

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS**

Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia

**OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA
SAÚDE E NA SEGURANÇA DOS TRABALHADORES:**

Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de
Manaus

MÁRCIA MARIA MORAES SILVA

**Manaus – AM
2010**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia

MÁRCIA MARIA MORAES SILVA

**OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA
SAÚDE E NA SEGURANÇA DOS TRABALHADORES:**
Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de
Manaus

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia como exigência para obtenção do título de mestre, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Marinez Gil Nogueira.

Manaus – AM
2010

**OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA
SAÚDE E NA SEGURANÇA DOS TRABALHADORES:**
Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de
Manaus

MÁRCIA MARIA MORAES SILVA

Defesa de dissertação ocorrida em 13 de dezembro de 2010.

Banca examinadora:

Prof^a Dr^a. Marinez Gil Nogueira - Presidente

Prof^a Dr^a. Simone Eneida Baçal de Oliveira - Membro

Prof^a Dr^a. Sônia Selene Baçal de Oliveira - Membro

DEDICATÓRIA

Dedico àqueles trabalhadores que tiveram suas vidas transformadas por um acidente do trabalho e estão aprendendo a viver com as seqüelas, estes com suas histórias de vida e trabalho foram fundamentais na construção deste estudo.

Aos meus pais que me ensinaram que a mais valiosa herança é o conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Primeiro a Ele, que me disse em meio à angústia “sem mim tu não é nada, mas Comigo tu pode tudo”.

Ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia que me possibilitou conquistar mais um passo.

Á professora Dra. Marinez Gil, por me entender e me incentivar a seguir, suas orientações foram meu guia nessa árdua caminhada.

Á professora Dra. Simone Eneida pelo incentivo quando precisei e pelas contribuições na qualificação.

Á professora Dra. Socorro Chaves, que com seu jeito apaixonado de ensinar nos apaixona por aprender, muito obrigada por suas contribuições.

Ao Sr. Ruy Ribeiro, peça fundamental ao consentir que eu me ausentasse do trabalho para estar presente no curso.

Á Msc. Hamida Assunção, por seu estímulo e colaboração para que eu pudesse ingressar no tão sonhado mestrado.

Á Msc. Érika Almeida, minha amiga e irmã por me escutar e me ajudar nas horas em que precisava.

Á minha amiga Cristina Bulcão que “segurou as pontas” para que eu pudesse assistir às aulas tranquilamente.

Á minha família por estar sempre me apoiando nessa caminhada.

Ás minhas amigas e amigos por entenderem a minha ausência, apesar de cobrarem.

Ao Sindicato dos Metalúrgicos, nas pessoas do Sr. Aivê e da Sra. Aldisséia, por gentilmente abrirem as portas para que eu pudesse realizar minha pesquisa.

*Enfim, agradeço a **participação dos trabalhadores**, que apesar de todas as dificuldades enfrentadas, ainda sonham com mudanças.*

Saúde e Segurança a todos os trabalhadores!

EPÍGRAFE

“não há estrada real para a ciência, e só têm probabilidade de chegar a seus cimos luminosos aqueles que enfrentam a canseira para galgá-los por veredas abruptas.”

(KARL MARX)

RESUMO

O presente estudo analisa os impactos da Reestruturação Produtiva nas condições de trabalho e seus efeitos na saúde e na segurança dos trabalhadores no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus. A metodologia adotada no trabalho foi construída com base na perspectiva crítica-analítica com uma abordagem qualitativa e quantitativa. Desse modo, a principal fonte de dados quantitativos foi o registro de acidentes do trabalho feito pelo Sindicato dos Metalúrgicos nos anos de 2007 e 2008. Assim, a pesquisa quantitativa consubstanciou-se no levantamento documental por meio da análise da Comunicação dos Acidentes do Trabalho (CAT) do Sindicato, que correspondeu a 1.311 registros, o que permitiu identificar as principais características dos acidentes do trabalho registrados durante o período em análise. Para aprofundar a análise dos dados do levantamento documental foi realizada a modalidade qualitativa de levantamento de dados em campo, em que se buscou analisar a visão dos trabalhadores acidentados em relação aos impactos da Reestruturação Produtiva nas *condições de trabalho* e seus efeitos na segurança e na saúde dos trabalhadores. Ainda nessa modalidade qualitativa da pesquisa foram entrevistados os agentes institucionais do CEREST e do Sindicado, em que se buscou conhecer a visão em relação à política de prevenção de acidentes e doenças existentes no Brasil e nas empresas. Em síntese, a pesquisa qualitativa foi realizada por meio da aplicação de formulários de entrevistas semi-estruturada para 14 sujeitos, divididos entre: Representante do Estado (1), representante dos trabalhadores (1) e trabalhadores do chão-de-fábrica vítimas de acidentes do trabalho (12). É relevante mencionar que o referido trabalho traz à tona à discussão sobre saúde e segurança no trabalho especificamente no Pólo Industrial de Manaus (PIM), tema este pouco abordado. Constatou-se a intensificação da exploração do trabalho com a Reestruturação Produtiva, que conseqüentemente causou impactos na saúde e na segurança dos trabalhadores. Além disso, a questão dos acidentes do trabalho no PIM revela a falta de responsabilidade dos empregadores em relação aos direitos dos trabalhadores e a luta na justiça desses trabalhadores para terem um direito reconhecido.

Palavras-Chaves: Trabalho, Reestruturação Produtiva, Saúde e Segurança do trabalhador.

ABSTRACT

This study examines the impact of productive restructuring in work conditions and their effects on health and safety of workers in the electronics center of the Industrial District of Manaus. The methodology used in the study was built based on the analytical-critical perspective with a qualitative and quantitative approach. Thus, the main source of quantitative data was the record of accidents in the work done by the Metalworkers Union in the years 2007 and 2008. Thus, the quantitative research consists of the document inventory through an? Analysis of communication of Occupational Accidents (CAT) of the Syndicate, which corresponded to 1311 records, which identified the main characteristics of workplace accidents recorded during the period being analyzed. To deepen the analysis of survey data was accomplished documentary mode of qualitative data collection in the field, which is aimed at analyzing the sight of injured workers in relation to the impact of productive restructuring in work conditions and their effects on safety and health workers. Even in this kind of qualitative study were interviewed actors and institutional CEREST Syndicate, which sought to ascertain the vile? The prevention policy in relation to accidents and diseases in Brazil and in enterprises. In synthesis, qualitative research was conducted through the application of forms of semi-structured interviews to 14 individuals, divided between: State Representative (1), representative of workers (1) and workers of the factory floor accident victims work (12). And relevant to mention that this work brings up the discussion of health and safety at work specifically in the Industrial Pole of Manaus (PIM), a topic rarely addressed. It was noted the intensification of exploitation of work and production restructuring, which consequently caused impacts on health and safety of workers. Furthermore, the issue of occupational accidents in PIM shows the lack of employers 'responsibility in relation to workers' rights and justice in the struggle of these workers to have a recognized right.

Key-Words: Labour, Restructuring of Production, Health and Safety employee.

LISTA DE SIGLAS

ABRAEST	Associação Brasileira de Engenharia de Segurança do Trabalho;
CAT	Comunicação do Acidente de Trabalho;
CCQs	Círculos e Controle de Qualidade;
CEREST	Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador;
CERST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador;
CF	Constituição Federal;
CID	Codificação Internacional de Doenças;
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho;
CIST	Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador;
DI	Distrito Industrial;
DIEESE	Departamento de Estudos Econômicos e Sociais;
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho;
DRT	Delegacia Regional do Trabalho;
DORT	Distúrbios Orteomusculares Relacionados ao Trabalho;
EPC	Equipamentos de Proteção Coletiva;
EPI	Equipamentos de Proteção Individual;
FIAM	Federação das Indústrias do Estado do Amazonas;
GEISAT	Grupo Executivo Interministerial de Saúde do Trabalhador;
IAPS	Institutos de Aposentadorias e Pensões;
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social;
LER	Lesão por Esforço Repetitivo;
LOS	Lei Orgânica da Saúde;
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social;
MPE	Ministério Público do Estado;
MS	Ministério da Saúde;
NOB	Norma Operacional Básica;
NOST	Norma Operacional de Saúde do Trabalhador;
NR	Norma Regulamentadora;
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário;

NTG's	Novas Tecnologias de Gestão;
OIT	Organização Internacional do Trabalho;
OMS	Organização Mundial de Saúde;
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
PEC	Projeto de Emenda Constitucional;
PIAT	Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho;
PIM	Pólo Industrial de Manaus;
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador;
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
PSF	Programa de Saúde da Família;
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador;
SESMT	Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho;
SIMPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social;
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus;
SUS	Sistema Único de Saúde;
SUSAM	Secretaria Estadual de Saúde;
ZFM	Zona Franca de Manaus;

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Quantidade de acidentes do trabalho registrados no Amazonas nos anos de 2007 e 2008.....	61
Tabela 02	Tipo de acidentes 2007/2008.....	109
Tabela 03	Emitente da CAT.....	110
Tabela 04	Tipo de acidentes registrados pelo Sindicato e empresas.....	114
Tabela 05	Ano do acidente.....	115
Tabela 06	Partes do corpo mais atingido.....	116
Tabela 07	Agente causador.....	117
Tabela 08	Situação geradora do acidente.....	118
Tabela 09	Doenças diagnosticadas.....	119
Tabela 10	Faixa etária dos acidentados.....	120
Tabela 11	Proporção acidente/sexo.....	122
Tabela 12	Faixa média salarial.....	123
Tabela 13	Função.....	124
Tabela 14	Faixa etária dos acidentados (típico/doença).....	125
Tabela 15	Acidente por empresa/tipo no período de 2007/2008.....	131
Tabela 16	Tempo de trabalho no pólo.....	135
Tabela 17	Tempo de trabalho na empresa.....	135
Tabela 18	Motivos para realizar hora extra.....	145
Tabela 19	Percepção das Características de atuação do trabalhador mais valorizadas pelas empresas.....	150
Tabela 20	Atuação SESMT/CIPA.....	152

Tabela 21	Sensações físicas de cansaço após o trabalho Sensação após o trabalho.....	154
Tabela 22	Tempo entre a abertura da CAT e o desenvolvimento da doença Abertura CAT/Desenvolver a doença.....	156
Tabela 23	Causas acidentes.....	158
Tabela 24	Condições físicas e ambientais.....	159

LISTA DE QUADROS

Quadro 01	Média de acidentes ocorridos no Brasil nos anos 80,90 e 00.....	82
Quadro 02	Registro de acidentes no Amazonas.....	83
Quadro 03	Informações dos entrevistados representantes do Estado e dos Trabalhadores.....	86
Quadro 04	Caracterização do perfil dos entrevistados por empresa.....	132
Quadro 05	Variáveis da pesquisa.....	134

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO I - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO	25
1.1 Trabalho: a perspectiva marxista com enfoque nas condições de trabalho.....	25
1.2 A Crise do Capital e a sua Reestruturação Capitalista: impactos no mundo do trabalho.....	40
1.3 Contexto no Brasil e a singularidade da Zona Franca de Manaus: implicações na saúde e segurança do trabalho.....	53
CAPÍTULO II - SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES: DOS MARCOS LEGAIS À ANÁLISE DO IMPACTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO PIM	66
2.1 A Constituição da Política Pública de Saúde e Segurança do trabalhador no Brasil.....	66
2.2 Saúde e Segurança: discussão conceitual.....	76
CAPÍTULO III: OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA SAÚDE E NA SEGURANÇA: O OLHAR DOS TRABALHADORES DO PÓLO ELETROELETRÔNICO DO DISTRITO INDUSTRIAL DE MANAUS	108
3.1 Análise das Principais características dos acidentes a partir das CATs do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus.....	109
3.2 Caracterização do perfil dos trabalhadores focalizados na pesquisa.....	120

3.3 Alterações nas condições de trabalho e seus efeitos na saúde e segurança: visão dos trabalhadores acidentados.....	130
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	162
REFERÊNCIAS.....	168
APÊNDICE.....	176
Apêndice A Quadro de Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões: guia para construção dos instrumentais de pesquisa.....	177
Apêndice B Formulário de entrevista – Representante do Estado/CEREST.....	181
Apêndice C Formulário de entrevista - Representante dos Trabalhadores/Sindicato.....	183
Apêndice D Formulário de entrevista - Trabalhadores.....	185
Apêndice E Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) representante do Estado.....	194
Apêndice F Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) representante dos trabalhadores.....	195
Apêndice G Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) Trabalhadores acidentados.....	196
ANEXO.....	197
Anexo A Cópia documento aprovação do CEP.....	198
Anexo B Lista de CIDs.....	199

INTRODUÇÃO

Este estudo analisa os impactos da reestruturação produtiva na saúde e na segurança do trabalhador no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus, tomando como referência os acidentes de trabalho registrados no Sindicato dos Metalúrgicos¹ e no Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST) nos anos de 2007 e 2008.

As mudanças operadas no mundo do trabalho afetam de forma determinante a saúde e a segurança do trabalhador, apesar de dados do Ministério da Previdência Social mostrar que os números de acidentes no Brasil e suas piores conseqüências estejam diminuindo nos últimos anos, este índice ainda é bastante alto, com destaque para o desenvolvimento das doenças ocupacionais.

Os acidentes do trabalho além de causarem conseqüências diretas à vida dos trabalhadores oneram os cofres públicos com benefícios previdenciários. O atual modelo de segurança no trabalho no Brasil apresenta deficiências estruturais que necessitam de revisão urgente. Sendo a prevenção um importante aliado para a proteção e a segurança dos trabalhadores.

As transformações pelas quais passam o mundo do trabalho diante da reestruturação produtiva das últimas duas décadas do século XX, incidiram na introdução de novas tecnologias e em mudanças na gestão da força de trabalho, as quais têm gerado impactos diretos na vida do trabalhador, fazendo com que a saúde e a segurança do mesmo enveredem por outros caminhos, bem distantes do discurso sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), muito apregoado atualmente nas empresas.

¹ Ressalta-se o verdadeiro nome do Sindicato é Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias Metalúrgicas, Eletroeletrônicas e Componentes Elétricos, Motocicletas, Veículos da Construção Naval e Similares de Manaus e do Estado do Amazonas, entretanto, o mesmo será denominado somente Sindicato dos Metalúrgicos, tanto por ser mais prático, como ser conhecido em Manaus assim.

A importância em realizar a pesquisa na Zona Franca de Manaus (ZFM) justifica-se por esta ser considerada na literatura especializada como *expressão singular* no âmbito das novas formas do capital (reestruturação produtiva), que se traduzem em capacidade de destruição violenta de forças produtivas e de exploração da força de trabalho².

Sob essa ótica, entender em que condições acontecem os acidentes do trabalho torna-se relevante, pois, compreender as causas que levam ao evento permite uma análise mais próxima da realidade. Acredita-se ser necessário refutar as análises utilizadas com mais frequência, que apontam que os acidentes são resultados dos chamados atos inseguros praticados pelo próprio trabalhador.

O despertar da pesquisadora para a temática focalizada neste estudo aconteceu durante o curso de pós-graduação intitulado: *Serviço Social e Gestão Política da Saúde*. Nesse período, tinha acabado de ser contratada para trabalhar em uma empresa e a questão da saúde e da segurança do trabalhador era uma das maiores demandas. Nesse contexto, o contato diário com os empregados da empresa, principalmente com aqueles que trabalhavam em área de risco, despertou-me para a questão das condições de trabalho, essas observações foram à base para a construção da monografia intitulada: *“Trabalhadores em risco – um estudo de caso em uma instituição do setor elétrico na cidade de Manaus”*. Não obstante, o mestrado mostrou-se como uma ótima oportunidade para continuar o aprofundamento sobre a temática, sendo definido como locus da pesquisa o Distrito Industrial de Manaus, especificamente o Pólo Eletroeletrônico.

Atualmente existe um amplo debate sobre os impactos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho, focalizando principalmente questões relacionadas às condições de: trabalho, emprego, salário, escolaridade e qualificação. Acredita-se que a relevância deste estudo reside também no fato de acrescentar a essa discussão as questões referentes à saúde e segurança do trabalhador.

Nesse contexto, a pesquisa de campo foi realizada com uma amostra de empresas do Pólo eletroeletrônico da Zona Franca de Manaus. A escolha deste Pólo justifica-se pelo fato de ter o maior índice de acidentes e doenças no trabalho do Distrito Industrial de Manaus (DIM), de acordo com dados CEREST (2008). Destaca-se que o

² Gaudêncio Frigotto na apresentação do livro *A periferia do capital: na cadeia produtiva de eletroeletrônicos*, (2007), de autoria da Professora Dra. Selma Suely Baçal de Oliveira.

CEREST é compreendido ainda como pólo irradiador, no âmbito do Amazonas, da cultura especializada deste campo do conhecimento, subentendida na relação processo de trabalho/processo saúde/doença, assumindo também a função de suporte técnico e científico. Foi importante iniciar a pesquisa a partir dos dados do CEREST, pois nos possibilitou uma maior aproximação com as questões que envolvem a Política de Saúde do Trabalhador no Estado do Amazonas.

Diante destas considerações iniciais, ressalta-se que o interesse da pesquisa centrou-se na investigação das condições adversas de trabalho decorrentes da intensificação e precarização do trabalho provenientes da reestruturação produtiva, que implicaram em processos de degradação da saúde e segurança no trabalho. Assim, este estudo teve as seguintes *questões norteadoras*: Quais os impactos do processo de reestruturação produtiva sobre as condições de trabalho? Quais os efeitos das alterações nas condições de trabalho da reestruturação produtiva sobre a saúde e segurança dos trabalhadores? Quais as principais características dos acidentes de trabalho ocorridos? Os trabalhadores percebem que houve alterações na saúde e na segurança depois da Reestruturação Produtiva?

O objetivo central foi analisar os impactos da reestruturação produtiva nas condições de trabalho e seus efeitos na saúde e na segurança do trabalhador no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus. Sendo os *objetivos específicos*: a) Verificar as principais características dos acidentes de trabalho registrados no Sindicato dos Metalúrgicos durante o período em análise; b) Identificar a percepção dos representantes institucionais do CEREST e do Sindicato em relação à política de prevenção de acidentes e doenças existente nas empresas; e c) Aprender a visão dos trabalhadores acidentados em relação aos impactos nas condições de trabalho e seus efeitos na segurança e na saúde dos trabalhadores.

No que se refere aos *procedimentos teórico-metodológicos*, a pesquisa constituiu-se como um estudo de caso, caracterizado pela observação indireta de natureza quantiquantitativa (utilização de formulários de entrevistas semi-estruturados). Este estudo de caso foi realizado mediante o método de abordagem crítico-analítico. Para alcançar os objetivos da pesquisa, o estudo pautou-se nas seguintes categorias

macro teórico-analíticas³: Trabalho, Reestruturação Produtiva, Saúde e Segurança do Trabalhador.

Os procedimentos técnico-operativos da execução da pesquisa foram divididos em três fases (pré-implementação, implementação e pós-implementação), que se configuraram como momentos distintos, porém interligados, conforme discriminação a seguir:

FASE 1: PRÉ-IMPLEMENTAÇÃO:

Esta fase teve caráter preliminar para a realização da pesquisa de campo, a partir do desenvolvimento dos seguintes procedimentos técnicos:

Levantamento bibliográfico – o qual teve início com a busca e leitura das publicações relacionadas com o tema em estudo, a partir de: publicações avulsas, jornais, livros, pesquisas, monografias, dissertações, teses, etc. Desse modo, realizou-se um levantamento na internet, nos *sites* oficiais de institutos de pesquisas como CNPQ, CAPES, ABEPSS, SUFRAMA, UFAM⁴, entre outros, visando conhecer os estudos sobre a temática do projeto no âmbito da cidade de Manaus. Ressalta-se que o resultado deste levantamento confirmou a inexistência de estudos sobre a temática de reestruturação produtiva relacionada com a questão da saúde e segurança no trabalho.

Levantamento documental – Em uma primeira fase, realizou-se o levantamento nos relatórios estatísticos do CEREST, os quais deram as bases iniciais para a pesquisa. O CEREST recebe as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) de todos os setores econômicos de Manaus, configurando-se como o local propício para confirmar ou refutar a nossa hipótese inicial, ou seja, que seria o Pólo Eletroeletrônico, o maior responsável pelo registro de acidentes do trabalho em Manaus, hipótese essa confirmada. A segunda fase do levantamento documental ocorreu junto ao Sindicato dos Metalúrgicos. Ressalta-se que a idéia inicial era fazer toda a pesquisa documental no CEREST, entretanto foram muitas as dificuldades de acesso as CATs pois foi permitido somente o acesso aos relatórios estatísticos e com informações limitadas. Por

³ Ver no apêndice A - **Quadro de Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões**: guia para construção dos instrumentais de pesquisa.

⁴ Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico; Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior; Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social; Superintendência da Zona Franca de Manaus e Universidade Federal do Amazonas.

esse motivo recorreu-se então a outra estratégia, ou seja, realizou-se uma abordagem direta com o Sindicato dos metalúrgicos, por meio do qual foi possível analisar as CATs de 1.311 acidentes do trabalho registrados por esta organização dos trabalhadores nos anos de 2007 e 2008, o que propiciou uma riqueza de detalhamento na análise quantitativa de dados desta pesquisa. Realizar a pesquisa documental a partir dos dados do Sindicato nos permitiu também uma visão do embate entre Sindicato e empregadores, no que se refere ao reconhecimento e registro de acidentes e doenças do trabalho. Outros dados quantitativos também foram levantados de fontes secundárias como: MTE, MPS, DIEESE, FUNDACENTRO⁵, entre outros. Visando uma melhor sistematização dos dados coletados foi construído um banco de dados no programa *excell*.

Qualificação do projeto de pesquisa – foi um momento importante e necessário que possibilitou uma reorientação nas atividades de pesquisa e reflexão, que ocorreu em 09 de dezembro de 2009.

Encaminhamento do projeto de pesquisa ao CEP - aprovado em maio de 2009 por unanimidade (ver anexo A uma cópia do documento de aprovação).

FASE 2: IMPLEMENTAÇÃO:

Esta fase configurou-se propriamente no processo de coleta de dados em campo. Desta forma, os procedimentos da pesquisa de campo serão detalhados a seguir:

Definição das empresas locus da modalidade qualitativa da Pesquisa de Campo
– O *locus* da pesquisa é constituído pelas empresas do Pólo Eletroeletrônico do DI de Manaus com maior índice de registros de acidentes do trabalho. Conforme dados do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus anteriormente apresentados, verificou-se 1.311 (mil trezentos e onze) trabalhadores com acidentes registrados no período de 2007 a 2008 no Pólo Eletroeletrônico. Assim, foram focalizadas nesta modalidade de pesquisa as três empresas que apresentaram os maiores índices de registros de acidentes do trabalho neste universo levantado pelo Sindicato, somando um total de 561 acidentes

⁵ Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho

registrados, representando 43,18% dos acidentes registrados no Pólo Eletroeletrônico. Assim frente a impossibilidade de acesso a esses trabalhadores no interior das empresas, foi possível realizar apenas 12 entrevistas com os trabalhadores de chão-de-fábrica das referidas empresas, subdivididos da seguinte forma:

- Acidentes típicos – total de 3, sendo um trabalhador por empresa;
- Doenças - total de 9, sendo 3 trabalhadores por empresa.

Os informantes deste grupo foram sorteados aleatoriamente, dentre os que obedeceram aos critérios de seleção. As dificuldades para encontrar os informantes foram enormes, entre elas citam-se: números de telefones errados, inexistentes e/ou trocados; receio das pessoas em participarem; e tempo disponível pelos trabalhadores para responder a pesquisa.

Essa delimitação se fez necessária, pois esse pólo Eletroeletrônico do DI de Manaus comporta o maior número de empresas, quase 400 em 2008, sendo, portanto impossível abarcar todas, tanto pelo caráter da pesquisa como pelo tempo disponível para realizá-la.

Durante o levantamento pré-eliminar, realizado no CEREST, fomos advertidos pela coordenação do órgão que umas das dificuldades do projeto seria a delimitação do universo da pesquisa, pelo fato de não ser possível precisar especificamente as empresas com maiores índices de doenças e acidentes do trabalho. Na ocasião, o representante do CEREST ressaltou que a ocultação e o não registro de acidentes do trabalho são práticas comuns no DI de Manaus, em razão da competitividade empresarial e de inúmeros outros fatores. Sendo assim, o fato de uma empresa notificar os acidentes do trabalho, não é suficiente para classificá-la como uma das mais perigosas para o trabalhador, necessitando dessa forma de um estudo mais aprofundado, nesse sentido os dados do Sindicato serviram também para nos dar mais propriedade sobre o assunto.

*Sujeitos da pesquisa*⁶ – São considerados informantes-chaves no processo da pesquisa de campo. Nesta pesquisa classificam-se em dois tipos de sujeitos oriundos de diferentes segmentos:

⁶ Ao elaborar o projeto de pesquisa objetivava-se ter como sujeito de pesquisa também os representantes dos empregadores, entretanto, não foi possível, em razão da recusa das empresas em assinar o Termo de Anuência da pesquisa, sob alegação da impossibilidade de responder a entrevista, assim como intermediar o contato com os trabalhadores acidentados. Desse modo, a metodologia foi redirecionada, obrigando-nos a excluir o segmento dos empregadores e a mudar a forma de contato com os trabalhadores

a) *Agentes institucionais do CEREST (Representante do Estado)* – este segmento tornou-se importante para a pesquisa por representar umas das instâncias governamentais cuja finalidade é de zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores no Amazonas, totalizando 1 (um) entrevistado.

b) *Agentes do segmento dos trabalhadores (Representante dos Trabalhadores)* – foi representado por dois subgrupos:

- 1) Composto pelo representante dos trabalhadores no Sindicato dos Metalúrgicos – totalizando 1 (um) entrevistado;
- 2) Composto pelos próprios trabalhadores do chão-de-fábrica, por serem eles os maiores detentores de informações sobre a questão em análise, visto que sofrem os acidentes e são alvos ao mesmo tempo das políticas governamentais e empresarias – totalizando 12 (doze) entrevistados.

Crítérios de seleção dos sujeitos - A seleção dos sujeitos do segundo grupo do *segmento dos trabalhadores* obedeceu aos seguintes critérios:

- a) Ser ou ter sido contratado de forma direta pelas empresas *locus* de pesquisa (selecionadas);
- b) Ter acidente do trabalho registrado nos anos de 2007 ou 2008.

Essa delimitação do vínculo direto de contratação fez-se necessária porque nos outros tipos de contratação (terceirização), a rotatividade de mão-de-obra é maior, sem mencionar a dificuldade de se trabalhar com esses dados, considerando que existem inúmeras empresas prestadoras de serviços no PIM. Nesses casos, os acidentes do trabalho e doenças quando registrados, não entram nas estatísticas das contratantes, fato que contribui também para um mascaramento dos dados.

Assim, a pesquisa conseguiu abranger além dos dois (02) representantes institucionais (Estado e Trabalhadores), doze (12) trabalhadores do chão-de-fábrica que foram vítimas de acidentes do trabalho nas referidas empresas selecionadas. Ressalta-se

acidentados, que a partir dessa redefinição foi realizado via sindicato. Fato que mostra como o assunto doenças e acidentes de trabalho ainda são um tabu para os empregadores.

que essas entrevistas foram realizadas por intermédio do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus, que possibilitou o contato com os trabalhadores e ofereceu a estrutura física de sua sede para realização da abordagem de campo.

Instrumentais de coleta de dados – O processo investigativo utilizou diversas modalidades de técnicas de pesquisa de campo, conforme detalhamento a seguir:

- *Entrevista* - uma das técnicas utilizadas para a coleta dos dados primários foi a entrevista semi-estruturada (foram utilizados formulários de entrevistas do tipo semi-estruturada na abordagem de todos os sujeitos da pesquisa⁷);
- *Observação indireta* - a mesma foi efetivada através do registro das informações em um caderno de notas, que posteriormente foram resumidas e reunidas em fichas de trabalho para facilitar o manuseio da informação;
- *Registro fonográfico* - As entrevistas foram gravadas (após autorização do entrevistado) e transcritas.

Ressalta-se ainda que a elaboração dos instrumentos de pesquisa foi realizada pautada na definição a priori dos indicadores das dimensões das principais categorias abordadas no estudo⁸. Destaca-se também que foi Realizado o pré-teste dos instrumentais de pesquisa, que teve como objetivo verificar a adequação aos objetivos propostos. Desse modo, a pesquisa de campo foi realizada entre o mês de maio e junho de 2010.

FASE 3 PÓS-IMPLEMENTAÇÃO: Está foi a última fase da investigação e compreendeu o tratamento e análise dos dados.

A apresentação dos resultados do estudo está estruturada em três capítulos, que se seguem:

O primeiro – “*Reestruturação Produtiva e impactos no Mundo do trabalho*” – discorre sobre a categoria trabalho, a crise do capital e a sua Reestruturação Capitalista, a partir da perspectiva dos impactos gerados no mundo do trabalho no âmbito da

⁷ Ver formulários constantes nos apêndices B, C e D.

⁸ Esses indicadores constam no apêndice A - Quadro de Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões: guia para construção dos instrumentais de pesquisa.

economia mundial e no Brasil, buscando compreender também as alterações nas condições de trabalho e suas implicações na saúde e segurança do trabalhador no Distrito Industrial de Manaus.

No Segundo – *“Saúde e Segurança dos Trabalhadores: Dos marcos legais à análise dos impactos da Reestruturação Produtiva no PIM”* – é apresentado uma análise da constituição da saúde e da segurança do trabalhador como Política Pública. Aborda a análise das percepções dos representantes institucionais do Estado, representado pelo CEREST, e dos trabalhadores, representado pelo Sindicato dos Metalúrgicos, em relação aos impactos da reestruturação produtiva à saúde e à segurança dos trabalhadores no Distrito Industrial de Manaus.

Por fim, o terceiro capítulo - *“Os impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde e na Segurança - O olhar dos trabalhadores do Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus”* – apresenta os principais resultados do levantamento documental realizado junto ao Sindicato dos Metalúrgicos; a caracterização das empresas e do perfil dos trabalhadores focalizados na pesquisa; a análise das principais características dos acidentes a partir das CATs do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus. Ainda apresenta uma análise da visão dos trabalhadores entrevistados sobre os impactos da reestruturação produtiva nas *condições de trabalho e seus efeitos na saúde e na segurança do trabalhador* do Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus.

CAPÍTULO I

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo abordar como a crise do capitalismo do final da década de 70 serviu de base para um processo que ficou conhecido como *Reestruturação Produtiva*, que trouxe em seu bojo efeitos que afetaram diretamente os trabalhadores, afetando não só o corpo desses trabalhadores, mas também a sua subjetividade, ou seja, o ser trabalhador.

O fenômeno das *transformações no Mundo do trabalho* tem desencadeado uma série de processos, dentre estes se destaca as implicações na saúde e na segurança do trabalhador, tema principal desse estudo.

Assim, no capítulo que ora é apresentado aborda-se ainda acerca da necessidade humana em trabalhar, ou seja, o trabalho como práxis humana. Nesse sentido, o trabalho é considerado como uma atividade exclusivamente humana.

1.1 Trabalho: a perspectiva marxista com enfoque nas condições de trabalho

Para melhor compreensão das atuais condições de trabalho faz-se necessário partir da análise da definição conceitual de trabalho, que conforme Albornoz (2004) é oscilante e cada idioma o caracteriza de uma forma diferente, como por exemplo, no

português aonde a palavra trabalho vem da palavra em latim *TRIPALIUM*. A maioria dos dicionários define tal palavra como um instrumento de tortura. Assim, a conotação foi sendo disseminada com o passar dos anos, em diversas culturas.

Desde sempre o trabalho tem sido pauta de análises, fazendo parte inclusive dos temas estudados por Santo Agostinho, apesar do mesmo não ter conhecido a idéia atual de *trabalho*, herdada do século XIX e que engloba muito abstratamente o conjunto das atividades humanas produtoras de utilidade social, sua contribuição se deu através de suas reflexões e julgamentos das diversas ocupações lucrativas de seus contemporâneos (MERCURE e SPURK, 2003).

Santo Agostinho pensava diferente da tradição cristã que considerava o trabalho como uma pura e simples maldição, para ele isso não servia para justificar o sofrimento das camadas sociais inferiores. A contribuição de Santo Agostinho implicitamente foi de atenuar as oposições entre as atividades braçais e as atividades intelectuais, entre a ação e a contemplação.

Para Marx (2008) o trabalho é fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social, o trabalho é visto como criador de valores de uso, trabalho útil, sendo uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, uma eterna necessidade natural da mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana.

O homem foi o primeiro ser vivo que conquistou certa liberdade de movimentos em face à natureza, e isso aconteceu graças ao seu trabalho, através do qual conseguiu dominar, em parte, as forças da natureza, colocando-a ao seu serviço, diferenciando-o dos demais animais, que agem em função do instinto.

Conforme Lukács (*Apud* Holanda 2002, p. 6), o trabalho possui um lugar central, “cuja função é mediar o intercâmbio do homem (sociedade) com a natureza.” Enfatiza-se que nenhuma outra categoria presente no ser social tem essa peculiaridade. Tal autor encontra em Marx o fundamento que confere ao trabalho um estatuto de centralidade, pois o caráter do trabalho de intermediário entre homem/natureza assinala a passagem do ser meramente biológico para o ser social.

E em virtude de ser um ato consciente, “o trabalho ‘pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios’, constituindo-se em um instrumento por excelência do processo de hominização”

(LUKÁCS 1997, *apud* HOLANDA 2002, p. 11). Marx (1999, p. 211) alerta que o trabalho é antes de tudo “um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza”. Nesse contexto, o homem ao modificar a natureza externa, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Assim, Marx entende que o homem submete ao seu domínio o jogo das forças naturais, pois pressupõe o trabalho sob forma exclusivamente humana.

Holanda (2002, p. 12) ressalta que tanto Marx quanto Lukács “nos advertem de que a práxis social não poderá ser reduzida ao trabalho, sob pena de cairmos na afirmação tautológica de que o trabalho funda a si próprio.”

Ressalta-se que o trabalho é atividade humana singular que intermedia a troca orgânica do homem com a natureza com o objetivo de transformar objetos naturais em valores de uso.

É válido destacar que para Marx (1999) o trabalho é condição natural eterna da vida humana, portador de caráter universal independente de qualquer forma de vida, desse modo, não perde sua função social, ou seja, ele continuará sendo independente do estágio das forças produtivas e das relações de produção em que se encontre determinada sociedade.

Portanto, o fato do homem vender sua força de trabalho para o capitalista não muda a natureza geral do processo de trabalho, porém “o trabalho deixa de ser aquele momento de realização humana e se transforma numa atividade prática negativa, no trabalho estranhado, isto é numa forma histórica do trabalho” (HOLANDA, 2002, p. 25).

Marx (1999, p. 197) compreende por *força de trabalho* ou capacidade de trabalho como o “conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie”.

A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho, “[...] e o comprador da força de trabalho consome-a, fazendo o vendedor dela trabalhar. Este, ao trabalhar, torna-se realmente no que antes era apenas potencialmente: força de trabalho em ação, trabalhador” (idem, p. 211) .

Nessa perspectiva, para Holanda (2002, p.25-6) o trabalho entendido como

work se opõe a forma particular, estranhada do trabalho na sociedade capitalista (*labour*). No primeiro caso, temos o trabalho em sentido ontológico, trabalho concreto útil, qualitativamente determinado, que satisfaz as necessidades da vida humana; no segundo, uma forma particular de trabalho que somente existe em determinação reflexiva com o capital. Ou seja, trabalho abstrato.

Nesse caso, o trabalho abstrato, estranhado, refere-se especificamente à necessidade de reprodução do capital, podendo deixar de existir com a superação da sociedade capitalista. Enquanto que isso jamais acontecerá com o trabalho, nos termos defendidos pelo autor, por tratar-se de uma categoria mediadora da sociabilidade humana.

Marx (2008) ao buscar compreender como a força motriz do capitalismo se apresentava à sociedade, enfatizou que um dos pontos mais relevantes propiciados pelo advento da burguesia foi o surgimento do trabalhador livre, que ao ser libertado da submissão nos feudos, permitiu que dispusessem da liberdade da sua pessoa, sendo obrigados *de fato a dispor dela para viver, não tendo outra coisa que vender*. Porém, ficou condenando esse trabalhador ao papel de assalariado durante toda a sua vida.

Destaca-se que a queda do regime feudal não se deu via supressão das classes, mas sim pela substituição de um novo jugo em lugar do antigo, ou seja, “pelo estabelecimento de condições que reduzem à luta os dois campos opostos que pouco a pouco absorvem toda a sociedade: a burguesia capitalista e o proletariado” (MARX, 2008, p.17).

Assim a substituição das diversas formas de *trabalho forçado* deu origem ao que se denominou *trabalho assalariado*, este desonerou o capitalista da manutenção dos produtores, considerando que era assegurada a alimentação ao escravo independente dele trabalhar ou não. Entretanto, o assalariado não pode alimentar-se senão com a condição de que o capitalista necessite do seu trabalho, colocando-o em uma situação de subordinação para com o capitalista.

No entanto, Marx (2008) destaca que sendo a *força de trabalho* uma faculdade do indivíduo vivente, é preciso que esse se conserve para que aquela subsista. Desse

modo, o indivíduo necessita para seu sustento de certa quantidade de meios de subsistência para que assim possa começar no dia seguinte em iguais condições de vigor e saúde. E a satisfação dessas necessidades depende em grande parte do grau de civilização alcançada.

Verifica-se que foi necessário manter a *potência* ou *força de trabalho*, ou seja, “o conjunto das faculdades musculares e intelectuais que existem no corpo de um homem, e que deve pôr em atividade para produzir coisas úteis” (MARX, 2008, p.79). A força de trabalho, como frisa Marx, tornou-se a mercadoria que os capitalistas precisavam, pois ela tem “especial virtude de ser, pelo seu emprego, fonte de valor negociável, de tal modo que o fato de usá-la, de consumi-la, equivalesse a criar valor” (Ibidem).

Conforme Marx (2008, p. 84) os elementos simples de todo trabalho são: 1º a atividade do homem propriamente dita; 2º o objeto em que se exerce o trabalho; 3º o meio pelo qual se exerce. Desses três elementos, destaca-se o primeiro, ou seja, a própria atividade do homem, pois

a atividade pessoal do homem é uma gasto de forças de que está dotado o seu corpo. O resultado dessa atividade existe, antes do gasto da força, no cérebro do homem, não sendo outra coisa que o propósito para cuja realização o homem aplica a sabedoria à sua vontade, e exige-o tanto mais quanto menos atrativo é o trabalho, pelo seu objeto e pelo modo de execução.

A atividade pessoal do homem é o que move todo o sistema capitalista. É na ação do trabalho que a atividade do homem, com a ajuda dos meios de trabalho, realiza uma modificação voluntária do seu objeto, com a finalidade de obter um produto determinado, ou seja, com um valor de uso, em que a matéria passou por uma troca de forma para se adaptar às necessidades humanas. Assim, o trabalho materializou-se ao combinar-se com o objeto de trabalho.

As observações de Marx (1999, p. 307) sobre a produção capitalista no século XIX, nos mostra de forma peculiar a realidade vivida pelos trabalhadores, principalmente no que diz respeito ao prolongamento da jornada de trabalho, para ele o capitalista ao fazê-la,

[...] não causa apenas a atrofia da força humana de trabalho, à qual rouba suas condições normais, morais e físicas de atividade e de desenvolvimento. Ela ocasiona o esgotamento prematuro e a morte da própria força de trabalho. Aumenta o tempo de produção do trabalhador num período determinado, encurtando a duração da sua vida.

Observa-se que nesse período os métodos usados pelos capitalistas para extração da mais-valia já se configuravam em ameaças para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Para aumentar o seu poder sobre a natureza, o homem passa a utilizar instrumentos, acrescentar meios artificiais de ação aos meios naturais de seu organismo, multiplicando-se enormemente a capacidade do trabalho humano de transformar o próprio homem. Destaca-se, porém, que na sociedade capitalista, ou melhor, no mundo industrial, o livre arbítrio não condiz mais com a dura realidade do homem, pois ele só pode agir livremente no tempo que sobra do trabalho (ALBORNOZ, 2004).

Conforme Marx (2008, p. 159)

O capital não é somente, como disse Adam Smith, a faculdade de dispor do trabalho de outro, mas também é principalmente a faculdade de dispor de um *trabalho não pago*. Todo *sobrevalor*, qualquer que seja a sua forma particular, lucro, crédito, rendas, etc., é, em substância, a materialização de um trabalho não pago. Todo o segredo do poder que tem o capital de procriar se estriba no fato de que dispõe de certa quantidade de trabalho de outro, que não paga.

Observa-se que o produto não pertence ao trabalhador e sim aquele que se apropria de parte do fruto e do próprio trabalho operário, ou seja, o proprietário dos meios de produção. O capitalista instaura assim as bases para a exploração de um homem por outro. O excedente do trabalho alienado dá início ao acúmulo de riquezas e, conseqüentemente, o surgimento da propriedade privada (MARX, 2008).

Marx (2008) revela por meio de suas análises, o processo de descaracterização do produto (mercadoria) como fruto do trabalho humano. Assim demonstrou que o trabalho tornou-se mercadoria a partir do momento que o trabalhador a vende como única fonte de sua sobrevivência, e, as mercadorias em geral representam apenas que em sua produção foi despendido força de trabalho humano.

Atualmente, o trabalhador produz bens que não lhe pertencem e cujo destino desconhecem depois de prontos. Assim, o trabalhador não se reconhece no produto de seu trabalho; não há percepção daquilo que ele criou como fruto de suas capacidades físicas e mentais, pois se trata de algo que para o trabalhador não terá utilidade alguma. A criação, ou melhor, o produto, se apresenta diante do trabalhador como algo estranho e por vezes hostil, e não como resultado de sua atividade e do seu poder de modificar a natureza livremente (ALBORNOZ, 2004).

A vida do homem perde o valor a partir do momento em que ele passa a fazer dela simplesmente um meio de subsistência, invertendo com isso a relação que teria com o trabalho. Desta forma, o trabalho alienado termina por alienar do homem seu próprio gênero (MARX, 2008).

Para Marx (2008), quanto mais o homem produz, menos ele custa para a economia e, conseqüentemente, ele se desvaloriza, tornando-se uma mercadoria para o capitalista. Nesse contexto, Marx *apud* Antunes (2004, p.9) analisa que:

o trabalhador decai a uma mercadoria, torna-se um ser estranho, um meio da sua existência individual. O que deveria ser fonte de humanidade se converte em desrealização do ser social, aliena e causa estranhamento dos homens e mulheres que trabalham. E esse processo de alienação do trabalho não se efetiva apenas na perda do objeto, no produto do trabalho, mas também no próprio ato de produção, que é resultado da atividade produtiva já alienada. O que significa dizer [...] que, sob o capitalismo, o trabalhador freqüentemente não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho.

O trabalho passa de uma atividade vital para uma atividade que o homem é alienado frente ao produto do seu trabalho e frente ao próprio ato de produção da vida material, pois não é mais o homem quem decide o que produzir e como produzir, e sim o dono dos meios de produção.

Antunes (2004) compreende o trabalho sob dois aspectos, o primeiro é que ele é uma atividade central na história humana, em seu processo de emancipação, e o segundo, é que o advento do capitalismo o transformou, alterando e tornando complexo o trabalho humano.

Para Marx (2008, p.17),

O que tem sido organizado até agora de diferentes maneiras, exclusivamente conformes (sic) com a diversa situação econômica dos meios e das épocas, é a satisfação das necessidades de uma parte da coletividade mediante o trabalho da outra parte. Uns consomem superfluamente o que os outros produzem obrigados pela necessidade, recebendo para si apenas o estritamente necessário.

O grande diferencial da classe burguesa foi o uso da idéia de aplicar à produção os conhecimentos sobre a natureza e os fenômenos físicos, ou seja, aplicar a ciência ao aumento da produção material. É por isso que até hoje esta classe vem colhendo os lucros dessa iniciativa às custas de muito sacrifício da qualidade do trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores (ALBORNOZ, 2006).

Conforme Marx (2008), as máquinas nas mãos do capital, cria, por conseqüência, motivos novos e poderosos para *prolongar desmesuradamente a jornada de trabalho*, e ao substituir operários pela máquina, cria uma população operária superabundante, que se vê obrigada a deixar ditar a lei. Assim a máquina, que seria o meio mais eficaz de diminuir o tempo de trabalho, se converte num meio inevitável de transformar a vida inteira do trabalhador e de sua família no tempo consagrada para dar valor ao capital.

A análise histórica nos permite observar que em plena Revolução Industrial, o capitalista para aumentar a produção de valor aumenta o número de horas de trabalho até um limite maior que o máximo suportável, colocando em risco a saúde e a vida dos trabalhadores.

Frente a esse triste cenário, os próprios trabalhadores com apoio de importantes setores da sociedade, mobilizam-se exigindo o estabelecimento de controles legais sobre o número de horas. Com o tempo, tais leis aos poucos vão fechando as possibilidades dos capitalistas extraírem mais-valia pela chamada via *absoluta* (DAL ROSSO, 2008).

Em meados do século XIX, começaram a surgir leis que obrigavam os capitalistas a diminuir a jornada de trabalho. Nesse contexto, Marx (1999, p. 470) manifesta-se sobre a *intensificação do trabalho*, afirmando que a redução da jornada de trabalho cria inicialmente

a condição subjetiva para intensificar o trabalho, capacitando o trabalhador a empregar mais força num tempo dado. Quando essa redução se torna legalmente obrigatória, transformando-se a máquina nas mãos do capital em instrumento objetivo e sistematicamente empregado para extrair mais trabalho no mesmo espaço de tempo. É o que se obtém de duas maneiras: aumentando a velocidade da máquina e ampliando a maquinaria a ser vigiada por cada trabalhador, ou seja, seu campo de trabalho.

Assim como converte a máquina nas mãos do capital

em meio sistemático de arrancar, em cada instante, mais trabalho. Porém, para que o maquinismo exerça essa pressão é necessário aperfeiçoá-la constantemente; cada aperfeiçoamento do sistema mecânico converte-se em novo meio de exploração, cada vez que a redução da jornada obriga o capitalista a tirar dos meios de produção até ao extremo, o maior efeito possível, se bem que economizando despesas (MARX, 2008, p. 136).

Conforme Dal Rosso (2008), *Intensificação do trabalho* é o aumento do esforço físico, intelectual ou emocional empregado para executar uma quantidade de trabalho em uma unidade de tempo. Ou seja, todo ato de trabalho envolve gasto de energias físicas ou psíquicas, podendo gastar mais ou menos de suas energias, mas sempre gasta alguma coisa. Desse modo, a *intensidade* tem a ver com o grau de dispêndio de energias realizado no ato de trabalhar.

Ao se falar em *intensidade* deve-se sempre partir da análise de quem trabalha, pois dele é exigido algo a mais, seja um empenho maior, seja física, intelectual ou mesmo psíquico, ou mesmo alguma combinação desses três elementos. Ou seja, a *intensidade* é mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador.

Dal Rosso (2008) ao questionar quem determina o grau de intensidade, se seria o trabalhador ou empregador, nos remete a Dejours (1992) que afirma que a partir do momento que o homem deixou o trabalho artesanal, esse *controle* passou a ser exercido pelo capitalista. Nesse sentido, para Dal Rosso (2008, p. 24) no modo capitalista de produção, assim como no modo escravista e servil,

o controle da intensidade sai das mãos do trabalhador e é, total ou parcialmente, definido pelo empregador. O grau de intensidade resulta de uma disputa, de um conflito social que opõe o interesse dos trabalhadores aos dos empregadores. Não é o indivíduo trabalhador quem decide autonomamente suas condições de trabalho e estabelece o grau de empenho pessoal com a atividade.

Observa-se que a partir do momento que o trabalhador vende sua força de trabalho, ele dá direito ao comprador de usá-la da forma que achar mais conveniente. Porém, os vendedores não ficam totalmente nas mãos dos compradores por duas razões, a primeira é a sua capacidade de luta e sua força de resistência. A segunda é a existência prévia de padrões de intensidade construídos através do tempo e que os trabalhadores assumem como referência. Nesse sentido, a intensidade tem sido objeto de eterna disputa entre os capitalistas que exigem um trabalho cada vez mais intenso e trabalhadores que resistem e buscam manter os ritmos e cargas definidas pessoal ou grupalmente.

É interessante fazer uma breve distinção entre *intensidade* e *produtividade*, pois conforme Dal Rosso (2008) eles são conceitos diferentes com conteúdos distintos, pois *produtividade* diz respeito aos resultados que decorrem de avanços efetuados tão-somente nos meios materiais, ou seja, com as transformações tecnológicas, com as quais o trabalho é realizado. Enquanto os avanços tecnológicos, ou até mesmo a sua ausência, exigem maior envolvimento e desgaste do trabalhador, o que se denomina como componente de elevação da *intensidade*.

Marx fez uma interessante discussão sobre o que seria o *trabalho produtivo*, ressaltando alguns itens que caracterizam quando o trabalho é considerado produtivo:

Para efetuar um trabalho produtivo não é necessário que se execute um trabalho manual, basta apenas ser um membro do trabalho coletivo ou desempenhar uma função qualquer dele. Porém, não é isso o que caracteriza de uma maneira especial o trabalho produtivo no sistema capitalista. Neste, o objeto da produção é o sobrevalor e só se reputa como trabalho produtivo o do trabalhador que produz sobrevalor ao capitalista, ou cujo trabalho fecunda o capital (MARX 2008, p.150).

Sob essa ótica, verifica-se que qualquer atividade hoje no seio da grande fábrica gera *sobrevalor* ao capital, portanto todos são produtivos. Ressalta-se que o trabalho produtivo não é só aquele que produz bens materiais, podendo abranger também a produção 'não material'. Marx (2008) crítica inclusive o costume de se definir o trabalho produtivo e o improdutivo por seu conteúdo material.

Antunes (2002) busca esclarecer as questões que pairam sobre o trabalho produtivo e improdutivo, nesse sentido destaca que todo trabalho produtivo é

assalariado, mas a recíproca não é verdadeira, visto que nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos trabalhadores assalariados,

Por isso, a caracterização da classe trabalhadora hoje deve ser, em nosso entendimento, mais abrangente do que a noção que o restringe exclusivamente ao trabalho industrial, ao proletariado industrial, ou ainda à versão que restringe o trabalho produtivo exclusivamente ao universo fabril. O trabalho produtivo, fabril e extrafabril, constitui-se, tal como concebemos, no núcleo fundamental da classe trabalhadora que, entretanto, enquanto classe, é mais abrangente e compreende também os trabalhadores que são assalariados, mas que não são diretamente produtivos (ANTUNES, 2002, p. 111).

Segundo Dal Rosso (2008, p. 29-30) tanto no trabalho material, físico, quanto no imaterial, o trabalhador faz uso de outras faculdades além de sua energia física. Faz uso de sua inteligência, de sua capacidade de concepção, de criação, de análise, de lógica. Emprega os componentes de afetividade ao relacionar-se com as pessoas, sejam os colegas de trabalho, os dirigentes das empresas e dos serviços estatais, os clientes.

Para analisar as *condições de trabalho*, em especial no que diz respeito à *saúde e segurança dos trabalhadores atuais*, é primordial considerar que

o capital monopoliza o tempo que o desenvolvimento e equilíbrio do corpo em perfeita saúde exigem, escamoteia o tempo das comidas e reduz o tempo do sono ao mínimo do pesado entorpecimento, **sem o qual o extenuado organismo não poderia funcionar.** [...] o capital só pensa, pois, a formação do sobrevalor, sem se preocupar com a saúde nem com a vida do trabalhador (MARX, 2008, p. 103).

É interessante partir dessa observação de Marx (2008), pois apesar do tempo que elas foram realizadas ainda são pertinentes, afinal o caráter do capital não mudou e a saúde e a vida do trabalhador continuam não sendo a preocupação central do capital, cabendo ao Estado e às entidades representativas a garantia da proteção do trabalhador.

Verifica-se que a regulamentação da jornada de trabalho, desde o surgimento do trabalhador assalariado, sempre foi um dos grandes pontos de oposição entre as duas classes fundamentais do capitalismo (donos dos meios de produção e vendedores da força de trabalho), como já observava Marx (2008, p. 105) quando afirmou que: “de

todas as formas o capitalista abusa, sem taxa, do trabalhador, sem que a sociedade lho impeça. O estabelecimento de uma jornada de trabalho suportável é o resultado de uma larga luta”.

Observa-se que Marx (1999, p. 105) já apontava para a questão do desgaste do trabalhador, inclusive ao referir-se que antes o sucesso do negócio dependia principalmente da atividade do patrão, porém com a substituição dos mesmos por profissionais assalariados, o patrão passa a não mais interferir no ato da produção e seu único fim passa a ser o lucro e para consegui-lo

Em primeiro lugar extenua, esgota o produtor e depois altera o produto⁹ (...). Pouco importa que economias sórdidas produzam a degeneração da raça pela cachexia do produtor; o envenenamento do consumidor pela adulteração dos alimentos; a morte e a mutilação por acidentes nas vias férreas, etc.; O principal é encher a ‘burra’.

A obtenção do lucro continua sendo o principal objetivo do capitalista, e para reverter essa situação Marx (2008, p. 22) via uma única saída, a instauração de uma,

organização econômica em que a produção, socialmente regulamentada, terá em vista as necessidades de uma sociedade que só considerará os produtos com relação à sua utilidade respectiva; em que ao governo desordenado dos homens substituirá a administração consciente das coisas submetidas ao poder do homem, em vez de pesar tiranicamente sobre ele; em que, ao mesmo tempo em que o proprietário privado, haverá desaparecido o sistema de trabalhar para outros, ou seja, o salário.

Essa mudança seria uma própria evolução desse sistema produtor e os meios de produção seriam socializados. Dessa forma, o esforço humano exigido ao máximo para a produção pelo capitalista seria abreviado com a finalidade de “aumentar o tempo consagrado às distrações físicas e intelectuais e ao prazer (MARX 2008, p.23)”.

Como se pode observar, *aumentar a produtividade do trabalho* é a grande meta do capitalista, e para isso ele não mede esforços, é isso que temos observado ao longo dos séculos e têm sido inúmeras as conseqüências para o trabalhador, pois a

⁹ Grifo nosso.

economia de trabalho que realiza um desenvolvimento desse gênero não tende jamais a abreviar a jornada de trabalho, como pretendem fazer crer alguns economistas; que por um aumento de produtividade chegue o operário a produzir em uma dez vezes mais do que produzia, não impede que se continue fazendo-o trabalhar pelo menos tanto como anteriormente (Marx 2008, p. 113).

Nessa perspectiva, Marx (2008) ressalta que o aumento da produtividade em nada contribui para melhorar a situação do trabalhador e que o prolongamento da jornada de trabalho só permite acrescentar à produção, aumentar o desgaste do trabalhador, sem aumentar a parte investida pelo capital, representada pelos edifícios e máquinas, aumentando assim o *sobrevalor* e diminuindo as despesas necessárias para obtê-la.

Marx (2008) ao discutir sobre os limites da jornada de trabalho afirmava que

a jornada de trabalho varia entre os limites impostos em parte pela sociedade e em parte pela natureza (...) há também máximo para os limites físicos da força de trabalho, que é o tempo forçosamente consagrado a cada dia pelo trabalhador para dormir, para comer, etc., que a natureza, numa palavra, não permite ultrapassar (p.101).

Desse modo, tal autor destaca que era imposto ao trabalhador cada vez mais uma jornada sacrificante. Como parte dessa mesma discussão, Marx (2008, p. 139) demonstra sua preocupação com as *condições de trabalho do trabalhador daquela época* e retrata as condições precárias em que era realizado o trabalho nas fábricas no século XIX, que além de uma jornada extenuante contava com agravantes como:

elevação da temperatura, atmosfera viciada e carregada de pó das matérias-primas, insuficiência de ar, ruído ensurdecedor das máquinas, sem contar os perigos que correm entre um maquinismo terrível, que os rodeia por toda parte, e que contribui periodicamente com o seu contingente de mutilações e de assassinatos industriais.

Apesar de séculos após essas considerações, verifica-se que Marx já sinalizava uma preocupação com as questões voltadas para a saúde e a segurança, como as condições físicas e ambientais e a duração da jornada de trabalho. Assim, essa preocupação ainda continua sendo uma demanda necessária, visto que os instrumentos e mecanismos que põem em risco a segurança e a saúde do trabalhador continuam existindo.

Com o amadurecimento da Revolução Industrial encerra-se “o primeiro ciclo de intensificação da história do capitalismo, que se caracteriza pela passagem do alongamento da jornada para a intensificação via transformação tecnológica das empresas (DAL ROSSO, 2008, p. 56)”.

Diante dessa situação

os capitalistas deixam de lado o alongamento da jornada da jornada e passam a investir em equipamentos modernos para aumentar a produção. Os novos equipamentos operam mais rapidamente e requerem que o operário aumente a velocidade do seu trabalho, adapte-se ao ritmo e às exigências impostas pelas máquinas. Desse momento em diante, o homem não mais comanda a máquina, é ela que o comanda (DAL ROSSO, 2008, p.47).

Verifica-se que a introdução de máquinas e equipamentos mais produtivos eleva também as exigências sobre o trabalhador em termos de aprendizado, adaptação, ritmo e velocidade, o que Marx (1999) denominou de *mais-valia relativa*, ou seja, ocorre tanto pelo aumento da produtividade do capital fixo como pelo aumento da intensidade do trabalho operário.

Nesse contexto, a máquina passa a ser nas mãos do capitalista meio objetivo para extrair mais trabalho no mesmo tempo. Esse processo foi efetuado através do aumento da velocidade das máquinas e por uma extensão do volume de máquinas supervisionadas pelo mesmo operário.

Segundo Marx (*apud* Dal Rosso, 2008) o trabalho nos séculos XVIII e XIX era um trabalho ‘poroso’, ou seja, a atividade era intercalada por momentos de trabalho e não-trabalho, sendo assim nesse tempo de não-trabalho, o operário não produzia valor, e o empregado procurava aumentar os tempos de não-trabalho e assim diminuir seu próprio desgaste. Por outro lado, o desejo dos empregadores é eliminar totalmente as ‘porosidades’ da jornada de trabalho. Contudo, considerando que não conseguem eliminar todos esses tempos mortos de trabalho, usam outras estratégias como, por exemplo, a diminuição deles, o que aumenta conseqüentemente a intensidade da jornada de trabalho, e eleva a produtividade que é seu objetivo maior.

A intensidade indica um salto fundamental na produção do valor. Ressalta-se que quando o capitalista consegue impor um trabalho mais denso, pelo menos duas questões se colocam: a *primeira* – quais as conseqüências desse processo de

intensificação sobre os corpos dos trabalhadores?; e a *segunda* – *nas mãos de quais* atores do processo de trabalho vão parar os resultados obtidos com a redução dos ‘poros’ do trabalho e dos tempos mortos?. Nesse contexto, verifica-se que os trabalhadores arcam com as conseqüências físicas e sociais e os capitalistas apropriam-se dos novos valores produzidos com a intensificação (DAL ROSSO, 2008).

Como pode ser visto, as conseqüências recaem muito mais sobre o trabalhador, o que nos leva ao seguinte questionamento: *se hoje vivencia-se um processo cada vez mais avançado de intensificação do trabalho, em que situação estão esses trabalhadores?* Analisar a intensificação do trabalho é também pensar sobre a saúde e segurança dos trabalhadores. Nesse sentido, observa-se a construção de um outro perfil de adoecimento dos trabalhadores, diferente de épocas anteriores, perfil este que o presente estudo se propõe a desnudar. É importante deixar claro que a intensidade do trabalho só surgiu quando não foi mais possível alongar a jornada de trabalho.

Como se pode observar, o capital a cada crise se reinventa, tais crises configuram-se como o ápice da exploração da força de trabalho no âmbito de um determinado modelo de produção. Com a crise o capital busca o aperfeiçoamento técnico para ampliar a extração da mais-valia. Assim, a força que move o capital é sempre a mesma, independente da época, e a crise da década de 70/80 não fugiu à regra, e a reação capitalista a essa crise ficou conhecida como Reestruturação Produtiva, que teve profundos impactos no Mundo do trabalho. Sendo assim, no próximo tópico serão analisados os impactos no Mundo do trabalho dessa que foi uma das maiores crises do capital, destacando seus desdobramentos na saúde e na segurança dos trabalhadores.

1.2 A Crise do Capital e a sua Reestruturação Capitalista: impactos no mundo do trabalho

O modo de produção capitalista desde os seus primórdios tem empreendido várias alternativas tecnológico-organizacionais para controlar o trabalho, aumentar a margem de lucro e para fazer frente aos períodos de crise, para tanto são introduzidas inovações tecnológicas, através de novos equipamentos ou alternativas de organização do trabalho, extensão da jornada de trabalho ou redução da remuneração do trabalho (FREIRE, 2000).

Parte-se dessa concepção para analisar as principais características da *reestruturação produtiva*, entretanto se deve compreender os processos que antecederam esse estágio, como o taylorismo e o fordismo.

Conforme Katz *et al* (1995), o processo de trabalho constitui o fundamento último de toda mudança tecnológica. Para tais autores o caráter específico do controle patronal do processo de trabalho apareceu nitidamente com o Taylorismo nos Estados Unidos, no princípio do século XX, quebrando o domínio artesanal e submetendo todo o processo de fabricação à autoridade indiscutível dos patrões.

Com o Taylorismo os cronômetros se instalaram sobre os ombros dos trabalhadores para descobrir seus tempos e movimentos e assim

através do **roubo explícito do saber artesanal**, o taylorismo transferiu, em bloco, o conhecimento das operações e os projetos à gerência. A ‘organização científica do trabalho’ (OCT) desenvolveu-se inicialmente nas indústrias metalúrgica e automobilística, onde o peso das capacidades artesanais era maior (KATZ *et al*, 1995, p. 14).

O taylorismo tinha como características fundamentais: o controle do trabalho alienado, da força de trabalho comprada e vendida, maior controle sobre a produção, estabelecimento de como as tarefas teriam de ser executadas, e em que ritmo. Tais regras são estabelecidas pela gerência, que atinge um controle dos trabalhadores jamais alcançado até então, cabendo ao trabalhador apenas executá-las conforme previamente determinado, estabelecendo uma cisão entre concepção e execução do trabalho (FREIRE, 2000).

Conforme Dejours (1992) o trabalho taylorizado era tão rígido que dominava não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invadia igualmente o tempo afora. Sendo a ‘vadiagem no local de trabalho’ (ou como denomina Marx de *tempos mortos*

e/ou porosidade) denunciada como perda de tempo, de produção e de dinheiro. Nesse sentido, tenta mostrar que o que Taylor condenava, é talvez outra coisa bem diferente que esses tempos

além de uma simples freada da produção, este tempo, aparentemente morto, é na realidade uma etapa do trabalho durante a qual agem *operações de regulam* do binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador (DEJOURS, 1992, p.37).

Taylor foi o primeiro que começou a operar contra as operações de regulação do binômio homem-trabalho e até hoje os mecanismos criados por ele continuam sendo aprimorados, sendo a principal vítima o trabalhador.

Conforme Gounet (1999), o sistema taylorista foi eficaz por que racionalizava o trabalho individual, permitindo uma produção em massa, em nível sem igual até então. Entretanto, para correto funcionamento era necessário existir uma demanda capaz de absorver o aumento da produção, o consumo de massa, pois o sistema não proporcionava essa condição espontaneamente, ele necessitava da regulação.

Dejours (1992) salienta que o trabalho taylorizado engendrou definitivamente, mas divisões entre os indivíduos do que pontos de união, apesar deles partilharem coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários eram confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade, ou seja, individualiza os homens frente ao sofrimento.

Dejours (1992, p. 42) ao referir-se ao operário-macaco de Taylor destaca que

Uma vez conseguida a desapropriação do *know-how*, uma vez desmantelada a coletividade operária, uma vez quebrada a livre adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, uma vez realizada a toda poderosa vigilância, não restam senão corpos isolados e dóceis, desprovidos de toda iniciativa. A última peça do sistema pode então ser introduzida sem obstáculos: é preciso adestrar, treinar, condicionar esta força potencial que não tem mais forma humana.

Nesse contexto, Taylor elimina a idéia de que cada operário é a pessoa mais qualificada para determinar seu modo pessoal de execução do trabalho, sendo agora determinado pelas regras do sistema.

Dejours (1992, p.42) afirma que Taylor estava errado, pois o que parece correto do ponto de vista da produtividade é falso do ponto de vista da economia do corpo. Dessa forma, o operário é efetivamente o mais indicado para saber o que é compatível com sua saúde pois “o operário consegue encontrar o melhor rendimento de que é capaz respeitando seu equilíbrio fisiológico e que, desta forma, ele leva em conta não somente o presente mas também o futuro”.

O trabalho taylorizado é um marco para a saúde dos trabalhadores, colocando em evidência a discussão sobre o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual, apontando para emergência de uma vivência e um sofrimento (DEJOURS, 1992).

Destaca-se que no trabalho artesanal, uma parte da organização provém do próprio operador, isso acontece hoje somente em apenas algumas tarefas muito qualificadas. Nesse caso, a organização temporal do trabalho, a escolha de técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites é claro, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências (DEJOURS, 1992).

Dal Rosso (2008) ressalta que contrário a Marx que pensava que a mudança técnica conduzia à intensificação, Taylor pensava em elevar a intensidade do trabalho dentro das condições técnicas vigentes, atuando sobre a organização do trabalho e aí introduziu transformações.

Destaca-se que administração científica do trabalho

constitui o exemplo mais claro de um processo de elevação do grau de intensidade, sem que sejam necessários alterações profundas na estrutura tecnológica existente. Mudanças técnicas de peso acontecem com a modernização do sistema taylorista pela capacidade de John Ford de adaptar os sistemas de cadeias produtivas ou esteiras rolantes empregados nos abatedouros de animais para produção em massa de automóveis e outros produtos industriais (DAL ROSSO, 2008, p. 57).

Dessa forma, Ford moderniza o método taylorista, e passa a ser o método de administração do trabalho aplicado durante mais de meio século, entre 1920 e 1970, em inúmeros países.

Utilizando os mesmos princípios que Taylor, Ford que também tinha como meta eliminar da produção, os *tempos mortos*, transformando-os em tempos produtivos, leva às últimas conseqüências a separação entre planejamento e execução (GALLEZZI, p. 2002).

O taylorismo e o fordismo os modelos de organização do trabalho que, pela primeira vez, introduzem sistematicamente a mudança na organização do trabalho como instrumento para aumentar a produtividade.

Conforme Antunes (2005) as dimensões essenciais que caracterizaram a indústria e o processo de trabalho desse modelo foram: produção em massa, linha de montagem, produtos homogêneos, controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista, produção em série, trabalho parcelar, fragmentação das funções, separação entre elaboração e execução no processo de trabalho, existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas, constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.

Porém, esse modelo entra em crise no final dos anos 60, e no interior da recessão, ocorre primeiro uma perda da eficiência. O crescimento mais vagaroso, limites na redução dos custos unitários de produção, mudanças nas condições de demanda, convergiram para a afirmação de que o fordismo já não correspondia mais ao desenvolvimento do capitalismo. Outro aspecto que mostrava a crescente improdutividade do fordismo era a separação entre concepção e execução.

Diante desse cenário, eclodiu também o *operário-massa*, parcela hegemônica do proletariado da era taylorista/fordista que atuava no universo concentrado no espaço produtivo, o qual questionava os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao controle da produção. Assim, o movimento operário anunciava os limites históricos e contraditórios do sistema taylorista/fordista (ANTUNES, 2005).

Entretanto, as ações do “operário-massa” encontraram limites que não puderam transcender, e, foi nesse contexto, que as forças do capital conseguiram reorganizar-se, introduzindo novos problemas e desafios para o mundo do trabalho, que se viu em condições bastante desfavoráveis.

Dessa forma, com a derrota dos trabalhadores pelo controle social da produção, estavam postas “as bases sociais e ideo-políticas para a retomada do processo de reestruturação do capital, num patamar diferente daquele efetivado pelo taylorismo e pelo fordismo (ANTUNES, 2007, p. 45).

É válido destacar também que esse modelo

[...] permitiu, especialmente às economias desenvolvidas, a constituição de um amplo sistema de proteção social e a elevação da qualidade do regime de trabalho assalariado, pressupondo o estabelecimento de um contrato de longo prazo da relação salarial, com limites rígidos nas demissões, e uma programação de crescimento do salário indexado aos preços e à produtividade em geral (GALLEZZI, 2002, p. 243).

Nesse contexto, o aumento da produtividade e da atividade econômica permitiu “salários reais crescentes, ampliação do nível global de emprego, reduzidas taxas de desemprego, expansão dos serviços públicos, obras de infra-estrutura física e social, políticas do Estado de Bem Estar Social e a melhoria dos perfis distributivos” (GALLEZZI, 2002, p. 243). Esse período foi marcado também pelo desenvolvimento de uma estrutura sindical forte e de um sistema complexo de relações industriais.

E assim a partir do início dos anos 70, após um longo período de acumulação do capital, o capitalismo, começou a dar sinais de um quadro crítico, sendo os traços mais evidentes:

- 1) Queda da taxa de lucro [...]
- 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção[...].
- 3) hipertrofia da *estrutura financeira* que ganhava *relativa autonomia* frente aos capitais produtivos [...]
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do *welfare estate* ou ‘Estado do bem estar social’ e dos seus mecanismos de funcionamento [...]
- 6) Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos *contingentes* que exprimiam esse novo quadro crítico (ANTUNES, 2007, p. 29-30).

Conforme Piore e Sabel (*apud* Ramalho e Santana 2004, p. 16), a crise do modelo fordista deflagrou-se

no pólo do sistema que é externo à produção, isto é, na demanda e no consumo, os quais, ao se instituírem sobre novos padrões de exigência, tornaram o fordismo obsoleto a partir de uma de suas bases. A produção em massa, verticalizada, de produtos estandardizados, teria se defrontado com mercados cada vez mais saturados.

Esse quadro evidenciava os limites sociais e técnicos do modelo fordista, os quais apontavam para seu declínio. Pois a lucratividade das empresas estava sendo duramente afetada, somando-se a isso, ocorria também a Crise do Petróleo e a ascensão das taxas de juros em meados dos anos 70 (BAUMGARTEN, 2002).

O capital precisava encontrar meios para adquirir os mesmos níveis de acumulação atingidos no auge do fordismo, para tanto passa a colocar em ação diversas estratégias na ânsia de responder aos desafios postos à acumulação e à lucratividade do capital, que estava ameaçada pela: diminuição dos ganhos de produtividade, elitização do consumo, mercados com poder de compra reduzidos e aumento da competição intercapitalista mundial (BAUMGARTEN, 2002).

Frente a essa situação era necessário ao capital reestruturar-se, e assim iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação

cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, [...] a isso se seguiu também um intenso processo de *reestruturação da produção e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 2007, p. 31).

É necessário destacar, porém que no âmbito das relações de trabalho, a busca de alternativas ao regime fordista de acumulação que pudesse atender à necessidade de manter ou mesmo elevar as taxas de lucratividade, tem passado por dois eixos básicos - *o primeiro diz respeito às transformações na organização do processo de trabalho e introdução de tecnologia microeletrônica*, buscando adaptar o aparelho produtivo às recentes exigências do mercado mais instável e competitivo. Enquanto o segundo

engloba as novas formas de controle social no que diz respeito à *organização do processo de trabalho e flexibilização da produção*, através da tecnologia microeletrônica (BAUMGARTEN, 2002).

Assim, a década de 1970 é marcada pela crise do modelo fordista de produção e a busca por um *novo paradigma de gestão da força de trabalho*, paradigma este encontrado dentro da fábrica da Toyota. Taiichi Ohno partiu da crítica ao sistema fordista, concentrada principalmente no desperdício, considerando como perdas: a superprodução, os tempos de espera, os transportes desnecessários, os processos de fabricação, os estoques não vendidos, as idas e vindas perdidas e os defeitos (DAL ROSSO, 2008).

Quando esse padrão começa a perder fôlego e as economias passam a enfrentar uma grave crise, até o modelo dominante de relações trabalhistas também é afetado, atingindo em especial os direitos e conquistas dos trabalhadores, constituindo dessa forma, o que se denomina hoje de “trabalho precarizado”, chegando ao fim os ditos “trinta anos gloriosos”.

De maneira geral, o capital procurou enfrentar essa crise tão-somente na sua superfície, na sua dimensão fenomênica, isto é, reestruturá-la sem transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista, buscava-se repor os patamares de acumulação existentes no período anterior, especialmente nos pós-45, utilizando-se de novos e velhos mecanismos de acumulação (ANTUNES, 2007).

Nesse contexto de profundas mudanças, as funções do Estado também são redimensionadas, aquele que antes deveria além de regular e controlar a economia deveria também garantir um Estado de Bem Estar Social¹⁰ aos cidadãos. Com tais transformações essas responsabilidades passam a ser alvos de críticas, passa-se a pregar a redução do papel do Estado através principalmente da privatização de suas empresas, enxugamento do quadro de pessoal, deixando o caminho livre para a iniciativa privada, permitindo desse modo, o livre trânsito econômico.

¹⁰ O Estado de Bem Estar Social que teve sua origem na fase do fordista/keynesiana, permitiu a acumulação capitalista e um período de crescimento econômico. Esse modelo era consubstanciado em um papel de destaque para a atuação do Estado, que possuía um amplo leque de intervenção, inclusive nos processos de reprodução da força de trabalho, construindo as bases para o desenvolvimento do padrão tecnológico e de produção industrial de massas vigente. Nesse contexto o Estado assume também o papel de administrador da força de trabalho, e através de uma rede de serviços sociais buscava aumentar a demanda em momentos em que não era suficiente para manter o pleno emprego. Destaca-se que esta teoria atribui ao Estado o poder regulador econômico da conjuntura. Entretanto, o Estado de Bem Estar Social vem repor o caráter contraditório do Estado nas suas relações entre as classes sociais.

Na década de 80 ocorreram intensas mudanças e transformações, foi uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital (ANTUNES, 2005).

Para Antunes (2005) a maior mudança é proveniente da perda de exclusividade dos modelos fordista e taylorista, assim novos processos de trabalho emergem e

ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos e Controle de Qualidade (CCQs), a ‘gestão participativa’, a busca da ‘qualidade total’ são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países do capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O *toyotismo*, penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado (ANTUNES, 2005, p.24).

Os desdobramentos nos direitos do trabalho foram agudos, eles foram desregulamentados, flexibilizados, pois o capital buscou uma instrumentalização para adequar-se a sua nova fase, e assim, direitos e conquistas históricas dos trabalhadores foram substituídos e eliminados, configurando o chamado modelo toyotista de produção.

Conforme Coriat (*apud* Antunes 2005, p.31) foram quatro fases que levaram ao advento do *toyotismo*:

Primeira: a introdução, na indústria automobilística japonesa, experiência do ramo têxtil, dada especialmente pela necessidade de o trabalhador operar simultaneamente com várias máquinas. *Segunda*: a necessidade de a empresa responder simultaneamente à crise financeira, aumentando a produção sem aumentar o número de trabalhadores. *Terceira*: a importação das técnicas de gestão dos supermercados dos EUA, que deram origem ao *kanban*.[...] *Quarta fase*: a expansão do método *kanban* para as empresas contratadas e fornecedoras.

Destaca-se que no Toyotismo, a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda, a produção é variada, diversificada e determinada pelo consumo, a produção é sustentada na existência do *estoque mínimo*. Outra característica apontada

diz respeito à realização de trabalho em equipe, rompendo-se com o caráter parcelar típico do fordismo. Além da flexibilidade do aparato tecnológico da produção buscou-se também a flexibilização da organização do trabalho.

Em tal modelo produz-se somente aquilo que o mercado consome, exatamente no momento e na quantidade em que for necessário, porém essa noção de produção a tempo “justo” tem diversas implicações, criando uma flutuação na produção que decorre da condição da demanda por parte do mercado e tem repercussão sobre a força de trabalho. Nesse sistema a força de trabalho se adequa a flutuação mediante a realização de horas extras no período em que é necessário (como natal, etc), esse é o primeiro elemento do sistema toyotista que tem influência sobre a *intensidade do trabalho* (DAL ROSSO, 2008).

A *intensificação da exploração do trabalho* é visível nesse modelo, tanto pelo fato da polivalência como pelo ritmo de trabalho imposto. Antunes (2005, p.36) salienta que outro ponto essencial do toyotismo, é que para efetiva flexibilização do aparato produtivo,

é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.

Para atender às exigências mais *individualizadas* de mercado, com menos tempo e maior *qualidade*, é necessário que a produção se sustente em um processo flexível, onde o operário opera várias máquinas ao mesmo tempo, rompendo com a relação um homem/uma máquina, que foi característica do fordismo. Verifica-se que a chamada *polivalência* nada é mais que a capacidade do trabalhador operar com máquinas, combinando com tarefas simples (ANTUNES, 2005).

Assim, o capital frente à impossibilidade de

eliminar o trabalho vivo do processo de mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, [...] deve, além de incrementar sem limites o trabalho morto incorporado no maquinário tecnocientífico, aumentar a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobre-trabalho em tempo cada vez mais reduzido (ANTUNES, 2002, p. 110).

Gounet (*apud* Antunes 2005, p. 36) ironiza esse modelo, destacando que:

O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés de linha individualizada, ela se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para ‘satisfação’ da equipe que está na seqüência da sua linha. [...] Em síntese, com o toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra-simples, desmotivante e embrutecedor. Finalmente, estamos na fase do enriquecimento das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle da ‘qualidade’.

A reestruturação produtiva, principalmente a partir da década de 1970, conseguiu entre outras coisas aumentar significativamente os índices de produtividade, alterar o relacionamento entre as empresas, alterar as formas de organização da produção, interferindo nas relações de trabalho e no processo de negociação com as instituições de defesas dos trabalhadores.

Nesse mesmo sentido, Ramalho e Santana (2004,) também destacam as principais transformações na esfera produtiva: as unidades produtivas de porte tornam-se mais *enxutas* (*lean production*) e aumentam a produtividade; exigência por trabalhadores polivalentes/flexíveis que, de posse de ferramentas flexíveis, teriam como resultado de seu trabalho um produto flexível; as empresas passam a fazer uso de subcontratações, ou melhor, da terceirização; o setor industrial perde volume frente ao setor de serviços e a flexibilização das atividades produtivas leva também a um aumento da precarização nos contratos de trabalho; mudanças na atuação e enfraquecimento dos sindicatos.

Esse processo tem ocasionado vários problemas sociais, tanto no que diz respeito à redução da geração de empregos, como também em relação à garantia de direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX, e tem incidido diretamente nas *condições de trabalho*, especificamente no que diz respeito à *saúde e a segurança dos trabalhadores*. Pois, nas condições atuais de trabalho,

os trabalhadores tornam-se incorporados à máquina como acessórios vivos. O trabalho mecanizado, de mera vigilância, esgota ainda mais o trabalhador: afeta o sistema nervoso, despaupera sua atividade muscular, confiscando toda a atividade física e intelectual (SANTOS, 2005, p.74).

As inovações tecnológicas e de gestão, conforme Ramalho e Santana (2004) vêm sendo anunciadas como solução para todos os males resultantes da falta de competitividade e das dificuldades no controle da força de trabalho, são associadas inclusive ao anúncio da “modernidade”.

Freire (2000, p. 18) acrescenta que as principais mudanças, nesse contexto, são marcadas, “de um lado, pela introdução de novos materiais e pela intensificação do uso da tecnologia microeletrônica, e de outro, pela descentralização da produção e por mudanças nas formas de gestão do trabalho.”

É válido mencionar que o toyotismo realizou no campo da gestão da força de trabalho um salto qualitativo na captura da subjetividade operária pela lógica do capital, o que distingue, pelo menos no plano da consciência de classe, do taylorismo-fordismo (ALVES, 2000).

Sobre este aspecto Freire (2000, p. 30) acrescenta que,

a introdução de inovações tecnológicas e organizativas no processo de produção não pode ser explicada por um determinismo tecnológico, precisa ser analisada como um fenômeno social que implica e é resultante de relações, do jogo político e da disputa de interesses entre os indivíduos e grupos sociais, de acordo com suas experiências de vida, inserção de classe e características culturais.

Em análise similar Baumgartem¹¹ (2002, p. 268) afirma que a reestruturação produtiva e industrial consiste em um

processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como redefinição de papéis dos estados nacionais e das instituições financeiras, visando a atender às necessidades de garantia de lucratividade.

Antunes (2005) é enfático ao afirmar que a dita *ocidentalização* do toyotismo, onde foram eliminados os traços *singulares* da história, cultura, tradições que o caracterizam no *Oriente* japonês, conformaria em verdade uma decisiva aquisição do capital *contra* o trabalho. A “substituição” do fordismo pelo toyotismo não deve ser entendida como um *novo modo de organização societária* isenta das mazelas do sistema

¹¹ Inspirada na obra de Miranda, José C. O papel das novas tecnologias no processo de reestruturação da economia mundial. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v.21, n.1, 1993.

produtor de mercadorias e, o nem como um avanço em relação ao capitalismo da era fordista e taylorista.

Nesse sentido, Antunes (2005) destaca que a redução da separação entre *elaboração* e *execução*, entre *concepção* e *produção*, que constantemente se atribui ao toyotismo, só acontece porque se dá no universo estrito e rigorosamente concebido do sistema produtor de mercadorias, do processo de criação e valorização do capital.

O estranhamento que decorre do toyotismo possui elementos singulares, pois ele é aquele dado pelo *envolvimento cooptado*, que possibilita ao capital apropriar-se do *saber* e do *fazer* do trabalho. Nesse sentido, o trabalhador deve *pensar e agir* para o capital, ou seja, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre *elaboração e execução* no processo de trabalho. Para Antunes (2005, p.42)

é aparência porque a concepção efetiva dos produtos, a decisão do *que e como* produzir não pertence aos trabalhadores. O resultado do processo de trabalho corporificado no produto permanece *alheio e estranho* ao produtor, preservando, sob todos os aspectos, o *fetichismo* da mercadoria.[...] *no universo da empresa da era da produção japonesa, vivencia-se um processo de estranhamento do ser social que trabalha, que tendencialmente se aproxima do limite*. Nesse preciso sentido é um *estranhamento pós-fordista*.

Destaca-se que essas transformações afetam diretamente o operariado industrial tradicional, acarretando metamorfoses no *ser* do trabalhador, atingindo o universo da sua consciência, da subjetividade do trabalho, das suas formas de representação.

Para Antunes (2005) a mais brutal dessas transformações é a expansão como nunca houve na era moderna do *desemprego estrutural* que atinge o mundo em escala global. Verifica-se um processo contraditório, pois de um lado reduz o operariado fabril e de outro aumenta o subproletariado, o trabalho *precário* e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens, configurando-se assim um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora.

Nesse contexto de crise, as elevadas taxas de desemprego são componentes de um conjunto de inseguranças e desordem do mundo do trabalho que parecem ter vindo para ficar, assim verifica-se o mal-estar do trabalho, ou seja,

O medo de perder seu próprio posto, de não poder mais ter uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com a angústia vinculada à consciência de um avanço tecnológico que não resolve as necessidades sociais. É o processo que precariza a totalidade do viver social (VASAPOLLO, 2005, p. 27).

A crise que atingiu o mundo do trabalho, também atingiu simultaneamente a *materialidade* e a *subjetividade do ser-que-vive-do-trabalho*. As transformações não foram poucas nas últimas décadas e atingiram centralmente os países capitalistas desenvolvidos, mas também com fortes repercussões, decorrentes da mundialização e globalização, no conjunto dos países do Terceiro Mundo (ANTUNES, 2005).

Assim, a centralidade do trabalho no mundo capitalista contemporâneo passou a ser questionada, problematizada e polemizada, para Antunes (2005) essas teses na grande maioria recusam-se a reconhecer o sentido ativo e transformador da classe trabalhadora.

Apesar dessas mudanças Antunes (2005) é taxativo ao afirmar que é impossível a categoria *trabalho* perder a centralidade na sociedade contemporânea, pois as mercadorias geradas no mundo do capital resultam da atividade (manual e/ou intelectual) que decorre do trabalho humano em interação com os meios de produção.

Nesse sentido, o processo de flexibilização que intensificou a precarização do trabalho atende a esta assertiva, pois não é possível ao capital eliminar o *trabalho vivo* do processo de criação de valores, sendo assim, ele aumenta a utilização e a produtividade do trabalho intensificando as formas de extração da mais-valia em tempo cada vez mais reduzido.

Como se pode observar inúmeros são os mecanismos utilizados pelo capital para atingir os mesmos patamares de lucros e crescimento anteriores à crise do modelo fordista/taylorista. Nesse contexto, o ordenamento da economia mundial, processou-se com rapidez e chegou ao Brasil mais especificamente na década de 90, atingindo todo o processo produtivo, inclusive o Distrito Industrial de Manaus, provocando severas conseqüências para a classe trabalhadora, tema este que será abordado no item a seguir.

1.3 Contexto no Brasil e a singularidade da Zona Franca de Manaus: implicações na saúde e segurança do trabalhador

O Brasil nos anos 90 também foi imerso na “onda de reestruturação” que já vinha ocorrendo no mundo industrializado. Observa-se no Brasil a partir desses anos a tentativa de implantação das novas técnicas de organização e gestão do trabalho, entretanto essas tentativas

ainda que visem o ‘modelo japonês’ acabam por contextualizá-lo em termos de interesses empresariais de curto prazo e/ou da situação nacional, muitas vezes usando isoladamente métodos e técnicas que antes, articulados, compunham o ‘modelo’ (RAMALHO E SANTANA, 2004, p. 36).

Ramalho e Santana (2004) afirmam que o contexto brasileiro não chega a ser da crise clássica do fordismo em suas claras referências ao mercado saturado, pois aqui o contexto das inovações tem relação direta com a tentativa de acesso ao mercado mundial, seus padrões de preço e qualidade dos produtos e a abertura comercial promovida pelo governo Fernando Collor, forçando à competitividade uma economia que nasceu e se desenvolveu sob o protecionismo. O contexto brasileiro para tais mudanças era bem diverso, pois havia no Brasil um escasso dinamismo tecnológico e um correlato atraso relativo da indústria brasileira.

Conforme Salerno (*apud* Ramalho e Santana, 2004) a flexibilização na produção foi marcada pela introdução de ‘sistemas’ tais como o *just in time*, *Kan-ban* e os CCQS, muitas vezes isoladamente e com seu sentido transformado.

De uma forma geral, como bem observa Ramalho e Santana (2004) houve uma apropriação muito particular desse modelo, o que recaiu sobremaneira para os trabalhadores, intensificando cada vez mais o processo de precarização do trabalho.

As inovações no Brasil, como têm acontecido em ritmo lento, torna-se muito difícil localizar em qualquer setor o modelo flexível tenha sido completamente introduzido, sendo, portanto, comum a coexistência de diferentes estratégias

tecnológicas, inclusive no interior de um mesmo setor (ALVES FILHO apud BAUMGARTEN, 2002).

No panorama brasileiro, a difusão de inovações organizacionais foi muito mais relevante que a difusão de equipamentos microeletrônicos (DIEESE, 1994).

No Brasil, as propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada, de desindustrialização, tiveram, durante o governo do Presidente Collor (1990-1991), forte impulso. Constata-se que paralelamente a globalização produtiva¹², “a lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo *destrutivo* que tem gerado uma imensa sociedade dos *excluídos e dos precarizados* (ANTUNES, 2005, p. 166)”.

Essas estratégias têm gerado no Brasil fortes conseqüências no interior do movimento social, em particular entre os movimentos operários e sindicais, pois antes dessas mudanças, particularmente durante a década de 80, *o movimento sindical dos trabalhadores* vivenciou um momento particularmente positivo e forte.

Para entender as questões da reestruturação produtiva no Amazonas faz-se necessário antes, compreender algumas peculiaridades do desenvolvimento na região.

Segundo Barbosa (2007) com o início da Zona Franca de Manaus (ZFM)¹³, em 1967, a capital do Amazonas rompeu com mais de 50 anos de “estagnação econômica”, pois o setor industrial, através de seus investidores, respondeu rapidamente aos incentivos fiscais, transformando a cidade de Manaus em importante centro de compras e alavancando os demais segmentos do setor terciário.

¹² Santos (2003) analisa a globalização sob três pontos de vista: como fábula (como nos fazem ver), perversidade (tal como ele é) e possibilidade para o futuro (tal como poderia ser). O primeiro refere-se à globalização difundida por Estados e empresas, colocando-a como um fato inevitável, ou seja, impõe um pensamento único, naturalizando o caráter perverso do fenômeno, fato denominado pelo autor de “violência da informação”. O segundo ponto afirma que a perversidade da globalização revela-se na medida em que seus benefícios não atingem sequer um quarto da população mundial, ao custo da pauperização de continentes inteiros. Por fim, a globalização como possibilidade para o futuro, esta passaria a empregar técnicas de forma mais solidária, de modo a derrubar o globalitarismo (agregação do conceito de globalização a noção de totalitarismo), para o autor os pobres seriam o agente político dessa nova globalização.

¹³ Enfatiza-se que o objetivo básico da ZFM conforme Decreto Lei 288, de 28/02/1968 era: “criar uma área de livre comércio de importação e exportações e de incentivos fiscais especiais estabelecidos com a finalidade de criar no interior da Amazônia um centro industrial, comercial e agropecuário dotado de condições econômicas que permitissem o seu desenvolvimento em face dos fatores locais e da grande distância em que se encontram os centros consumidores dos seus produtos”.

Em posição contrária ao denominado período “estagnação econômica”, Valle (2007) destaca que o período antes da implantação da ZFM, não condiz com estagnação, pois existiam inúmeras indústrias do segmento tradicional ligadas às atividades de beneficiamento de produtos extrativistas, porém a hegemonia do setor moderno industrial, na década de 70, contribuiu decisivamente para a desarticulação do setor tradicional, ou seja,

a ‘vigorosa’ política industrial e comercial da Zona Franca de Manaus corresponde o esvaziamento e declínio da atividade tradicional e uma crescente dependência da cidade de Manaus de produtos agropecuários de outros Estados brasileiros (p. 126).

Assim, a forte migração da população interiorana vivenciada nas décadas de 70 e 80 contou não apenas com o poder de atração das novas condições econômicas e infra-estruturais de Manaus, mas foi também fruto da deteriorização das condições socioeconômicas dos migrantes em seus lugares de origem, ou seja, com a decadência da produção extrativista e a desarticulação da economia regional e especialmente o abandono governamental dessas regiões, os investimentos e atenções voltam-se ao que podemos classificar de modelo exógeno, conforme Becker (2000), que obrigava essa população “abandonada” buscar melhores condições de vida no espaço urbano da cidade de Manaus.

A implantação da ZFM foi efetivada mediante associação com o capital estrangeiro, ou seja, o financiamento do processo de desenvolvimento regional, desde o seu início, teve uma origem externa fundamental. Permanecendo, porém, o controle da tecnologia nos centros de origem do capital.

Conforme Valle (2007), na década de 90 a abertura do mercado brasileiro à competição externa anulou os privilégios do porto livre de Manaus e a indústria ali localizada mergulhou, em consequência, em uma profunda crise.

A ZFM de Manaus enfrentou com certeza uma de suas piores crises nesse período. O mundo vivia um quadro de desestruturação do mercado de trabalho, ocasionado pela reestruturação do capital. A recessão que acometeu a ZFM teve sérios impactos no nível de mão-de-obra empregada, com uma queda entre 1990 a 1993 de mais 50%. Destaca-se que em 1990 contava com 76.798 empregos, em 1991 com 58.875, em 1992 com 40.361 e em 1993 com apenas 37.734 (SUFRAMA, 2008).

Assim, nos anos 90 e início do novo milênio, a ZFM enfrentou a desaceleração impulsionada tanto pela política econômica do governo Collor, como também pela inserção do país na chamada ‘nova ordem mundial’ intensificada durante os dois governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-1999\2000-2004).

A produção industrial da ZFM que até então monopolizava o mercado nacional, passou a enfrentar a forte concorrência dos similares importados. Desse modo, colocava-se a necessidade de acompanhar as transformações no mundo, ou seja, era necessário “investir cada vez mais em recursos humanos e em modernização e automação industrial, ganhar competitividade estrutural, conquistar gradativamente o mercado externo” (GARCIA, 2004, p. 97).

Verificou-se uma rápida reação do parque industrial de Manaus, as empresas do setor ampliaram consideravelmente seus investimentos em modernização industrial, com racionalização e automação. Conforme Garcia (2004, p. 120):

as empresas industriais eliminaram desperdícios, investiram em novas técnicas de gestão e qualificação de mão-de-obra, incorporaram tecnologias de processo, obtiveram significativa redução do custo final do produto, passando a competir no mercado interno, em qualidade e preço, com os produtos importados, e alcançando, em alguns casos, capacidade de competir, também, no mercado externo.

As mudanças características do processo de reestruturação produtiva podem ser observadas no Distrito Industrial (DI), como por exemplo, o emprego de novas formas de gestão de pessoal e, principalmente, a introdução de novas tecnologias, como automação da produção (OLIVEIRA, 2007).

O pólo eletroeletrônico que era o principal empregador do pólo industrial de Manaus (PIM) em 1992, diante do cenário de crise instalado, apresentou uma queda considerável no nível de mão-de-obra empregada de 38,38% (SUFRAMA, 2008).

Neste sentido, constatou-se através dos dados da SUFRAMA (2008) que as crises que afetam o PIM incidem diretamente no fluxo de contratação de mão-de-obra que varia de acordo com a economia, pois a cada nova crise um imenso contingente de mão-de-obra é dispensado, e a cada elevação na economia, “novas” vagas surgem. Assim, essa situação facilitada pela flexibilização das leis trabalhistas, fruto do neoliberalismo, acaba deixando o trabalhador em uma situação desfavorecida, como mostra a reportagem abaixo:

De 1997 a 2007 o faturamento das empresas do Pólo Industrial de Manaus (PIM) saiu de US\$ 11.7 bilhões para US\$ 25.6 bilhões. Nesse mesmo período o poder de compra dos trabalhadores ficou para trás. Pelos números levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o rendimento médio real (valor nominal descontado da inflação) que era R\$ 1.633 caiu para R\$ 1.327, uma redução de 18,74% (Jornal à crítica, Caderno Especial ZFM 42 anos, p. EP10 28/02/2009: Em dez anos: faturamento disparou, mas rendimento do salário caiu).

Nesse sentido, é interessante destacar que a década de 90 marca o início da transposição de técnicas do toyotismo para o PIM, o que nesse caso, não eliminou o modelo fordista-taylorista, mas ambos convivem, o que caracteriza no PIM a existência de um modelo híbrido. Essa transposição de técnicas significou maior uso de máquinas e equipamentos além da elevação das exigências sobre o trabalhador, ou seja, mais trabalho no mesmo período de tempo, o que não significou melhorias nos salários, propiciando assim, aos capitalistas apropriar-se de um trabalho não pago (mais-valia), e com um custo cada vez mais reduzido.

Além dos problemas de baixa remuneração e da alta rotatividade de mão-de-obra dos trabalhadores na ZFM, há também uma instabilidade da presença de empresas instaladas ali, pois a qualquer mudança econômica ou de caráter competitivo empresarial podem ocorrer a saída de empresas importantes do Pólo Industrial de Manaus. Oliveira (2007, p. 46) comenta que “a cada modificação no quadro econômico mundial e/ou nacional sobram ameaças de fechamento de fábricas e desemprego em massa, causando pânico entre aqueles que verdadeiramente precisam sobreviver do trabalho viabilizado pelas empresas”.

Vale acrescentar que atualmente no setor eletroeletrônico, assim como em todo o PIM, para conseguir um emprego é exigida como qualificação mínima o ensino médio, e se possível ter feito cursos técnicos na área, fato que tem excluído significativo contingente de trabalhadores sob a égide do discurso da “qualificação profissional”, quando na verdade vive-se hoje o desemprego estrutural (OLIVEIRA, 2007).

É importante registrar que a crise que estourou no mercado financeiro em 2008, com o seu principal foco nos Estados Unidos teve efeitos no mundo inteiro, inclusive no Brasil, sendo o Pólo Industrial de Manaus duramente afetado e conforme o *jornal*

Amazonas Em Tempo (24/11/2008, Caderno Economia, p. B1) essa crise depois de afetar o mercado financeiro e os balanços das empresas, afetaria também os trabalhadores através dos cortes de postos de trabalho.

Nesse cenário de crise, as demissões, suspensões de contratos de trabalho, férias coletivas, redução da jornada de trabalho foram algumas estratégias usadas para diminuir os impactos da crise no PIM, entretanto as repercussões para a mão-de-obra foram imensas. Somente o Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas homologou 1.733 demissões no mês de outubro de 2008, esse número foi quase o dobro do registrado no mesmo período em 2007, quando 891 demissões foram homologadas pela entidade, e, dentre as empresas do Pólo Industrial de Manaus que mais demitiram nesse período, a maioria pertencia ao setor eletroeletrônico entre elas, a Jabil, Flex, Panasonic, LG e CCE (Jornal A Crítica, caderno de Economia, p. A15 11/11/2008).

No contexto da Zona Franca, de uma forma geral, os sindicatos foram afetados, enfraquecidos e com inexpressiva representatividade. Assim, tanto os trabalhadores quanto seus representantes foram excluídos do processo de negociação das inovações introduzidas. O modelo da ZFM revela ainda que a cultura empresarial não reconhece os sindicatos como interlocutores dos trabalhadores e a história de resistência patronal à participação do coletivo dos trabalhadores, ou seja, há uma reconfiguração no papel do sindicato que perde espaço e deixa de representar a classe trabalhadora, indicando que o processo de reestruturação produtiva afetou de modo acirrado o mundo do trabalho (OLIVEIRA, 2007).

Conforme os indicadores de desempenho do Pólo Industrial de Manaus da SUFRAMA referente a 2003 a 2008¹⁴, no PIM em 2008 existiam aproximadamente 400 empresas instaladas e distribuídas nos diversos pólos. Dentre os mesmos destaca-se como principal o *Pólo Eletroeletrônico*, que em 1988 contava com a quantidade de 78 empresas, gerando 32.611 empregos e em 2008 estavam registradas 117, um aumento de 50%, entretanto o número de empregos não cresceu nessa mesma proporção, registrando apenas 46.624 vagas (crescendo apenas, cerca de 25%).

Este pólo vem também apresentando perdas significativas, comparativamente no ano de 2006, pois esse pólo era responsável por 56,84% do faturamento total do PIM e

¹⁴ Dados referente até o mês de julho de 2008.

em 2008 correspondeu apenas a 41.91%. Nos anos de 97, 98, e 99 quando o Distrito passou por uma forte crise, esse pólo sofreu alguns efeitos que refletiram em seu faturamento que chegou a cair 20,80%, 24,36% e 27,45% respectivamente (SUFRAMA, 2008).

Outro ponto relevante referente ao pólo eletroeletrônico que se deve levar em consideração é a queda no nível de mão-de-obra empregada, que em 2007 registrou uma queda de 8,98%, período este que ficou conhecido como crise do eletroeletrônico, considerando que nesse ano o PIM atingia o maior faturamento da história (FIEAM, 2008). Deste modo, entre as mudanças processadas via reestruturação produtiva no PIM, salienta-se maior utilização de mão-de-obra terceirizada principalmente a partir da década de 90, alta rotatividade, precarização das condições de trabalho, redução dos gastos com salários, benefícios etc. Nessas condições vale mencionar que,

com a diminuição do número de empregados, o trabalho a ser efetuado foi incorporado pelos que ali permaneceram. Essa situação representou aumento real de trabalho, ao passo que não foram criados novos postos, nem modificados os aportes salariais. A redução do número de trabalhadores foi acompanhada do crescimento das exigências de qualificação prescritas para os postos de trabalho (OLIVEIRA, 2007, p. 104).

Para a autora acima citada, é imposto ao trabalhador um ritmo intensivo de trabalho, sendo cada vez mais comum a multifuncionalidade. O enxugamento do setor deve-se, sobretudo, a uma concepção gerencial de reengenharia predatória, consubstanciada no forte processo de automatização da produção.

Uma das características evidenciadas na Zona Franca de Manaus, segundo Valle (2007), é que predominam o pagamento de salários médios inferiores à média industrial. Entretanto, exige-se hoje maior responsabilidade do trabalhador, pois ele passa a ser responsável pelo controle do trabalho executado. Diante disto pode-se afirmar que “o *boom* do desenvolvimento industrial não se fez acompanhar pela expansão do salário pago ao trabalhador amazonense, repercutindo negativamente sobre as condições de vida daqueles que dependiam direta ou indiretamente do emprego industrial” (p.127).

Nesse sentido, é interessante observar que apesar da grande expressividade econômica do Pólo Eletroeletrônico ele fica em 6º lugar na classificação em comparação aos outros pólos no que diz respeito a gastos com salários, encargos e

benefícios sociais, que correspondem a uma média de apenas 5% do faturamento desse pólo, permanecendo a média salarial em torno de 2,5 salários mínimos (SUFRAMA, 2008).

O imenso contingente de transformações geradas pela Reestruturação Produtiva no DI de Manaus tem sido objeto de estudos freqüentes (NOGUEIRA, 1998; SHERER, 2005; SILVA E VALLINA, 2005; VALLE, 2007; OLIVEIRA, 2007; BARBOSA, 2007), entretanto salienta-se que tais trabalhos têm seus focos voltados principalmente para as questões referentes ao desemprego, relações de trabalho, trabalho feminino, inserção da ZFM no contexto das cadeias produtivas, as várias expressões do trabalho contemporâneo como o trabalho informal, terceirizado, precarizado e autônomo. Diante desse panorama, a pesquisa ora apresentada focaliza as questões que dizem respeito aqueles que permanecem no trabalho formal sob severas *condições de trabalho*, destacando as implicações dessas transformações na *saúde e na segurança dos trabalhadores*, enfocando o pólo eletroeletrônico.

Para realizar a pesquisa de campo deste trabalho selecionou-se o pólo eletroeletrônico, tendo em vista ser o pólo que concentra o maior número de empresas (28,81 %), e foi o responsável por 41,91¹⁵% do faturamento do PIM no período de janeiro a julho de 2008. É também o pólo que mais emprega sendo responsável por 45,13% (46.624 vagas) do total de empregos no PIM (SUFRAMA, 2008).

A definição do Pólo eletroeletrônico como o foco do estudo, consubstanciou-se no fato deste aparecer dentre os pólos do Distrito Industrial de Manaus como o pólo em que mais houve registros de acidentes do trabalho, como demonstra tabela a seguir:

Tabela 1 – Quantidade de acidentes do trabalho registrados no Amazonas nos anos de 2007 e 2008

Acidentes do Trabalho registrados no CEREST			
2007			
Acidentes do trabalho: 908			
Pólo Eletroeletrônico	%	Outros	%
269	29,62	637	70,15
2008			
Acidentes do trabalho: 732			
Pólo Eletroeletrônico	%	Outros	%
322	43,98	410	56,01

Fonte: Levantamento documental CEREST 2007/2008

Elaboração: Pesquisadora

¹⁵ Inclusive bens de informática.

O índice de acidentes do trabalho no pólo eletroeletrônico em 2007 e 2008, a partir da análise dos registros no CEREST/AM, correspondeu a 36,03% (591 acidentes) do total de acidentes registrados nesse período em Manaus.

Neste estudo parte-se do pressuposto que as novas exigências impostas aos trabalhadores do PIM com a reestruturação produtiva da década de 90 incidiram diretamente na forma como trabalhador desenvolve o seu trabalho (processo de trabalho) alterando suas *condições de trabalho*, o que tem *influência direta sobre sua saúde e segurança no trabalho*.

Nesse contexto, Valle (2007, p. 179) ao comentar sobre o processo de celurização, que expressa a seu ver, a reordenação em termos de espaço físico e de organização do trabalho na fábrica, expõe que

O preestabelecimento de metas de produção coloca a necessidade, aos membros da célula, do trabalho cooperativo e polivalente ao mesmo tempo que estimula que cobranças sejam feitas entre os próprios trabalhadores para que as metas sejam atingidas. [...] esse processo é identificado por alguns trabalhadores como de 'gerenciamento por estresse', que vem conduzindo à diminuição do 'companheirismo' e ao surgimento de problemas físicos e psíquicos como 'estresse', ansiedade e lesão por esforço repetitivo (LER).

É importante verificar os resultados operados pelas inovações tecnológicas e organizacionais. Segundo Garcia (2004) o parque industrial da ZFM fechou o ano 2000 com claros indicadores de competitividade estrutural e inserção na economia globalizada. Tais indicadores são expressos principalmente pelo aumento da produtividade, em que se verifica:

A cada jornada de oito horas de trabalho, a Zona Franca de Manaus produzia 1.600 lentes acabadas, 1.100 lentes progressivas semi-acabadas, 45 televisores, 42 aparelhos de videocassete e 32 telefones celulares, enquanto a média internacional para os mesmos produtos limitava-se, respectivamente, a 800, 600, 40, 40 e 30 unidades (GARCIA, 2004, p.133).

Diante desses dados, cabe ainda indagar sobre a *intensificação da jornada de trabalho*: a tão elogiada capacidade dos amazonenses de assimilar tarefas rotineiras e repetitivas com capacidade produtiva superior aos níveis internacionais, não seria

também responsável por um maior desgaste desses trabalhadores?. Assevera-se que não se pode ignorar que tais condições de trabalho incidem diretamente na saúde e na segurança dos trabalhadores.

Oliveira (2007) enfatiza que uma das faces da precarização que o capital impõe aos trabalhadores da ZFM, talvez a mais degradante, é a redução salarial que tem provocado efeitos nefastos nas condições de vida do trabalhador, que se vê obrigado a dobrar a jornada de trabalho através de horas extras na tentativa de garantir uma melhor remuneração.

Conforme Oliveira (2007, p. 194)

O olhar sobre o setor eletroeletrônico, a partir da noção de cadeia produtiva, permitiu observar que está curso um processo de maior racionalização e intensificação da divisão internacional do trabalho. Aos trabalhadores inseridos nos processos de trabalho em países de capitalismo menos desenvolvido, resta o trabalho precário, socialmente menos prestigiado e menos qualificado.

Conforme informações da Diretoria de Saúde e Segurança no Trabalho do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus¹⁶, o sindicato tem tentado intervir em algumas questões, entre estas a realização freqüente de horas extras. Entretanto, o Sindicato ressalta que esse assunto tem gerando uma situação conflituosa com os trabalhadores, pois as condições de vida e os baixos salários tornam esses trabalhadores, em certa medida, *dependentes de horas extras*. E a partir do momento que o Sindicato cobra das empresas um limite para a realização de horas extras, sob a ótica dos trabalhadores, está interferindo nos seus ganhos pessoais.

Nessa situação, não é possível ignorar também a fragilidade do movimento sindical na atual correlação capital/trabalho, já apontada por Oliveira (2007). Em tais circunstâncias, verifica-se ainda que os trabalhadores são levados a desconsiderar que essas *condições de trabalho* a médio ou a longo prazo terão graves conseqüências sobre suas vidas, aumentando o risco de sofrer um acidente ou mesmo desenvolver alguma doença relacionada ao trabalho.

¹⁶ Entrevista realizada em junho de 2010.

Dados do levantamento documental realizado neste estudo, feito na mídia escrita da cidade de Manaus, revelam que a saúde e a segurança dos trabalhadores têm se agravado consideravelmente.

A chamada em primeira página de um jornal de grande circulação em um domingo revela um pouco do que se passa com a saúde dos trabalhadores em Manaus, com destaque para os trabalhadores do Pólo Industrial de Manaus em tom de denúncia a matéria tem o título “Alerta Saúde do Trabalhador: Fábrica de doentes no PIM e no trânsito - cresce a busca por assistência médica entre industriários, motoristas e cobradores” (Jornal A crítica, 16/05/2010). Essa matéria tem como principal título “*Na ZFM: fantástica fábrica de doentes: eis um aspecto do qual pouco se fala no PIM*”, que alerta sobre a situação da saúde e segurança dos trabalhadores no PIM, revelando o descaso com que o tema é tratado, dessa forma o repórter destaca que

o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) não revela os números, os empresários se esquivam e a SUFRAMA não sabe, não viu, mas nos corredores das fábricas do Distrito Industrial há uma legião de trabalhadores adoecendo e perdendo direitos. São pessoas que repetem os mesmos movimentos 800 vezes a cada hora do dia, 6,4 mil ao final de uma jornada diária de oito horas (se não fizer extras) e (ufah!!!) 128 mil ao final do mês (DANTAS, 2010, Jornal A crítica, p. E1).

Como se pode perceber, a introdução de novas tecnologias e as mudanças organizacionais, com destaque para *intensificação do trabalho*, têm se configurado em *ameaças à saúde dos trabalhadores*, expressas pelas posições forçadas, ritmos intensos e gestos repetitivos, que são responsáveis por grande quantidade das doenças classificadas como doenças do trabalho.

Neste mesmo jornal consultado consta ainda uma entrevista com o advogado Mário de Paula, que comenta sobre o aumento das doenças do trabalho no Distrito Industrial, afirmando que “o nosso Distrito Industrial virou uma grande fábrica de fazer doentes. A maioria das empresas não tem interesse em cuidar da saúde do trabalhador, preferem encostá-lo pelo Instituto Nacional do Seguro Social e contratam outro para o lugar do doente.” Em outro trecho da entrevista ele fala da impossibilidade de dimensionar o aumento no índice de doenças no PIM, pois “o drama das pessoas é silencioso e elas acabam penalizadas pelo interesse mútuo existente entre as empresas e

o INSS” (Jornal A crítica, 16/05/2010, p. E1). Ao explicar o que seria esse interesse mútuo ele esclarece que

no INSS, o trabalhador vítima de doença laboral é, na grande maioria dos casos, enquadrado no código 31, o auxílio doença, quando deveria estar no código 91, auxílio acidentário [...] enquadrado no código 31, o trabalhador é considerado um doente normal, vítima de uma doença degenerativa por exemplo. Aí o contrato de trabalho dele é suspenso, a empresa deixa de recolher o FGTS e ao retornar ao trabalho ele fica sem estabilidade. Qual a vantagem para o INSS? Ele paga apenas 91% do salário original desse trabalhador. No código 91, o contrato é mantido, a empresa continua recolhendo o FGTS e ao retornar ao trabalho ele tem estabilidade por até um ano. A crueldade é maior porque quase todos enquadrados no código 31, ao retornar ao trabalho são demitidos sumariamente (Jornal A crítica, 16/05/2010, p. E1).

Nesse contexto Mário de Paula ressalta que o trabalhador é o único que sai perdendo. Essa matéria configura-se como um incentivo para a pesquisa, pois coloca o desafio de abordar um assunto que “nenhum” dos principais responsáveis quer tratar.

Em outra matéria do mesmo jornal (Jornal a crítica, 16/05/2010, Caderno Economia, p. E3) intitulada “*Doenças laborais: Indenização não é tudo*” é destacado que quem padece com doenças laborais, sofre ainda com a burocracia e os inevitáveis transtornos psicológicos, mostrando um pouco o que os trabalhadores passam, salientando inclusive que o drama de quem adquire uma doença ou sofre um acidente do trabalho não pode ser dimensionado pelas indenizações que conquistam na justiça, pois “a situação psicológica, as dificuldades de adaptação, a busca por uma nova colocação, tudo isso conspira para o trabalhador sentir o gosto amargo da nova vida”, ou seja, são expressões da questão social (relação desigual entre capital e trabalho).

Verificou-se que uma das reportagens consultadas também denuncia os casos de trabalhadores que recebem auxílio-doença previdenciário do INSS enquanto deveriam estar recebendo auxílio doença acidentário. Na maioria desses casos, o INSS diz se tratarem de doenças degenerativas, e conforme a lei que regulamenta esse tipo de benefício, elas não podem ser reconhecidas como acidentes, fato que tem levado à justiça grande quantidade de trabalhadores, na ânsia de terem sua situação reconhecida como acidente. Este assunto será tratado com maior profundidade no segundo capítulo.

Cabe ressaltar ainda, a situação dos trabalhadores terceirizados, que estão em piores condições de trabalho, ou seja, em condições de insegurança e precarização das relações de trabalho, já apontadas durante a abordagem deste capítulo.

Dessa forma, nos interessa desvelar como a reestruturação produtiva vem impactando as *condições de trabalho* e a saúde e segurança do trabalhador, desnudando o discurso atual de gestão sobre a “*qualidade de vida no trabalho*”, diante das condições adversas de trabalho decorrentes da intensificação e precarização do trabalho.

CAPÍTULO II

SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES: DOS MARCOS LEGAIS À ANÁLISE DO IMPACTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO PIM

O presente capítulo apresenta uma abordagem da temática de saúde e segurança do trabalhador sob a perspectiva da configuração de uma Política Pública, ressaltando os atuais mecanismos legais que protegem o trabalhador. Aborda uma discussão conceitual sobre acidente e doenças do trabalho, finalizando com a análise das percepções dos representantes institucionais do Estado, representado pelo CEREST, e dos trabalhadores, representado pelo Sindicato dos Metalúrgicos, em relação à Saúde e a Segurança dos trabalhadores no Distrito Industrial de Manaus. Faz-se importante registrar que apesar de no Brasil existirem várias legislações sobre saúde e segurança no trabalho, foram citadas apenas aquelas que se considera mais importantes para a pesquisa em questão, procurando atender os objetivos deste estudo.

2.1 - A Constituição da Política Pública de Saúde e Segurança do trabalhador no Brasil

Como já foi apresentado no capítulo anterior, a Reestruturação Produtiva teve impactos no mundo do trabalho sob diferentes aspectos. Assim para entender melhor os rebatimentos sobre a Saúde e a Segurança dos trabalhadores, faz-se necessário partir inicialmente da compreensão do processo de constituição dessa questão como um direito no Brasil.

A intervenção do Estado brasileiro no que se refere à saúde dos trabalhadores só começa a ser realmente desenhada a partir do início do século XX. Em 1908, Graco Cardoso, apresenta um projeto referente a essa questão, mas não teve andamento e somente em 1915, é que Adolfo Gordo apresenta um projeto semelhante, que após inúmeras alterações torna-se Lei em 1919. Assim, cria-se a primeira legislação social de alcance nacional no Brasil. Nesse período, a intervenção do Estado no que diz respeito à saúde dos trabalhadores é feita “fora” da fábrica, como forma de compensar os trabalhadores acidentados em algumas perdas, utilizando-se de meios indiretos de garantias privadas. A legislação apresentada possuía um caráter muito restrito, e também não era respeitada, vigorando somente após anos de debate (FALEIROS, 1992).

É somente a partir de 1923 que o Estado sinaliza alguma intenção em intervir/regular nas questões do trabalho, através do Decreto 16.027 de 30.04.1923, que criou o Conselho Nacional do Trabalho (FALEIROS, 1992).

Salienta-se que os avanços e mudanças na legislação dependeram em grande parte do momento político e econômico que o Brasil passava.

Assim como Faleiros (1992), Cabral (2000) aponta que a legislação social desse período restringia-se aos ferroviários e, posteriormente, foi ampliada para outras categorias ligadas à infra-estrutura de serviços públicos, fato que reflete naquele momento as características do desenvolvimento capitalista, centrado em uma economia agro-exportadora.

A Lei de 1923, conhecida como Lei Eloy Chaves, foi o marco inicial da Previdência Social no Brasil, efetivada na Velha República, em uma conjuntura política em que o liberalismo das elites brasileiras encontrava-se fortemente ameaçado, não desconsiderando a influência da conjuntura mundial, principalmente o término da Primeira Guerra Mundial e a assinatura do Tratado de Versalhes, que invocava a necessidade de um corpo de medidas sociais no enfrentamento da questão social (CABRAL 2000, p. 120).

O período de 1889 a 1930 é caracterizado pela economia de exportação do café, período em que ocorre a estruturação de novas forças sociais, sobretudo nos setores urbanos, com destaque para os operários estrangeiros, que são maioria, e organizam-se através do Movimento Anarquista, enfrentados pelo Estado com repressão (FALEIROS, 1992). Nesse contexto, timidamente começa a aparecer uma legislação social restrita

que teve como principal manifestação a Lei de Indenização para os Acidentados do Trabalho.

A política de Saúde, na década de 30, tinha caráter nacional e encontrava-se dividida em: Saúde Pública e Medicina Previdenciária, esta última surgiu com a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), cuja função era abranger para um número maior de categorias de assalariados urbanos os seus benefícios, utilizados como uma estratégia governista para anteciparem-se as reivindicações desta categoria, evitando assim a cobrança por uma cobertura mais ampla (BRAVO, 2000).

É interessante mencionar a criação da Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes (ABPA) em 1941, essa tinha como meta difundir e fazer propaganda da prevenção de acidentes. Entretanto, a política de acidentes de trabalho só é consolidada em 1955, nessa década, sob influência da política de *Welfare State* Keynesiano, tanto no Brasil como em todo mundo, os serviços públicos de assistência à saúde são ampliados, aumentando significativamente o número de hospitais e também dos serviços públicos de saúde (BRAVO, 2000).

Para Bravo (2000), foi nesse período, de 1945 a 1950, que a Política Nacional de Saúde consolidou-se, porém destaca que somente em 1964 foi apresentado o primeiro projeto de regulamentação dos acidentes de trabalho ao parlamento pelo então deputado Medeiros de Albuquerque.

Na década de 60, o Brasil passou por um momento singular, em especial a partir de 1964, quando os militares tomam o poder através de um golpe de estado, esses tinham uma política de ligação entre o Estado e o Capital Internacional, fato que contribuiu para impulsionar a industrialização de bens duráveis. Nessa conjuntura, um dos principais objetivos da Política de Saúde e de Segurança no Trabalho torna-se a prevenção dos acidentes de trabalho, interessante para as novas formas de capital implantadas no país, com uma legislação promulgada em 1976, mas já preparada desde 1967 com a estatização dos seguros (FALEIROS, 1992)

Neste contexto, ressalta-se a Lei 5.316 de 1967 que tornou obrigatória a *Comunicação do Acidente do Trabalho* (CAT), revogada posteriormente pela Lei nº 6.367, de 19/10/1976 sobre Acidentes do Trabalho, que definiu no artigo 14 que

A empresa deverá, salvo em caso de impossibilidade absoluta, comunicar o acidente do trabalho ao INPS dentro de 24 (vinte e quatro) horas, e à autoridade policial competente no caso de morte, sob de multa de 1 (uma) a 10(dez) vezes o maior valor de referência fixada nos termos da Lei de nº 6.205, de 29 de abril de 1975.

Assim como Faleiros (1992), Bravo (2000) ao analisar o período pós 64 salienta que Estado utilizou para sua intervenção na questão social o binômio: *repressão-assistência*. Destacam ainda o interesse especial do Estado em aumentar o poder de regulação sobre a sociedade, suavizar as tensões sociais e conseguir legitimidade para o regime, como também servir de mecanismo de acumulação do capital.

Mesmo com os direitos conquistados pela classe trabalhadora, a desigualdade no acesso era latente. Segundo Pires (1998), na década de 70, o modelo assistencial até então adotado começa a entrar em crise, em meio à conjuntura de crise tanto econômica como política em que o Brasil se encontrava.

Em 1977, ocorre uma grande reestruturação na Previdência que culminou com a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SIMPAS), gerido pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) e define-se o Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social (INAMPS) como responsável pela assistência médica.

Por sua importância social, destaca-se neste contexto a *Consolidação das Leis do Trabalho* - CLT, que tem um capítulo específico dedicado à segurança e medicina do trabalho, (Capítulo V, Título II – arts. 154 a 201, com redação da Lei nº 6.514/77). Complementando as normas, o Ministério do Trabalho, estabelece disposições específicas, por meio da Portaria MT nº 3.214, de 08.06.78, vigente desde 06.07.78. São ao todo mais de 28 Normas Regulamentadoras – NR que compõe a Portaria, onde destacamos: NR-04 Serviços Especializados em Engenharia e Medicina do Trabalho, NR-05 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, NR-06 Equipamentos de Proteção Individual – EPI, NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, NR-09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, NR -15 atividades e operações insalubres, NR-16 atividades e operações perigosas, NR – 17 Ergonomia.

As Normas Regulamentadoras tem um importante papel, com destaque para a NR5 referente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A CIPA tem como objetivo principal a prevenção de acidentes¹⁷ e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

No período considerado de distensão política (1974-1979), a Política Nacional de Saúde passou por permanente tensão entre a ampliação dos serviços, a disponibilidade de recursos financeiros, os interesses advindos das conexões burocráticas entre os setores estatal e empresarial médico e a emergência do movimento sanitário.

Bravo (2000) destaca que o surgimento do Movimento Sanitário contribuiu para a discussão das condições de vida da população brasileira, levando a saúde para uma dimensão política, além do movimento sanitário, outros atores sociais contribuíram, entre eles tiveram grande participação os profissionais de saúde e os partidos políticos de oposição, assim como os movimentos sociais urbanos.

As principais propostas debatidas por esses atores sociais foram:

A universalização do acesso; a concepção de saúde como direito social e dever do Estado; a reestruturação do setor através da estratégia do Sistema Unificado de Saúde, visando um profundo reordenamento setorial com um novo olhar sobre a saúde individual e coletiva; a descentralização do processo decisório para as esferas estadual e municipal; o financiamento efetivo e a democratização para as esferas estadual e municipal; o financiamento efetivo e a democratização do poder local de novos mecanismos de gestão - os Conselhos de Saúde (BRAVO, 2000, p.109).

Nesse contexto, Nardi (2002) também cita alguns movimentos sociais que contribuíram para a construção do campo da Saúde do Trabalhador, dentre os quais destaca o movimento dos sindicatos e dos técnicos de saúde ligados à Reforma Sanitária, que discordavam com o modelo da prática de Medicina do Trabalho, , pois esses atores criticavam principalmente o envolvimento excessivo dos médicos do

¹⁷ De acordo com os artigos 139 e 141 da legislação previdenciária Acidente do trabalho é “aquele que ocorre durante o exercício do trabalho, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Considera-se igualmente os casos ocorridos nos percurso da residência e do local de refeição para o trabalho ou deste para aquele (Brasil, 1991).

trabalho com o capital. O principal avanço foi ter colocado a Saúde dos Trabalhadores como principal objetivo da prática médica neste campo, ao invés do julgamento da aptidão para o trabalho. De acordo com Freire (2000), a institucionalização no Brasil do *movimento de saúde do trabalhador* teve início com o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT), criado em 1980 em São Paulo.

A partir dos anos 80, no Brasil, estabeleceu-se uma disputa em relação à definição de diretrizes políticas para o campo da saúde, estando de um lado às forças que defendiam o direito à saúde e à vida, representados pelos setores organizados dos trabalhadores de saúde, por entidades representativas dos trabalhadores e pelos demais movimentos organizativos das forças populares. E de outro lado estavam os interesses do setor privado das práticas de saúde e sua regulação pelo mercado, que desejavam continuar beneficiando-se de recursos públicos.

A VIII Conferência Nacional de Saúde, realizada em março de 1986, teve importância singular na discussão da questão da Saúde no Brasil, introduzindo na discussão da saúde a sociedade, evento no qual se propôs não apenas um Sistema Único para a Saúde, mas a proposta de uma Reforma Sanitária (BRAVO, 2000).

Nesse período, foi realizado também a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, que teve com principal marco a formulação de conteúdos para a Política Nacional de Saúde do Trabalhador, tendo estes sido posteriormente incorporados na Constituição Federal de 1988, como também na Lei Orgânica da Saúde.

A saúde do trabalhador a partir da Constituição Federal de 1988 passou a ter uma nova definição, assim como um novo delineamento institucional através da instituição do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua incorporação enquanto área de competência própria da saúde.

O artigo 196 da Constituição Federal de 1988 define *a saúde como um direito de todos e dever do Estado*, que deve ser garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco da doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação (Título VIII – Da Ordem Social, Cap. II- Da Seguridade Social, Seção II- Da Saúde). A partir desta definição da constituição o tema passou a ser discutido com maior frequência.

A partir deste contexto foram elaboradas as leis que tinham como fim regulamentar, fiscalizar e controlar as ações e os serviços de saúde, constituídas pela Lei Federal nº. 8.080, de 19 de setembro de 1990 e a pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, que passaram a disciplinar legalmente a proteção e a defesa da saúde, formando, desse modo, a Lei Orgânica da Saúde (LOS).

A Lei nº 8.080 insere a saúde do trabalhador como campo de atuação do SUS e estabelece o que se entende por Vigilância Sanitária, Vigilância Epidemiológica e por Saúde do Trabalhador. A referida Lei reitera ainda os princípios e diretrizes do SUS apontados na CF/88, definindo as competências comuns e complementares dos três âmbitos, municipal, estadual e federal, onde é especificado em cada um deles o campo da saúde do trabalhador.

Duas outras portarias dos Ministérios da Previdência e Assistência Social e da Saúde dão prosseguimento à regulamentação da assistência aos trabalhadores acidentados ou acometidos de doença profissional ou do trabalho.

A portaria interministerial MPAS/MS nº. 11/95 estabeleceu o Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho (PIAT), que tinha como objetivo disciplinar o atendimento ambulatorial, hospitalar, a reabilitação física e o fornecimento de medicamentos aos trabalhadores acidentados ou portadores de doença do trabalho e definiu também o repasse de recursos financeiros do Seguro Acidente de Trabalho, do Ministério da Previdência Social para o SUS, complementada posteriormente pela portaria do MPAS/MS nº. 14/96.

Esta portaria (MS nº. 14/96) define que para a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) serão organizadas e implantadas as ações na rede de Atenção Básica e no Programa de Saúde da Família (PSF), a Rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERST) e as ações na rede assistencial de média e alta complexidade do SUS.

Outro estatuto Federal importante é a Norma Operacional Básica do SUS/NOB (NOB/SUS 01/96) aprovada pela Portaria do Ministério da Saúde nº. 2.203, de 5 de novembro de 1996, que instaurou novas bases de relação entre União, estados e municípios no processo de municipalização das ações de saúde. Vale destacar que esta norma remeteu a área de saúde do trabalhador para normatização posterior, viabilizada pela aprovação da Norma Operacional de Saúde do Trabalhador (NOST) em outubro de 1998 (lei nº. 3.908).

A NOST estabeleceu procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de *saúde do trabalhador no SUS*, definiu ainda o elenco mínimo de ações a serem desenvolvidas pelos municípios, estados, Distrito Federal, habilitados nas condições de gestão prevista na NOB-SUS 01/96. Essa norma faz referência aos mecanismos de financiamento das ações de saúde do trabalhador, detalhando e complementando a NOB 01-96. Assim, essa lei tem por objetivo definir as atribuições e responsabilidades para orientar e instrumentalizar as ações de saúde do trabalhador urbano e rural, considerando as diferenças de gênero, a serem desenvolvidos pelas Secretarias Municipais, do Distrito Federal e Estaduais de Saúde.

O Decreto nº 611, de 21 de julho de 1992 oficializou o Regulamento dos Benefícios de Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 357, de 7 de dezembro de 1999. Nesse Decreto no Capítulo III, que trata sobre o acidente de trabalho, na Seção III, sobre a comunicação do acidente de trabalho, define no artigo 142 que a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências.

Segundo este artigo (142) do referido decreto, da comunicação receberão cópia fiel o acidentado e os seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria. Na falta de comunicação por parte da empresa, pode formalizá-lo o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto no artigo. A comunicação por parte do acidentado ou de seus não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto no artigo, ou seja, a comunicação do acidente no prazo estipulado.

Com a CAT, segundo Codo (2010, p. 14) se esperava ter a vigilância, o controle e o pagamento por partes as empresas, dos danos em Saúde e Segurança do trabalho (SST). Assim,

todas as estatísticas e todas as providências em SST passaram a depender da emissão da CAT, por isso se permitiu que as agências de saúde, o sindicato ou próprio trabalhador a emitisse. Com isto, é bom repetir, se avançava e muito em uma política para a segurança e saúde no trabalho em nosso país.

Entretanto, a política baseada unicamente na CAT tem se mostrado problemática, o autor destaca que a CAT é um instrumento importante, que continua válido e útil. Acrescenta, porém, que o *Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário* NTEP, entre outras coisas aprimora e diminui as distorções da CAT.

Sob essa ótica, ressalta-se que outro grande momento no Brasil que diz respeito à Saúde e a Segurança dos trabalhadores é aplicação do *Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário* (NTEP) que começou a ser utilizado a partir de abril de 2007.

Todeschini e Lino (2010, p. 29) destacam que há uma dialética e um embate permanentes, assim como há uma forte resistência empresarial frente ao NTEP, pois há

Uma fotografia mais real do adoecimento no trabalho, com a cobrança desta responsabilização junto aos empregadores. O equilíbrio e avanço nesta área ocorrerão quando a prevenção prevalecer para que tenhamos ambientes laborais de valorização social do trabalho, conforme comando constitucional [...] não estaremos imunes aos embates entre capital e trabalho.

Assim, verificou-se um *salto vertiginoso* no reconhecimento das doenças do trabalho ao longo dos últimos anos com a implantação do NTEP. Nesse contexto, identificou-se que as incapacidades temporárias acidentárias, incluídas as doenças do trabalho, com mais de quinze dias registradas pelos médicos peritos do INSS, saltaram de 137 mil em 2006 para 274 mil casos em 2007 (TODESCHINI; LINO, 2010).

No Brasil até a implantação do NTEP a CAT era o único mecanismo utilizado para o reconhecimento e prevenção da saúde do trabalhador, caracterizando-se dessa forma, como um importante avanço para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Codo (2010, p.15) aponta ao analisar os problemas da metodologia baseada exclusivamente na CAT que

Se existem as CAT, as empresas pagam, o setor econômico paga. Ora, melhor não notificar, não preencher e não entregar a CAT. Eis a primeira questão: a CAT induz a subnotificação, deixando o Estado com dados falsos sobre SST, impotente para lidar com os problemas de saúde por falta de dados confiáveis. Por outro lado, sem poder cobrar seus gastos dos setores que adoecem e matam os trabalhadores, o Estado tem que arcar sozinho com esta conta, mesmo que a Constituição tenha garantido que esta é uma obrigação do empresário.

O autor ressalta ainda que além de induzir a *subnotificação*, a política anterior dependente exclusiva da CAT, ainda premiava aqueles que sonegavam as informações, e/ou punia aqueles que cumpriam seu dever de informar. Além disso, a CAT só era capaz de reportar somente o já conhecido e sacramentado como doença ou acidente de trabalho. “ora, trabalhos novos surgem todo dia, e com eles, necessariamente, novas formas de adoecer (CODO, 2010, 18)”.

Para Codo (2010, p.19) a metodologia do “NTEP permite que as relações entre saúde e trabalho possam ser localizadas e que se possa atuar sobre elas com muito mais velocidade e acuracidade, assim como, e isto é o mais importante, permite revelar novos nexos entre os agravos e o trabalho”.

Apesar de todos os avanços que essa metodologia introduziu apontados acima por Codo (2010), verifica-se na prática que ela também apresenta graves falhas, principalmente na aplicação pelos peritos do INSS, sem mencionar que o trabalhador continua sendo indiretamente responsável pela prova e o ônus da prova, ou seja, os resultados hoje constatados poderiam ser bem melhores.

A mais recente contribuição ao campo da saúde e da segurança do trabalhador é a *Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador* (PNSST), esta vinha há anos sendo discutida como política, de modo a atender a convenções internacionais adotadas pelo Brasil, fundamentando-se principalmente nas Convenções nº 155 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho e no Plano de Ação Global em Saúde do Trabalhador, da organização Mundial da Saúde OMS.

O documento base vinha sendo discutido há quase uma década e somente em 2009 o documento final começou a ganhar forma, sendo aprovado em 28 de abril¹⁸ de 2010, pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, data esta que marca o Dia Mundial contra os Acidentes do Trabalho. Essa legislação resultou de um amplo debate social, por meio de uma comissão tripartite (trabalhadores, governo e sociedade).

¹⁸ O Dia Mundial contra os Acidentes de Trabalho surgiu no Canadá, por iniciativa do movimento sindical, espalhando-se pelo mundo através de sindicatos, federações, confederações locais e internacionais. Em maio de 2005, foi adotada no Brasil como Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho, pela Lei nº 11.121. O dia 28 de abril foi escolhido em razão de um acidente que matou 78 trabalhadores em uma mina no estado da Virgínia, nos Estados Unidos, no ano de 1969. Desde 2003, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagra essa data à reflexão sobre a segurança e saúde no trabalho.

Após lançadas às bases para a compreensão do processo de constituição da Política Pública de Saúde e Segurança do trabalhador, faz-se necessário uma imersão sobre esses conceitos, destacando as diferenças nas definições de doença e acidente de trabalho.

2.2 - Saúde e Segurança: discussão conceitual

Para melhor entendimento sobre as inflexões da reestruturação produtiva sobre a Saúde e a segurança do trabalhador é necessário partir de uma reflexão sobre a sistematização e adoção desses conceitos no Brasil.

Como pode ser visto anteriormente, no Brasil, o termo *Saúde do Trabalhador* surgiu no bojo do Movimento pela Reforma Sanitária a partir da década de 1980. Conforme Nardi (2002, p. 284), este termo nasce “opondo-se aos modelos hegemônicos das práticas de intervenção e regulação das relações saúde-trabalho tradicionais, executados pelos profissionais ligados à Medicina do Trabalho, à Engenharia de Segurança e à Saúde Ocupacional”.

O ponto alto da mobilização popular no Brasil pela Saúde do Trabalhador aconteceu na VII Conferência Nacional de Saúde, em 1986, e na I Conferência Nacional de Saúde, também 1986. Enquanto a afirmação no campo institucional acontece somente na II Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador em 1994. Porém, o conceito é consolidado dentro dos textos legais na Constituição de 1988 e na Lei Orgânica da Saúde (Lei 8080) de 1990 (NARDI, 2002).

A *atenção à saúde do trabalhador* significa as ações de promoção, prevenção, cura e reabilitação e de vigilância em saúde. Entre as referidas áreas destaca-se a relevância da Epidemiologia Social na construção do campo da Saúde do Trabalhador que, através dos estudos dos modos de desgaste e reprodução da força de trabalho, teve influência fundamental na análise e avaliação dos impactos dos ambientes de trabalho na vida dos trabalhadores, a partir da determinação histórica e social dos processos de saúde e doença (LAURELL E NORIEGA, 1989 *apud* MENDES, 2002, p. 283).

Sob a ótica de Nardi (2002, p. 284), a compreensão do significado de *Saúde do Trabalhador* exige que se depreenda que deve está implícito neste conceito,

a afirmação do trabalhador como sujeito ativo do processo de saúde-doença (incluindo-se aí a participação efetiva nas ações de saúde) e não simplesmente como objeto da atenção à saúde, tal como é tomado pela Saúde Ocupacional e pela Medicina do Trabalho. Além desse fato, trata-se da construção de um saber e de uma prática interdisciplinar que se diferenciam de uma ação centrada no conhecimento médico ou nos saberes divididos em compartimentos.

Assim, as *ações voltadas para a saúde do Trabalhador* devem ser compreendidas, segundo Nardi (2002, p. 283), como:

O conjunto de conhecimentos oriundos de diversas disciplinas tais como: Medicina Social, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Clínica Médica, Medicina do Trabalho, Sociologia, Epidemiologia Social, Engenharia, Psicologia, entre tantas outras, que aliado ao saber do trabalhador sobre as condições e a organização do trabalho - estabelece uma nova forma de compreensão da relação saúde-trabalho e propõe uma forma diferenciada de atenção à saúde dos trabalhadores e intervenção em ambientes de trabalho.

A *saúde do trabalhador* na sua forma imediata é manifestada no seu estado biopsíquico, relacionada com as condições materiais e sócio-políticas presentes no processo e nas *condições de trabalho* e de vida do trabalhador. Estes por sua vez, são determinados pelas relações sociais de produção, no âmbito da sociedade nacional e global (FREIRE, 2000).

Segundo Mendes (2002) o binômio saúde/doença pressupõe a articulação entre as diferentes interfaces sociais e depende do modo de viver, da qualidade de vida e do acesso que os indivíduos tenham a bens e direitos. A autora frisa que é impossível tratar de um mundo do trabalho, que pertença unicamente à esfera da fábrica e de um outro mundo externo ao trabalho, da esfera da rua.

Conforme Freire (2000), o conceito de saúde do trabalhador expressa as relações sociais de produção e de reprodução da força de trabalho de uma determinada sociedade, resultado das múltiplas determinações e mediações desta totalidade.

Freire (2000) ao citar o trabalho de Laurell e Noriega (1989) destaca que o processo saúde-doença-trabalho é concebido como um modo específico de *trabalhar e desgastar-se*, num movimento de exploração e de resistência, que, por sua vez, determinam padrões específicos de reprodução. A combinação especial entre os processos de desgaste e de reprodução origina o nexos biopsíquico humano, historicamente específico. Nessas condições acrescenta outra carga, a qual denominou de *carga social*, na dimensão do espaço de trabalho e vinculada à totalidade das relações sociais.

A noção de *condições de trabalho* é importante na compreensão das questões referentes à saúde do trabalhador, pois, a relação saúde e trabalho não dizem respeito apenas ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento, considerando que a saúde é construída no trabalho (ASSUNÇÃO, 2003).

Mendes (2002, p. 40) realiza importantes considerações sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores e esclarece que,

a saúde se define como um processo dinâmico, expresso no corpo, na pessoa, no trabalho, nas condições de vida, as dores, o prazer e o sofrimento, enfim tudo o que compõe uma história, individual em sua singularidade, mas coletivamente pela influência das múltiplas lógicas inscritas nesse processo.

Para Assunção (2000), a compreensão de saúde deve ser além da concepção de ausência de doença, considerando os aspectos econômicos, sociais e psicológicos. Esta autora critica aqueles estudiosos que ao analisar a questão da saúde do trabalhador, inutilmente procuram associações óbvias entre os diagnósticos prevalentes da Codificação Internacional de Doenças (CID-10) e o trabalho.

Nesse sentido, destaca-se que os aspectos sociais são determinantes nas condições de saúde. De acordo com Mendes (2002, p. 32), a *política de saúde do trabalhador* deve entender o contexto social, “como determinante das condições de saúde e, sem negar que os doentes devam ser tratados e que seja necessário prevenirem-se de novas doenças”. Portanto, a política deve privilegiar ações de promoção da saúde, levando em conta os determinantes sociais, assim, deve partir do pressuposto “que as múltiplas causas dos acidentes e das doenças do trabalho tenham uma hierarquia entre si, não sendo neutras, havendo algumas causas que determinam outras”.

Concorda-se com Mendes (2002, p. 37) quando esta expõe que a discussão sobre *acidente e doenças relacionadas com o trabalho* na indústria e nos serviços, requer primordialmente uma preocupação

com a adequada aproximação ao fenômeno em sua verdadeira apresentação, abrangendo o processo de trabalho em sua plenitude e diferentes instâncias, identificando o que não está expresso nas estatísticas e aquilo que não compõe os dados oficiais, mas que são, particularmente, aspectos significativos nas populações de trabalhadores urbanos e rurais.

No que se refere ao item *segurança no trabalho*, é interessante lembrar que toda a legislação vigente no Brasil no que diz respeito ao Acidente do Trabalho encontra-se sob a égide da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988.

Destaca-se que o conceito legal de *Acidente do Trabalho* é encontrado na Lei nº 8.213 de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências:

Acidente do Trabalho é aquele que ocorre durante o exercício do trabalho, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Considera-se igualmente os casos ocorridos no percurso da residência e do local de refeição para o trabalho ou deste para aquele (BRASIL, 1991).

Legalmente no Brasil são considerados *acidentes do trabalho*:

I - Doença profissional, assim entendida: a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho, peculiar a determinada atividade, e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social;

II- Doença do trabalho: a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante na relação mencionada anteriormente (BRASIL, 1991)¹⁹

Enquanto a NBR 14280 (p. 01) estabelece que *Acidente do Trabalho* é

Ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que provoca lesão pessoal ou de que decorre risco próximo ou remoto dessa lesão;

O acidente inclui tanto ocorrências em relação a um momento determinado, quanto ocorrências ou exposições contínuas ou intermitentes, que só podem ser identificadas em termos de período de tempo provável.

A lesão pessoal inclui tanto lesões traumáticas e doenças, quanto efeitos prejudiciais mentais, neurológicos ou sistêmicos, resultantes de exposições do trabalho.

Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas - no local de trabalho ou durante este - o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Destaca-se que tanto a definição de acidente do trabalho contida na legislação da Previdência Social quanto a da NBR englobam os vários aspectos dos acidentes, contudo neste estudo a definição utilizada é a da Previdência Social, por ser essa a definição legal para o reconhecimento das doenças e dos acidentes relacionados ao trabalho no Brasil, e ainda por termos como fonte de dados as CATs apresentadas a Previdência Social

Há uma discussão latente no que diz respeito à definição de *Acidente do Trabalho*, muitos autores criticam essa definição adotada pela Previdência Social, Mendes (2002) ressalta inclusive que o conceito de *Acidente do Trabalho* contribui para uma ocultação da realidade do Acidente e da Doença do Trabalho no Brasil, pois considera somente para fim de enquadramento no Seguro de Acidente do Trabalho e, conseqüentemente, para fins de inclusão nas estatísticas oficiais apenas alguns trabalhadores urbanos (o empregado-exceto o doméstico – o trabalhador avulso, o segurado especial e o médico residente) e os trabalhadores rurais empregados ou membros de unidade de economia familiar. (Dessa forma, excluem-se do mercado formal, todos os trabalhadores domésticos, os autônomos e todos os servidores públicos civis e militares (municipais, estaduais e federais) além de todos os acidentes de trabalho que ocorrem com trabalhadores do mercado informal e os não registrados.

Contudo, para fins deste trabalho, teremos que trabalhar com essa definição, visto que é ela que garante ou não o reconhecimento do acidente do trabalho no Brasil, tema principal desse estudo.

Em Albornoz (1994 *apud* Mendes, 2002) encontra-se uma definição diferenciada, em que é considerado *Acidente do Trabalho* todo acidente que ocorre no transcurso da atividade do homem na transformação da natureza, no processo de criação de mercadorias com fins econômicos, remunerado ou não, nesse caso, exclui-se apenas as atividades com caráter de *hobby*, ou lazer, por exemplo.

Mendes (2002) acrescenta que

mesmo aqueles acidentes que ocorrem pelo *descuido* do trabalhador, na maioria das vezes são condicionados pelo cansaço provocado pelas horas, estafa crônica, horas não dormidas, pela alimentação e transportes deficientes, pelas precárias condições ambientais, pelo manuseio de máquinas e equipamentos que requeiram atenção redobrada, pela intensificação do ritmo de trabalho, pelas exigências de um trabalhador polivalente e pelas más condições de vida e de trabalho, entre outras causas (MENDES, 2002, p. 36).

Afirma ainda que a lógica para se atribuir a culpa ao trabalhador é composta de teorias da culpa, na qual se enfatiza a imperícia do trabalhador, acidental, que supõe a existência de trabalhadores acidentáveis, à predisposição aos acidentes, em função de características individuais, e à dicotomia entre os fatores humanos e os ambientes do trabalho.

É interessante analisar os dados do Anuário Brasileiro de Proteção (2008) que revelam importantes informações sobre perfil de saúde e a segurança dos trabalhadores no Brasil. O quadro abaixo se refere à média de acidentes ocorridos nos anos 70, 80, 90 e 00²⁰, respectivamente:

²⁰ Refere-se até o ano de 2006.

Quadro 1: Média de acidentes ocorridos no Brasil nos anos 70, 80, 90 e 00

Décadas	Acidente Típico	Acidente de Trajeto	Doenças
70	1.535.843	36.497	3.227
80	1.053.909	59.937	4.220
90	414.886	35.618	19.706
00	344.919	53.844	24.885

Fonte: Anuário Brasileiro de Proteção (2008)

A análise desses dados revela que os acidentes típicos tiveram uma queda vertiginosa, cerca de 250%, essa queda pode ser atribuída a inúmeros fatores entre eles: o avanço tecnológico e a estruturação da política e saúde e segurança dos trabalhadores.

Quanto aos acidentes de trajeto, esse aumento está mais relacionado a fatores como o aumento da frota de automóveis e aumento da violência urbana.

Enquanto o índice de doenças teve um incremento de mais de 700%, com expressivo aumento a partir de 1993, o que indica uma assustadora realidade, apesar dos acidentes típicos terem diminuído, atualmente os trabalhadores se deparam com acidentes silenciosos, que são as doenças. Destaca-se que apesar dos avanços na legislação brasileira no que diz respeito ao registro das doenças do trabalho, elas ainda continuam sendo subnotificadas, ou seja, esses registros mostram apenas parcela do verdadeiro número de doenças do trabalho no Brasil.

É notório que nos últimos anos houve alguns avanços na legislação da área de saúde e segurança dos trabalhadores, mas deve-se também considerar que as condições de trabalho também tem se modificado, em especial na atual conjuntura em que se observa com muito mais freqüência o desenvolvimento de doenças do trabalho, entre as mais freqüentes temos as LER²¹ ou DORT²² (SANTOS, 2005).

No que diz respeito ao índice de acidentes no mundo, existe uma verdadeira confusão referente aos registros, segundo o Anuário Brasileiro de proteção (2006), há

²¹ Lesões por Esforços Repetitivos é o conceito que define o conjunto de doenças ou alterações funcionais que atingem a região escapular, o pescoço, os ombros, os braços, os cotovelos, os antebraços, os punhos e os dedos (MERLO IN: CATTANI, 2002, p. 177).

²² Distúrbios Orteomusculares Relacionados ao Trabalho, uma tradução de *Work Related Musculoskeletal Disorders (WRMD)*. “Atualmente, no Brasil, há uma tendência entre os técnicos e pesquisadores da área ocupacional de utilizarem as duas siglas simultaneamente, isto é LER/DORT.” (Ibid., p.178). Neste estudo utiliza-se o termo LER/DORT porque entende-se que as diferenças entre ambas são insignificantes.

diferentes interpretações para o que seja considerado acidente do trabalho e, o que é mais grave, o que acaba por produzir um “cenário precário para análise da situação internacional dos acidentes do trabalho”.

É interessante registrar que apesar do Brasil ter deixado de enviar dados referentes a acidentes do trabalho a partir de 2004 para OIT (Organização Internacional do Trabalho), no último registro ele ocupava a 5ª posição em número de trabalhadores, situava-se na 9ª posição no número de acidentes e em 4º lugar pelo número de mortes no trabalho (Anuário Brasileiro de Proteção, 2006).

Nessa conjuntura, se faz necessário analisar o índice de acidentes do trabalho registrados no Amazonas, assim como sua evolução, principalmente do incremento no registro de doenças do trabalho.

Nesse cenário com altos índices de registros de acidentes do trabalho, a tabela a seguir mostra os acidentes ocorridos nos últimos 17 anos no Amazonas:

Quadro 2: Registros de acidentes no Amazonas

Ano	Trabalhadores	Acidente típico	Acidente de trajeto	Doença
1990	250.710	4.585	483	18
1991	233.787	3.187	382	10
1992	209.983	1.134	82	6
1993	225.602	1.435	143	19
1994	230.013	1.209	103	37
1995	239.253	1.538	201	103
1996	230.742	1.652	135	201
1997	233.518	1.722	205	229
1998	237.027	1.759	273	394
1999	232.965	1.740	207	384
2000	249.373	2.001	243	237
2001	267.273	1.992	281	264
2002	291.315	2.443	324	319
2003	318.361	2.714	400	418
2004	365.088	3.497	437	394
2005	406.393	4.252	598	501
2006	439.371	4.676	760	647
Total	4.669.77	41.536	5.257	4.181

Fonte: Anuário Brasileiro de proteção, 2008.²³

É interessante observar o baixo índice de registros de doenças, isso não quer dizer que elas não existissem, significa apenas que elas não eram reconhecidas como

²³ O Anuário Brasileiro de Proteção é elaborado com base nos dados divulgados pela Previdência Social para cada estado.

doenças ocupacionais, ou seja, acidentes do trabalho. Destaca-se que nesse período (que compreende até ano de 2006) ainda não existia no Brasil o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), este que passou a ser adotado somente a partir 2007, facilitando o reconhecimento, em termos, das doenças ocupacionais.

Ademais, é importante destacar que no mercado competitivo em que vivem as empresas, há uma busca em reduzir o índice de acidente do trabalho a qualquer custo, sendo assim Mendes (2002, p. 37) aponta que a prática adotada pelas empresas é “a não-declaração daqueles acidentes considerados menos graves e, ao mesmo tempo, a manutenção do trabalhador em outra atividade, enquanto ele recupera sua saúde.”

Como se pode perceber, a preocupação patronal não é com o fato de acontecerem os acidentes do trabalho, mas sim com a imagem que irá passar no mercado, que poderá repercutir nos lucros da mesma, desse modo, ocultar os acidentes é mais barato e fácil, que investir em programas e ações preventivas, relegando assim, aos trabalhadores, a responsabilidade de evitarem acidentes.

Na mídia escrita em Manaus, observa-se que têm sido freqüentes reportagens que abordam alguns aspectos dessa problemática, como se pode ver na reportagem do *Jornal a crítica* (Caderno Economia, pag. E6, 2/11/2008) intitulada “*Formalidade: CAT gera muita discórdia*”, que aborda um tema delicado, que é o reconhecimento pelas empresas do acidente de trabalho. A reportagem destaca que a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) apesar de ter sido instituída desde 1967 “para registrar no Instituto do Seguro Social (INSS) tanto os acidentes propriamente ditos quanto a doenças ocupacionais” ainda gera polêmicas. Na reportagem, Dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários denunciam que alguns empregadores, impõem dificuldades para preencher a CAT, reclamam que os peritos do INSS também dificultam o reconhecimento das doenças ocupacionais. É importante frisar que

o ponto de discórdia é quando uma doença da qual se queixa o trabalhador não é caracterizada como ocupacional. O perito médico da Previdência Social, Evandro Miola, explica que em algumas situações, os trabalhadores têm doenças de caráter degenerativo e por força do que estabelece a lei os médicos não tem enquadrado como doença profissional (*Jornal a crítica*, Caderno Economia, pg. E6, 2/11/2008).

Nesse cenário de discussões a respeito do registro da CAT, o advogado trabalhista Luiz Salvador comenta que

muitos empregadores se recusam a emitir a CAT para não continuarem depositando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) enquanto o empregado estiver com o contrato suspenso. Outro motivo é que o reconhecimento do acidente de trabalho dá ao funcionário a estabilidade no emprego até um ano após a suspensão do benefício acidentário (*Jornal a crítica*, Caderno Economia, pg. E6, 2/11/2008).

Conforme a referida reportagem, é válido salientar que essa situação não se reduz apenas ao setor citado, mas é realidade em todos os setores, principalmente na indústria de transformação.

Concorda-se com Mendes (2002, p.33) quando afirma que “a dinâmica da produção, as condições de trabalho e o modo de vida continuam sendo fontes importantes para que se compreenda o processo de saúde, adoecimento e morte da população brasileira”. Sendo assim, entende-se que para discutir sobre Saúde e Segurança dos trabalhadores do PIM pós reestruturação produtiva se faz necessário compreender, inicialmente, quais foram as alterações ocorridas no processo de trabalho dos mesmos neste contexto. Para isso, recorreu-se à análise dos depoimentos dos representantes institucionais de saúde e segurança do trabalho no Estado do Amazonas (CEREST/AM) e, também, dos trabalhadores, por meio de seus representantes no Sindicato dos metalúrgicos de Manaus. Assim, o próximo tópico apresentará esses resultados da pesquisa de campo.

2.3 – Impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde e na Segurança dos trabalhadores: percepção dos representantes institucionais do CEREST e do Sindicato dos metalúrgicos de Manaus.

A problemática da saúde e segurança no trabalho envolve atores sociais representados pelo Estado (instituições públicas voltadas para a saúde e segurança no trabalho), o capital (empregadores) e o trabalho (os trabalhadores). Neste tópico do

trabalho, a análise centra-se na ótica dos atores do trabalho, representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus e, também, do Estado, representado pelo Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST)²⁴.

Acredita-se que os dois atores tenham competência suficiente para analisar a questão da Saúde e da Segurança dos trabalhadores no PIM, lógico sob diferentes pontos de vista. O CEREST, representando o Estado, tem como um de seus principais papéis a participação na elaboração e execução da Política de Saúde do Trabalhador no Estado, enquanto o Sindicato é responsável por representar os trabalhadores na luta pelos seus direitos trabalhistas, conforme quadro a seguir:

Quadro 3: Informações dos entrevistados representantes do Estado e do Trabalhadores

Agente Representante do Estado - CEREST	Representante dos Trabalhadores - Sindicato
Função: Coordenadora do CEREST	Função: Diretor de Saúde e Segurança
Experiência 7 anos a frente do CEREST	Experiência: 24 anos de trabalho no PIM e 15 anos no Sindicato
Sexo: feminino	Sexo: Masculino

Fonte: Pesquisa de Campo, junho-julho de 2010.
Elaboração: pesquisadora

A partir deste perfil dos sujeitos de pesquisa entrevistados, passa-se a analisar as percepções desses representantes sobre o tema em discussão.

Entendendo que a Reestruturação Produtiva causou no mundo inteiro, intensas transformações, principalmente no processo produtivo, buscou-se captar quais mudanças no processo de trabalho no PIM na última década foram constatadas por estes

²⁴ O CEREST/AM foi instituído pelo Ministério da Saúde através da Portaria nº.387 de 20 de dezembro de 2003 e inaugurado em julho de 2004, tendo como missão: Prover suporte técnico e científico para a promoção, prevenção e recuperação da saúde dos trabalhadores, urbanos e rurais, independente da inserção no mercado de trabalho, favorecendo o acesso à qualidade do atendimento da rede SUS e um ambiente de trabalho saudável, com ênfase na afirmação do princípio da cidadania e solidariedade, de forma sustentável. A equipe do CEREST/AM é composta: Médico do Trabalho, Enfermeiro, Assistente Social, Fisioterapeuta, Otorrino, Fonoaudiólogo, Técnicos de Enfermagem, Agente Administrativo. Consta entre os principais atendimentos: o acolhimento dos trabalhadores, atendimento médico, psicológico, fonaudiológico, fisioterápico e jurídico.

atores entrevistados. Os mesmos foram categóricos ao afirmar a existência de mudanças no ritmo de trabalho que implicaram na degradação da saúde do trabalhador, como pode ser visualizado nas falas abaixo:

Acredito que realmente houve [...] teve uma mudança no processo produtivo, na questão das terceirizações, [...] há dez anos não era assim, hoje em dia não, você vê muitos trabalhadores, por exemplo, que ficam apenas 3 meses nas empresas e muitas vezes nesse três meses já adoecem, já saem lesionados por conta de uma cobrança no ritmo de produção, o que acaba gerando uma doença (Representante do Estado).

Houve muita, tá mais acelerada a mão-de-obra [...] é as novas tecnologias que as empresas estavam implantando nos setores e essas tecnologias estão tirando muitos empregos dos trabalhadores (Representante dos Trabalhadores).

A partir dos depoimentos dos entrevistados pôde-se analisar que apesar de estarem em grupos distintos, as transformações no mundo do trabalho não passaram despercebidas, pois os itens citados: precarização das relações de trabalho, aparecimento com maior frequência das doenças ocupacionais, implantação de novas tecnologias, desemprego estrutural, fazem parte do conjunto de transformações apontadas por Antunes (2005), Gallezzi (2002), Santos (2005) para citar alguns.

Diante desse contexto, procurou-se saber do representante dos Trabalhadores sobre essas mudanças e os impactos na vida do trabalhador, o mesmo informou que essas mudanças:

Tem afetado principalmente pelo ritmo intenso de trabalho, você usa a tecnologia, mas em compensação o ritmo de produtividade aumenta mais, a velocidade é maior, e assim ocasiona as doenças ocupacionais (Representante dos Trabalhadores).

Nessa mesma perspectiva de análise de impactos, a Representante do Estado revelou ainda os problemas enfrentados pelos trabalhadores terceirizados do PIM:

Nesses casos, muitas vezes esses trabalhadores se sentem desamparados, por que eles acham que não têm direitos, por que eles não eram da empresa, eram terceirizados, pelas empresas de RH, então isso prejudica diretamente o trabalhador, por que ele acha que

quando ele chegar e falar que só trabalhou três meses, vão dizer que ele não adoeceu lá, e que já devia ter algum problema antes. Como? se ele não tinha trabalhado antes. A empresa nega que isso tenha acontecido lá.

O relato acima revela também que não é necessário muito tempo de trabalho no PIM para adquirir alguma doença, considerando-se que o ritmo de trabalho é intenso, as horas-extras acontecem com frequência, reduzindo conseqüentemente o tempo de repouso do trabalhador, intensificando assim o desgaste dos mesmos.

Buscou-se saber também sobre as jornadas de trabalho no PIM, visto que houve um incremento considerável na produtividade a partir do início da transposição de técnicas do modelo toyotista de produção, nesse sentido questionou-se sobre a realização de horas extras.

O Representante dos Trabalhadores declarou que eles não são contra a realização de horas extras, até porque existe uma Lei que determina o limite diário para realização de horas-extras de no máximo 2 horas excedentes. Porém, relatou que esse limite não costuma ser respeitado no PIM, e que a solicitação feita pelo empregador para o trabalhador realizar horas-extras acontece geralmente,

através do autoritarismo das empresas, eles (empregadores) deixam o expediente acabar [...] você trabalha as 8 horas e quando tá faltando aproximadamente meia hora pra ir embora, o seu chefe chega lá e diz: olha vai ter hora-extra pra ti hoje, como se tivesse dizendo - você não tem opção [...]

Sob esse aspecto, expôs ainda que a realização de horas extras é muito frequente, poucos empregadores cumprem as horas limitadas por lei, existindo aqueles que chegam até 5 cinco horas de trabalho excedente em um único dia. Conforme o Representante dos Trabalhadores, essa situação acontece o ano inteiro, intensificado em alguns períodos do ano em que a demanda por produtos aumenta. Para o representante dos Trabalhadores essa situação prejudica a saúde dos trabalhadores, pois se você passa do seu limite de trabalho, da sua carga horária de trabalho, isso vai acabar afetando o próprio trabalhador.

Nesse sentido, a Representante do Estado declara que os trabalhadores mencionam com frequência que outra estratégia utilizada é o aceleramento da linha de montagem quando a produção está atrasada, pois a empresa precisa atender uma

demanda. Nesse momento a empresa visa somente ao lucro, enquanto isso os trabalhadores tem que seguir o ritmo de trabalho determinado por seus superiores.

Para a Representante do Estado a realização de horas extras acontece determinada por duas situações. De um lado tem-se aqueles trabalhadores que fazem hora extra para manter um padrão de vida melhor, considerando-se que o custo de vida em Manaus é alto, e os salários pagos no PIM são baixos. Essa situação acaba tornando os trabalhadores de certo modo dependentes da hora-extra, destaca-se que essa situação é muito boa para o empregador. No outro lado, temos aqueles trabalhadores que fazem horas extras por se sentirem obrigados, a maioria, por sinal, como mostra a fala a seguir:

tem a famosa lista seguida da pergunta quem vai ficar? se o trabalhador não ficou na primeira vez, na segunda, aí quando chega na terceira vez, o supervisor diz: pô cara tu nunca contribui, é a terceira vez que eu peço pra te fazer hora-extra e tu nunca fica, tu não colabora, aí na outra vez que ele for chamar novamente para fazer hora-extra esse trabalhador vai ser o primeiro a se colocar a disposição. Aí entra a pressão psicológica, o trabalhador começa a pensar é melhor ficar do que ser demitido.

Considera-se que a realização de horas extras é um dos grandes agravantes para a saúde do trabalhador, visto que este já tem uma longa e extenuante jornada de trabalho, sem pausas necessárias para o descanso e reposição de energias do corpo, situação esta já apontada por Marx (1999) e Dal Rosso (2008), contribuindo ainda mais para acelerar o desgaste do trabalhador.

Nesse sentido, o Representante dos Trabalhadores comenta que para amenizar essa situação, os Sindicatos do Brasil estão reunidos na luta pela aprovação de uma PEC (Projeto de Emenda Constitucional) que objetiva principalmente a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas. Com a aprovação dessa PEC, os Sindicatos esperam atingir dois objetivos: diminuir o índice de acidentes ao aumentar o tempo de descanso e diminuindo tempo de exposição aos riscos, e aumentar o número de vagas disponíveis.

Assim, ressalta que há uma necessidade de uma direção por parte do Governo Brasileiro para essa problemática, pois acreditam que

Os governantes deveriam junto com as empresas tentar mudar algumas situações, como o ritmo, jornada de trabalho. Nesse último caso, estamos tentando mudar a jornada de 44 para 40 horas semanais. Essa luta pela redução é justamente para evitar o agravamento das questões de saúde, para o trabalhador ter mais descanso, além de gerar mais empregos (Representante dos Trabalhadores).

As narrativas tanto do Representante dos Trabalhadores quanto do Estado confirmam que o uso das novas tecnologias, tem beneficiado o capitalista em detrimento dos trabalhadores. Segundo Dal Rosso (2008), esse sistema tem afetado o trabalhador, pois a intensificação do trabalho traduz-se em maiores desgastes físicos, intelectual e emocional. Tal fato pode ser comprovado através de um maior índice de acidentes do trabalho, pelo acréscimo das lesões por esforço repetitivo, enfim, pelo adoecimento que afeta o trabalhador, repercutindo sobre a família, com custos para o conjunto da sociedade.

Já no que diz respeito às principais reclamações apresentadas pelos trabalhadores do PIM no quesito saúde, o Representante dos Trabalhadores informou que,

É a questão do ritmo de produção acelerado, que não tem o rodízio de posto, que teriam que ser feitos, seria o correto, e a maioria das empresas não fazem, aí o trabalhador fica acometido dessas doenças ocupacionais como a tendinite e bursite, hérnia de disco, e muitas dessas empresas não reconhecem que essas doenças são feitas ali dentro (na empresa)

Para o Representante dos Trabalhadores, a garantia da saúde e da segurança dos trabalhadores em Manaus está difícil de ser assegurada, disse inclusive que o Sindicato sente-se só nessa empreitada, e para tentar amenizar tal situação pretendem “entrar em contato com Ministério Público que é para fazer uma parceria para poderem atuar em cima das empresas”.

Em análise similar, a Representante do Estado destacou, que em razão da economia de Manaus ser voltada principalmente para a produção industrial, os principais problemas de saúde dos trabalhadores concentram-se no PIM, e lá

O grande problema que nós temos, além, dos acidentes graves e fatais são as doenças relacionadas ao trabalho, no caso específico a LER/DORT, [...] temos um número muito grande de trabalhadores afastados por doenças relacionadas ao trabalho LER/DORT e são pessoas que por conta do trabalho exercido lá, estão lesionadas, algumas até deficientes, que não tem condições de retornar ao trabalho, inclusive com dificuldades até para realizar suas atividades diárias.

A Representante do Estado esclarece que as doenças classificadas pelo Ministério da Saúde como LER/DORT se dão por que

a causa foi justamente uma série de fatores dentro do meio de trabalho. Essas doenças vêm aparecendo devido ao ritmo acelerado, força excessiva, ambiente de trabalho ergonomicamente inadequado, a própria organização do trabalho, a questão da pressão de superiores para aumentar a produção, por conta do tempo de exposição [...] e as LER/DORT vão acontecer conforme o tempo de exposição dos trabalhadores [...] isso pode gerar bursite, tendinite, hérnia de disco, isso é caracterizado como lesões por esforço repetitivo.

Assim, verifica-se que tanto o Representante do Estado quanto o Representante dos Trabalhadores, confirmam que as doenças ocupacionais tem se configurado como uma das principais queixas dos trabalhadores no PIM.

É nesse sentido que o Representante dos Trabalhadores declara que no pólo eletroeletrônico, o principal problema de saúde, diz respeito a “LER/DORT, sendo este, o tipo de acidente mais freqüente, pois os acidentes típicos são mais raros agora, mas não deixam de acontecer também!”

Esse comentário revela que houve alterações, pois mostra que antes os acidentes típicos eram mais comuns, e hoje há uma inversão, essa declaração é confirmada através dos dados coletados, nos quais se verificou que o índice de doenças ocupacionais é aproximadamente 400% superior ao índice de acidentes típicos registrados.

Contudo, o Representante dos Trabalhadores salienta que o diagnóstico dessas doenças ocupacionais tem se revelado um grande entrave para os trabalhadores, estes tem se deparado com dificuldades na rede de saúde, pois

Na hora de fazer o diagnóstico é meio complicado, por exemplo, um funcionário de uma empresa sofre um acidente, eles falam que o diagnóstico é fácil, mas na hora de caracterizar o acidente, o fato real, pra passar as informações para a empresa, para depois fazer o que é necessário eles não fazem [...] a maioria desses profissionais trabalham em interesse dos empresários (Representante do Sindicato).

Esta situação denunciada coloca em xeque o que a Portaria 777/2004²⁵ preconiza sobre a notificação compulsória de acidentes de trabalho, pois conforme essa Portaria a notificação deve ser feita pelos profissionais de saúde que atendem esses trabalhadores.

Essa situação é também relatada pela Representante do Estado, que menciona que para o enfrentamento dessa questão tem procurado intensificar os cursos de formação para os profissionais de saúde em Manaus, com destaque para as LER/DORT, a intenção é que

O profissional de saúde que está atendendo esse trabalhador no SUS faça o Nexo Causal entre a doença e trabalho que ele desempenha e notifique o caso, assim com base nas notificações entrará as ações de Vigilância e Saúde do trabalhador junto com os órgãos que serão envolvidos (Vigilância Sanitária, Superintendência Regional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho), então os desdobramentos dessas notificações é justamente a questão da Vigilância, para que as empresas mudem e façam adequações que vão trazer benefícios para o trabalhador.

Na prática tem se verificado que a notificação compulsória funciona deficitariamente, e apesar do profissional de saúde ter um importante papel, ele nem sempre é exercido satisfatoriamente, pois a maioria desses profissionais realiza o atendimento ao trabalhador sem considerar as *condições de trabalho* a que ele está sujeito.

²⁵ Essa portaria de 28/04/2004 dispõe sobre os procedimentos técnicos para notificação compulsória de agravos a saúde do trabalhador em rede de serviços Sentinela, específica, no Sistema Único de Saúde (SUS).

Diante das falas acima, cumpre destacar que para o Representante dos Trabalhadores existem interesses diversos no âmbito dessa problemática, para exemplificar sua posição citou como exemplo o tempo que o Sindicato levou para conseguir contratar um médico do trabalho para prestar assessoria, pois:

Quando chegávamos até os médicos dizendo que éramos do Sindicato dos Metalúrgicos e que queríamos contratá-los para prestar assessoria ao Sindicato, tu sabe o que eles diziam? que eles não eram nem doidos de trabalhar no sindicato, que eles não queriam bater de frente com os empresários [...] só conseguimos contratar um médico depois de muito tempo, e só pra assinar as CATs, foi o único que teve coragem, por que o restante que nos fomos atrás nenhum queria trabalhar no Sindicato, a situação fica difícil assim...

A esse respeito, a Representante do Estado afirma que o trabalhador que sofre um acidente do trabalho, e mesmo não sendo identificado como tal, faz todo o atendimento pelo SUS, e, contribui tanto para subnotificação dos agravos a Saúde do trabalhador como para a desresponsabilização do empregador, recaindo sobre o SUS todos os custos.

Pois para identificação dos trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ela destaca que pode ser realizada pelo,

SUS através dos hospitais, principalmente os pronto-socorros, e os médicos identificam os acidentes de trabalho pela emissão da CAT, que se torna uma obrigação, no caso de acidentes típicos é muito mais fácil de ser trabalhado, enquanto a identificação de doenças ocupacionais é mais problemática. Por exemplo, fazer um diagnóstico de câncer ocupacional é muito complicado, [...] são essas complexidades do sistema que acabam atrapalhando o próprio Estado no enfrentamento dessa questão.

Contudo, também aponta sobre o posicionamento de alguns profissionais de saúde, sobre a recusa em notificar, afirmando que: “existe um receio de notificar casos de doenças relacionadas ao trabalho porque entra numa questão econômica, do setor produtivo do DI”.

É interessante mencionar que quanto à questão da Saúde dos Trabalhadores, a Representante do Estado destaca que

o trabalhador quando é atendido pelo SUS, ele faz todo um tratamento, toda uma reabilitação, porém se ele volta para o mesmo **meio de trabalho adoecido, destaco que quem está adoecido é o ambiente de trabalho e não trabalhador**, então quando ele volta ao trabalho, todo o trabalho que já foi feito anteriormente de recuperação da saúde, se perde.

Essa análise nos indica que são os ambientes de trabalho que estão adoecidos, ou seja, a organização, a gestão, as condições de trabalho que estão doentes. Assim, o processo de adoecimento não depende apenas de uma situação individual do trabalhador, considerando-se que o ambiente de trabalho adoecido poderá afetar qualquer trabalhador que a empresa colocar para ocupar a vaga do trabalhador doente.

O Representante dos Trabalhadores aponta que um dos principais problemas que eles enfrentam diz respeito ao reconhecimento dessas doenças como acidentes do trabalho por parte do INSS, ressaltando que o Sindicato tem tentado chamar a atenção da sociedade para essa questão através da imprensa, salientando que

A dificuldade é de reconhecer o que aconteceu no acidente do trabalhador. O INSS é um órgão sério e competente para fazer esse procedimento, e aí acontece uma situação dessas!, ele (INSS) não reconhece que o trabalhador sofreu um acidente e fica muito complicado, aí o trabalhador acha que é o Sindicato que não fez direito, mas tudo que a gente faz aqui é de acordo com a legislação do INSS, ou seja, com acompanhamento médico, laudos, exames, análise do Engenheiro de Segurança do Trabalho, nós só abrimos a CAT se estiver de acordo com o sistema, mesmo assim eles não aceitam, de cada **100 CATs que abrimos, o INSS aceita no máximo 10%, quando deveriam aceitar pelo menos 80%, conforme acordado com MPT.**

No âmbito dessa questão, o Representante dos Trabalhadores ainda revela que as CATs emitidas pelas empresas na maioria das vezes são aceitas, todavia as empresas abrem CATs só em poucos casos, geralmente quando são acidentes típicos e raros casos de doenças.

O Representante dos Trabalhadores afirma ainda, que existe uma empresa, sendo esta a maior fabricante de telefone celular do PIM, que tem uma dura política sobre o reconhecimento dos acidentes do trabalho,

Tem-se muitas queixas dos trabalhadores, nos casos que abrimos CATs e o INSS acatou, verificamos que ao INSS convocar a empresa para apresentar o estudo ergonômico sobre o posto de trabalho que aquele trabalhador exercia, para que assim possa ser realizado o NTEP, a empresa geralmente manda laudos como se o trabalhador exercesse outra função, ou seja, uma função que aquela doença não está associada, impossibilitando o reconhecimento daquela doença como do trabalho.

A situação acima relatada nega ao trabalhador o reconhecimento de um direito, colocando-o sujeito à vontade do empregador. Verifica-se também que a criação do NTEP por si só não é capaz de garantir o reconhecimento das doenças relacionadas ao trabalho, pois enquanto não houver um sistema de fiscalização efetivo, o empregador sempre vai encontrar meios de descaracterizar o acidente. Dessa forma, é necessário muito mais que o NTEP, uma política de prevenção eficaz.

Nos casos acima citados, tanto o Representante dos Trabalhadores como a Representante do Estado, destacam que orientam os trabalhadores a recorrerem da decisão do INSS, pois a negação na primeira perícia, ainda existe a possibilidade de se fazer mais dois pedidos de reconsideração no próprio INSS. Caso não haja sucesso, os trabalhadores são orientados a recorrer para o MPT, o que geralmente tem garantido o direito aos trabalhadores, obrigando o INSS a pagar o benefício retroativo, assim como as empresas a realizarem o depósito das parcelas do FGTS.

O Representante dos Trabalhadores revela também outro problema gerado, pois:

A situação dos trabalhadores complica-se ainda mais quando eles não têm esse benefício reconhecido, pois aqueles que já sobreviviam com pouco dinheiro, passam a enfrentar mais dificuldades, pois nessa briga com INSS pode demorar meses, sem contar que mesmo quando o acidente é reconhecido o pagamento do benefício é demorado, o que faz com que muitos trabalhadores passem dificuldades, sem ter dinheiro nem para pegar um ônibus para ir para a fisioterapia.

Constata-se que os problemas enfrentados pelos trabalhadores após sofrerem um acidente de trabalho são inúmeros. Nesse sentido, verifica-se que os impactos causados pelos acidentes de trabalho extrapolam o âmbito da empresa, e se convertem também em problemas sociais, tendo como vítimas as famílias desses trabalhadores.

Nesse cenário verifica-se que a totalidade da vida dos trabalhadores que tiveram o reconhecimento das CATs negadas é afetada.

Assim, identifica-se que a recusa no reconhecimento das doenças ocupacionais pelo INSS é fato recorrente, e que tem se tornado cada vez mais comum a intervenção da justiça nesses casos, que apesar de demorado, garante aos trabalhadores o exercício de um direito.

Conforme relato da Representante do Estado, essa situação é muito complexa, citando um exemplo de um médico, que ao se negar reconhecer uma doença ocupacional de uma trabalhadora do PIM, insinuou que a trabalhadora poderia ter adquirido essa doença lavando roupas em casa.

A Representante do Estado destaca que se o médico tivesse levado em conta a *anamnese* da paciente para definir seu diagnóstico, com certeza não teria negado o benefício e teria garantido a trabalhadora o reconhecimento de um direito.

Nesse caso, entra o papel do profissional de saúde, dele exercer seu papel enquanto tal, pois, a literatura aponta que as LER/DORT são adquiridas por meio do esforço repetitivo, polivalência, ritmo intenso, contínuo e sem as pausas necessárias para o descanso do corpo. Nesse ínterim, destaca-se que a polivalência faz com que

o trabalhador se desdobre em várias tarefas sucessivamente, de tal forma que lhe seja praticamente impossível trabalhar de maneira a usufruir pequenos intervalos de descanso. Em outros termos, ela seria o meio pelo qual o trabalho passaria a ganhar em intensidade, a exigir maior empenho, a consumir mais energias pessoais, físicas, emocionais e cognitivas (DAL ROSSO, 2008, p.14).

Como se pode observar, com as mudanças provocadas via reestruturação produtiva, o trabalhador passa de uma atividade para outra seguidamente sem pausas para descanso. Nesse mesmo sentido, já observava Dejours (1992) ao afirmar que a introdução da administração científica do trabalho foi profundamente prejudicial ao

trabalhador, pois as pausas realizadas e controladas pelo próprio trabalhador (os chamados tempos mortos ou porosidade de trabalho) constituíam-se como momentos em que agiam as operações que regulavam o binômio homem-trabalho, com a função de garantir a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador. É possível imaginar que implicações a polivalência do modelo atual de organização do trabalho pós reestruturação (toyotista) exercem sobre a saúde do trabalhador, tendo em vista que esse modelo intensificou o ritmo do modelo anterior (fordista-taylorista) da *chamada administração científica do trabalho*.

Nesse contexto, salienta-se que tem se tornado cada vez mais comum o desenvolvimento dos transtornos mentais nos trabalhadores. A Representante do Estado afirma que não tem dados concretos sobre o PIM, mas não dá pra negar que houve um incremento desses casos.

Outro ponto que a Representante do Estado menciona sobre a recusa de alguns médicos em reconhecerem as doenças ocupacionais diz respeito à “desconfiança” que eles possuem sobre a versão do trabalhador, fato que a Agente do Estado afirma está combatendo através dos cursos de capacitação em Saúde do trabalhador. Sobre essa questão do enfrentamento da desconfiança sobre a versão do trabalhador, destaca que:

Isso é uma luta diária, uma luta cotidiana por que aí você tem a questão econômica, que você não pode se desprender disso, isso existe, é forte, e influencia e muito até mesmo na definição de políticas do Estado [...] o estado depende muito dos recursos do DI.

A Representante do Estado também revela que a recusa do INSS em aceitar as CATs coloca esses trabalhadores em uma situação delicada, obrigando-os muitas vezes a recorrerem à justiça para terem suas lesões reconhecidas como acidentes do trabalho.

Frente a essa situação, o Agente do Trabalhador denuncia:

ao chegar na segunda perícia, a maioria dos peritos nem sequer olha ou conversa com o trabalhador, eles só olham o laudo do perito anterior e acatam a decisão, ou seja, não funciona, você tenta mais uma vez e acontece a mesma coisa, e a gente acaba na justiça, só que enquanto isso, os trabalhadores não recebem nem da empresa nem do

INSS, a situação fica triste, os trabalhadores ficam sem dinheiro até para ir a fisioterapia.

Diante da situação acima, perguntou-se se o NTEP, que foi largamente anunciado no início de 2007, como a grande revolução no sistema de reconhecimento dos acidentes de trabalho, mudou alguma coisa nessa questão. O Representante dos Trabalhadores revelou que nada mudou, pois

a empresa pode fazer um Nexo Técnico diferente da realidade, de um outro setor[...] por exemplo, o trabalhador exerce sua função numa área, que eles (empregadores) sabem que gera esse problema, aí eles mandam a avaliação ergonômica de uma área em que o trabalhador não teria esse problema, **pra descaracterizar como acidente de trabalho, isso é prática recorrente.**

Nessa mesma perspectiva, a Representante do Estado também relata sobre os problemas de reconhecimento da doença como acidente do trabalho, pois “a empresa vai tentar de todas as maneiras descaracterizar o acidente do trabalho”.

Observa-se que os avanços apontados pela legislação ainda estão longe de alcançar esses trabalhadores, visto que o INSS não avançou nesse quesito, e por falta de fiscalização também, as empresas encobrem a realidade.

O Representante dos trabalhadores destacou ainda que:

Nos poucos casos que os peritos reconhecem como acidente de trabalho, ou seja, quando o trabalhador é enquadrado no código 91, no qual ficará recebendo auxílio-doença acidentário, em alguns casos não passa nem 15 dias e a empresa vai ao INSS e pede pra fazer transformação no código 31, ou seja, auxílio-doença previdenciário.

Essa situação, segundo o Representante dos Trabalhadores, acontece em função do que é preconizado pela Lei, que diz que em caso de auxílio-doença acidentário a empresa deverá continuar depositando o FGTS, assim como será garantido estabilidade para o trabalhador ao retornar de até um ano, enquanto que essas garantias não existem no auxílio-doença previdenciário, pelo código 31. Nesse caso, quando o trabalhador é afastado, o contrato de trabalho é suspenso, ficando sob responsabilidade do INSS o pagamento do benefício.

Nessa situação, os trabalhadores ficam entregues a vontade do empregador, conforme relato a seguir:

Geralmente quando o código é 31, após haver a alta, autorizando o retorno ao trabalho esses trabalhadores são mandados embora, o que não acontece no código 91, que as empresas são obrigadas por lei a manter o contrato de trabalho por um prazo, mas isso não quer dizer que eles não vão mandar embora esses trabalhadores também. **No DI os trabalhadores são tratados pelas empresas como uma manga, eles sugam, tiram o sabor, a parte boa, e depois jogam fora (Representante dos Trabalhadores).**

Revoltado com a posição tomada pelo INSS, o Representante dos Trabalhadores revela que não consegue entender o porquê da recusa do INSS em reconhecer as CATs abertas pela instituição. Destaca-se que o sindicato segue apenas o que foi preconizado no Decreto nº 357, de 7 de dezembro de 1999, ou seja, na falta de comunicação por parte da empresa, a CAT pode ser formalizada ainda pelo próprio acidentado, seus dependentes, pelo médico que o assistiu, qualquer autoridade pública ou pela entidade sindical competente.

A esse respeito concordamos com o sindicato, pois não existe justificativa para não aceitação das CATs emitidas pelo mesmo, afinal a partir do NTEP provar se é ou não acidente do trabalho cabe as empresas e ao INSS, solicitar a prova.

Cumprir destacar, que esse Decreto esclarece também que a comunicação por parte do acidentado ou de seus representantes não exime a empresa da responsabilidade pela falta do cumprimento da comunicação do acidente no prazo estipulado. Entretanto, tem sido o sindicato o responsável por grande parte das aberturas de CAT, apesar desse imenso número de abertura de CATs pelo Sindicato, o Representante dos trabalhadores deixa claro que nem 10% dessas CATs são aceitas/reconhecidas pelo INSS.

O Representante dos Trabalhadores informou que essa situação vem se arrastando há alguns anos e que ultimamente tem piorado. Frente à essa problemática, o Sindicato realizou uma reunião em Dezembro de 2009 com o INSS na presença do Ministério Público do Trabalho, no qual o MPT orientou que o INSS deveria aceitar pelo menos 80% das CATs emitidas pelo Sindicato, e que a responsabilidade de comprovar se foi ou não acidente de trabalho era da empresa e não do INSS.

Entretanto, até o mês de junho de 2010, seis meses depois não foi verificada nenhuma mudança no direcionamento do INSS, conforme afirma o Representante dos Trabalhadores.

Outra situação destacada pela Representante do Estado é que as empresas se aproveitam da desinformação dos trabalhadores, pois

tem empresas que afastam o trabalhador recebendo benefício previdenciário e os convencem que é melhor assim, principalmente em razão do pagamento, pois assim eles não vão ter problemas para receber do INSS, etc... Têm os outros casos de trabalhadores que não chegam nem a ser encaminhados para Previdência, esses ficam afastados do trabalho em casa durante um mês, dois meses, os trabalhadores não tem a informação sobre como isso funciona, aí ele acha que a empresa ta sendo “boazinha” com ele, quando na verdade ta deixando de registrar um acidente.

Essa entrevistada revela, assim como o Representante dos Trabalhadores, que esse mascaramento se dá em função de uma Lei, que fala de

um seguro que as empresas tem que pagar conforme o número de acidentes, então se a empresa tem “X” afastamento ela tem que pagar mais e sem tem menos afastamento ela tem que pagar menos. Então para empresa é mais fácil ela deixar o trabalhador afastado ou por doença, ou mesmo pagando ao trabalhador o salário normal, do que ela registrar o acidente, nesse caso, a empresa não vai correr o risco de ser multada e ter naquele seguro um valor aumentado.

Como se verifica, a própria legislação contribui para esse mascaramento, ao criar mecanismos que teoricamente poderiam contribuir, mas que por falta de fiscalização, entre outras ações, acaba por agravar ainda mais a situação dos trabalhadores.

Questionou-se também para a Representante do Estado sobre como está a política de Saúde do Trabalhador no Estado do Amazonas, esta comentou que tem avançado nessa questão, mas que ainda encontra-se com entraves, nesse sentido disse que:

O Estado, através da Secretária de Saúde desde 2003 está implantando a Política de Saúde do Trabalhador e vem desenvolvendo ações de prevenção, proporcionando a saúde dos trabalhadores conforme preconiza a Constituição Federal e a Lei Orgânica do SUS. Muitos

estados como a Bahia, São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro desde a década de 80 vêm desenvolvendo políticas estaduais direcionadas para o direito à saúde do trabalhador. Infelizmente, aqui no Amazonas essas ações só começaram em 2003, e então nós estamos ainda implementando as ações de prevenção, de atenção integral a saúde do trabalhador, ainda está no começo, ainda tem muita coisa para melhorar.

Entre os pontos destacados que precisam ser melhorados, a entrevistada menciona a questão do registro das notificações dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho pelo serviço público de saúde, pois esse:

é um trabalho que a gente vem desenvolvendo desde 2007 e já tem unidades de saúde notificando os acidentes do trabalho, porque com base nessas informações, vamos poder estar implementando ações de Vigilância, de prevenção dos acidentes [...] por que só temos até agora como base de dados a Previdência Social, mas que só atende somente ao mercado formal

Alerta que os trabalhadores informais, assim como os servidores públicos, entre estes a Polícia Militar e Civil e os trabalhadores da saúde, também têm sofrido um número considerável de acidentes, entretanto não existem dados fiéis sobre a questão. Assim, para cálculos afirma, “na Previdência tem muita coisa, então você multiplica por pelo menos três vezes, aí você vai ter uma noção do índice de acidentes reais no Brasil”

A política voltada para a saúde do trabalhador no Brasil, mesmo tendo evoluído nas últimas décadas, continua com deficiências estruturais e apesar da legislação ser considerado avançada, esbarra em entraves comuns, como operacionalização e fiscalização, impedindo assim que de fato ocorram mudanças nos ambientes de trabalho.

Procurou-se saber também a percepção que o Representante dos Trabalhadores possui sobre a atuação dos órgãos públicos, responsáveis pela fiscalização nos ambientes de trabalho, ele classifica essa atuação como razoável visto que acredita que:

[...], Nas ações do MPT deveria ter participação do Sindicato, por que a gente também precisa ficar a par dessa situação por que na verdade a gente não sabe se realmente eles fizeram a fiscalização ou não [...] pois o Sindicato protocola as denúncias, pedidos de fiscalização, mas na hora do MPT fazer a fiscalização eles não querem acompanhar. Aí nos acabamos sozinhos, o presidente do nosso Sindicato está tentando ver essa situação, se a gente pode ir com o MPT fazer a fiscalização.

A Representante do Estado também considera como razoável a atuação dos órgãos fiscalizadores em Manaus, por acreditar que todos os órgãos possuem dificuldades. Nesse contexto, ressalta-se que os órgãos fiscalizadores, assim como o próprio CEREST enfrentam dificuldades, estas concentradas principalmente na escassez de profissionais, o que torna esse trabalho muito deficiente, tornando o acompanhamento e as fiscalizações raras. Salienta-se que essa situação é fruto da pouca importância dada pelos governantes brasileiros para questão da fiscalização, pois não basta apenas criar as normas, mas é primordial garantir que sejam cumpridas.

Perguntou-se também para o Representante dos Trabalhadores sobre a atuação do CEREST, este frisou que:

até hoje eu não sei qual seria a função dele. A gente faz os procedimentos e depois envia uma cópia pra eles, eles não dão um retorno dos que eles fizeram ou deixaram de fazer [...] pelo menos o MPE quando encaminhamos as cópias das CATs, depois eles mandam um relatório dizendo quais foram às ações tomadas.

Observa-se assim que os órgãos que deveriam prezar pela Saúde e Segurança dos Trabalhadores executam suas atividades de forma desarticuladas, dificultando ainda mais o enfrentamento dessa problemática que por si só já é complexa.

A Representante do Estado esclarece que a função do CEREST Estadual é dar direcionamento, pois quem executa as ações é o município, no caso o CEREST Regional. Para o Representante dos Trabalhadores, além de uma maior intervenção por parte do Estado, se faz necessário que as empresas também realizem algumas ações para diminuir o índice de acidentes no PIM, entre estas cita a melhoria da questão ergonômica e a implantação de ginástica laboral. Salienta que a questão ergonômica tem fortes impactos sobre a condição de saúde dos trabalhadores, situação esta que poderia ser amenizada com a adaptação dos postos aos trabalhadores.

A Representante do Estado aponta como necessidade para melhoria das condições de Saúde e Segurança dos trabalhadores do PIM, o cumprimento da legislação existente, pois o Brasil é um dos países mais avançados na legislação trabalhista, entretanto, falta fiscalização para que a mesma seja cumprida, caso contrário o descaso com os trabalhadores continuará a ocorrer.

Neste aspecto, concordamos com os representantes tanto do Estado como dos Trabalhadores, contudo acrescentamos que é necessário ainda uma mudança mais profunda, ou seja, no próprio sistema, pois o índice de acidentes e doenças do trabalho só irão reduzir definitivamente com ritmo de trabalho menos intenso, pausas capazes de permitir que o trabalhador recomponha suas energias, menos pressão entre outros, fato impossível no atual sistema. Nesse contexto, o Representante dos Trabalhadores aponta que no Brasil existem muitas leis que realmente poderiam garantir uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores, entretanto, o que se tem observado é que elas não são aplicadas na íntegra, e algumas leis que seriam para proteger os trabalhadores, acabam se transformando em uma arma nas mãos dos empregadores contra os próprios trabalhadores, para exemplificar menciona:

O Governo vai assinar uma lei, que tem como objetivo incentivar as empresas evitarem acidentes de trabalho através de abonos no pagamento do seguro variando de 1 a 3%, quanto menos acidentes, maior o incentivo, aí as empresas agora é que vão se recusar a reconhecer os acidentes de trabalho.

A Representante do Estado também comentou, sobre essa nova legislação que vai ser publicada ainda em 2010. Sobre essa questão, ela comentou que essa legislação vai facilitar a articulação com os órgãos como MPT, Superintendência do Trabalho, para que assim possa fazer visitas aos ambientes de trabalho, pois isso ainda não acontece, tendo existido apenas uma experiência no interior do estado. Essa portaria irá tratar especificamente da Saúde do Trabalhador, que prevê este tipo de ação, portanto esse trabalho só vai começar a partir dessa instrumentalização.

Por enquanto, as ações de fiscalização nos ambientes de trabalho são realizadas apenas pela Vigilância Sanitária, mas suas ações limitam-se a verificar principalmente alimentação, qualidade da água, entre outros aspectos, entretanto quanto à questão da organização do trabalho, não têm poderes para isso.

Quanto às ações de Saúde e Segurança voltadas para o PIM, por parte do CEREST, a Representante do Estado menciona que o CEREST tem tentando entrar em algumas empresas do PIM através do oferecimento de palestras sobre a prevenção de LER/DORT. Entretanto, até hoje não conseguiram fazer nenhuma, apesar das empresas

dizerem que acham esse tema importante, nenhuma abriu espaço para a realização dessas ações.

Importar destacar que apesar dos dados do CEREST apontarem que um dos ambientes mais perigosos para os trabalhadores no Amazonas é o PIM, a ação desse órgão por uma infinidade de deficiências e falhas legislativas não consegue chegar até lá, nesse caso suas ações tem se limitado a grosso modo, a receber os trabalhadores acidentados, quando poderiam agir principalmente na prevenção e na fiscalização.

Buscou-se saber também em que situações os trabalhadores procuravam tanto o Sindicato quanto o CEREST:

São poucos os trabalhadores que nos procuram no início da doença, os que nos procuram geralmente já vinham sentindo os sintomas há bastante tempo e pelo medo de pegar as contas nunca procuraram ajuda antes (Representante do Trabalhador).

O trabalhador começa a sentir dores, a se incomodar com as dores, aí ela agüenta com medo. Primeiro porque acha que não ta doente e que essa dor vai passar, mas é totalmente ao contrário. Aí ele só vai procurar ajuda nos últimos minutos, quando a doença já está em estado avançado, ou seja, quando ele não consegue mais fazer as atividades da vida diária dele, como escovar os dentes, pentear o cabelo ou até mesmo colocar um sutiã, eles chegam a essa situação que não conseguem mesmo trabalhar, aí que ele procura o médico, a empresa, pra dizer e aí ele sente a diferença, a rejeição. Por isso, os mais novatos têm a questão do medo de perder o emprego, por que você sabe que uma empresa dessas grandes, demite 5 ou 10, tem 30 pra ocupar aquele lugar (Representante do Estado).

Após essas observações é válido destacar que para Dejours (1992, p.33-4) a doença e o trabalho, são indissolavelmente ligados e guardam um conteúdo específico, e “a ideologia da vergonha erigida pelo subproletariado não visa à doença enquanto tal, mas a doença enquanto impedimento ao trabalho.” Dessa forma, em condições precárias de sobrevivência, não há lugar para a ansiedade face a doença, focando-se os trabalhadores em garantir a sobrevivência. Apesar dessas considerações terem sido feitas há mais 70 anos, elas continuam atuais.

Quanto às mudanças no processo produtivo, a Representante do Estado também confirma a triste realidade dos trabalhadores, fazendo uma comparação com o que acontecia antigamente, destaca que eles antes se sentiam mais seguros quanto à manutenção dos seus empregos, observando que

Os trabalhadores sentiam essa segurança por várias situações, por exemplo, você entrou com 18 anos e passou 10, 15, 20 anos dentro da empresa e tinha uma série de “direitos e benefícios”, porém quando este mesmo trabalhador adoece, a visão que ele passa a ter da empresa é outra, porque antes quando eles eram sadios a empresa era tudo pra eles, sentiam-se estáveis, porém quando chega a doença, as empresas já passam a tratar o trabalhador diferente, eles se sentem humilhados, excluídos, no caso dos supervisores que antes tinham um bom relacionamento, quando o trabalhador começa a se queixar de problemas tudo muda.

Quanto ao reconhecimento da doença, a Representante do Estado (CEREST) declara que apesar da informação está cada vez mais acessível sobre o que se caracteriza como acidente do trabalho, os trabalhadores ainda demoram a procurar pelos órgãos que podem ajudá-los. Dessa forma, revelou que os trabalhadores acidentados que procuram o CEREST, mesmo aqueles que já possuem CAT, tem muitas dúvidas sobre a situação deles, frente a essa questão foram montados grupos de trabalho para esclarecer sobre temas como CAT, CLT, Previdência etc.

A Representante do Estado destaca que antes o índice de adoecimento era menor, as leis trabalhistas mais rígidas, o que fazia com que esses trabalhadores se sentissem seguros. Observa-se que essa situação relatada expressa que a partir das reformas neoliberais voltadas para as demandas de flexibilização do processo de reestruturação da produção, foram introduzidas alterações na legislação trabalhista que representou uma verdadeira fragilização da classe trabalhadora.

Quanto à ocorrência de acidentes do trabalho no Distrito, o Representante dos trabalhadores destacou que:

A tendência é que aumente cada vez mais, por conta da organização do trabalho que é realizado. Dificilmente vai mudar esse tipo de trabalho que as empresas executam.... O que nos estamos tentando fazer é que as empresas procurem investir mais na Saúde e na Segurança desses trabalhadores, tem que haver investimentos para que as empresas possam investir na qualidade, segurança e no atendimento desses trabalhadores. As empresas têm uma responsabilidade, definida principalmente nas NRS, são vários programas que as empresas têm que executar, mas sabemos que elas não fazem da maneira correta, ou simplesmente não fazem (Representante dos Trabalhadores).

Reforçando a fala do Representante dos trabalhadores, ressaltamos que realmente a tendência é que o índice de acidentes cresça, afinal, a reestruturação do processo produtivo continua em pleno vapor e a cada dia são criadas novas técnicas para intensificar o trabalho recaindo conseqüentemente sobre o trabalhador.

Apointa-se nesse sentido para mudanças nas características desses acidentes, inclusive com uma inversão do quadro, pois até pouco tempo atrás os acidentes típicos eram maioria e hoje são as doenças. Observa-se ainda o aparecimento cada vez mais comum entre as doenças relacionadas ao trabalho dos transtornos psíquicos.

Quanto às ações com os Sindicatos, o entrevistado comentou a existência de uma Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador (CIST) que reúne alguns Sindicatos, atendendo o que a própria política aponta, ou seja, a participação dos trabalhadores. Esta participação é considerada imprescindível, o SUS preconiza a participação do Controle Social. Essa comissão existe desde 2005.

A política elaborada pelo CEREST é encaminhada para o Conselho de Saúde para ser aprovada, para só então fazer parte do plano da Secretaria Estadual de Saúde (SUSAM)

Quando perguntada sobre as dificuldades enfrentadas para o enfrentamento da questão, a Representante do Estado apontou que a principal dificuldade é

Número reduzido de profissionais que estão a frente disso, no caso do CEREST, temos uma equipe pouca para o número de atividades que temos que desenvolver, por que a política de saúde do trabalhador abarca ações que vão desde o encaminhamento, assistência até a Vigilância [...] tem as dificuldades do próprio sistema de saúde, que é a falta de profissionais, falta de recursos, a questão dos exames médicos mais complexos, no caso de fazer uma ressonância - se for caso de LER/DORT, mas tem a dificuldade por conta do sistema de saúde, por que algumas pessoas tem entendimento que o CEREST é outra coisa [...] o CEREST não é pra ser feito de ambulatório de saúde do trabalhador, por que já temos uma rede de recursos de saúde - desde atenção básica até os hospitais de grande porte, como, Hospital Getúlio Vargas, Pronto Socorro João Lúcio, entre outros, todos são unidades sentinelas.

Outra dificuldade diz respeito ao número reduzido de profissionais no CEREST, que em função das peculiaridades geográficas enfrentam sérios problemas, principalmente referentes à logística.

Conforme a Representante do Estado, o trabalhador chega até o CEREST:

Através do Sindicato, e como a empresa não reconhece ou demite o trabalhador mesmo adoecido, ele procura o Sindicato através do direito trabalhista e em questão de adoecimento, o Sindicato abre a CAT e encaminha ao CEREST. As unidades de saúde também encaminham o trabalhador, e as próprias empresas também [...]. Antes existia uma obrigatoriedade que uma via da CAT devia ser entregue ao SUS. Existia uma resolução da Previdência Social que deveria ser emitida a CAT em 6 vias, para ser enviada ao SUS, Delegacia Regional do Trabalho (DRT), entre outros órgãos, mas há alguns anos fizeram uma nova Resolução tirando a obrigatoriedade para o SUS e para a DRT, na época nós consideramos um retrocesso [...] mas nunca deixamos de fazer o atendimento, por mais que não seja obrigatório, os trabalhadores continuam vindo, até por que o trabalhador ao vim para cá ele vai ter atendimento..

É interessante mencionar que há uma infinidade de observações que poderiam aqui ser realizadas sobre as questões que envolvem a saúde e a segurança dos trabalhadores no PIM. Entretanto, este estudo focalizou àquelas direcionadas as mudanças no processo de trabalho pós-reestruturação produtiva que alteraram as *condições de trabalho*.

Observa-se assim que a análise do direcionamento que está tomando a política de Saúde e Segurança no trabalho em Manaus é desafiadora em sua complexidade.

Para o futuro da Saúde e da Segurança dos trabalhadores no PIM, a Representante do Estado acredita que

O desencadeamento de ações, a conquista dos espaços, contribuirá para que no futuro haja uma redução dessas doenças relacionadas ao trabalho no DI, por conta da efetivação dessas ações, da participação, da articulação tanto do CEREST quanto da SUSAM, como dos outros órgãos como MPT, Sindicatos e empresa, para assim chegar a uma redução desses agravos. [...] objetiva-se que o trabalhador não fique lesionado da maneira que estão hoje, que geralmente são chamados de politraumatizados, pois tem uma série de doenças, alguns não conseguem nem mais fazer suas atividades rotineiras como lavar, passar, pentear o cabelo.

Após essa fala, cabe-nos destacar que essa seria a situação desejada, afinal não é moralmente possível permitir que esses trabalhadores, continuem a sofrerem esse tipo de acidente silenciosamente. Pois, para a sociedade como um todo é mostrado apenas os ditos “benefícios” que a ZFM trouxe para esta população, entretanto, o que se verifica é um imenso contingente de trabalhadores que estão sujeitos, em razão do próprio sistema, aos ditames dos interesses e/ou necessidades do empregador.

CAPÍTULO III

OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA SAÚDE E NA SEGURANÇA: O olhar dos trabalhadores do Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus.

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo relacionados especificamente a visão dos atores sociais do segmento dos trabalhadores sobre os impactos da reestruturação produtiva nas *condições de trabalho e seus efeitos na saúde e na segurança do trabalhador* no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus.

Assim, inicia-se abordando os principais resultados do levantamento documental realizado junto ao Sindicato dos Metalúrgicos, que teve o objetivo de analisar as CATs abertas por esta organização dos trabalhadores no ano de 2007 e 2008. Após análise dos resultados do levantamento documental apresenta-se a análise das informações obtidas por meio de entrevistas semi-estruturadas realizadas com 12 trabalhadores que sofreram acidentes do trabalho no interior das três empresas do Pólo eletroeletrônico *locus* da pesquisa. Contudo, antes de realizar as referidas análises, faz-se necessário apresentar uma breve caracterização das empresas *locus* da pesquisa e do perfil dos trabalhadores entrevistados.

3.1 – Análise das Principais características dos acidentes a partir das CATs do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus.

No levantamento documental verificou-se que o Sindicato dos metalúrgicos nos anos de 2007 e 2008 registrou 1.311 acidentes de trabalho referentes ao Pólo Eletroeletrônico, conforme tabela abaixo:

Tabela 2: Tipo de acidentes 2007/2008

Tipo de acidente	Quantidade
1- Doença	1.058
2- Típico	241
3- <i>Trajetos</i>	12
Total geral	1.311
Total	1.299

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

É interessante lembrar que foram desconsiderados para fins deste estudo os acidentes de trajeto, nesse caso o total de acidentes analisados foi 1.299 acidentes, porque se entende que a reestruturação produtiva não incide diretamente nessa questão.

A análise dos dados revela que as doenças ocupacionais têm se configurado como um dos principais problemas para os trabalhadores, diferente do que acontecia no passado, quando os acidentes típicos eram mais comuns. Assim, compreende-se que houve uma mudança no perfil dos acidentes do trabalho nos últimos anos, principalmente após a reestruturação produtiva.

Verifica-se dessa forma, que houve uma mudança na Saúde e na Segurança dos trabalhadores, indicada pela literatura sobre esse tema, que destaca que as reivindicações durante muito tempo dos trabalhadores concentravam-se nas questões que envolviam o fornecimento pelas empresas de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva), diferente do que se observa na atualidade, com a questão das doenças, que se caracterizam como acidentes silenciosos, que não tem efeito imediato, portanto, mais difíceis de serem reconhecidos e combatidos.

O aparecimento com maior frequência das doenças ocupacionais está intimamente relacionado com as mudanças recentemente operadas no mundo do trabalho, marcado principalmente pela: precarização do trabalho, flexibilização, intensificação, polivalência, “gestão participativa”, qualidade total, ampliação das horas extras, maior controle da subjetividade dos trabalhadores.

Como se observou, a ocorrência de doenças conhecidas por LER/DORT tem se tornado cada vez mais comum, principalmente no setor industrial, como tem mostrado os dados da Previdência Social dos últimos anos.

A situação no PIM não é diferente, os relatos encontrados nas CATs registradas pelo Sindicato sobre a situação geradora do Acidente é esclarecedora para nos fazer entender o porquê desse crescimento:

A trabalhadora desenvolveu sua função durante 2 anos e sete meses, com carga horária de 9, 07 horas (Acordo Coletivo) sem revezamento e frequentes horas extras por dobra de turno, desenvolvia atividades de fixação de painéis, com necessidade de manutenção de abdução/flexão de ambos os braços e compressão de polpa digital de ambos os polegares, e ainda parafusagem (06 parafusos/aparelho) com necessidade de abdução/extensão sucessiva de braço direito sustentando parafusadeira, produção de 800 aparelhos, com sobretaxas de produção (CAT aberta em 2007).

O trabalhador elaborava as suas funções no setor de produção no seguinte processo: com o braço direito movimentava a parafusadeira com movimentos para frente e para trás, fazia horas extras de 2ª a 6ª feira e, sábados e feriados alternados, conforme a solicitação da empresa, sem revezamento, durante todas as jornadas fazia movimentos repetitivos [...] (CAT aberta em 2008).

Já no que diz respeito à emissão das CATs, verificou-se que o Sindicato emitiu maior quantidade, como mostra a tabela a seguir:

Tabela 3: Emitente da CAT

Emitente	Total
Empregador	368
Sindicato	931
Total geral	1299

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Como se observa, os registros feitos pelo empregador ocorreram em menor quantidade em comparação aos registrados pelo Sindicato, com uma diferença de quase 250%. Cabe lembrar que o fato de se ter um alto índice de abertura de CATs pelo Sindicato não significa que todas foram aceitas como tais pelo INSS, conforme relatos do Representante dos Trabalhadores, o INSS não tem reconhecido nem 10% dessas CATs. Enquanto que o índice de aceitação das CATs abertas pelas empresas é quase 100%. Porém destaca-se, conforme relatos tanto da Representante do Estado quanto do Representante dos Trabalhadores, as empresas costumam recusar-se a reconhecer os acidentes, principalmente as doenças, o que pode ser comprovado pelo grande número de registros feitos pelo Sindicato, visto que o mesmo só o faz na ausência da empresa.

O Representante dos Trabalhadores informou que a recusa em reconhecer os acidentes de trabalho os levou a mudar os procedimentos, pois:

Antes o trabalhador chegava aqui, e contava o que estava se passando e que a empresa não queria abrir a CAT, depois era agendado um atendimento com o médico do trabalho, no qual era orientado a trazer todos os exames, laudos que comprovassem seu estado de saúde, após o atendimento médico, se o diagnóstico fosse confirmado, abríamos a CAT. Com o tempo fomos percebendo que raramente o INSS aceitava as CATs emitidas pelo Sindicato, a partir disso passamos a adotar um novo procedimento: o trabalhador ao chegar faz todos os procedimentos anteriores, para que realmente seja comprovado o diagnóstico de acidente de trabalho, porém, antes de abrirmos a CAT encaminhamos para a empresa um ofício embasado nas leis solicitando que a empresa abra a CAT, nesse documento damos um prazo de 72 horas para manifestação da empresa, para só então depois da resposta da empresa, caso ela se recuse, abrirmos a CAT[...] isso é bom porque nos respaldamos[...]

Entretanto, o Representante dos Trabalhadores destaca que as empresas tem usado de outras estratégias, como, por exemplo, encaminhar o laudo de uma função que o trabalhador não exercia. Durante a pesquisa foi possível ter acesso aos ofícios de resposta das empresas, dos quais citamos alguns trechos:

Inicialmente, por oportuno, a empresa X, vem esclarecer que, ao ser constatado nexos entre agravo de uma doença e a respectiva profissiografia, procede à abertura da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT- pautando-se sempre em estudos ergonômicos do posto de trabalho e histórico clínico-ocupacional.

A funcionária D sempre laborou em postos de trabalho ergonomicamente adequado – conforme evidenciado pelas análises ergonômicas em anexo- o que afasta a relação nexa entre agravo e a profissiografia (Ofício da empresa X).

O laudo citado informa sobre a atividade exercida pela trabalhadora que está requerendo o reconhecimento do acidente do trabalho. Destaca-se a seguir alguns itens:

Tempo de ciclo (produção ou tempo padrão baseado em cronoanálise – cada colaborador **pode** desmontar e montar 72 aparelhos em média por turno de trabalho.

Tempo de trabalho (quantidade de horas efetivas no posto/turno) – o turno de trabalho é de 7h33 minutos. A cada 55 minutos de trabalho tem descanso de 5 minutos e durante a jornada tem 7 minutos de ginástica laboral.

Taxa de ocupação (porcentagem do ciclo em que o trabalhador está ocupado em atividades cíclicas) – a atividade do colaborador é enriquecida com diversos movimentos.

Nesse caso, a empresa tenta provar que não existe nexa entre doença e atividade. Quanto aos fatores de organização do trabalho, a empresa destaca que nessa função os seguintes itens não causam impactos: tecnologia, condição do atual maquinário, aspectos de manutenção, aspectos de material e matéria-prima, aspectos de método, políticas relacionadas a gestão de pessoas, ou seja, concluem que também não existe nenhum fator de organização do trabalho que cause qualquer impacto sobre os trabalhadores.

A referida empresa destaca ainda que não existe queixa dos trabalhadores, até porque essa atividade

Não é considerada de risco ergonômico para os membros superiores, pois observamos que não existem movimentos, nem ritmo que favoreça o aparecimento de doenças, o trabalho é realizado com liberdade de locomoção para banheiro, café e outras necessidades individuais. Existem variações de movimento, modelos de aparelho e pausas provenientes de abastecimento de material, start de produção, ginástica laboral e a cada 55 minutos trabalhados obrigatoriamente reserva-se pausas de 5 minutos.

(análise ergonômica, empresa X)

Com essas informações, as empresas buscam comprovar que o requerimento da trabalhadora não tem fundamentação. Isto posto, ressalta-se que o Representante dos Trabalhadores esclarece que esse laudo, além de não ser da atividade desenvolvida pelo trabalhador, ainda afirma que existe rodízio entre os trabalhadores, o que seria correto acontecer, para diminuir os danos aos trabalhadores, entretanto, o que se vê são trabalhadores exercendo uma única atividade durante todo o tempo que está na empresa, “até porque quanto mais tempo na função, mas destreza, o que significa, maior produtividade”.

Quanto à negação que a organização do trabalho e da produção não causa impactos sobre o trabalhador, é contestável, pois conforme Freire (2000), a reestruturação produtiva causou impactos na saúde dos trabalhadores, estes impactos unem tantos os decorrentes das novas tecnologias, como também o agravamento daqueles riscos existentes antes da reestruturação produtiva.

O Representante dos Trabalhadores declara que o Sindicato tem denunciado através dos meios de comunicação locais o descaso com que a questão é tratada pelo INSS, que se recusa a aceitar as CATs, em uma reportagem sobre o assunto temos a declaração de um perito do INSS, que afirma a situação denunciada pelo Sindicato não acontece, pois:

Em muitos casos, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), “seja ela qual for” não é enquadrada como acidente de trabalho (código 91). O perito do INSS acrescentou que o INSS/AM concede mais de 80% dos benefícios solicitados no órgão (Jornal Diário do Amazonas, 08/07/2010).

Entretanto, é necessário destacar que conforme constatado pela soma do número de CATs abertas tanto pelo Sindicato como pelas empresas, há uma discrepância considerável com os dados apresentados pelas estatísticas oficiais da Previdência Social.

Quanto ao tipo de CATs analisadas neste estudo, constatou-se que 88% eram de *abertura*, ou seja, a CAT inicial. É interessante comentar que se constatou um índice de 12% de reabertura de CATs, situação que é preocupante, visto que esses trabalhadores já haviam sofrido um acidente do trabalho antes, e ao retornarem ao trabalho, voltaram a sentir os mesmos sintomas, ou até o agravamento desses sintomas. O que indica desse modo, que não houve intervenção efetiva das empresas, para buscar diminuir os danos

causados à saúde dos trabalhadores, ou não se buscou realizar uma readaptação funcional frente ao estado de saúde desses trabalhadores.

Ainda no que se refere à questão de reabertura de CATs, destaca-se que o Sindicato foi responsável pelo registro de mais de 70% dessas reaberturas. Para fins de melhor compreensão dessa problemática, apresenta-se a seguir os dados referentes tanto aos registros realizados pelo Sindicato quanto aos registros pelas empresas:

Tabela 4: Tipo de acidentes registrados pelo Sindicato e empresas

Sindicato 2007/2008		Empresa 2007/2008	
Típico	Doença	Típico	Doença
16	915	225	143
Total: 931		Total: 368	

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008

Elaboração: Pesquisadora

No que diz respeito aos registros realizados pelo Sindicato, verificou-se que estes se concentram em doenças, justifica-se esse número pela dificuldade e recusa das empresas em reconhecerem que essas doenças foram adquiridas no âmbito da empresa.

É importante esclarecer que dos registros de acidentes típicos (16), 13 dizem respeito à reabertura, ou seja, o trabalhador já havia sofrido um acidente anteriormente, no qual foi aberto a CAT, entretanto ele retornou a atividade e voltou a sentir os mesmos sintomas, esse fato revela também a recusa das empresas em reconhecerem que o ambiente de trabalho prejudica/ agrava a saúde dos trabalhadores.

Quanto aos registros feitos pelas empresas, observa-se que estes se concentram nos acidentes típicos, pois estes, dificilmente deixam de ser registrados, sendo sua caracterização mais fácil, o que não acontece com registro das doenças.

Quanto aos registros de acidentes, vale lembrar que este estudo focalizou as CATs registradas nos de 2007 e 2008, contudo o anos em que aconteceram esses acidentes estendem-se a outros períodos, como mostra a tabela a seguir:

Tabela 5: Ano do acidente

Função	Quantidade	%
2008	432	33,25
2007	437	33,26
2006	267	20,55
2005	68	5,23
2004	32	2,46
2003	44	3,38
2002	13	1,0
2001	1	0,07
2000	5	0,38

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008

Elaboração: Pesquisadora

É importante fazer as seguintes considerações, primeiro quanto as CATs com ano de registro anterior a 2005, desse total de (95) registros, 42% corresponde a reabertura de CATs. Ou seja, os trabalhadores voltaram a abrir a CAT por conta de algum agravo.

O Representante dos Trabalhadores levantou alguns itens que explicam sobre o registro dessas CATs em anos diferentes do ano em que o acidente ocorreu, esses casos podem enquadrar-se nas seguintes situações:

- O trabalhador ficou aguardando que a empresa registrasse;
- O trabalhador, apesar de já sentir os sintomas há algum tempo não procurou registrar a CAT antes, por achar que as dores passariam e na verdade elas acabaram aumentando;
- O medo de “sujar a carteira”, pois alguns acreditam que uma CAT pode prejudicá-los na hora de serem contratados por outra empresa no DI;
- O medo de perder emprego;
- Alguns trabalhadores após serem despedidos têm procurado registrar a CAT, pois eles estavam trabalhando mesmo doentes. Porém, com a demissão é que vão procurar ter seus direitos reconhecidos;
- Ainda tem aqueles trabalhadores que estavam afastados do trabalho há 1, 2 ou 3 anos recebendo auxílio-doença previdenciário, quando na verdade deveria ser auxílio-doença acidentário, e ao retornarem ao trabalho são despedidos, é somente aí que eles procuram o Sindicato para abrir a CAT (Agente dos trabalhadores, pesquisa de campo mai/jun 2010)

Como se verifica nas narrativas acima, as questões que envolvem o registro das CATs no Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus são bastante complexas. Com base nesses registros procurou-se ainda identificar quais seriam as partes do corpo mais atingidas, explicitadas na tabela a seguir:

Tabela 6: Partes do corpo mais atingido

Partes do corpo	Quantidade	%
Ombros	617	47,49
Punho	145	11,16
Dedos	108	8,31
Dorso	89	6,85
Ombros e outras partes do corpo	47	3,61
Mão, exceto punho e dedos	38	2,92
Coluna	38	2,92
Braço	38	2,92
Antebraço	25	1,92
Outras partes	154	11,84

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Quanto às principais partes do corpo atingido constata-se que os ombros são a parte do corpo que mais tem sido afetado, principalmente em função do ritmo intenso de trabalho, esforço excessivo, dos movimentos forçados e movimentos repetitivos executados na linha de produção, justificados simultaneamente pela intensificação do uso de máquinas de alta tecnologia, como pela forte concentração de processos manuais. Nesse mesmo sentido Oliveira (2007, 205-4) aponta para:

existência de um taylorismo adaptado na Zona Franca de Manaus. Tal afirmação se deve à observação da configuração de um casamento feito entre o processo produtivo automatizado, avançado, com as tradicionais linhas de montagem, sobretudo na fabricação de televisores, que ainda exige a inserção de muitos componentes de forma manual. Essa forma de organização da produção está presa a um forte esquema de gestão e controle da força de trabalho. O relógio corre, e a gerência busca a economia dos segundos com as mais variadas formas para obter a aceleração do processo produtivo.

No que se refere ao principal agente causador dos acidentes do trabalho, a tabela a seguir elucida essa questão:

Tabela 7: Agente causador

Agente causador	Quantidade	%
Movimento forçado	16	1,23
Ferramenta	33	2,54
Máquina	45	3,46
Reação do corpo aos seus movimentos	93	7,15
Esforço repetitivo	136	10,46
Esforço excessivo	778	59,89
Outros agentes	198	15,24

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Como se pode verificar, mais de 80% dos agentes causadores estão relacionados aos seguintes fatores: esforço excessivo, movimentos repetitivos e forçados, como também a reação do corpo a seus próprios movimentos. Estes dados revelam que o corpo tem sido o que mais tem sofrido com as mudanças realizadas no processo produtivo.

Não se pode também ignorar os acidentes envolvendo ferramentas e máquinas. Nesses casos, ressalta-se que os trabalhadores passam a desempenhar após as mudanças no processo produtivo uma multiplicidade de funções, sobre esse ponto, destaca-se que as exigências para o ingresso e permanência no emprego, conforme Valle (2007, p. 188), tornam-se cada vez mais seletivas, entre essas condições tem-se a capacidade:

[..] de resolver problemas e propor soluções [...] isto é de desenvolver múltiplas funções, de ser simultaneamente operário de produção e de manutenção e inspetor de qualidade, todas estas são qualificações exigidas pelo novo modelo produtivo.

Portanto, verifica-se também que o índice de acidentes envolvendo máquinas e ferramentas é também influenciado pelas novas formas de organização da produção.

Com base na tabela a seguir será analisada a situação geradora do acidente:

Tabela 8: Situação geradora do acidente

Agente causador	Quantidade	%
Movimento repetitivo	19	1,46
Movimento forçado	34	2,61
Atrito abrasão	51	3,92
Aprisionamento	52	4,0
Esforço repetitivo	65	5,0
Impacto de pessoa contra objeto	85	6,54
Esforço excessivo	165	12,7
Reação do corpo aos seus movimentos	762	58,66
Outras situações	63	4,84

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Como se verifica, a principal situação geradora do acidente é a própria reação do corpo aos seus movimentos, que diante do desgaste gerado no exercício diário de suas funções na empresa acabam apresentando efeitos.

A análise dos dados contidos nas CATs revela que 94% dos acidentes geraram afastamento do trabalhador de suas atividades laborais. Destaca-se mais uma vez que esse dado refere-se aos acidentes registrados nas CATs, isso não quer dizer que houve por parte das empresas e também do INSS o reconhecimento de todos os acidentes registrados.

Nesse sentido, buscou-se saber sobre os afastamentos gerados em função dos acidentes, verificou-se que ocorreram 57.592 dias de afastamento. Dos acidentes registrados apenas 5,9% não resultaram em afastamento. A média foi de 44 (quarenta e quatro) dias de afastamento por trabalhador acidentado.

Salienta-se que o maior período de afastamento ficou por conta de transtorno mental registrado (prazo indeterminado). Entre os acidentes com mais dias de

afastamento, verificou-se os seguintes casos: transtorno da coluna lombar, tendinite bicipital²⁶, síndrome de colisão do ombro, cervicalgia²⁷ e bursite²⁸, entre outros.

Os acidentes que tiveram menores dias de afastamento foram os relacionados com ferimentos, contusão, corte, lesão unha, fratura, queimaduras.

No que diz respeito às principais doenças diagnosticadas, apresenta-se o levantamento na tabela a seguir:

Tabela 9: Doenças diagnosticadas

Doenças diagnosticadas	Quantidade	%
Sinovites e tenossinovites não especificadas	261	20,09
Bursite	170	13,08
Síndrome de colisão do ombro	96	7,39
Outras sinovites e tenossivites	82	6,31
Hérnia de disco de qualquer natureza	54	4,10
Sinovites e tenossivites	45	3,46
Ferimento de dedos e lesão da unha	42	3,13
Lumbargo com ciática	29	2,23
Lesão não especificados	26	2,00
Tendinite bicipital	25	2,0
Inflamação articulação tendão	21	1,7
Transtorno disco lombar	20	1,53
Outras doenças	428	32,98

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Verificou-se a maior incidência referente às sinovites e tenossivites²⁹, assim como a bursite, síndrome colisão do ombro, doenças estas que atacam principalmente os ombros. Quanto aos CID mais diagnosticados tem-se: M75 (0,84%), K0.0 (1,0%), M51 (1,00%), M95.4 (1,51%), M51.1 (1,23%), M65.1(1,3%), M65.4 (1,38), S60.0 (2,23%),

²⁶ **Tendinite bicipital:** É a inflamação da bainha sinovial do tendão da porção longa do bíceps, no ponto em que ela muda de direção: no sulco bicipital. Ocorre mais freqüentemente associada a outras lesões da bainha rotatória do ombro. Ocupacionalmente ocorre nas atividades em que o braço é mantido em elevação por longos períodos.

²⁷ **Cervicalgia** é a dor na região mais alta da coluna (coluna cervical) = pescoço.

²⁸ **Bursite:** Inflamação aguda ou crônica do saco preenchido por líquido debaixo dos tendões (bolsa).

²⁹ **Sinovites e Tenossinovites** - Ambos os termos se referem a inflamação. Sinovite é inflamação da “sinovial”, membrana que recobre uma articulação. Tenossivite é a inflamação da bainha sinovial que recobre um tendão.

M54.4 (2,46%), M95.5(3,23%), G56.0 (3,77%), S61.0 (4,77%), M65.8 (7,54 %), M75.5 (15,24%), M65.9 (24,09%) (ver lista de CID anexos B).

Outro ponto que merece ser mencionado é o aparecimento de transtornos mentais, apesar de não aparecerem entre os CIDs mais diagnosticados, o aparecimento destes tem se tornado cada vez mais freqüente, entre estes a síndrome do pânico e os transtornos de humor, destaca-se que eles nunca estão sós, mas geralmente acompanhados dos CIDs referentes às lesões, o que nos leva a acreditar que eles têm sido gerados em conjunto, atrelados a forte pressão psicológica, imposta pelas atuais condições de trabalho a que estão submetidos esses trabalhadores. É notório que na sociedade atual os transtornos referentes ao psíquico tem se tornado cada vez mais comum.

3.2 Caracterização do perfil dos trabalhadores focalizados na pesquisa.

No que se refere ao perfil dos trabalhadores que sofreram acidentes no interior das empresas do Pólo Eletroeletrônico, apresenta-se uma breve abordagem focalizada nos seguintes indicadores: idade, sexo, estado civil, função e remuneração.

Quanto à idade dos trabalhadores acidentados, a tabela a seguir apresenta a faixa etária desses trabalhadores:

Tabela 10: Faixa etária dos acidentados

Faixa etária	%
19 - 25	13,93
26 - 32	31,87
33 - 39	30,17
40 - 46	17,24
Acima de 47	6,31

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008.

Elaboração: Pesquisadora

Como pode ser constatada, a maior concentração se dá na faixa etária de 19 a 39 anos, o que corresponde a mais de 70% desses trabalhadores, o que indica a preferência das empresas pelos trabalhadores mais jovens, enquanto a faixa etária a partir de 40 anos não corresponde nem a 30% dos trabalhadores.

Esses trabalhadores concentram-se no denominado ápice da idade produtiva, fato que poderá provocar sérios agravos à saúde no futuro, tendo em vista que estão apenas iniciando sua carreira profissional. Destaca-se que a maioria das lesões causadas no ambiente de trabalho não possuem cura, ou seja, esses jovens terão que aprender a conviver com as lesões.

No que se refere ainda à idade é importante destacar com base nos relatos contidos nas CATs, que grande parte dos trabalhadores já vinham desenvolvendo suas atividades com um intervalo de 2 até 10 anos na mesma empresa, o que explica também uma concentração de trabalhadores na faixa etária de 33 a 39 anos.

A existência de um novo perfil para contratação da força de trabalho no pólo eletroeletrônico, já havia sido apontado por Nogueira (1998) *apud* Valle (2007. p. 184), onde se destaca:

As exigências à contratação da força de trabalho obedecem a diferentes critérios: trabalhador jovem (limite de 22 anos), com Ensino Médio Completo, sem experiência profissional anterior e portador de capacidades comportamentais como responsabilidade, iniciativa, atenção, facilidade de relacionamento, destreza, flexibilidade, caráter, boa índole, personalidade, vontade de trabalhar e o ‘engajamento no jeito de ser da empresa’.

Outro fator levantado por Valle (2007) que nos ajuda a entender o porquê da preferência por trabalhadores mais jovens, diz respeito à preferência das empresas por uma força de trabalho sem “vícios”, busca-se nesse sentido, as capacidades de trabalho que serão facilmente modeladas para atender as necessidades da empresa.

A variável sexo levantada na pesquisa revela que 63% são do sexo feminino e 37% do sexo masculino. Nesse contexto, verifica-se que a maior presença das mulheres, ou seja, feminilização da produção é também um dos rebatimentos da reestruturação produtiva, que conforme Antunes (2005) incorporou o trabalho feminino.

Nesse sentido, complementa Valle (2007) “as inovações tecnológicas e organizacionais implicaram no reordenamento da estrutura de funcionamento das unidades produtivas daí emergindo um perfil diferenciado da empresa e do trabalhador.” Nesse novo perfil, tem-se uma maior presença das mulheres.

A questão da presença feminina majoritária no Pólo eletroeletrônico nas funções de produção explica-se também pela necessidade que este pólo tem de profissionais com maior “delicadeza e destreza”, pois geralmente na linha de produção as peças são pequenas e delicadas, e requerem atenção e paciência, o que leva os empresários preferirem a mão-de-obra feminina. Assim, por desenvolverem esse tipo de atividades com mais frequência, em que são requeridas maior atenção, movimentos repetitivos, são essas trabalhadoras também que sofrem mais acidentes de trabalho, conforme tabela a seguir:

Tabela 11: Proporção de acidentes/sexo

Masculino				Feminino			
Típico	%	Doença	%	Típico	%	Doença	%
157	12,1	322	24,8	84	6,5	736	56,6
Total: 479				Total: 820			

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Valle (2007) revela que o sexo não é critério no processo seletivo, contudo destaca que para os gerentes entrevistados em sua pesquisa, o sexo só adquire importância em relação ao cargo que será ocupado, ficando para as mulheres, em função das suas habilidades (paciência, delicadeza, cuidadosas, sensíveis, atentas) geralmente as funções na área de montagem. Assim, a montagem é percebida como “trabalho de mulher” e a embalagem como “trabalho de homem”. Outro fator apontado é também a maior produtividade do trabalho feminino, cerca de 40% superior ao trabalho masculino.

A partir dessas observações, é possível entender porque a maior prevalência de acidentes típicos nesta pesquisa está entre os homens (66%), apesar das mulheres serem em maior número no pólo eletroeletrônico.

Quanto ao estado civil, verificou-se que 62% são solteiros, 34% casados, 4% outros. Nesse sentido, o Agente dos Trabalhadores revela que os trabalhadores do DI, além de serem jovens, têm uma vida social muito limitada, contado como fatores nessa situação: longas jornadas de trabalho, freqüente realização de horas extras, pressão psicológica, trabalho em turno, e o próprio esgotamento dos trabalhadores. Assim, estes trabalhadores quando estão fora das empresas procuram principalmente o descanso.

Nesse sentido, é possível nos reportar à Marx (2008, p.104), quando afirmou que o capital monopoliza o tempo que o desenvolvimento e o equilíbrio do corpo em perfeita saúde exigem, reduzindo conseqüentemente o “tempo do sono ao mínimo do pesado entorpecimento, sem o qual o extenuado organismos não poderia funcionar.” Desta forma, as relações sociais são bastante limitadas.

No que diz respeito à remuneração dos trabalhadores, é possível analisar as informações na tabela a seguir:

Tabela 12: Faixa Salarial Média

Faixa salarial (R\$)	Quantidade	%
300 a 499	167	12,85
500 a 699	764	58,81
700 a 899	116	8,9
900 a 999	94	7,23
1000 a 1499	95	7,31
1500 a 1999	28	2,15
2000 a 2499	16	1,23
2500 a 2999	6	0,46
Acima de 3000	13	1,0

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Quanto aos dados apresentados acima é válido comentar que 71,66% dos trabalhadores recebem até 700 reais mensais, ou seja, pouco mais de um salário mínimo. Fato que tem reflexos em outros fatores, entre eles contribui para uma maior “aceitação” por parte dos trabalhadores de realização de horas extras.

Nesse sentido, concordamos com Oliveira (2007, p.57) que afirma que

a indústria eletroeletrônica da ZFM perfila-se entre aquelas onde o trabalho operacional é considerado mais precarizado, com poucos prestígios social, cultural e político. No entanto os efeitos do trabalho/produção ali realizados se fazem sentir em todo o globo.

Para Vale (2007), predomina no pólo eletroeletrônico formas de uso do trabalho em que o pagamento de salários médios são inferiores a média industrial. Já para Oliveira (2007), o achatamento salarial que ocorreu na indústria eletroeletrônica do PIM foi agravado a partir de 1996.

Outro indicador de relevância na caracterização do perfil dos trabalhadores acidentados refere-se às funções exercidas no trabalho. No quadro geral, as principais funções desenvolvidas pelos trabalhadores que foram vítimas de acidentes podem ser visualizadas na tabela a seguir:

Tabela 13: Função

Função	%
Montador de equipamentos elétricos	43,87
Operador de produção de linhas	24,17
Revisor de produção	4,46
Montador	3,92
Inspetor de qualidade	2,6
Ferramenteiro	2,7
Almoxarife	3,0
Alimentador de linha de produção	1,5
Outras funções	13,78

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Na análise desses dados constata-se que realmente a maior concentração dos acidentes do trabalho se dá na produção, especificamente na montagem, operação e revisão da produção. Verifica-se dessa forma, que a introdução das inovações tecnológicas, como uso de equipamentos de base microeletrônica, entre outros, não alterou positivamente em termos de melhorias o quadro das condições de trabalho, pois essas inovações tiveram seus impactos positivos apenas no aumento da produção.

Nesse mesmo sentido, Oliveira (2007, p.175) destaca que “a aquisição de máquinas tecnologicamente mais avançadas trouxe aos trabalhadores que permanecerem empregados uma sobrecarga de trabalho” Assim, verifica-se na pesquisa de campo que essa sobrecarga recai principalmente sobre o corpo dos trabalhadores, revelada em uma alta incidência de acidentes do trabalho.

Importa observar, que nesse contexto, essas funções são fundamentais para o processo produtivo adotado nessas empresas. Desse modo, um trabalhador doente na linha de produção significa uma diminuição na produtividade. Assim, entra-se mais uma vez na problemática do reconhecimento do auxílio-doença acidentário, pois em alguns casos a empresa não deixa de afastar o trabalhador, afinal ele permanecendo ali os prejuízos podem ser maiores. Contudo, ela necessitará de outro trabalhador para substituir o afastado, o ponto de discussão incorre no fato desse trabalhador ser afastado simplesmente por auxílio-doença previdenciário, pois nesse caso o seu contrato de trabalho é suspenso, não gerando custos com mão-de-obra para a empresa no caso da contratação de um substituto, o que não aconteceria caso fosse auxílio-doença acidentário, já que o contrato de trabalho continuaria ativo e o FGTS teria que ser depositado.

Visando uma melhor compreensão dos efeitos da reestruturação produtiva sobre saúde e da segurança dos trabalhadores, buscou-se efetuar uma análise dos dados obtidos nas CATs comparando os acidentes pelo tipo: típico e doença. Assim, essa análise comparativa foi ancorada nas seguintes variáveis: faixa etária, funções, partes do corpo atingidas nos acidentes, situação geradora do acidente como pode ser visualizado na tabela a seguir:

Tabela 14: Faixa etária dos acidentados (típicos/doenças)

Acidentados- típicos		Acidentados/doenças
Faixa etária	%	%
19 - 25	29,04	10,77
26-33	43,15	38,09
34-41	15,35	32,98
42-49	7,88	15,12
Acima de 50	4,56	3,02

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

Quanto à idade para acidentes típicos, verificou-se que a média é de 31 anos, sendo o trabalhador mais velho 61 anos, e o mais jovem com 19 anos. Outro ponto diz respeito à concentração de idade na faixa etária entre 19 a 25 anos de (29,04 %) e 26 a 33 anos (43,15%). Assim, constata-se que quem sofre mais acidente típico está entre os mais jovens nas empresas.

Em contrapartida, a média de idade dos trabalhadores com doenças ocupacionais é 34 anos, sendo que o trabalhador mais velho tem apenas 57 anos, e o mais jovem possui 19 anos. Diferente do registrado nos acidentes típicos, há uma maior incidência de trabalhadores na faixa etária entre 26 a 41 anos.

Quanto às *funções*, os acidentes típicos envolvem principalmente as funções de montador de equipamentos elétricos (45, 64%), operador de produção de linha (16,59%), almoxarife (5,8%), Inspetor de Qualidade (3,31%), técnicos³⁰ (4,56%), auxiliares³¹ (6, 63%) e outras³² funções (17,47%).

Os acidentes típicos acontecem em todos os ambientes das empresas, contudo continuam centralizando-se nas funções conhecidas como de “chão-de-fábrica”, todavia 37,77% se concentram em funções ligadas a manutenção e administração. É interessante mencionar que em 81% das ocorrências houve afastamento dos trabalhadores, enquanto que o afastamento no caso de doenças foi de 97,25%.

No que se refere às principais *funções desempenhadas pelos trabalhadores com doenças ocupacionais*, o levantamento documental junto as CATs evidencia que são: montador de equipamentos elétricos (43, 47%), montador³³ 4,72%), operador de produção de linha (25,89%), revisor de produção (5,0%), Inspetor de Qualidade (2,45%), ferramenteiro (3,21%), técnicos³⁴ (3,02%), auxiliares³⁵ (2,83%) e outras³⁶ (9,30%). Importa mencionar, que majoritariamente com cerca de 81% aparecem as

³⁰ Técnicos em manutenção de máquinas, técnico eletrônico e mecânico.

³¹ Auxiliares de manufatura, administrativos, manutenção e escritório.

³² Entre estas funções destacam-se: gerentes de recursos humanos, instalador, engenheiro, faxineiro, ferramenteiro, mecânico.

³³ Essa classificação é geral e não especifica em que área ele atua diretamente, contudo verificou-se que acontece na linha de produção propriamente dita.

³⁴ Técnicos manutenção de máquinas, técnico eletrônico, mecânico.

³⁵ Auxiliares de manufatura, administrativos, manutenção, escritório.

³⁶ Entre estas, destacam-se gerentes de recursos humanos, instalador, engenheiro, faxineiro, mecânico.

funções ligadas a produção, com uma pequena diferença em relação aos acidentes típicos que possui divisão maior entre as funções desempenhadas.

No que se refere às *principais partes do corpo atingidas nos acidentes típicos*, verifica-se os seguintes dados: dedos (41,07%), mão exceto dedos e punho (13,55%), olhos (7,46%), braço (4,14%), ombros (3,73%), punho (3,31%), tornozelo (2,90%), outras partes do corpo (23,83%).

Cumprido destacar, que esses acidentes ocorrem tendo como principais agentes de causa: máquinas (18,67%), ferramentas (11,61%), equipamentos, (5,39%), balcão/bancada (2,48%), transportador (2,48%). Ressalta-se que os outros agentes causadores (59,37%) subdividem-se entre inúmeros tipos de agentes como: acidentes com caixas, piso, vergalhão, mobiliário, animal vivo, energia elétrica, água, estilete, esteira, entre outros.

A análise desses dados chama a atenção para o fato de, que apesar dos registros estarem divididos entre inúmeros agentes causadores, destaca-se que a maioria se concentra durante o manuseio de máquinas e equipamentos pelos trabalhadores, manuseio este que se tornou mais freqüente após a reestruturação produtiva. O que revela principalmente a exigência de maior produtividade e da chamada polivalência no exercício de suas funções, pois além das atividades rotineiras na linha de produção sob forte pressão por produtividade, os trabalhadores desempenham suas funções também manuseando e reparando máquinas e equipamentos, além de exercerem o chamado controle de qualidade. Outro fato que também não pode deixar de ser mencionado são as intervenções que são realizadas para mudar o modelo do produto, pois numa mesma linha de montagem é possível montar diferentes produtos, para tanto é necessário somente algumas modificações na linha de produção, ou seja, a flexibilização do processo produtivo para atender as atuais demandas do mercado.

Assim sendo, essas questões estão interligadas ao chamado processo de reestruturação produtiva, que transformou o modelo taylorista/fordista, caracterizado por produção homogênea, trabalho parcelar, fragmentação das funções e produção em série, em uma produção “enxuta”, flexível, com trabalhadores polivalentes e mais produtivos.

No que se referem às *doenças*, verifica-se que aparecem como *principais partes do corpo atingido*: ombros (57,46%), punho (12,94%), dorso (8,31%), Coluna (3,59%), ombros e outras partes do corpo (3,96%), punho e outras partes (1,22%), braço ou antebraço (3,30%) e outras partes do corpo (9,16%).

É interessante destacar que as doenças concentram-se principalmente nos membros superiores, com maior incidência nos ombros, enquanto que nos acidentes típicos há uma maior variação das partes do corpo atingidas, com concentração nos dedos.

Ao analisar os dados referentes à descrição da situação geradora do acidente típico, constatou-se entre as principais causas: impacto de objeto contra pessoa (33,19%), aprisionamento (20,33%), atrito ou abrasão (18,25%), queda de pessoa (5,39%), esforço excessivo (5,80%), reação do corpo aos seus movimentos (2,48%).

Esses acidentes foram responsáveis por 3.490 dias de afastamento do trabalho, com uma média de 14 dias de afastamento por trabalhador, todavia destaca-se que em 19,9% desses casos não houve afastamento. O maior período de afastamento foi de 360 dias, que ocorreu em 1,2% que sofreram esmagamento da mão.

Os acidentes típicos ocasionaram principalmente cortes, ferimentos, contusões, fraturas, amputação traumática de dedo, esmagamento, luxação, outros traumatismos. Sendo os códigos de CID com maior incidência nesses acidentes: F20, T30, T23, M16, M65, S0, S19, S49, S50, S60, S90 e S80 (ver relação de siglas de CID em anexo).

Enquanto nas *doenças*, os acidentes ocasionaram entre as lesões: bursite (15,87%) Síndrome colisão do ombro (9,26%), Sinovites e tenossinovites (4,15%), Sinovites e tenossinovites não especificadas (23,81%), Tendinite (5,76%), transtorno do disco lombar (1,9%), outras sinovites e tenossinovites (7,75%), lombargo com ciática (2,74%), lesões dos ombros não especificadas (2,45%), hérnia de disco de qualquer natureza (5,10%), outras lesões (20%). Destaca-se que 6,6% dos trabalhadores acidentados possuíam duas ou mais lesões.

Diferente dos acidentes típicos, o principal agente causador nos casos de doença foram: esforço excessivo (73,25%), reação do corpo aos seus movimentos (8,7%), movimentos forçados (1,51%), esforço repetitivo (12,66%), outros agentes (4%).

É importante deixar claro que existe uma diferença considerável entre os agentes que causaram os acidentes típicos e as doenças. As doenças refletem mais as mudanças operadas na organização do trabalho, enquanto os típicos refletem muito mais as mudanças na gestão da força de trabalho, contudo ambos fazem parte do mesmo processo.

Outro ponto que merece ser destacado refere-se às atividades monótonas e repetitivas, cuja análise de dados contidos nas CATs revela que são os grandes agentes causadores do adoecimento dos trabalhadores. Verifica-se que após a reestruturação produtiva destas empresas do Pólo eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus as novas formas de organização e gestão do trabalho do chamado novo modelo de produção flexível (toyotista) não modificou o núcleo dessa questão das atividades monótonas e repetitivas. O que se observa é que essa forma de produção característica do modelo fordista/taylorista ainda continua no seio das fábricas.

Nesse caso nos reportamos a Antunes (1999) quando este diz que é possível constatar na atualidade a convivência entre práticas novas e antigas. Fato que Oliveira (2007, p. 207) apontou em sua pesquisa sobre a Zona Franca de Manaus, ou seja, a existência de um “taylorismo adaptado”, pois observou a

Configuração de um casamento feito entre o processo produtivo automatizado, avançado, com as tradicionais linhas de montagem, sobretudo na fabricação de televisores, que ainda exige inserção de muitos componentes de forma manual.

A mesma autora aponta ainda que essa forma de organização da produção está presa a um forte esquema de gestão e controle da força de trabalho. Nesse sentido, uma das mudanças mais significativas observada ficou por conta da ampliação das atribuições desses trabalhadores, fato que contribui significativamente para uma maior ocorrência das doenças relacionadas ao trabalho.

Sobre a *situação geradora do acidente típico*, apareceram: esforço excessivo (14,36%), esforço repetitivo (6,4%), movimento forçado (3,21%), movimento repetitivo (1,7%), reação do corpo aos seus movimentos (71,45%), outras situações (3%).

É válido destacar que mais de 95% da descrição da situação geradora do acidente diz respeito unicamente à resposta do corpo desses trabalhadores expostos a condições de trabalho que os lesionam diariamente, condições estas que incluem grande

concentração de movimentos repetitivos, forçados, excessivos, num ritmo intenso, com pausas cronometradas sob o controle rigoroso dos empresários.

Nesse contexto, mais uma vez é possível nos reportar a Dejours (1992) sobre a passagem do controle da adaptação do binômio homem-trabalho para as mãos dos capitalistas, iniciadas com Taylor/Ford, e aprimoradas com o toyotismo. Destaca-se que esse reduziu os mecanismos de defesas naturais dos trabalhadores, principalmente no que se refere às pausas. O toyotismo as reduziu e passou a ter um controle maior, ressalta-se que essas pausas eram essenciais para manter a saúde dos trabalhadores.

Importa diferenciar que as lesões, causadas pelos esforços repetitivos e forçados, geram doenças como as hérnias de disco e os transtornos da coluna lombar. Enquanto os movimentos forçados e repetitivos geram as doenças relacionadas à bursite, tendinite e tenossinovite e sinovite.

Esses acidentes foram responsáveis por 54.102 dias de afastamento do trabalho, com uma média de 51 dias de afastamento por trabalhador, todavia destaca-se que em apenas 2% desses não houve afastamento. O maior período de afastamento foi por prazo indeterminado, visto que se trata de transtorno mental.

Após apresentados os dados acima, percebe-se uma grande diferença entre os dados relacionados ao acidente típico, pois neste a média dos dias de afastamento não ultrapassou 15 dias. Aponta-se assim que as perdas com esse tipo de afastamento têm muito mais impactos na produtividade do que os acidentes típicos.

Salienta-se que na análise desses dados não fosse possível correlacionar os trabalhadores que permanecem trabalhando, mesmo sentindo dores, com certeza este universo com o qual a pesquisa trabalhou seria triplicado, pois, frente às atuais condições de trabalho, desemprego etc. e também à questão do não reconhecimento por parte das empresas e do INSS, muitos trabalhadores continuam no silêncio.

Destaca-se, também, que a priori as doenças são mais fáceis de ser evitadas a partir de uma política preventiva, enquanto os acidentes típicos são mais difíceis de ser previstos, mas que mesmo assim podem ser prevenidos, dependendo somente da vontade do empregador.

3.3. Alterações nas condições de trabalho e seus efeitos na saúde e segurança: visão dos trabalhadores entrevistados.

Conforme já mencionado, foram identificadas três empresas no Pólo Eletroeletrônico que mais registraram acidentes do trabalho, responsáveis por 43% dos acidentes do pólo eletroeletrônico (este pólo possui uma média de 150 empresas). Essas empresas estão identificadas neste estudo pelas letras A, B, e C, e serão caracterizadas brevemente a seguir:

- **Empresa A** - responsável por 14,47% dos acidentes, possui 2.500 funcionários, produz principalmente condicionador de ar, radio toca-disco, DVD, rádio gravador, televisor em cores. A empresa é certificada com NBR ISO 9001.
- **Empresa B**³⁷ - responsável por 16,47% dos acidentes, possui três plantas industriais em Manaus, totalizando 4.464 trabalhadores, produz principalmente: aparelhos televisores, aparelho telefone celular, câmera de vídeo, subconjunto plástico para material celular e controle remoto para aparelhos elétricos. É certificada com a NBR ISO 9001, 14001, 18001.
- **Empresa C**- responsável 12,24% dos acidentes, possui 1.662 funcionários, produz monitor de vídeo, toca disco digital, rádio gravador, rádio com toca discos, amplificador de som, receptor de sinal de televisão, televisor, gravador de disco. Empresa certificada com NBR ISO 9001, 14001, 18001.

A tabela a seguir mostra a divisão dos acidentes por empresa:

³⁷ A empresa faz parte dentro do Pólo Eletroeletrônico do Pólo de componentes, enquanto as duas outras empresas fazem parte do Pólo de produtos.

Tabela 15: Acidentes por empresa/tipo no período de 2007 a 2008

Empresa	Empresa A		Empresa B		Empresa C	
Acidente típico	93	38,58%	29	12,03%	15	6,22%
Doença	95	8,97%	185	17,48%	144	13,61%
Total	188		214		159	
Total Geral	561					

Fonte: Levantamento documental no Sindicato dos Metalúrgicos 2007/2008
Elaboração: Pesquisadora

A tabela acima revela o alto índice de acidentes do trabalho dessas empresas no Pólo Eletroeletrônico, as quais foram responsáveis por 43% do total de 1.311 acidentes do trabalho registrados nesse período pelo sindicato dos metalúrgicos, ficando o restante dividido entre as mais de 140 empresas desse pólo. Assim, ressalta-se que os dados aqui analisados, apesar de serem de apenas três empresas, são representativos na análise das alterações *das condições de trabalho no Pólo Eletroeletrônico do PIM pós-reestruturação produtiva*.

Os índices de acidentes registrados por essas empresas nos anos de 2007 a 2008 podem ser também confirmados por meio de análise dos dados do CEREST no mesmo período, em que se verificou que o índice de acidentes no Pólo Eletroeletrônico correspondeu a 36,03% (591 acidentes) do total de 1.640 acidentes registrados nesse período em Manaus. Observa-se que as informações do CEREST são diferentes do Sindicato, entretanto, confirmou-se que as três empresas que aparecem nos dados do Sindicato com os maiores índices de acidentes são as mesmas indicadas no levantamento do CEREST.

Após a breve caracterização do perfil do trabalhador que sofreu acidente do trabalho no Pólo Eletroeletrônico no item anterior, passaremos a analisar as entrevistas de 12 trabalhadores acidentados desse pólo, essas entrevistas se fizeram necessárias para complementar de forma qualitativa as análises das CATS, destaca-se que para codificação das falas desses sujeitos da pesquisa foram utilizadas letras indicativas para especificar se o entrevistado era vítima de acidente típico (T) ou vítima de doença (D), a idade dos entrevistados e as letras indicativas para cada empresa (ex: Entrevistado D, 45 anos, empresa A), com vistas a diferenciar as falas de cada um, mas garantindo o anonimato e confidencialidade das informações, conforme detalhamento no quadro a seguir:

Quadro 4: Caracterização do perfil dos entrevistados por empresa

EMPRESAS	TRABALHADORES ENTREVISTADOS
Empresa A	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Entrevistada D-1, 45 anos, empresa A</u> - Pediu demissão há dois anos, mesmo com a CAT aberta, por não agüentar mais trabalhar, hoje além das seqüelas físicas, tem também seqüelas psicológicas. • <u>Entrevistada D-2, 33 anos, empresa A</u> – continua na empresa como assistente administrativo, foi readaptada via ordem judicial. • <u>Entrevistada D-3, 37 anos, empresa A</u> – afastada por licença maternidade, teve sua CAT reconhecida pelo INSS há menos de um ano. • <u>Entrevistada T-1, 33 anos, empresa A</u> – continua trabalhando na empresa normalmente.
Empresa B	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Entrevistada D-1, 27 anos, empresa B</u> – continua na empresa em outra função, ficou afastada por alguns meses por auxílio-doença acidentário, ainda continua no período de estabilidade. • <u>Entrevistada D-2, 38 anos, empresa B</u>- afastada há dois anos por auxílio-doença previdenciário, aguardando decisão de recurso junto ao INSS para transformar em auxílio-doença acidentário, em processo de readaptação funcional. • <u>Entrevistada D-3, 29 anos, empresa B</u> – Foi demitida há dois anos, recorreu a justiça e recebeu indenização por ter tido uma CAT aberta anteriormente, hoje tenta encontrar uma vaga no DI como portadora de necessidades especiais. • <u>Entrevistado T-2, 43 anos, empresa B</u> – foi demitido há um ano por redução de quadro.
Empresa C	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Entrevistado D-1, 44 anos, empresa C</u> - Afastado há 2 anos por auxílio-doença previdenciário aguardando decisão da justiça para transformar em auxílio-doença acidentário. • <u>Entrevistado D- 2, 31 anos, empresa C</u> – Foi demitido há dois anos, um ano após ter uma CAT aberta, recorreu a justiça para ser indenizado pelos danos causados a sua saúde, mas teve seu pedido negado. • <u>Entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C</u> – foi demitida há cerca de 2 anos, 1 mês depois de voltar da licença por auxílio-doença acidentário, recorreu a justiça e foi indenizada. • <u>Entrevistado T-3, 40 anos, empresa C</u> – afastado há dois anos por doença em função de um acidente doméstico provocado por seqüelas do acidente de trabalho, aguardando o processo de readaptação funcional do INSS

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun/2010.

Elaboração: Pesquisadora

Acredita-se que essas informações sobre os sujeitos da pesquisa permitirão uma melhor compreensão das análises dos resultados das entrevistas realizadas, assim como da análise dos conteúdos das CATs focalizadas no levantamento documental realizado junto ao sindicato dos metalúrgicos.

Após a análise dos dados referentes às CATs do arquivo do Sindicato dos Metalúrgicos, passa-se à análise das condições de trabalho dos entrevistados que sofreram os acidentes do trabalho. Entende-se que assim é possível ter uma visão ampliada da questão. Com esse objetivo foi aplicado um formulário de entrevistas com perguntas abertas e fechadas a 12 trabalhadores sorteados aleatoriamente, distribuídos igualmente entre as três empresas identificadas como as que mais tiveram CATs abertas no período analisado.

A análise das narrativas dos trabalhadores sobre as alterações nas condições de trabalho foi ancorada nas variáveis, conforme quadro abaixo:

Quadro 5: Variáveis para análise das alterações nas condições de trabalho e seus impactos na saúde e segurança do trabalhador.

VARIÁVEIS	
<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de trabalho no Pólo Eletroeletrônico; • Tempo de trabalho na empresa; • Percepção da coerência da remuneração recebida com a função exercida; • Realização de treinamentos; • Percepção sobre ascensão na carreira profissional; • Percepção sobre existência de canal de participação dos empregados na resolução dos problemas da empresa; • Modalidade de horário de trabalho; • Quantidade de horas da jornada de trabalho; • Motivos para realização de horas-extras; • Ritmo de trabalho; • Percepção sobre segurança quanto à manutenção dos empregos; • Metas de produção; 	<ul style="list-style-type: none"> • Volume de trabalho; • Percepção da existência de conflitos no ambiente de trabalho; • Percepção das Características de atuação do trabalhador mais valorizadas pelas empresas; • Percepção sobre os agravos à saúde decorrentes das condições de trabalho; • Visão sobre a atuação SESMT/CIPA; • Sensações físicas de cansaço após o trabalho; • Uso de EPIs; • Tempo entre a abertura da CAT e o desenvolvimento da doença; • Tipos de ocorrência de acidentes na empresa; • Causas dos acidentes; • Percepção de mudanças nas condições de trabalho entre o primeiro e último emprego no Pólo Eletroeletrônico;

FONTE: Elaboração da pesquisadora com base no desenho metodológico da pesquisa que consta em quadro no apêndice A.

No que se refere ao *tempo em que os sujeitos entrevistados trabalharam e/ou trabalham no pólo eletroeletrônico*, verificou-se que:

Tabela 16: Tempo de trabalho no Pólo Eletroeletrônico

Tempo	Quantidade	%
1 a 3 anos	1	8,33
4 a 6 anos	2	16,66
7 a 10 anos	3	25
11 a 12 anos	1	8,33
Acima de 13 anos	5	41,66

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Como se verifica, cerca de 50% desses trabalhadores já possuem um período considerável de experiência de trabalho no DI, ou seja, superior a 10 anos, especificamente no Pólo Eletroeletrônico. Esse dado nos faz refletir sobre o discurso atual de empregabilidade garantida pela qualificação do trabalhador, ou seja, os trabalhadores com mais tempo de trabalho seriam aqueles considerados pelas empresas como os mais “qualificados”. Contudo, destaca-se que neste estudo corrobora-se com o entendimento dessa “qualificação” nos termos de Braverman (1987 *apud* Oliveira, 2007, p.187), ou seja, como “uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva, ‘a velocidade como qualificação”.

Procurou-se saber ainda sobre há *quanto tempo esses trabalhadores estavam nas empresas* em que sofreram o acidente, para que assim fosse possível correlacionar também com o tempo no Pólo eletroeletrônico, como pode ser visualizado na tabela a seguir:

Tabela 17: Tempo de trabalho na empresa

Tempo	Quantidade	%
1 a 2 anos	1	8,33
3 a 4 anos	2	16,66
5 a 6 anos	7	58,33
7 a 8 anos	1	8,33
Acima de 8 anos	1	8,33

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Assim, verifica-se que os trabalhadores já se encontravam nas empresas há bastante tempo, sendo que 75% concentram-se entre 3 a 6 anos, evidenciando que os acidentes, ou melhor, as doenças foram adquiridas na empresa. Nesse sentido, revela-se também uma baixa rotatividade, diferente do que acontecia no passado, pois os trabalhadores frente à grande oferta de vagas podiam escolher em qual empresa trabalhar, todavia nas atuais condições, sobretudo, com o desemprego estrutural, os trabalhadores tentam permanecer nas empresas a todo custo, como alguns disseram “vestindo a camisa”.

Por outro lado, as empresas também costumam “deixar” em seus quadros os trabalhadores “mais dedicados”, “os melhores”, afinal esses profissionais representam maior produtividade. Enquanto que aqueles que não conseguem seguir o ritmo imposto são dispensados facilmente.

Nesse sentido, em períodos de crises, ou mesmo de queda na demanda por produtos, que refletem também na redução do quadro, há uma verdadeira separação/seleção entre os “melhores” e os “piores” para permanecerem nas empresas.

Ainda referente à idade, verificou-se ao comparar a idade com o tempo que os trabalhadores têm de trabalho no Pólo eletroeletrônico, que eles começaram a trabalhar jovens com uma média de 25 anos. Contudo, observa-se que atualmente os trabalhadores estão ingressando no mercado de trabalho cada vez mais jovem, o que repercute também na idade dos trabalhadores acidentados, pois é necessário lembrar que a média dos trabalhadores com doenças é de 34 anos, enquanto a média dos acidentes típicos é 30 anos.

A presença de trabalhadores jovens acidentados, especificamente com doenças ocupacionais, já é bastante elevada, pois 10% dos trabalhadores que tiveram a CAT por doença ocupacional concentram-se na faixa etária entre 18 a 25 anos, fato este que revela que diante das condições de trabalho não é necessário trabalhar por muitos anos no Pólo eletroeletrônico para desenvolver doenças relacionadas ao trabalho.

Buscou-se saber também desses trabalhadores quantas atividades eles desenvolviam durante o exercício de suas atividades, comprovando-se que esses trabalhadores, cerca de 75%, desempenhavam mais de três atividades diferentes na sua jornada de trabalho. Destaca-se que o trabalhador teve suas responsabilidades e atribuições ampliadas a partir das alterações introduzidas pela reestruturação produtiva,

pois como Oliveira (2007) afirma, aqueles que permaneceram empregados tiveram que também incorporar as funções daqueles postos de trabalho eliminados nesse processo. Fato que gerou um aumento no volume de trabalho.

Quando perguntados se eles se sentiam empregados polivalentes, 100% dos entrevistados afirmaram quem sim, declarando que durante a jornada de trabalho exerciam várias funções e, além disso, poderiam desempenhar outras funções no processo de produção da empresa, necessitando apenas ser solicitados pela empresa.

Procurou-se saber se esses trabalhadores recebiam alguma renda variável, nesse sentido 100% dos trabalhadores afirmaram que sim, sendo esta proveniente basicamente de horas extras, o que significava em média de 200 a 300 reais de acréscimo no salário.

Investigou-se se os trabalhadores achavam que a *remuneração que recebiam condizia com a função exercida*, estes foram categóricos ao dizer que não, entre as justificativas tem-se:

Por que executava um serviço que três pessoas poderiam estar fazendo[...] (entrevistada D-2, 33 anos, empresa A)

Não, porque é um trabalho muito desgastante [...] (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C)

Importa mencionar que 50% dos trabalhadores afirmaram que a sua formação não era compatível com a função que exerciam, pois tinham condições de desempenhar outras funções. Assim, também foi questionado se eles achavam que utilizavam nas suas funções o conhecimento adquirido durante a formação, em que se teve como resposta que 58,33% dos trabalhadores afirmaram que não, entre as justificativas destacam-se a narrativa a seguir:

Só realizava atividades básicas, para isso era preciso só saber contar, separar, distinguir, não precisa saber muita coisa né?
(entrevistada D- 1, 37 anos, empresa A)

A fala da entrevistada confirma que para o exercício das atividades no DI não é preciso um vasto conhecimento, todavia com a reestruturação produtiva passou-se a afirmar que as exigências por qualificação aumentaram. Contudo, com base na análise

dos entrevistados concorda-se que realmente as exigências aumentaram, contudo estas funcionam mais como mecanismo de seleção frente à grande oferta de mão-de-obra disponível, reflexo do desemprego estrutural, do que exigências de qualificação para serem efetivamente utilizadas no processo produtivo.

Importa lembrar, que inicialmente acreditava-se que os trabalhadores acidentados continuavam trabalhando nas empresas, todavia, para nossa surpresa, apenas um trabalhador continua trabalhando normalmente, destaca-se que esse sofreu acidente típico.

A situação dos trabalhadores que ainda permanecem na empresa, mas que estão afastados há um ou mesmo dois anos, é complexa conforme eles apontam, que inclusive são obrigados a usar de inúmeros artifícios para não serem demitidos, como expõem as entrevistadas abaixo:

Eu ainda estou lutando no INSS para que o meu auxílio seja transformado para o código 91, estou com o terceiro recurso lá no setor que faz essa transformação [...] enquanto isso a situação é a seguinte: trabalho seis às vezes três meses e volto novamente a me afastar [...] até porque sei que quando voltar a trabalhar, como estou no código 31, serei despedida no mesmo dia, e sei que ao sair daqui não conseguirei emprego em nenhuma empresa do Distrito, até porque agora eles fazem exames e descobrirão que estou doente.
(entrevistada D-2, 38 anos, empresa C).

Eu só estou na empresa porque fiquei grávida, pois depois que acabou o período de estabilidade a minha conta já estava batida, mas aí estava grávida e eles não podiam me demitir
(entrevistada D-3, 37 anos, empresa A).

Dentre os trabalhadores que permaneciam nas empresas, a maioria estava por ordem judicial, pois foram despedidos assim que voltaram da licença, demorando às vezes uma semana, um mês, ou até mesmo um ano. Este último é o prazo em que é garantido a estabilidade ao trabalhador, quando afastado por acidente do trabalho, como revelam as falas dos trabalhadores:

[...] o médico me deu um atestado de 60 dias e disse que essa doença era relacionada ao trabalho, entreguei na empresa o meu atestado de 60 dias, eles aceitaram mas não abriram a CAT, me orientaram a procurar o INSS, o médico que me atendeu pediu que a empresa abrisse a CAT [...] quando acabou o benefício voltei para o trabalho, não passei nem uma semana eles me mandaram embora [...] para

voltar a trabalhar tive que ir pra justiça pois era o código 91 e tinha estabilidade por um ano (entrevistada D- 2, 33 anos, empresa A)

O médico me deu um atestado de 15 dias, quando fui deixar na empresa já estava com a conta batida [...] mas eles mudaram de opinião quando mostrei os exames que comprovavam que era uma doença adquirida no trabalho, aí eles chamaram o médico do trabalho e ele disse que eu não podia ser demitido doente, disse pra eles como eu vou sair se entrei bom aqui e hoje estou doente? [...] disseram que iam abrir a CAT, mas me enrolaram por mais de dois meses, aí procurei o Sindicato. [...] o médico que me avaliou no INSS disse a minha doença era degenerativa e que não tinha ocorrido na empresa [...] entrei na justiça contra o INSS e estou recebendo auxílio doença mas com o código 31, [...] não lembrei de levar a CAT no dia do processo para mudar para código 91, quando meu benefício acabar não sei o que vai acontecer, já estou afastado há dois anos (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C)

Só não me mandaram embora ainda por causa que estou com o código 91, mas assim que acabar eles me mandam embora, iam me mandar embora em 2009, mas estava grávida [...], já vinha tentando que a CAT fosse aberta faz bastante tempo, desde de 2005, mas nada, já tinha me afastado várias vezes, na última foi 6 meses [...] quando ainda estava grávida um perito do INSS, disse aqueles sintomas era de doença adquirida no trabalho e mandou uma carta para a empresa para que ela abrisse a CAT, ai virou código 91, pois antes 31 [...] estou em outra função hoje (entrevistado D- 3, 37 anos, empresa A)

O médico me deu 5 meses de licença, quando cheguei na empresa pra entregar o atestado, a médica do trabalho disse que não iria abrir a CAT, que eu procurasse o INSS, o INSS dizia que era responsabilidade da empresa, foi aí que me orientaram procurar o Sindicato, [...] eles abriram a CAT e consegui ficar afastado pelo código 91, só que quando voltei depois de um mês eles me mandaram embora, mesmo em período de estabilidade [...] entrei na justiça e já ganhei uma indenização, mas hoje não consigo fazer muita coisa (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C)

Percebe-se desse modo, que diversas questões fazem parte da problemática dos acidentes de trabalho e que rotineiramente os direitos dos trabalhadores não são respeitados, apesar de existir no Brasil inúmeras leis, órgãos de fiscalização entre outros mecanismos que garantem legalmente a saúde e a segurança dos trabalhadores, eles ainda continuam sendo negligenciados.

Quanto à *realização de treinamentos* 75% dos trabalhadores informaram que não costumavam fazer treinamentos, esses eram destinados somente “para os melhores”, “só algumas pessoas eram escolhidas”. Destaca-se que entre os entrevistados que revelaram que faziam treinamentos com uma maior frequência, esclareceram que estes

aconteciam sempre que havia a introdução de um novo equipamento, ou outras situações como a descrita a seguir:

Sempre realizo treinamentos, pois na minha função faço de tudo um pouco, trabalho com planilhas no computador, opero empilhadeira, faço contatos com fornecedores, faço toda a logística dos materiais e para essas funções foi a empresa que me treinou (entrevistada T- 3, 33 anos, empresa A)

Verifica-se dessa forma que os treinamentos servem para as empresas intensificarem ainda mais o uso da força de trabalho, pois os entrevistados que revelaram não fazerem treinamentos freqüentemente, informaram que o único treinamento que receberam foi para assumir a função, ou seja, na grande maioria são apenas “treinados” para executar as atividades repetitivas, salvo quando a empresa adquire equipamentos novos.

Quanto as possibilidade de subir de cargo nas empresas, ou seja, ascensão na carreira profissional, as opiniões foram divididas, contudo elas revelam uma preocupação com o mercado de trabalho, assim como revelam a atual condição daqueles trabalhadores que ainda permanecem nas empresas:

Não tem oportunidade, quando tem seleção interna, eles já têm perfil de quem eles querem (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A)

Acredito, mas é muito difícil subir de cargo (entrevistada D- 4, 39 anos, empresa A)

Não porque o mercado é exigente [...] eles querem mão-de-obra qualificada, pra quem já trabalha no mercado na função (entrevistada T- 3, 40 anos, empresa C)

De um tempo pra cá passaram a visar somente a produtividade, produtividade, tão deixando em segundo plano os funcionários [...] eles não se preocupam em manter os talentos [...] (entrevistada T- 1, 33 anos, empresa A)

Nesse mesmo aspecto os trabalhadores que hoje se encontram afastados também revelam outra face dessa situação, pois esses tiveram sua percepção com relação à empresa profundamente abalada:

Antes acreditava, mas hoje, no estado que estou não acredito, pois não posso ser aproveitada [...] a própria empresa não me dá oportunidade. (entrevistada D- 1, 27 anos, empresa B)

Quando estava na ativa sempre tinha seleção interna e acreditava que podia mudar de cargo, só que depois que adoeci vi que não adiantava me inscrever, por mais que fosse o melhor currículo e passasse nos testes, eles não me queriam doente lá. (entrevistada D- 3, 29 anos, empresa B)

Não acredito nisso, pois sei que não hora que bater o pé na fábrica não passo nem uma semana e eles me mandam embora, pois estou no código 31. (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C)

Nesse mesmo sentido, foi perguntado aos trabalhadores se eles sentiam alguma segurança quanto à manutenção dos seus empregos, estes revelaram que não, como pode ser depreendido das narrativas a seguir:

Não, sem falar da questão do acidente que sei que quando voltar eles podem me mandar embora a qualquer hora [...] tem também a questão que quando você menos espera vem uma crise, eles não querem saber se você tem filhos, família não, te mandam embora de qualquer jeito (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C)

Não, porque a partir do momento que passa a sair de licença, você fica na corda bamba [...] saí de licença há um ano, saí pelo acidente, se você não tiver seguro pela estabilidade já era [...] nesse período, já fiz três cirurgias: uma na mão, uma no punho e uma no ombro (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A)

Não, por causa da sazonalização do mercado, que funciona conforme a demanda, mesmo que tenha material para fazer 10 mil aparelhos, a empresa não faz, o que ela faz é só para atender a demanda, assim se o mercado só me pediu 5 mil, só vou fabricar 5 mil, assim a empresa não gasta com mão-de-obra, não tem custo com armazenamento, você vai ter que ter uma logística [...] quando for vender o produto já tá desvalorizado [...] no novo sistema trabalhamos com pronta entrega, fazemos o protótipo e mostramos o produto, se tiver interesse dos compradores é que começamos a produzir (entrevistado T-3, 40 anos, empresa C).

As falas revelam a insegurança desses trabalhadores que vivem em estado de constante alerta. Outro ponto refere-se à percepção sobre as transformações pelas quais passa o mundo, principalmente em relação às crises do capital, que eles sabem que os atingem diretamente. No último depoimento, o entrevistado destaca que em função da

relação direta demanda-produção não tem como se sentir seguro, pois a manutenção do emprego depende dessa relação que foi profundamente alterada nesse último século.

Buscou-se saber dos trabalhadores se existia algum *canal de participação dos empregados na resolução dos problemas da empresa*, 75% afirmaram que sim, porém só 58% participavam ou já haviam participado, destaca-se que em razão da hierarquia em algumas empresas essas responsabilidades ficam a cargo do responsável pela linha (supervisor, reserva, multitarefa), que devem escutar todas as queixas e observações dos trabalhadores e repassá-las, cumpre mencionar que esses mecanismos, segundo relatos dos entrevistados, tinham pouco alcance, pois:

Dava opinião, mas nunca servia (entrevistada D-3, 39 anos, empresa C).

Além das reuniões de trabalho, eles sorteavam também funcionários para um programa chamado “Um momento com o gerente”, o funcionário da linha sorteado ia para a sala do gerente conversar sobre o que estava acontecendo na linha, como os problemas, dificuldades etc., mas não funcionava, não mudava nada e você ficava mais desestimulada (entrevistada D-3, 29 anos, empresa B)

Entre os mecanismos utilizados pelas empresas foram citados: palestras, caixas de sugestões, reuniões de equipe, conversas com gerentes, grupos de qualidade entre outras. De uma forma geral, percebe-se que as empresas têm procurado “envolver” os trabalhadores. Contudo, a participação efetiva desses trabalhadores nas mudanças é mínima, pois a decisão caberá sempre ao empregador.

Observa-se que esse tipo de mecanismo advindo com a reestruturação produtiva são oriundos dos CCQs, entre outros que são largamente usados nas empresas do DI, onde busca-se cada vez mais capturar a subjetividade desses trabalhadores.

Quanto à *modalidade de horário de trabalho* foi bem dividido, 50% trabalhavam no horário comercial e 50% no horário de turno. Verificou-se assim que entre os turnos de trabalho não existem disparidades com relação à ocorrência de acidentes, é válido citar que todos os entrevistados já haviam trabalhado tanto no horário comercial quanto no turno noturno nessas mesmas empresas, atendendo as necessidades da empresa.

No que se refere à *jornada de trabalho*, identificou-se jornadas acima de 8 horas, com apenas uma 1 hora de almoço e lanche. Menciona-se que na empresa B, a jornada oficial é 9 horas e 15 minutos, acerto este realizado via Acordo Coletivo de Trabalho. Essa jornada é justificada para que não haja trabalho nos sábados e domingos, ou seja, é uma espécie de compensação. Contudo, esse acordo diz respeito somente à jornada normal, nesse caso o trabalho no sábado e domingo é extra, ou seja, os trabalhadores são duplamente prejudicados, por terem uma jornada de trabalho ampliada durante a semana e ainda terem que trabalhar sábado e domingo em regime de extra.

Quanto ao horário de almoço regulamentado por lei de no mínimo uma hora, constatou-se que na empresa B, esse horário não vem sendo respeitado, como demonstra a fala a seguir:

Às vezes tínhamos que fazer viradão de 12 horas, outras vezes era preciso puxar a produção quando saía do time [...] quando isso acontecia até os cinco minutos do horário do banheiro era retirado, também diminuía o horário do almoço para 40 minutos, apesar de reclamarmos (Entrevistada D-3, 29 anos, empresa C).

Constatou-se ainda que além dos trabalhadores possuírem uma jornada de trabalho desgastante, a realização de horas extras é frequente. No que se refere à jornada de trabalho, os entrevistados revelam:

Trabalhava todos os sábados como extra, pois quem trabalha no comercial, só vai até sexta [...] na jornada normal todos os dias ficava mais uma hora legal, que a empresa pagava, mas às vezes trabalhava mais horas que ficava na empresa pra depois eles darem folga essas coisas [...] meu horário de sair era as 18:00 horas, mas quase sempre ficava até a entrada do segundo turno às 12:00 horas da noite. (entrevistada D- 2, 33 anos, empresa A)

Sempre fazia horas extras, trabalhei tanto no comercial, quanto no turno, no comercial era uma hora de extra por dia, no turno era uma hora e trinta minutos. Todos os dias a jornada era estendida, geralmente tinha períodos que era certo, já sabíamos que durante 15 ou 20 dias seguidos teríamos que nos preparar pra ficar na empresa mais uma hora (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Sempre tinha hora extra, geralmente no sábado (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C).

Fazia hora extra quase todo sábado e feriado (entrevistada D- 1, 27 anos, empresa B).

Constata-se que o prolongamento da jornada de trabalho é fato comum no Pólo Eletroeletrônico, sobrecarregando ainda mais os trabalhadores, essa é mais uma estratégia do capital para extrair mais-valia que continua sendo constantemente utilizada.

Destaca-se que nas três empresas *locus* da pesquisa, a realização de horas extras já está enraizada na jornada diária de trabalho. Os trabalhadores relataram que já estavam acostumados com as horas extras, muitas vezes até se esquecendo que já haviam passado do horário normal.

No que diz respeito à alteração na jornada de trabalho, 100% dos entrevistados revelaram que variava conforme a demanda por produtos para a empresa, assim sempre que a empresa necessitava, costumavam ter seus horários de trabalho alterados e realizar horas extras. A realização de horas extras acontecia também caso houvesse paradas na produção em função de falhas nas máquinas, para assim garantir o cumprimento da meta diária.

Outro ponto colocado sobre a realização das horas extras refere-se ao fato de em algumas empresas os trabalhadores serem avisados que precisariam estender a jornada de trabalho geralmente minutos antes do término do expediente durante a semana. E quando a hora extra era realizada no final de semana, os trabalhadores do horário comercial eram avisados na sexta-feira, e os trabalhadores do segundo turno eram avisados no sábado fato que os deixavam frustrados, pois às vezes já tinham programado outras atividades para o dia de folga:

Só diziam assim: “Amanhã você vem”! (Entrevistado D-1, 45 anos, empresa A)

Quando faltava menos de uma hora para acabar a jornada a reserva chegava e dizia que íamos ter que ficar para extra [...] não podia dizer que não. (Entrevistado D-3, 37 anos, empresa A)

Na verdade como tinha extra todos os dias já esperava, nem programava nada para depois do trabalho (Entrevistado D-3, 39 anos, empresa C)

Verifica-se que os entrevistados trabalhavam de segunda a segunda, sem folga, com jornadas de trabalho longas e geralmente estendidas por 2 até 4 horas diárias. Nesse sentido, depreende-se que há uma forte ligação entre os acidentes e a jornada de trabalho.

No que diz respeito à média de horas extras realizadas pelos trabalhadores, apurou-se que 34% costumavam realizar 2 horas diárias, 17% uma hora e 49% mais de duas horas. Nesse último caso, a maioria refere-se ao extra no dia de folga, que corresponde a 8 horas.

Os motivos apontados pelos trabalhadores para realização de horas extras estão discriminados na tabela a seguir:

Tabela 18: Motivos para realização de hora extra

Motivos	Quantidade	%
Imposição da empresa	10	84
Complementar a renda	-	-
Comprometimento com o trabalho	2	16

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Como se pode verificar, a realização de horas extras configura-se muito mais como uma imposição das empresas. Os entrevistados expuseram que realizavam horas extras, pois tinham medo de serem demitidos, afirmando que sofriam pressão dos supervisores através de frases como “se você não quer fazer, lá fora tem muita gente que quer”. As falas a seguir retratam um pouco dessa situação:

O supervisor chegava pra mim e dizia: tá todo mundo cadastrado para vir fazer hora extra [...] não tinha como fugir, todo mundo acabava fazendo (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

Geralmente era chamado por setor, se você dissesse que não, você já sabia que a qualquer momento você poderia pegar as contas (entrevistada D- 3, 29 anos, empresa B).

Fazia hora extra porque era obrigada [...] (entrevistada D- 4, 39 anos, empresa A).

Fazia por dois motivos, primeiro porque a empresa praticamente te obriga a fazer, segundo que você também precisa do dinheiro [...] (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Como se vê, grande parte dos trabalhadores sentiam-se obrigados a realizarem horas extras, sendo o medo de ficar desemprego preponderante na decisão. Outro ponto destacado diz respeito à necessidade de complementar a renda, classificado como o segundo motivo, pois como já abordado neste mesmo estudo, a remuneração no Pólo eletroeletrônico é bem abaixo da média industrial, facilitando assim a captação de trabalhadores para as horas-extras, que segundo os trabalhadores representava no final do mês uma média de 200 a 300 reais no contra-cheque.

Procurou-se saber também dos trabalhadores, frente a esta jornada de trabalho, como funcionava as férias deles, e 83% afirmou que era a empresa que programava de acordo a necessidade da produção, destacando que eles nunca gozavam os 30 dias que tinham direito, pois a empresa sempre negociava a compra de dez dias, isto foi verificado em todas as empresas, como mostram as falas a seguir:

Difícilmente algum trabalhador do DI tira férias completas, na empresa que trabalhava costumava tira só 10 dias, o resto a empresa comprava [...] (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

Ela sempre comprava parte das minhas férias, eu não tinha opção (entrevistado D- 3, 37 anos, empresa A).

Tirava uma parte, a outra ficava acumulada para tirar depois, pois a empresa nunca deixava tirar os 30 dias (entrevistado D- 1, 33 anos, empresa A).

Eles sempre compram 10 dias, não tem opção (entrevistada D- 2, 38 anos, empresa B).

Percebe-se dessa forma, que o capital procura cada vez mais diminuir o tempo de descanso desses trabalhadores.

Quanto à *organização do trabalho*, buscou-se saber sobre o *ritmo de trabalho*, em que constatou-se que 100% dos trabalhadores disseram trabalhar em um ritmo acelerado, 80% afirmou ainda que durante toda a jornada de trabalho realizavam apenas duas pausas de 5 minutos, além do horário de almoço, como é exposto na falas abaixo:

Trabalhava como alimentador de linha, na hora que poderia ter uma pausa, quando já estava tudo na linha, tinha que ajudar meus colegas e eles da mesma forma me ajudavam, por que no nosso serviço dependemos um do outro, revezamos as a atividades, senão a linha parava e todos nós éramos chamados a atenção, nos éramos

responsáveis pelo trabalho um do outro (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

Tinha direito a duas pausas por dia de 5 minutos, mas não dava pra relaxar os músculos (entrevistada D- 1, 27 anos, empresa B).

Não dava pra descansar, somente para ir ao banheiro e tomar água (entrevistada D-3, 39 anos, empresa C).

Depreende-se que o trabalhador torna-se realmente mais um equipamento da produção, visto que a ele não é permitido ter pausas conforme suas necessidades fisiológicas e sim conforme determina a produção. Importa mencionar que alguns entrevistados destacaram que essas pausas só foram introduzidas somente há poucos anos, a partir do grande número de pessoas que estavam adoecendo, pois antes a única pausa regulamentada era para o almoço, e em casos extremos o banheiro.

Destaca-se que nas três empresas foi implantada a ginástica laboral, portanto as duas pausas são destinadas aos exercícios. Isso mostra que de certo modo as empresas reconhecem que as atuais condições de trabalho contribuem para o aparecimento das LER/DORT, contudo deve-se registrar que essas pausas são insuficientes para garantir a saúde desses trabalhadores, afinal dez minutos durante uma jornada de 9 horas torna-se insignificante. Muitos trabalhadores relataram que a ginástica laboral tem servido apenas de justificativa para a justiça, quando os trabalhadores buscam o reconhecimento por parte das empresas das doenças ocupacionais.

Nessa mesma direção, procurou-se saber como os trabalhadores classificavam suas atividades diárias, todos eles classificaram como complexas e repetitivas. Os trabalhadores afirmaram que apesar de exercerem atividades complexas, a mesmas eram muito repetitivas. Destaca-se que o termo complexo, nesse caso, foi usado pelos trabalhadores para representar que nas suas funções diárias tinham que executar toda uma seqüência de procedimentos, e que caso acontecesse algo errado, isso prejudicaria toda a linha de produção na qual trabalhavam. Contudo, entendiam que essas atividades não deixavam de ser repetitivas.

Nesse sentido, destaca-se que apesar das mudanças no perfil exigido para as empresas, verifica-se que essas mudanças concentram-se muito mais nas capacidades cognitivo-comportamentais dos trabalhadores do que na formação técnica convencional. A chamada adaptação comportamental às exigências de qualidade e produtividade, adaptação essa incentivada por mecanismos de gestão de “envolvimento do trabalhador”

visando o compromisso com as metas de produção. Esta busca do envolvimento é o que Antunes (2005) chama de captura da subjetividade dos trabalhadores diante do medo de perder o emprego. Sobre essa questão, destaca-se alguns trechos das narrativas dos trabalhadores:

Passava o tempo todo correndo [...] ia no almoxarifado pegava o material carregava e vinha puxando por uma hora várias vezes por dia até na linha, quando chegava começava a colocar as peças na linha[...] reveza durante o dia com os colegas, pois era muito cansativo [...] separava o material, tinha vezes que acontecia de trocar o produto e tínhamos que sair correndo na linha tirando o material que já tínhamos colocado, era muita correria, mas senão a linha parava, se parasse uma vez seríamos chamados a atenção pelo supervisor, e se por acaso acontecesse uma segunda vez diziam que íamos ser despedidos (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

Trabalhava na inspeção, lá era complicado, além das cadeiras desconfortáveis, velhas, sem braço, sem encosto, tinha que fazer teste das placas, fazia testes elétricos, uma média de 1.000 ou mais peças por dia [...] nesse ritmo a produção por hora sempre passava da meta estipulada (entrevistada D- 4, 39 anos, empresa A).

Montava placas para mandar para a linha final, eram montadas de 7 a 8 peças a cada 5 segundos, isso durante todo o dia [...] por dia eram 7 modelos diferentes, para cada modelo era cerca de 1.500 placas. Só tinha 30 minutos para disponibilizar material para a outra a linha, caso atrasasse atrapalhava todo o processo, todo dia fazia esses mesmos movimentos, trabalhava na linha mais rápida que tinha, ninguém queria ir pra lá (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Constata-se dessa forma, que os trabalhadores apesar de executarem várias atividades, as mesmas não deixaram de ser repetitivas e monótonas. Os trabalhadores revelaram ainda que eram obrigados a saber qual era produto final da sua atividade para que assim ficassem cientes de que caso ocorresse alguma falha ou atraso, o restante do processo seria prejudicado. Deste modo, registra-se que a pressão psicológica mostra-se como principal motor da produção.

Nesse sentido, todos os trabalhadores se consideravam produtivos, destacando que se sentiam assim por: nunca faltar ao trabalho (17%), sempre fazer o melhor (25%), cumprir as metas determinadas (58%).

Quanto às *metas de produção*, todos os entrevistados afirmaram que possuíam metas, estas eram tanto individuais como grupais, como se fosse uma cadeia. Procurou-se saber desses trabalhadores como era a pressão por parte da chefia para cumprimento dessas metas, cerca de 92% dos trabalhadores disseram que era excessiva, e que ela não vinha só da chefia, mas também dos reservas, dos próprios colegas, afirmando assim que se sentiam vigiados constantemente, até porque o trabalho no chão-de-fábrica hoje é interligado, as atividades são direcionadas para o trabalho em “cooperação”, afinal todos acabam precisando que o outro execute bem o seu trabalho para a próxima atividade também saia bem, nesse contexto, um dos entrevistados destacou que “a cobrança se dá em escala, é um cobrando o outro”.

No que se refere ao *volume de trabalho*, buscou-se saber se eles se sentiam sobrecarregados, assim 100% afirmaram se sentir sobrecarregado. Essa sobrecarga de trabalho está associada principalmente as novas estratégias do capital que tem se utilizado com frequência da intensificação do trabalho, aumentando o desgaste nos trabalhadores.

Para que se possa ter uma melhor visão das novas estratégias de gestão da força de trabalho utilizadas pelas empresas, buscou-se saber que tipos de programas as empresas desenvolviam, assim constatou-se que nas três empresas locus do estudo existia o pagamento de Participação nos Resultados (PR), mediante os mecanismos de premiação por produtividade e de avaliação de desempenho. Esses programas passaram a fazer parte do cotidiano das empresas há alguns anos e continuam sendo aprimorados.

Referente ao poder de decisão no cotidiano de trabalho: 67% alegaram que não tinham poder de tomar decisões sobre o que fazer e como fazer, ressalta-se que os 33% que afirmaram sim, não trabalham na produção diretamente, tendo como funções almoxarife, manutenção e qualidade.

Sobre a existência de conflitos no ambiente de trabalho, verificou-se que para 50% dos entrevistados eles sempre acontecem, para 34% eles acontecem às vezes e somente para 16% eles nunca acontecem. Depreende-se dessa forma, que o ambiente de trabalho tem se tornado um local cada vez mais hostil, repleto de cobranças, substituindo assim o cooperativismo pela competitividade, como mostra os relatos abaixo:

Tinha muita discussão, uma vez foram até as porradas, porque um fica cobrando do outro, dizendo “tu não fez a tua parte direito” “presta atenção no que tu ta fazendo” essas coisas e você já ta cansado, stressado, já viu no que dá[...] (Entrevistada, D-1, 45 anos, empresa A)

Os conflitos acontecem às vezes, pois a reserva exige produção de todos, até de mim mesmo depois de doente (Entrevistada, D-2, 31 anos, empresa C)

Buscou-se também saber dos entrevistados quais as características da atuação do trabalhador que eles consideravam que a empresa mais valorizava nesse sentido veja-se a tabela a seguir:

Tabela 19: Percepção das características de atuação do trabalhador mais valorizadas pelas empresas

Classificação	Quantidade	%
Produtividade	6	50
Disponibilidade para hora-extra	3	25
Comprometimento	2	16,66
Assiduidade	1	8,33

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Os entrevistados expuseram que o mais importante para os empresários é a produtividade, e esta depende de muitos outros fatores.

Quanto às ações das empresas voltadas para a promoção da saúde dos trabalhadores, constatou-se que todas as empresas oferecem além do SESMT, planos de saúde particular, os exames periódicos acontecem uma vez por ano, nestes estão incluídos geralmente os exames de: sangue, fezes, audiométrico e em alguns casos oftalmológico.

Importa mencionar que estes exames, conforme se tem observado não são suficientes para diagnosticar o desenvolvimento das doenças ocupacionais, estes acontecem mais em função das obrigações da NR que obriga a realização desses exames, do que realmente para diagnosticar doenças.

Quanto à *percepção dos entrevistados sobre os agravos à saúde decorrentes das condições de trabalho*, verificou-se que 67% dos entrevistados afirmaram que percebiam que a atividade que exerciam podia causar danos a sua saúde, apontando como principais motivos: Longas jornadas de trabalho, movimentos repetitivos, esforços repetitivos, esforço excessivo, ritmo de trabalho acelerado, virada de turno, pressão psicológica, entre outros. Todavia os outros 33% afirmaram que passaram a perceber a relação trabalho/doença somente após passarem a sentir os sintomas.

Nesse ínterim, percebe-se que os motivos apontados pelos entrevistados dizem respeito tanto a gestão como a organização do trabalho, pontos em que incidiu as principais alterações introduzidas pela reestruturação produtiva.

Entre os trabalhadores entrevistados, constatou-se que 80% deles estão com mais de um tipo de lesão e com graves seqüelas, como mostra os relatos abaixo:

Tenho tendinite, bursite nos punhos e nos dois ombros, no início pensava que era um enfarte, mas não havia procurado um médico ainda, pois nunca tinha tempo, [...], só procurei o médico quando chegou no meu limite de dor, de desespero [...] o cardiologista fez todos os exames e me encaminhou para o ortopedista, foi aí que eu fui saber o que estava acontecendo, pois eu nem imaginava [...] o médico disse que o meu caso é irreversível, é para sempre, as vezes quando tá doendo muito fico afastada por 60 dias, voltei a trabalhar tem três meses (entrevistada D- 1, 33 anos, empresa A).

Tenho problemas bursite, hérnia discal, artrose e tendinite nos braços, já vinha sentindo dores fazia tempo, mas não procurava o médico, só que teve um dia que tava trabalhando e não agüentei de dor [...] aí o SESMT me deu um autorização para ir de táxi e fui direto para um pronto-socorro [...], já estou afastado há dois anos, estou tentando me aposentar, não tenho mais condições de trabalhar, não posso ficar muito tempo na mesma posição, até pra dormir é difícil (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C)

Tenho tendinite, tenossinovite, sinovite e bursite [...] meus movimentos hoje são limitados, não tenho condições de arranjar outro emprego, pois se fizerem exames vão ver que estou muito doente [...], ainda estou na empresa em uma função readaptada (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A)

Tenho bursite, tendinite, tenossinovite e síndrome do túnel do carpo [...] passei muito tempo sentindo dores, não procurava o médico porque não tinha tempo e também tinha medo até consegui aí ele disse que era caso de cirurgia [...] a empresa me mandou embora depois [...] mas hoje não consigo fazer muita coisa, sinto muita dificuldade, não faço quase nada em casa, não consigo carregar nem uma bolsa [...] a

bolsa que carrego não tem nada [...] tem dias que não sinto dores, mas tem dias que passo muito mal (entrevistada D-3, 39 anos, empresa C).

Tenho bursite, tendinite, síndrome do túnel do carpo [...] já fiz várias cirurgias, não consigo fazer as coisas em casa normalmente, não consigo espremer roupa, não tenho força [...] tive que fazer outra cirurgia porque tava perdendo o tato (entrevistada D-2, 38 anos, empresa B).

Importa alertar que está se formando um verdadeiro exército de trabalhadores doentes no DI de Manaus, com reflexos sociais, econômicos e psicológicos, que nesse estudo não podemos dimensionar, mas que acreditamos ser em grandes proporções, principalmente nos casos dos chefes de família, em que incluem-se tanto as mulheres como os homens, que perderam o status de principal provedor da família.

No que se refere aos serviços para garantia da saúde e segurança dos trabalhadores no interior da empresa, procurou-se saber a percepção dos entrevistados sobre a *atuação dos serviços de medicina e segurança no trabalho, como também a atuação das CIPAS*, como mostra o quadro abaixo:

Tabela 20: Atuação SESMT/CIPA

SESMT			CIPA		
Classificação	Qt.	%	Classificação	Qt.	%
Ótima	-	-	Ótima	-	
Boa	4	33	Boa	4	33
Ruim	6	50	Ruim	5	42
Péssima	2	17	Péssima	3	25

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun/2010

Elaboração: Pesquisadora

Revela-se através da pesquisa que tanto o SESMT como as CIPAS não funcionam de acordo com o determinado pela legislação vigente, mantendo as ações básicas em função da fiscalização, como mostra o relato dos entrevistados:

O SESMT nunca fica do lado do trabalhador, eles só se adequam ao que tá escrito [...] a CIPA só serve para dá estabilidade para aos cipeiros e mais nada (entrevistada D- 4, 39 anos, empresa A).

O SESMT deveria melhorar e ser mais ativo, pois o mesmo encontra resistência em alguns setores. Já a CIPA, as pessoas que vão pra lá só querem saber da estabilidade e nada mais (entrevistada D- 1, 33 anos, empresa A).

No SESMT só fica uma pessoa pra empresa inteira por turno, e mesmo assim eles sempre puxam pro lado da empresa, eles também são subordinados, também precisam do emprego [...] na CIPA eles só visam a estabilidade e esquecem os anseios dos trabalhadores, também se eles fizerem alguma coisa contra a empresa acabam indo embora independente da estabilidade, ou eles mandam ele pra algum até acabar esse período (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

No SESMT tem coisa que falamos pra eles, sobre algumas questões de trabalho e segurança para prevenir, mas eles nunca aparecem, eles só aparecem quando acontece algum acidente [...] eles só cumprem o que está na lei, pois quando você vai questionar as coisas, como a ergonomia, eles não dão importância (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

O SESMT às vezes até queria ajudar, mas não podiam fazer muita coisa (entrevistada D- 1, 45 anos, empresa A).

Foi o próprio SESMT que fraudou o laudo ergonômico [...] e a CIPA só para pegar estabilidade, pois eles têm que colocar a empresa em primeiro lugar (entrevistada D- 2, 38 anos, empresa B).

Neste contexto é válido comentar que a atuação desses mecanismos de fato poderia amenizar a situação desses trabalhadores, contudo o que se observa é que essa atuação não ocorre, se dando somente o mínimo para fins de fiscalização, que quase nunca acontecem. Enfim, constata-se desse modo, que apesar da lei ter relevância na garantia da saúde e da segurança dos trabalhadores ela não é aplicada, necessitando assim de um acompanhamento mais rigoroso por parte dos órgãos competentes, aponta-se ainda para uma revisão dessas normas, em especial na NR5 (CIPA).

Diante do quadro acima desenhado, buscou-se saber dos entrevistados sobre as doenças que mais afetavam seus colegas de trabalho, assim 92% dos entrevistados afirmaram que eram as ortopédicas, principalmente as bursites, tendinites, hérnia de disco, tenossinovite, sinovite, entre outras. Nesse sentido, percebe-se que o universo de trabalhadores adoecendo no ambiente de trabalho é bastante amplo.

Investigou-se ainda a visão dos trabalhadores entrevistados em relação às *sensações físicas de cansaço após a jornada de trabalho*, como demonstra a tabela abaixo:

Tabela 21: Sensações físicas de cansaço após o trabalho

Classificação	%
Cansado moderadamente	16,66
Muito cansado	8,33
Exausto	75

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Os entrevistados revelaram que após a jornada de trabalho estavam exaustos sem condições para realizar qualquer outra atividade como uns declararam: “ficava com as minhas pernas bambas”, “quando chegava em casa apagava”. Nessas condições, perguntou-se aos entrevistados sobre os sintomas que eles sentiam durante ou após a jornada de trabalho, nesse contexto, apareceu com maior frequência: dores musculares com 100%, cansaço excessivo 84%, dores de cabeça 84%, insônia 50%, irritabilidade 34%.

Como se percebe, não são apenas as dores musculares que surgem, ou seja, o cansaço físico, mas também o mental, entre eles os distúrbios relacionados ao sono e ao humor, fato que aponta para construção de outro perfil de adoecimento dos trabalhadores.

Perguntou-se ainda aos entrevistados se eles achavam que a empresa prezava pela saúde dos trabalhadores, 92% afirmaram que não, destacando que se isso acontecesse não estariam na situação que estão hoje, como mostra as falas:

Claro que não, ela dá não condições para o trabalhador executar os seus serviços como cadeiras confortáveis, não tem treinamento para desenvolver a função (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Eles não se preocupam não, depois que eu adoeci, o trabalho da empresa foi procurar outra pessoa para colocar no meu lugar [...] quando tu tem utilidade, está bem de saúde, está produzindo é bom [...] agora que quando tu adoce, eles dizem “tem muita gente lá fora”[...] é constrangedor [...] (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C).

Com certeza não, eles até dão plano de saúde, mas é só para constar que se preocupam com a nossa saúde, pois ao mesmo tempo eles nos colocam em funções que adoecem, como foi o meu caso (entrevistada D- 2, 38 anos, empresa B).

Quanto ao *uso de EPIs*, os entrevistados informaram usar somente o protetor auricular (67%), botas (17%), luvas (25%). Para adentrar na questão do risco, perguntou-se aos trabalhadores quais riscos eles acreditavam que a sua atividade possuía, estes destacaram principalmente o risco ergonômico, proveniente das posições, bancadas e movimentos realizados durante a jornada de trabalho e o risco físico, proveniente do manuseio de máquinas, equipamentos e ferramentas como estilete, parafusadeira, cortadores etc.

Assim, destaca-se que o risco físico ainda é presente nas empresas, pois atualmente o manuseio de máquinas e equipamentos é feito diariamente sem o devido treinamento, contando com agravantes como ritmo de trabalho, longas jornadas de trabalho, horas extras, agravantes estes que acabam provocando cansaço, fadiga, desatenção, contribuindo para a ocorrência dos acidentes, como relatam os entrevistados:

Tô acostumado a ver quando acontece acidente desses aqui, o trabalhador ta cansado, ai vem a fadiga, o cansaço, se perde a atenção um segundo já era, pode perder até a mão [...] (entrevistada D- 1, 33 anos, empresa A).

Eu precisava de total atenção, trabalhava com máquina de corte, se vacilasse um segundo teria um acidente [...] isso acontece muito na empresa, alguns cortes são leves, mas outros perdem até os dedos [...] (entrevistado D- 1, 44 anos, empresa C).

Quando sofri o acidente já tinha trabalhado o dia inteiro, tava de extra, pois alguns serviços da manutenção só dão pra fazer quando diminui o fluxo de pessoas, no caso é durante a noite, nesse dia eu tinha que terminar o serviço antes de amanhecer o dia (Entrevistado, T-2, 43 anos, empresa B)

Sobre este aspecto, levanta-se a questão de que as condições de trabalho não são levadas em conta enquanto causas dos acidentes típicos, pois as causas destes são geralmente classificadas principalmente como imprudência ou imperícia do trabalhador, recaindo assim a culpa sobre a vítima.

Para os trabalhadores, os acidentes sejam eles típicos ou doenças tem como principais fatores determinantes o ritmo de trabalho (1º lugar) e a pressão psicológica (2º lugar).

Dos entrevistados, 66% tiveram a CAT aberta pelo Sindicato, o restante 34% tiveram a CAT aberta pela empresa, destes 3 foram acidentes típicos e apenas 1 doença.

Buscou-se saber dos entrevistados que tiveram a CAT aberta por conta de doença, sobre quanto tempo depois que eles começaram a sentir os sintomas a CAT foi aberta, e depois de quanto tempo de atividades ele achavam que tinham desenvolvido a doença:

Tabela 22: Tempo entre a abertura da CAT e o desenvolvimento da doença

Abertura CAT	Quant.	Desen. a doença	Quant.
Menos 3 meses	-	Até um 1 ano	2
4 a 6 meses	2	1 ano	2
7 a 8 meses	1	2 anos	3
9 a 10 meses	1	3 anos	2
11 a 12 meses	3	4 anos	-
Acima de 1 ano	2	Acima de 4 anos	-

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun/2010

Elaboração: Pesquisadora

Os entrevistados destacaram que apesar de já estarem sentindo os sintomas não procuravam ajuda, e somente em último caso foi que procuraram ajuda. Nesses casos, alguns declararam que: “estava no limite da dor” “saí da fábrica direto pro pronto-socorro”. Esses trabalhadores procuraram ajuda quando as lesões já tinham se ampliado.

Destaca-se que aqueles trabalhadores que os sintomas apareceram logo no início da atividade relataram que demoraram a procurar ajuda, pois tinham medo de perder o emprego, e só depois de alguns meses, sofrendo em silêncio criaram coragem.

Caso esses trabalhadores tivessem sido remanejados de função, as lesões que eles possuem hoje poderiam ter sido amenizadas, contudo os entrevistados esclareceram que:

Quando tava com dor, ia ao médico da empresa ele dizia pra ficar em outro posto mais leve [...], passava uns três dias lá e mandavam de volta para o mesmo lugar, [...] (entrevistada D-3, 39 anos, empresa C).

Pedia para me tirar daquele posto [...] não conseguia nem mexer os braços [...] a médica do trabalho ia no posto, e me afastava, não fiquei dois meses fora do posto, mas depois voltei e começou tudo de novo [...] estou nessa situação desde 2005 já fui afastada várias vezes, mas sempre volto para a mesma função (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Como se vê, não era permitido a esses trabalhadores mudarem de posto e frente à necessidade de trabalhar permaneceram nessas condições por meses, agravando ainda mais o seu quadro de saúde. Aponta-se nesse caso para a necessidade de intervenções efetivas nos ambientes de trabalho das empresas.

Questionou-se junto aos trabalhadores sobre os *tipos de ocorrência de acidentes na empresa*, 84% disse serem doenças 12% disseram se tratar de acidentes típicos, como mostram os relatos a seguir:

Apesar de estar doente, lá tem muito corte, queimadura [...] tem umas peças que elas são finas e podem causar cortes, o alimentador da linha coloca as peças de qualquer jeito na linha, pois tudo é muito rápido, e nós também temos que ser rápidas também e não temos tempo para ver de que lado a peça tá, vamos pegando e aí acontecem os cortes [...] o trabalho na soldagem ainda tem as queimaduras, apesar de usar a luvas, elas não protegem o suficiente, é um trabalho perigoso [...] (entrevistada D- 1, 45 anos, empresa A).

Lá na linha quase todo mundo tá com dores nos braços, ombros, punho, alguns no início, mas continuam trabalhando [...] outros já estão afastados também, outros já foram demitidos [...] (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C).

Diante dos relatos acima se constata que a saúde e a segurança dos trabalhadores vêm sendo ameaçada diariamente pelas condições atuais de trabalho, com reflexos principalmente na saúde. Nesse sentido, procurou-se saber dos entrevistados quais as causas que eles apontavam para o acontecimento freqüente de acidentes do trabalho nas empresas, os quais foram explicitados na tabela que se segue:

Tabela 23: Causas dos acidentes

Causas	%
Máquinas/equipamentos	17
Ritmo de trabalho	66
Pressão/cobrança	17

Fonte: Pesquisa de campo mai/ jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

É importante salientar que os trabalhadores apesar de apontarem o ritmo de trabalho como principal causador de acidentes, deixaram claro que a pressão que sofrem proveniente dos chefes e supervisores contribui significativamente, pois fazem uma conexão entre si, pois a cobrança se dá principalmente para que o ritmo seja mantido, não atrasando a produção.

Como se pode perceber os trabalhadores estão sujeitos a dois tipos de agravantes à saúde, tanto no aspecto físico quanto psicológico.

Diante da ocorrência do acidente, procurou-se saber dos entrevistados como eles se sentiam em relação à empresa após o registro da CAT,

Me senti muito mal... a Dra disse que não abria a CAT, que procurasse o INSS [...] a empresa não te ajuda em nada [...] me sentia rejeitada [...] (entrevistada D- 3, 39 anos, empresa C).

Quando voltei para a empresa, me senti inútil, parecia que tava limitada [...] ficou uma barreira, não foi agradável (entrevistada D- 1, 33 anos, empresa A).

Nossa é horrível [...] me sinto usada, acuada, perseguida, pois já entro na empresa e todos me olham diferente [...] os próprios chefes são irônicos, ficam dizendo “você é de porcelana, cuidado senão pode quebrar”, ou então “você é princesa, não pode fazer isso” é humilhante [...] (entrevistada D- 3, 37 anos, empresa A).

Me sinto rejeitada, excluída, até hoje na empresa [...] os lesionados não fazem parte de reuniões ou de programações na empresa, no mês fui para a empresa fazer a reabilitação do INSS, passei um mês foi horrível, me senti inferior, desprezada (entrevistada D-2, 38 anos, empresa B).

Me sinto humilhada, porque quando você volta do INSS eles te olham de outra forma, tu não tem posto definido, fica jogada, as vezes sentada na cadeira sem fazer nada o dia inteiro, rejeitada, você ouve de tudo, constrangimento e piadas [...] passei 1 ano afastada, quando voltei não consegui entrar na empresa com medo da recepção, tudo muda, tinha ataque de choro na porta da empresa (entrevistada D-3, 29 anos, empresa B).

Observar-se que o sentimento dos trabalhadores é o mesmo, pois a postura da empresa adotada em relação aos trabalhadores que antes eram considerados produtivos muda completamente, esses trabalhadores já não são mais bem vindos no interior da empresa, há uma passagem, por sinal, muito rápida de “colaboradores da empresa” a “problemas na empresa”. Verificou-se nos trabalhadores um sentimento de decepção e de grande revolta em relação às empresas, afinal eles esperavam ser acolhidos pois contribuíram durante muito tempo com a empresa e, em vez disso, foram demitidos pelas empresas,. Mencionam-se ainda os danos psicológicos causados a esses trabalhadores.

Importa comentar que a cultura do descartável tão presente na atualidade parece ser também adotada pelas empresas do DI em relação aos seus trabalhadores, afinal partem do princípio que se o trabalhador está doente, não serve mais para produzir e não tem utilidade na empresa. Em muitos casos as empresas não respeitam nem o que está preconizado na lei que garante a estabilidade por um ano, e demitem o trabalhador, “livrando-se do problema” no interior da fábrica, mesmo sabendo que poderá responder judicialmente por este ato.

Comumente quando se fala em saúde e segurança no trabalho, as pessoas lembram-se geralmente das condições físicas e ambientais, esquecendo-se que a própria organização do trabalho é também geradora de acidentes. Sob essa ótica buscou-se saber sobre essas condições para que assim fosse possível fazer as conexões analíticas do estudo, assim verificou-se que:

Tabela 24: Condições físicas e ambientais

Itens	Ruídos	Odores	Temperatura	Vibrações
Não existia	1	9	-	6
Suportável	4	2	10	6
Suportável, porém estressante/desgastante	7	1	1	-
Insuportável	-	-	1	-

Fonte: Pesquisa de campo mai/jun de 2010.

Elaboração: Pesquisadora

Como se nota, as condições físicas e ambientais têm melhorando constantemente e atualmente não se configuram como principais ameaças à saúde e a segurança dos trabalhadores.

Entretanto, tal situação não é verdadeira quando se analisa o impacto da *organização do trabalho* sobre a saúde dos trabalhadores. Os entrevistados que exerciam suas funções diretamente na linha de produção relataram que durante a jornada de trabalho não podiam mudar de posição, por mais que não atrapalhasse na execução da atividade, não era permitido, e caso um trabalhador fizesse era imediatamente chamado a atenção e mandado que voltasse a posição determinada pela empresa,

como ficava sentada e curvada, às vezes quando não tava agüentando de dor ficava em pé para tentar melhorar, mas continuava soldando, não atrapalhava a linha, mas, mal ficava em pé e chegava a reserva e me mandava sentar novamente, me ameaçando que se caso não sentasse ia me mandar para a mesa do supervisor, aí eu voltava para a posição sentada, tinha medo de ser demitida, pois tenho duas filhas para criar (entrevistada D- 1, 45 anos, empresa A).

Lembra-se que para o empregador vale a premissa que após o acidente de trabalho terá que achar outro para ocupar a vaga, essa situação tem se configurado como a única preocupação das empresas, afinal se o trabalhador “não presta mais, pega-se outro no mercado, oferta não falta”.

Não é possível deixar de apontar a figura do reserva que foi citado por quase todos os entrevistados, este é também conhecido como o multitarefa, pois além de exercer a função de supervisão, ele substitui qualquer trabalhador na linha de produção, independente da função.

Indagou-se também aos entrevistados se eles percebiam se havia acontecido alguma diferença no trabalho deles de hoje em relação ao primeiro ano de trabalho no DI, ou seja, buscou-se levantar a *percepção de mudanças nas condições de trabalho entre o primeiro e último emprego no Pólo Eletroeletrônico*. Constatou-se que os comentários foram diversos, contudo as mudanças introduzidas não passaram despercebidas, como se pode vê nas falas a seguir:

Mudou muita coisa, foi aumentando a produção e mudando os modelos, e os próprios produtos [...] e a engenharia sempre fazendo novas regras de tempo para a produção, já vem tudo no papel pronto, antes não trabalhávamos no sistema time, depois desse sistema, a

gente parecia uma máquina, tinha cronômetro para cada atividade. (Entrevistado D-3, 29 anos, empresa B)

Ficou mais acelerado, a esteira cronometrada, 1 segundo para montar duas peças [...] era imperdoável passar algum erro, tinha o controle de qualidade [...] antes não era tão cansativo, não era obrigado a fazer hora-extra, tinha mais respeito pelo trabalhador (Entrevistada D-1, 45 anos, empresa A)

Hoje tem mais cobrança, antes eles [a empresa] tinham apenas uma média de produção calculada através do coeficiente final, não tinha uma quantidade exata, hoje não, cada atividade tem uma quantidade exata de produção por jornada de trabalho é tudo cronometrado, no final do dia tem que ter a quantidade de peças que está determinado pela engenharia (Entrevistado T-1, 33 anos, empresa A)

Mudou muito [...] foram reduzindo as linhas de 200 trabalhadores para 80, o serviço não é tão pesado, o que aumentou foi a carga, se continuasse da forma anterior não teria tanto acidente, colocaram equipamentos para facilitar em compensação diminuíram o tempo para você fazer a atividades [...] foi aumentando as atividades, antes conectava 3 peças depois passei para 5 peças, prejudicou muito, com essas mudanças passei a fazer o trabalho de 2, a redução sobrecarregou as pessoas, agora tu faz em 15 segundos o que antes tu fazia em 20, esse tempo dava para relaxar a musculatura, agora tu não relaxa e repete o movimento mais vezes, a produção passou de 2.000, para 4.000 e depois para 5.000 (Entrevistado T-3, 40 anos, empresa C)

Quanto às transformações relatadas, percebe-se que elas foram imensas, entre elas destacam-se: um maior controle de qualidade; polivalência; tarefas cada vez mais definidas e cronometradas; redução do quadro; intensificação do trabalho; redução de estoques; atendimento demanda/produção e aumento da produção. Essas mudanças não passaram despercebidas aos trabalhadores, mesmo que não tenham conhecimento teórico sobre o significado de *reestruturação produtiva*, sentiram no cotidiano os rebatimentos desse processo na sua jornada de trabalho. Assim, é possível inferir que essas alterações da organização e gestão do trabalho típicas da reestruturação produtiva podem ser apontadas como principais causas do desenvolvimento de doenças e acidentes típicos, revelando seus impactos na saúde e segurança do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No PIM, além de TVs, telefones celulares, DVDs, também se fabricam doentes.

Esse estudo centrado no desnudamento dos impactos da Reestruturação Produtiva sobre a saúde e segurança dos trabalhadores no Pólo Eletroeletrônico de Manaus nos levou a um caminho até então não imaginado, revelando muitas outras questões que envolvem a problemática do acidente do trabalho.

É importante registrar duas questões que *a priori* não seriam temas de estudo, mas que ganharam espaço: a primeira refere-se às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no INSS para o reconhecimento dos acidentes do trabalho, no caso específico das doenças, a segunda é referente à demissão dos trabalhadores nessas situações.

Tais situações revelam outra face da política e dos interesses envolvidos nesse jogo. Todavia destaca-se que esse embate que ocorre no reconhecimento dos acidentes em relação às empresas, já é esperado, por fazer parte da luta de classes, contudo em relação ao INSS é inadmissível.

Aponta-se para a necessidade urgente de revisão de posturas, pois afinal este comportamento é contrário à legislação em vigor no Brasil, que tem se mostrado inovadora, e pelo menos no papel tem um grande alcance.

Salienta-se que o INSS em alguns casos tem agido de forma contraditória recusando-se a aceitar as CATs emitidas pelo Sindicato, que por Lei é umas das instituições competentes para registrar a CAT na ausência da empresa, configurando-se

para os trabalhadores como uma ameaça, ou mesmo como definiu uma trabalhadora “o INSS está sendo mais desumano do que as empresas”.

Após a pesquisa acredita-se que a CAT por si não é suficiente para proteger ou mesmo resguardar os direitos dos trabalhadores, afinal o preço desses direitos tem sido negociado constantemente nos tribunais trabalhistas em Manaus. Enfim, para as empresas é melhor encerrar o “problema” do que manter em seus quadros um trabalhador “doente”, pois este em função do seu quadro de saúde, ou seja, das lesões geradas pelo trabalho, que na maioria das vezes não tem cura, estará recorrentemente sendo afastado do trabalho e em função da “dita” estabilidade poderá passar mais que um ano na empresa.

Fato é que mesmos os trabalhadores que ainda permanecem trabalhando vivem em estado de constante de tensão, pois sabem que podem ser demitidos a qualquer momento, afinal o valor que poderá ser gerado por uma indenização representa muito pouco para as empresas, porém para o trabalhador os prejuízos são irreparáveis.

Aponta-se ainda para a existência de outras doenças, como diabetes e cardiopatia, que podem estar sendo desencadeadas pela atual organização do trabalho centrada na cobrança, ritmo intenso de trabalho, horas extras freqüentes, etc.. Essas doenças são definidas como doenças crônicas, além disso, ainda temos os transtornos psicológicos cada vez mais comuns inclusive no ambiente organizacional.

Destaca-se que essas doenças possuem tratamentos de alto custo, necessitando de maiores investimentos por parte do SUS, em outra situação esses gastos poderiam ser compartilhado com as empresas, mas pelo fato de ser de difícil comprovação ainda se está longe de conseguir penalizar as empresas por este tipo de dano à saúde dos trabalhadores. Constata-se que essa situação não diz respeito apenas ao âmbito industrial, mas à sociedade como um todo.

É importante também lembrar que os exames periódicos realizados pelas empresas não são suficientes para fazer diagnósticos ou identificar doenças, visto que são realizados apenas os exames superficiais. Como se verifica, há, portanto uma necessidade de ampliação desses exames, assim como há a necessidade de intervenções após o diagnóstico, pois não é suficiente apenas identificar, mas deve-se também intervir para que se evite o agravamento e que aconteçam com outros trabalhadores, afinal o problema não está com o trabalhador, mas sim com o ambiente de trabalho.

Observou-se ainda que as doenças geram muito mais custos ao processo produtivo, por dois motivos, por acontecerem com maior frequência e pela maior quantidade de dias necessários para o tratamento. Registrou-se no Brasil nos últimos anos uma queda considerável no índice de acidentes típicos, fruto principalmente de uma legislação mais rigorosa, assim torna-se necessário da mesma forma uma evolução nas ações referente às doenças ocupacionais, com ações mais concretas, pois se sabe que apenas leis não são suficientes para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Os conflitos e transtornos causados aos trabalhadores são incalculáveis, visto que além do financeiro, o psicológico tem sido muito atingido, o contato com esses trabalhadores mostrou-nos outra face desse problema, pois a luta pelo reconhecimento no INSS, a briga na justiça, a rejeição da empresa são pontos de desgastes para esses trabalhadores.

Importa registrar que o medo de perder o emprego, as dores e as limitações são apenas alguns dos problemas que tem sido gerado após o diagnóstico de uma doença ocupacional.

O aparecimento cada vez mais freqüente de doenças ocupacionais indica que os corpos dos trabalhadores estão dando sinais que algo está errado frente ao processo em curso de maior racionalização e intensificação do trabalho. Os acidentes do trabalho evidenciam dessa forma, que os processos de trabalho precisam ser redesenhados.

Entre as mudanças indicadas pelos trabalhadores ressaltam-se os apontamentos referentes às pausas durante a jornada de trabalho, que destacaram que o trabalho era mais lento e que não eram necessárias pausas, contudo, com o passar do tempo e aceleração do ritmo de trabalho, começaram a surgir muitas doenças e as pausas passaram a ser oficiais, em função, principalmente, de acordos realizados com o sindicato e com a justiça, entretanto são insuficientes para garantir saúde e segurança aos trabalhadores.

Outro ponto que merece ser mencionado diz respeito ao retorno dos trabalhadores acidentados para os mesmos postos em que adoeceram, ou seja, apesar do tempo que eles passaram afastados, se eles voltam para uma atividade “doente” eles sentirão os mesmos problemas, além de terem seu estado de saúde agravado.

Não é possível ignorar que o modelo de seguro contra acidentes do trabalho no Brasil apresenta deficiências estruturais, que a partir de um inadequado sistema de financiamento apresenta entre os principais problemas: ausência de mecanismos que incentivem a implementação de medidas de prevenção, a quase inexistência de responsabilidades dos empregadores, à insuficiência de cobertura, à deficiência do atendimento médico-hospitalar e à carência de equipamentos e centros especializados de reabilitação profissional (PREVIDÊNCIA, 2001).

Portanto, há também uma imperativa necessidade de que sejam tomadas algumas medidas para reverter esse quadro. Quanto à realização de exames periódicos, registra-se a necessidade deles serem mais eficazes e que existam não apenas para cumprir as obrigações da lei, o que facilitaria a identificação de doenças, podendo o trabalhador ser remanejado para outra função, o que evitaria assim maiores danos a sua saúde e amenizaria um pouco o quadro de saúde instalado no interior das fábricas. Contudo, isso não é suficiente para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, pois no atual contexto de reestruturação produtiva, a necessidade de intervenção para mudar esse quadro é profunda, necessária e urgente.

Observou-se que os trabalhadores que adoeceram ou sofreram acidentes típicos apresentaram como traço comum longas jornadas de trabalho, geralmente estendidas por horas extras, alguns chegaram a classificar que viviam em regime de escravidão. O que denota um sentimento de um tipo de “escravidão moderna”, contudo a maioria só se deu conta após sair da empresa. Assim, nota-se a necessidade de grandes mudanças no regime de trabalho do PIM, principalmente no que diz respeito à duração da jornada de trabalho, luta esta defendida pelo Sindicato e demais entidades nacionais representantes dos trabalhadores.

Dessa forma, as horas de descanso, o lazer, o convívio social, entre outras atividades perdem espaço, e as poucas horas em casa são destinadas a “recuperar” em parte as energias para enfrentar no dia seguinte mais uma extenuante jornada de trabalho. Para o capitalista é extrair o máximo possível do trabalhador, para ele a jornada de trabalho possui vinte quatro horas, descontando apenas as horas de descanso, sem as quais a força de trabalho não teria condições de voltar ao labor.

Nesse contexto, os trabalhadores frente à crescente ameaça de ficar desempregado sujeitam-se a todas as formas de exploração e não se permitem adoecer, ou mesmo, lutar por melhores condições de trabalho, tendo em vista que a sobrevivência nessas condições é prioritária.

Para os trabalhadores, voltar a trabalhar após terem sido afastados por conta de um acidente do trabalho significa que a empresa os reconhece como pessoas que se dedicaram a empresa. Ou seja, há uma percepção de que seria uma forma de compensação por todo o tempo dedicado ao trabalho. Além disso, esperavam também que a empresa entendesse sua atual condição de saúde, realocando-os em funções menos desgastantes, contudo o que esses trabalhadores encontraram foi uma situação bem adversa, pois passaram a ser vistos como “doente ocupacional”, percebendo que não eram mais vistos como funcionários, tendo sido excluídos, e na maioria das vezes, mesmo como recomendações médicas e do INSS não foram readaptados funcionalmente. Tal realidade existente no interior das empresas *locus* da pesquisa vem agravando ainda mais o estado de saúde desses trabalhadores, mostrando assim um verdadeiro descaso por parte das empresas com a saúde e a segurança desses trabalhadores.

Verifica-se desse modo, que as transformações pelas quais o mundo passou desde a década de 80 afetaram a vida do trabalhador principalmente através da intensificação do trabalho.

A análise da problemática da saúde do trabalhador realizada neste trabalho nos permite afirmar que essa temática mantém ainda na atualidade uma profunda e visceral ligação com o pensamento de Karl Marx. Os aportes teóricos marxianos permitem analisar em termos de totalidade a temática da saúde do trabalhador, desde os fatores constituintes do desgaste da saúde até o desfecho da elaboração dos objetivos no campo da execução das políticas públicas em saúde. Ora, se para alguns autores na atualidade, há um aparente anacronismo no pensamento marxista com suas clássicas categorias de análise, especialmente aquelas que dizem respeito ao trabalho como categoria central e móvel das transformações sociais, por outro lado, o pensamento marxista contemporâneo continua sendo um parâmetro de análise da macro-política, tanto estrutural quanto conjunturalmente.

Ressalta-se que a estatística de acidentes do trabalho, apesar dos avanços, ainda está longe de alcançar a realidade, visto que ainda continuam sendo registrados como auxílio doença previdenciário e não como auxílio doença acidentário, apesar do NTEP ter sido implantado já em 2007, ainda é necessário que NTEP seja realmente aplicado pelos profissionais do INSS.

Com a implementação do NTEP, passou a ser exigido que a empresa prove que oferece boas condições de trabalho, preservando a saúde dos trabalhadores, ou seja, pela lei a empresa é responsável de apresentar o ônus da prova. Assim, com o NETP a subnotificação esta sendo combatida, porém ainda não é suficiente, se não forem criados os mecanismos para efetiva aplicação do mesmo. Importar destacar que essa metodologia diz respeito diretamente à concessão de benefícios, sendo necessária ainda mais a criação de uma política de prevenção eficaz.

Vale destacar que a pesquisa seria inicialmente realizada no interior das empresas, contudo a recusa das empresas nos fez mudar as estratégias de coletas de dados, nos revelando que o assunto acidentes do trabalho ainda é tratado como tabu, assunto secreto e jamais comentado principalmente com pesquisadores, algumas afirmaram inclusive que o índice de acidentes era zero.

É inconcebível que grandes empresas, que recebem incentivos fiscais em função do PIM, explorem a mão-de-obra local sem se preocupar com a vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores, sobretudo, desconsiderando o caráter social que o trabalho possui para a práxis humana. Ignorando que os acidentes de trabalho são evitáveis e causam um grande impacto sobre a produtividade e a economia, além de grande sofrimento para a sociedade e os acidentes do trabalho por serem potencialmente evitáveis, expressam negligência e injustiça social.

Por fim, verifica-se que atualmente está presente no *discurso* dos empregadores a “preocupação” com a Qualidade de Vida no Trabalho, entretanto destaca-se a necessidade de se compreender em que condições se efetiva essa “preocupação”, e o que de fato ela garante para a saúde e segurança do trabalhador, pois o que se observou durante a pesquisa foi um verdadeiro descaso. Nesse sentido, fica a pergunta: essa qualidade de vida no trabalho é para quem? Ela realmente acontece ou é mais uma estratégia de marketing empresarial? Pois há uma legião de trabalhadores doentes saindo do PIM todos os dias.

Diante desse quadro não é possível negar que a reestruturação produtiva afetou a saúde e a segurança dos trabalhadores do PIM.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva *et alli*. Produção flexível e relações interfirmas: a indústria de autopeças em três regiões do Brasil. In ABREU, Alice Rangel Paiva (org.). *produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. RJ: Editora UFRJ, 2000.

EAT- Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (2005). Ministério da Previdência Social. Disponível em: [□http://mpas.gov.br/aeps2005/14_01_01.as□](http://mpas.gov.br/aeps2005/14_01_01.as). Acesso em: 26 janeiro 2010.

ALBORNOS, Suzana. O que é o trabalho. São Paulo: Brasiliense, 6ª Ed. 2006.

ALVES DE CARVALHO, Ricardo A. Novas Tecnologias de Gestão –NTG's In: CATTANI, Antonio David (org.). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed.rev. ampl. – Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

ALVES, Giovane. *A crise do capital e as transformações do mundo do trabalho*. *Novos Rumos*, São Paulo, v. 11, n. 25, 1996 a p. 24-39.

ANAIS - 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador. Brasília: Ministério da Saúde, Divisão de Saúde do Trabalhador, 2001.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE PROTEÇÃO 2006. Revista Proteção. MPF Publicações Ltda. Novo Hamburgo/RS, 2006.

ANTUNES, Ricardo (org.). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10^a ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

_____. Os novos proletários na virada do século. Lutas Sociais n° 06. Programa de Estudo e Pós-graduação em Ciências Sociais da PUC-SP, 1999.

_____. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In ANTUNES, Ricardo. *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

_____. O novo e (precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crises do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

_____. O desenho multifacetado do trabalho hoje e sua nova morfologia In: Serviço Social e Sociedade n° 69, Editora Cortez: São Paulo 2002.

ASSUNCAO, Ada Ávila,. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência Saúde coletiva*, 2003, vol.8, n° 4.

BARBOSA, Ierecê. Chão de Fábrica: Ser Mulher Operária no Pólo Industrial de Manaus. Manaus: Editora Valer, 2007.

BAUMGARTEN, Maíra, Reestruturação Produtiva e Industrial In: CATTANI, Antonio David (org.). *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. 4 ed.rev. ampl. – Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

BEYNON, Huw. As práticas do trabalho em mutação. In Antunes, Ricardo. *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

BRASIL, Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, 2004.

BRAVO, Maria Inês Serviço Social e Reforma Sanitária: Lutas sociais e Práticas Profissionais. Rio de Janeiro, 1996, Cortez. Ed. UFRJ.

_____. POTYARA, Amazoneida Pereira (orgs.) Política Social e Democracia. São Paulo: Cortez: Rio de Janeiro: UERJ, 2001.

_____. As Políticas Brasileiras de Seguridade Social. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social, modulo 3, 2000.

BRITO, J. C. & Porto, M.F.S. (1990). Processo de trabalho, riscos e cargas à saúde. Apostila. RJ: CESTEH/ ENSP/ FIOCRUZ.

BOTELHO, Antonio José. Redesenhando o projeto ZFM: um estado de alerta uma década depois. Manaus: Valer, 2006.

CASTRO, Edna R. de. COUTO, Rosa C de S. MARIN, Rosa A. A pesquisa em Ciências humanas e as relações entre trabalho, saúde e meio ambiente IN: Saúde, Trabalho e Meio Ambiente: Políticas Públicas na Amazônia, Rosa C. de S. Couto et al. (orgs), Belém: EDUFPA, 2002.

CEREST. Relatório Estatístico anual, 2007.

CEREST. Relatório Estatístico anual, 2008.

CHIZZOTTI, Antonio. Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. 7ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

CODO, Wanderley. Uma revolução silenciosa em saúde e trabalho no Brasil In: Saúde trabalho no Brasil: Uma revolução silenciosa: o Ntep e a Previdência Social. MACHADO et al.(Orgs.). Petrópolis, Rj: Vozes, 2010

COHN, Amélia et al. Acidentes de trabalho: uma forma de violência. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1985.

DAL ROSSO, Sadi. Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª Ed. Ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

FALEIROS, Vicente de Paula. O Trabalho da Política: saúde e segurança dos trabalhadores. São Paulo: Cortez, 1992.

FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. MACHADO, Maria Salete. Desregulamentação e precarização nas relações formais do trabalho no Brasil nos anos 90. IN: Revista Ser Social nº 5, Jul./Dez. Brasília: UNB, 1999.

FREIRE, Lucia M. de Barros. O Serviço social e a Saúde do trabalhador diante da Reestruturação Produtiva nas empresas. In: A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social, Ana Elizabeth Mota (organizadora), 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GALLEZZI, Irene. Precarização do Trabalho In: CATTANI, Antonio David (org.). Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia. 4 ed.rev. ampl. – Petropólis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de Pesquisa Social. São Paulo: Atlas, 1989.

GOUNET, Thomas. Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARVEY, David. *Condição Pós-moderna*. São Paulo: edições Loyola, 1993.

HOLZMANN, Lorena. Novas Tecnologias In: CATTANI, Antonio David (org.). Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia. 4 ed.rev. ampl. – Petropólis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

HOLANDA, Maria N. A. B. O trabalho em sentido ontológico para Marx e Lukacs: algumas considerações sobre trabalho e serviço social In: Serviço Social e Sociedade nº 69, Editora Cortez: São Paulo 2002.

Informe da Previdência Social, Outubro de 2001, vol 13. nº 10.

KATZ, Claudio. BRAGA, Ruy. COGGIOLA, Osvaldo. Novas tecnologias: critica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

LACAZ, F.A.C. Cenário da Saúde do Trabalhador de 1986 a 1993 e Perspectivas In: ANAIS- 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador. Brasília: Ministério da Saúde, Divisão de Saúde do Trabalhador, 2001.\

LARANJEIRA, Sonia M. G. Círculos de Controle de Qualidade In: CATTANI, Antonio David (org.). Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia. 4 ed.rev. ampl. – Petropólis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. O Capital, Livro I - Capítulo VI (Inédito). 1ª edição. São Paulo, 1999.

_____. O capital. Tradução e condensação de Gabriel Deville. Bauru, SP: EDIPRO, 3ª Ed., 2008. (Série Clássicos).

MENDES. Jussara Maria Rosa. O verso e Anverso de uma história: O acidente e Morte no Trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

_____. Acidentes de trabalho In: CATTANI, Antonio David (org.). Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia. 4 ed.rev. ampl. – Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

MERCURE, Daniel e SPURK. Jam (Org). O trabalho na história do pensamento ocidental. Petrópolis, RJ. Vozes, 2003.

MINAYO, M.C.S. Introdução à Metodologia de Pesquisa Social In: O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. SP/ RJ: HUCITEC/ ABRASCO. 1996.

_____(org.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Caderno de saúde do trabalhador: legislação/ Ministério da Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, Área Técnica de Saúde do Trabalhador, elaborado e organizado por Leticia Coelho da Costa – Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador In: CATTANI, Antonio David (org.). Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia. 4 ed.rev. ampl. – Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

NOGUEIRA, Valéria Aparecida. Reestruturação do setor elétrico: um estudo qualitativo das condições de trabalho e saúde dos eletricitários frente a privatização da CERJ. [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 1999. v,108 p.

OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. A “periferia” do capital: na cadeia produtiva de eletroeletrônicos. Manaus : Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2007.

PIRES, Denise. Reestruturação Produtiva e trabalho em saúde no Brasil. São Paulo: Confederação Nacional dos trabalhadores em Seguridade Social- CUT; Annablume, 1998.

POCHMANN, Márcio. O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3ª Ed. São Paulo: Contexto, 2002.

QUADROS, W. José de. A Reestruturação das empresas e o emprego da classe média. In: OLIVEIRA, C. E. Barbosa de e MATOSO, E. Levi (Orgs). Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?. São Paulo, Scritta, 1996.

TODESCHINI, Remigio. LINO, Domingos. A importância social do Ntep e a busca de integração das políticas públicas de segurança e saúde do trabalhador In: Saúde trabalho no Brasil: Uma revolução silenciosa: o Ntep e a Previdência Social. MACHADO et al.(Orgs.). Petrópolis, Rj: Vozes, 2010

TOMPSON, E.P. Costumes em Comum: estudos sobre a cultura popular tradicional. Trad. Rosaura Erichemberg. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

RAMALHO, José Ricardo. *Precarização do Trabalho e impasses da Organização coletiva no Brasil*. In ANTUNES, Ricardo. *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

SALERNO, Mário S. Flexibilidade e organização produtiva. In: CASTRO, Nadya Araújo de (org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. RJ: Paz e Terra, 1995.

SANDRONI, Paulo. *Novo Dicionário de Economia*. 7ª ed. São Paulo, 1994.

SANTANA, Marco Aurélio. RAMALHO. José Ricardo. Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SANTOS, Marta Alves. A Reestruturação Produtiva e seus impactos na saúde do trabalhador. IN: Serviço Social e Sociedade: Trabalho e Saúde, nº 82, Editora Cortez : São Paulo, Julho 2005.

SANTOS, Valcir Bispo. Mercado de trabalho, terceirização e segregação social em Carajás. In CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (orgs.). Reestruturação Produtiva e mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Hucitec – ABET, 1997.

SEVERINO, Antônio Joaquim [et.al] ; SA, Jeanete Liasch Martins de.(orgs.). Serviço Social e Interdisciplinaridade: dos fundamentos filosóficos à prática interdisciplinar no ensino, pesquisa e extensão. São Paulo: Cortez, 1989.

SILVA, Francisco C.Teixeira da. *Mutações do trabalho*. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 1999.

SILVA, Marluce Aparecida Souza e. A complexa e perversa relação trabalho e salário no Brasil IN: Revista Ser Social n° 5, Jul./Dez. Brasília: UNB, 1999.

SILVA, Márcia M. M. Trabalhadores em risco: Um estudo de caso numa Instituição do Setor Elétrico em Manaus. (especialização) Universidade Federal do Amazonas: UFAM, 2006.

SORIANO, Raul Rojas. Manual de Pesquisa Social. Tradução Ricardo Rosemtresch. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

VALLE, Isabel. Globalização e reestruturação produtiva: um estudo sobre a produção *offshore* em Manaus. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2007.

VASOPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. São Paulo: Expressão Popular, 2005. (Tradução de Maria de Jesus Brito Leite).

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

AEAT – **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (2005)**. Ministério da Previdência Social Disponível em: http://www.mpas.gov.br/aeps2005/14_01_20_01.asp . Acesso em: 14 maio 2007.

WWW.SUFRAMA.GOV.BR – Site da Superintendência da Zona Franca de Manaus. Acesso em: 15/08/2008.

PEDUZZI, Pedro. Acidentes de trabalho causam 3 mil mortes por ano no Brasil. Agência Brasil IN: WWW.AGENCIABRASIL.GOV.BR - Acesso em 28/04/2009.

APÊNDICE

- Apêndice A** Quadro de Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões: guia para construção dos instrumentais de pesquisa
- Apêndice B** Formulário de entrevista - Representante do Estado/CEREST
- Apêndice C** Formulário de entrevista - Representante dos Trabalhadores/Sindicato
- Apêndice D** Formulário de entrevista - Trabalhadores
- Apêndice E** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) Representante do Estado
- Apêndice F** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) Representante dos trabalhadores
- Apêndice G** Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (T.C.L.E) Trabalhadores acidentados

Quadro – Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões: guia para construção dos instrumentais de pesquisa	
Guia de análise: verificação das mudanças na forma de organização da produção e da gestão do trabalho derivados da reestruturação produtiva que alteraram as condições de trabalho em suas dimensões físicas (condição material) e mental (condições subjetivas) impactando a saúde e segurança dos trabalhadores do pólo eletroeletrônico do DI.	
TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	
Dimensões	Indicadores
1. Mudanças na organização da produção	<ul style="list-style-type: none"> • Inovação tecnológica • Aumento da produtividade • Maior exigência de qualidade dos produtos
2. Mudanças de gestão da força de trabalho	<p><u>Condições de trabalho (aspectos objetivos):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Multifuncionalidade/polivalência (operar várias máquinas ao mesmo tempo) • Intensificação do trabalho (duração das jornadas de trabalho, número de horas semanais trabalhadas, tipo de jornada, mudanças de horário, turnos de trabalho, trabalhos nos sábados e domingos, tempo disponível para a tarefa, horários de descansos, férias, ritmo de trabalho, realização e frequência de horas extras, etc) <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de direção e de comunicação (redução dos níveis hierárquicos, maior responsabilidade, “autonomia” do trabalhador pela produção, incorporação das funções de supervisão) • Participação dos trabalhadores no controle de qualidade • Perfil de qualificação profissional (nível de escolaridade, criação de programas voltados para requalificação do trabalhador, capacidades técnicas e cognitivas) • Trabalho em grupo • Tipo de contrato de trabalho
	<p><u>Condições de trabalho (aspectos subjetivos):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conteúdo do trabalho (complexidade, monotonia, necessidade de resolver problemas, ajustes entre demandas e habilidades, possibilidades de aprender atividades novas) • Incentivo a competitividade entre os trabalhadores (avaliação de desempenho, premiações por desempenho; Tempo de trabalho no setor (rotatividade de trabalhadores no setor,) • Sistema de incentivo (possibilidade de crescimento na empresa, remuneração justa e adequada, remuneração fixa e variável, participação nos lucros e resultados da empresa) • Exigência de capacidades comportamentais para controle e autonomia das tarefas (atitude, autocontrole, possibilidade de descansar, autonomia, responsabilidade, iniciativa, exigência, variedade, interesses, criatividade, controle, complexidade, etc) • Grau de satisfação do trabalhador com o serviço executado (perda da identidade do trabalhador) • Clima organizacional/ Política de envolvimento dos trabalhadores (coesão grupal, apoio mutuo, cooperação, empatia, tendências ao conflito, relacionamento com colegas de trabalho e chefias) • Mecanismos de controle da empresa • Conhecimento dos resultados da atividade laborativa;

Quadro – Categorias teórico-analíticas centrais e suas dimensões: guia para construção dos instrumentais de pesquisa	
Guia de análise: verificação das mudanças na forma de organização da produção e da gestão do trabalho derivados da reestruturação produtiva que alteraram as condições de trabalho em suas dimensões físicas (condição material) e mental (condições subjetivas) impactando a saúde e segurança dos trabalhadores do pólo eletroeletrônico do DI.	
TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	
Dimensões	Indicadores
SAÚDE DO TRABALHADOR	
3- Política de saúde da empresa	<p>Condições de trabalho (aspectos objetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimentos de promoção a saúde na empresa (realização de exames pré-admissional, periódico e demissional, atuação dos serviços especializados de Segurança e Medicina do trabalho - SESMT) • Oferta de serviços voltados para a saúde (Plano de saúde, etc.) • Condições de físicas do ambiente de trabalho (nível de ruídos, odores, luminosidade, temperatura, vibrações, limpeza e higiene etc).
4- Prevalência de doenças no trabalho	<p>Condições de trabalho (aspectos objetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doenças relacionadas com condições: ergonômicas, ambientais etc. • Campanhas de prevenção <p>Condições de trabalho (aspectos subjetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doenças relacionadas com: desgaste mental por conta do stress, pressão por produção etc.
SEGURANÇA NO TRABALHO	
5. Política de segurança	<p>Condições de trabalho (aspectos objetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimentos de promoção da segurança no trabalho na empresa (medidas de proteção coletiva e individual - existência, adequação, utilização e eficácia em relação aos riscos) • Dispositivos de prevenção: EPIs e EPCs CIPA • Procedimentos após acidente de trabalho • Lugar do trabalho (características dos instrumentos, maquinas, ambiente do posto de trabalho, privacidade, distribuição territorial) • Condições ergonômicas (atende as características corporais dos trabalhadores permanência prolongada na mesma posição, repetição de atividades, possui espaço para movimentar-se, posição incômoda) • Frequência e tempo de pausas <p>Condições de trabalho (aspectos subjetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desgaste no trabalho (sensação após jornada de trabalho) • Informação sobre os riscos existentes (segurança na execução de atividades, risco existente na execução de atividades que ameaça a integridade do trabalhador) • Possibilidade de discutir condições de trabalho
6. Prevalência de acidentes	<p>Condições de trabalho (aspectos objetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acidentes mais comuns • Relação atividade exercida x doença/acidente de trabalho <p>Condições de trabalho (aspectos subjetivos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riscos psicossociais/ tensão nervosa por pressões (insegurança de permanecer empregado, desconfiança, stress) • Sensação após acidente

CATEGORIA MACRO-TEORICAS	FOCALIZAÇÃO DO RECORTE DA CATEGORIA NO LEVANTAMENTO DE CAMPO E/ OU DOCUMENTAL – COM BASE NO LOCUS DA PESQUISA	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA
Trabalho e Reestruturação Produtiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar o Pólo Industrial de Manaus – PIM destacando a relevância do Pólo Eletroeletrônico. 2. Caracterizar o processo de Reestruturação Produtiva no PIM e as mudanças na organização da produção e na gestão da força de trabalho que incidiram sobre as condições de trabalho. 3. Analisar as alterações nas condições de trabalho no PIM (Pólo Eletroeletrônico) enfocando Saúde e Segurança no trabalho pós-reestruturação produtiva. 4. Identificar o estágio de inserção no processo de reestruturação produtiva das empresas em que mais foram registrados acidentes nos anos de 2007 e 2008. 5. Apreender a percepção dos agentes do segmento dos trabalhadores e dos agentes institucionais do CEREST, quanto as atuais condições de trabalho no PIM pós-reestruturação produtiva com destaque para a saúde e a segurança dos trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento documental. • Levantamento de campo.
Saúde do trabalhador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mapear as ações e leis que regulamentam a área de saúde do trabalhador no âmbito nacional e local. 2. Conhecer a Política de Saúde do Trabalhador adotada pelas empresas do PIM no pólo eletroeletrônico. 3. Mapear as doenças que mais afetam os trabalhadores do PIM no pólo eletroeletrônico. 5. Verificar as principais características das doenças que acometem os trabalhadores correlacionando com as alterações nas condições de trabalho pós-reestruturação produtiva. 6. Apreender a percepção dos trabalhadores quanto a seu estado de saúde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento documental. • Levantamento de campo.
Segurança no trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mapear as ações e leis que regulamentam a área de segurança no trabalho no âmbito nacional e local. 2. Conhecer política de segurança do trabalhador adotada pelas empresas do PIM no pólo eletroeletrônico. 3. Mapear os acidentes que mais acontecem com os trabalhadores do PIM no pólo eletroeletrônico. 4. Verificar as principais características dos acidentes de trabalho que acontecem com os trabalhadores do PIM no pólo eletroeletrônico correlacionando com as alterações nas condições de trabalho pós-reestruturação produtiva. 5. Apreender a percepção dos trabalhadores quanto às atuais condições de segurança no trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento documental. • Levantamento de campo.

CATEGORIAS MACRO-TEÓRICAS	ROTEIRO: DEFINIÇÃO DA FORMA DE ABORDAGEM TEÓRICA (RECORTE TEMPORAL E A ESCOLHA DE PERSPECTIVA TEÓRICO-CONCEITUAL)
Trabalho e Reestruturação Produtiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. O trabalho na perspectiva marxista e as condições de trabalho da classe trabalhadora pós Revolução Industrial. 2. Abordar a crise do sistema capitalista do final da década de 70 que culminou com o processo de reestruturação produtiva, enfocando o período que o mesmo chega ao Brasil. 3. Abordar as principais mudanças ocasionadas pelo processo de reestruturação produtiva (na organização da produção e na gestão da força de trabalho) que incidiram sobre as condições de trabalho. 4. Tratar das mudanças na Saúde e na Segurança dos trabalhadores pós- reestruturação produtiva. 5. Caracterizar o processo de criação e implantação do Pólo Industrial de Manaus (PIM) situando-o no contexto das transformações ocasionadas pela Reestruturação produtiva.
Saúde do trabalhador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discutir conceitualmente Saúde do trabalhador. 2. A trajetória histórica da emergência e consolidação da Política Saúde no trabalho. 3. A política contemporânea de Saúde no trabalho em âmbito nacional e local. 4. Os mecanismos de proteção e garantia da Saúde do trabalhador brasileiro e a dinâmica de funcionamento dos mesmos (Convenções da OIT, Normas Regulamentadoras, CLT etc.)
Segurança no trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discutir conceitualmente Segurança no trabalho 2. A trajetória histórica da emergência e consolidação da Política Segurança no trabalho. 3. A política contemporânea de Segurança no trabalho em âmbito nacional e local. 4. Os mecanismos de proteção e garantia da Segurança do trabalhador brasileiro e a dinâmica de funcionamento dos mesmos (Normas Regulamentadoras, CLT etc.)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE

**Os impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde e na Segurança dos trabalhadores:
 Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus**

Formulário de entrevista – Representante do Estado/CEREST

I- Identificação:

1- Idade:

2- Sexo: Masculino feminino

3- Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ens. Fund. Incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Fund. completo	<input type="checkbox"/> Ens. Médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ens. Médio completo	<input type="checkbox"/> Ens. Sup. incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Superior completo

4- Qual sua função/ocupação no CEREST? _____

5- Há quanto tempo trabalha na área de Saúde do Trabalhador?

<input type="checkbox"/> -de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + 10 anos _____

TRABALHO E REESTRUTURACAO PRODUTIVA

6- Em sua opinião, houve mudanças no ritmo de trabalho no DI na última década?

7- Em sua opinião, quais foram às maiores mudanças no processo produtivo na última década?

8- Quais as mudanças organizacionais no processo de trabalho?

III – SAÚDE NO TRABALHO

9- Como você vê a saúde do trabalhador em Manaus?

10- Em sua opinião o serviço realizado pelos órgãos públicos responsáveis pela fiscalização nos ambientes de trabalho é:

Ótima Boa Ruim Péssima

Justifique:

- 11- Aponte o principal problema de saúde do trabalhador em Manaus?
- 12- Quais os casos mais freqüentes de atendimento no CEREST?
- 13- Como o CEREST tem trabalhado a questão dos acidentes e doenças no trabalho no DI, especificamente no Pólo Eletroeletrônico?
- 14- Quais as atividades/ações que o CEREST desenvolve com a finalidade de tratar sobre a questão junto aos empresários do DI?
- 15- Quais os principais problemas de saúde apresentados pelos trabalhadores do DI?

IV- SEGURANÇA NO TRABALHO

- 16- Como você avalia a ocorrência de acidentes/doenças no trabalho do DI?
- 17- Em sua opinião, quais as principais causas de acidentes e doenças nas empresas do DI?
- 18- Atualmente o que você acha que deveria ser feito para melhorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores do DI?
- 19- Há algum tipo de ação interinstitucional entre as empresas nessa área com o Sindicato e com CEREST?
- 20- No que diz respeito a acidentes de trabalho, quais as dificuldades encontradas no CEREST para trabalhar junto às empresas?
- 21- Em sua opinião, quais as principais dificuldades das empresas e para o Estado no enfrentamento da questão “acidente e doenças no trabalho”?



UFAM
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE

**Os impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde e na Segurança dos trabalhadores:
 Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus**

Formulário de Entrevista – Representante dos Trabalhadores/Sindicato

I-IDENTIFICAÇÃO

1- Idade:

2- Sexo: Masculino feminino

3- Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ens. Fund. Incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Fund. completo	<input type="checkbox"/> Ens. Médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ens. Médio completo	<input type="checkbox"/> Ens. Sup. incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Superior completo

4- Qual sua função/ocupação no sindicato? _____

5- Há quanto tempo trabalha representando a classe?

<input type="checkbox"/> - de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + 10 anos _____

6- Já trabalhou no DI?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

7- Em caso positivo,

durante quanto tempo?

<input type="checkbox"/> - de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + 10 anos _____

II- TRABALHO E REESTRUTURACAO PRODUTIVA

8- Em sua opinião houve mudanças no ritmo de trabalho no DI na última década?

9- Como você avalia os mecanismos de controle dos trabalhadores uso das Avaliações de desempenho nas empresas?

10- Qual sua opinião sobre a realização de horas extras no DI?

11- Quais as principais reclamações apresentados pelos trabalhadores do DI – Pólo eletroeletrônico?

III – SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

12- Como você vê a saúde do trabalhador em Manaus?

13- Em sua opinião o serviço realizado pelos órgãos públicos responsáveis pela fiscalização nos ambientes de trabalho é:

<input type="checkbox"/> Ótima	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssima
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Justifique:

14- - Aponte o principal problema de saúde do trabalhador em Manaus?

15- - No que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, qual a principal demanda apresentada pelos trabalhadores?

16- Em sua opinião, quais as principais causas de acidentes e doenças nas empresas do DI?

17- Como você avalia a ocorrência de acidentes/doenças no trabalho do DI?

18- O que o Sindicato enquanto órgão representante dessa classe tem feito para enfrentar essa questão?

19- Há algum tipo de ação interinstitucional entre as empresas nessa área com o Sindicato e com CEREST?

20- Atualmente o que você acha que deveria ser feito para melhorar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores do DI?



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL E
SUSTENTABILIDADE

Os impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde e na Segurança dos trabalhadores:
Um estudo de caso no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus

Formulário de entrevista – Trabalhadores

I – IDENTIFICAÇÃO

1- Idade:

2- Sexo:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> feminino
------------------------------------	-----------------------------------

3- Escolaridade:

<input type="checkbox"/> Ens. Fund. Incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Fund. completo	<input type="checkbox"/> Ens. Médio incompleto
<input type="checkbox"/> Ens. Médio completo	<input type="checkbox"/> Ens. Sup. incompleto	<input type="checkbox"/> Ens. Superior completo

4- Estado civil:

<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Divorciado
<input type="checkbox"/> Viúvo	<input type="checkbox"/> União Estável	<input type="checkbox"/> Outros

5- Possui filhos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

6- Em caso positivo, quantos?

II – TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

7- Há quanto tempo trabalha no Pólo Eletroeletrônico?

<input type="checkbox"/> - de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + 10 anos

8- Há quanto tempo trabalha na empresa?

<input type="checkbox"/> - de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + 10 anos

9- Qual sua função/ocupação na empresa? _____

10- Na empresa, quantas atividades você executa?

<input type="checkbox"/> uma	<input type="checkbox"/> duas	<input type="checkbox"/> três	<input type="checkbox"/> mais de três
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

11- Você se sente um empregado “polivalente”?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique?

12- Qual sua renda mensal fixa? _____

13- Você possui renda variável?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

14- Em caso positivo, sua renda variável mensal é em média quanto? _____

15- Sua renda variável é proveniente de ?

<input type="checkbox"/> prêmios por: produtividade em grupo	<input type="checkbox"/> prêmios por produtividade individual
<input type="checkbox"/> horas extras	<input type="checkbox"/> outros, especificar

16- A sua remuneração condiz com a função que você exerce?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

17- Em sua opinião, a sua formação é compatível com a função que exerce?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

18- Você costuma realizar treinamentos oferecidos pela empresa?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

19- Em caso positivo, com que frequência?

<input type="checkbox"/> Sempre	<input type="checkbox"/> Raramente	<input type="checkbox"/> Esporadicamente
---------------------------------	------------------------------------	--

20- Em suas atividades diárias você utiliza todos os conhecimentos adquiridos na sua formação?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

21- Você sente seguro quanto à manutenção do seu emprego?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique?

22- Você acredita que tenha possibilidade de crescimento profissional na empresa?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique?

23- Você considera que existe algum canal de participação dos empregados na resolução dos problemas da empresa?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

24- Em caso positivo, você participa de algum grupo na empresa que discuta melhorias, solução e análise de problemas?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

25- Horário de trabalho?

<input type="checkbox"/> Comercial	<input type="checkbox"/> Turno	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____
------------------------------------	--------------------------------	--

26- Sua jornada diária de trabalho é de quantas horas? _____

27- Sua jornada semanal de trabalho é de quantas horas? _____

28- Você trabalha aos sábados e domingos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

29- O horário de sua jornada de trabalho costuma ser alterado?

<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Sempre	<input type="checkbox"/> às vezes
--------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

30- Você é avisado com antecedência da mudança do seu horário de trabalho?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

31- Você costuma realizar horas extras?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

32- Quando realiza, qual a média de horas/dia?

<input type="checkbox"/> 1 hora	<input type="checkbox"/> 2 horas	<input type="checkbox"/> 3 horas	<input type="checkbox"/> mais 3 horas
---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------

33- Quando você faz horas extras é por quê:

<input type="checkbox"/> Você necessita complementar o salário	<input type="checkbox"/> É uma imposição da empresa
<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____	

34- Quanto as suas férias, elas são programadas por você ou pela empresa?

<input type="checkbox"/> Empregado	<input type="checkbox"/> Empresa
------------------------------------	----------------------------------

35- Você costuma gozar as suas férias ou as vende para a empresa?

<input type="checkbox"/> Vende parcialmente	<input type="checkbox"/> Vende totalmente	<input type="checkbox"/> Usufriui
---	---	-----------------------------------

36- Você considera o ritmo do seu trabalho?

<input type="checkbox"/> Lento	<input type="checkbox"/> Médio	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Acelerado
--------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------

37- Quanto ao tempo disponível para a realização de tarefas na sua rotina de trabalho, você considera:

<input type="checkbox"/> Muito	<input type="checkbox"/> suficiente	<input type="checkbox"/> insuficiente
--------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

38- Em seu trabalho são realizadas pausas?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

39- Em caso, positivo quantas?

<input type="checkbox"/> Uma	<input type="checkbox"/> Duas	<input type="checkbox"/> Três	<input type="checkbox"/> Mais de três
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

40- As pausas que você realiza durante sua jornada de trabalho são suficientes para descansar?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

41- Seu trabalho é?

<input type="checkbox"/> Simples e repetitivo	<input type="checkbox"/> Simples e não repetitivo
<input type="checkbox"/> Complexo e repetitivo	<input type="checkbox"/> Complexo e não repetitivo

42- Fazer uso diariamente de equipamentos, máquinas, etc...é?

<input type="checkbox"/> Ótimo	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssimo
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

43- Descreva as atividades que você executa na sua rotina de trabalho?

--

44- Você possui conhecimento dos resultados da sua atividade laborativa?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

45- Você se considera um empregado “produtivo”?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

46- Em caso positivo, marque as alternativas:

<input type="checkbox"/> Cumpre as metas determinadas	<input type="checkbox"/> Nunca falta ao trabalho
<input type="checkbox"/> Sempre colabora na resolução de problemas	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

47- Você possui metas mensais a cumprir?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

48- Em caso positivo, elas são cobradas?

<input type="checkbox"/> Individualmente	<input type="checkbox"/> Ao grupo	<input type="checkbox"/> Individual/Grupo
--	-----------------------------------	---

49- Quanto à pressão por parte da chefia, ela é?

<input type="checkbox"/> Excessiva	<input type="checkbox"/> Moderada	<input type="checkbox"/> Pouca	<input type="checkbox"/> Nenhuma
------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

50- Você se sente vigiado na execução de sua atividade pelos seus colegas de trabalho?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

51- Você se sente sobrecarregado como volume de trabalho?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

52- Na sua rotina de trabalho, você pode tomar decisões sobre o que fazer e como fazer?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Às vezes	<input type="checkbox"/> Nunca
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

53- Quando acontece algum problema no seu local de trabalho, a quem você recorre?

<input type="checkbox"/> A ninguém, pois é você é quem tem que resolver	<input type="checkbox"/> Ao gerente
<input type="checkbox"/> Aos colegas de equipe	<input type="checkbox"/> Ao supervisor
<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____	

54- Seu trabalho exige a cooperação de outras pessoas?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique?

55- Quais dos programas listados existem na empresa:

<input type="checkbox"/> Programas de motivação	<input type="checkbox"/> Participação nos resultados
<input type="checkbox"/> Prêmios por produtividade	<input type="checkbox"/> Avaliação de desempenho
<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____	

56- Você acredita que seja avaliado constantemente?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

57- Em caso positivo, como você se sente?

<input checked="" type="checkbox"/> Muito seguro	<input type="checkbox"/> Seguro	<input type="checkbox"/> Inseguro	<input type="checkbox"/> Muito inseguro
--	---------------------------------	-----------------------------------	---

Como é o seu relacionamento com os colegas de trabalho?

<input type="checkbox"/> Ótimo	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssimo
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

59- Como é o seu relacionamento com seus superiores?

<input type="checkbox"/> Ótimo	<input type="checkbox"/> Bom	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssimo
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

60- Quanto aos conflitos entre os trabalhadores no ambiente de trabalho, eles?

<input type="checkbox"/> Nunca acontecem	<input type="checkbox"/> Sempre acontecem	<input type="checkbox"/> Às vezes acontecem
--	---	---

61- Quais das características abaixo, você acha que a empresa mais valoriza?

<input type="checkbox"/> Responsabilidade	<input type="checkbox"/> Produtividade	<input type="checkbox"/> Iniciativa
<input type="checkbox"/> disponibilidade para hora extra	<input type="checkbox"/> Dedicção	<input type="checkbox"/> Obediência
<input type="checkbox"/> qualificação profissional	<input type="checkbox"/> Autocontrole	<input type="checkbox"/> Criatividade
<input type="checkbox"/> Competitividade	<input type="checkbox"/> Outras, especificar _____	

62- Você é satisfeito com a atividade que exerce?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

III – SAÚDE NO TRABALHO

63- A empresa em que você trabalha oferece serviços que cuidem da saúde dos trabalhadores?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

64- Em caso positivo, quais serviços são oferecidos?

<input checked="" type="checkbox"/> Plano de saúde	<input type="checkbox"/> Acomp. de Serv. de Medicina do trabalho
<input type="checkbox"/> Campanhas educativas e preventivas	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

A empresa realiza exames médicos pré-admissionais?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

66- A empresa realiza exames médicos de saúde periódicos?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

67- Em caso afirmativo, com que periodicidade?

<input type="checkbox"/> Seis meses	<input type="checkbox"/> Doze meses	<input type="checkbox"/> Vinte e quatro meses
-------------------------------------	-------------------------------------	---

68- Quais exames que você realizou na empresa?

<input type="checkbox"/> Exame de sangue	<input type="checkbox"/> Exame de Fezes	<input type="checkbox"/> Exame de urina
<input type="checkbox"/> Eletrocefalograma	<input type="checkbox"/> Exame audiométrico	<input type="checkbox"/> Teste ergométrico
<input type="checkbox"/> Raio-x	<input type="checkbox"/> Ortopédico	<input type="checkbox"/> Oftalmológico
<input type="checkbox"/> Outras, especificar _____		

69- A empresa realiza exames médicos demissionais?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

70- O seu trabalho pode causar danos a sua saúde?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

71- Em caso positivo, cite 3 motivos que você considera que pode causar danos a sua saúde?

72- Você já teve problemas de saúde decorrentes do seu trabalho?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

73- Em caso positivo especifique

74- Como você avalia a atuação do SESMT na empresa?

<input type="checkbox"/> Ótima	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssima
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Justifique?

75- Para você, os serviços oferecidos pela empresa no quesito saúde atendem as necessidades dos trabalhadores?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique?

76- Qual a doença que mais afeta seus colegas de trabalho?

<input type="checkbox"/> Ortopédicas	<input type="checkbox"/> Psíquicas	<input type="checkbox"/> Gástricas
<input type="checkbox"/> Cardiológicas	<input type="checkbox"/> Respiratórias	<input type="checkbox"/> Outras, especificar _____

77- Depois da sua jornada de trabalho, como você se sente?

<input type="checkbox"/> Cansado moderadamente/ mais com disposição para outras atividades
<input type="checkbox"/> Muito cansado/ com dificuldades para realizar outras atividades
<input type="checkbox"/> Exausto/ sem condições de realizar qualquer atividade

78- Você sente algum ou alguns dos sintomas abaixo?

<input type="checkbox"/> Problemas de digestão	<input type="checkbox"/> Dores musculares	<input type="checkbox"/> Irritabilidade
--	---	---

<input type="checkbox"/> Tristeza/ sem ânimo	<input type="checkbox"/> Cansaço excessivo	<input type="checkbox"/> Insônia
<input type="checkbox"/> Dor de cabeça	<input type="checkbox"/> Angústia	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

79- **Infrequente****Para você, a empresa preza pela saúde dos trabalhadores?**

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

Justifique:

SEGURANÇA NO TRABALHO**80- A empresa em que você trabalha oferece serviços que cuidem da segurança dos trabalhadores?**

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

81- Em caso positivo, esses serviços garantem a segurança dos trabalhadores?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Às vezes
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------

Justifique:

82- Você usa algum tipo de EPI?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

83- Em caso positivo, qual?

<input type="checkbox"/> Protetor auricular	<input type="checkbox"/> Luva	<input type="checkbox"/> Colete
<input type="checkbox"/> Roupas especiais	<input type="checkbox"/> Bota	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

84- Existe CIPA (Comissão Interna Prevenção de Acidentes) na empresa?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

85- Em caso positivo, como você avalia a atuação da CIPA?

<input type="checkbox"/> Ótima	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssima
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

Justifique:

86- O trabalho que você realiza possui risco?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

87- Em caso positivo, qual?

<input type="checkbox"/> Risco ergonômico	<input type="checkbox"/> Risco físico	<input type="checkbox"/> Risco biológico
<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____		

88- Quando você não se sente seguro na realização de alguma atividade, o que faz?

<input type="checkbox"/> Fala com seu gerente, coordenador
--

89- (Q) Não faz nada, pois tem medo de perder o emprego
 (u) Procura o setor de segurança
 (a) Comunica a CIPA
 (l) Outros, especificar _____
 t

i

90- tipo de acidente de trabalho que mais ocorre com seus colegas de trabalho?

() Doença () Típico () Trajeto

91- Em sua opinião os acidentes acontecem em função do?

<input type="checkbox"/> () Próprio trabalhador	<input type="checkbox"/> () Máquinas/equipamentos	<input type="checkbox"/> () Falha nos EPIs/EPCs
<input type="checkbox"/> () Pressão/cobrança	<input type="checkbox"/> () Ritmo de trabalho	<input type="checkbox"/> () Outros, especificar _____

92- Qual o tipo de acidente de trabalho você sofreu?

() Doença () Típico

93- Você acredita que o acidente aconteceu em função da atividade que exerce?

() Sim () Não

Justifique?

94- A CAT foi registrada pela/o:

() Empresa () Sindicato () Outros, especificar _____

95- Já tinha sofrido acidente de trabalho antes?

() Sim () Não

96- Em caso positivo, qual tipo?

() Doença () Típico () Trajeto

97- Em caso de doença, depois de quanto tempo que você sentia os sintomas foi aberto a CAT?

<input type="checkbox"/> () Menos de três meses	<input type="checkbox"/> () 4 a 6 meses	<input type="checkbox"/> () 7 a 8 meses	<input type="checkbox"/> () 9 a 10 meses
<input type="checkbox"/> () Mais de 10 meses	<input type="checkbox"/> () Outros _____		

98- Após o diagnóstico, foi realizado algum tipo de acompanhamento por parte da empresa com você?

() Sim () Não

99- Em caso positivo, que tipo de acompanhamento foi realizado?

<input type="checkbox"/> () Serviço Médico	<input type="checkbox"/> () Serviço Social	<input type="checkbox"/> () Acompanhamento psicológico
<input type="checkbox"/> () Segurança do Trabalho	<input type="checkbox"/> () Outros _____	

v

100- Depois de quanto tempo de atividade você acha que adquiriu a doença?

<input type="checkbox"/> Menos de 6 meses	<input type="checkbox"/> 1 ano	<input type="checkbox"/> 2 anos	<input type="checkbox"/> 3 anos	<input type="checkbox"/> 4 anos	<input type="checkbox"/> 5 anos
<input type="checkbox"/> 6 anos	<input type="checkbox"/> 7 anos	<input type="checkbox"/> 8 anos	<input type="checkbox"/> 9 anos	<input type="checkbox"/> 10 anos	<input type="checkbox"/> + de 10 anos

101- Acontecem muitos acidentes na empresa que você trabalha?

<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
------------------------------	------------------------------

102- Em sua opinião, qual a principal causa de acidentes na empresa?

<input type="checkbox"/> Próprio trabalhador	<input type="checkbox"/> Máquinas/equipamentos	<input type="checkbox"/> Falha nos EPIs/EPCs
<input type="checkbox"/> Pressão/cobrança	<input type="checkbox"/> Ritmo de trabalho	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

103- Quando acontece algum acidente, qual a posição da empresa?

<input type="checkbox"/> Não é feito nada	<input type="checkbox"/> Há uma investigação	<input type="checkbox"/> Tomam medidas para que outros acidentes sejam evitados
<input type="checkbox"/> Não sabe	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____	

104- Com relação à empresa, como você se sentiu após o acidente de trabalho?

--

105- Quanto ao posto de trabalho em que você exerce ou exercia suas atividades, ele atende/atendia as suas características corporais, marque abaixo?

(Condições ergonômicas)

<input type="checkbox"/> Espaço suficiente para movimentar-se	<input type="checkbox"/> Bancada ajustável
<input type="checkbox"/> Altura adequada	<input type="checkbox"/> Posição confortável
<input type="checkbox"/> Uso de força controlada	<input type="checkbox"/> Outros, especificar _____

106- Quanto à limpeza no local de trabalho?

<input type="checkbox"/> Ótima	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssima
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

107- Quanto ao nível de ruídos?

<input type="checkbox"/> Suportável	<input type="checkbox"/> Suportável, porém stressante	<input type="checkbox"/> insuportável
-------------------------------------	---	---------------------------------------

108- Quanto ao nível odores?

<input type="checkbox"/> Não existiam	<input type="checkbox"/> Poucos	<input type="checkbox"/> Muitos
---------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

109- Quanto à iluminação?

<input type="checkbox"/> Ótima	<input type="checkbox"/> Boa	<input type="checkbox"/> Ruim	<input type="checkbox"/> Péssima
--------------------------------	------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

110- Quanto a temperatura?

<input type="checkbox"/> Suportável	<input type="checkbox"/> Suportável, porém desgastante	<input type="checkbox"/> Insuportável
-------------------------------------	--	---------------------------------------

110 -Quanto ao nível de vibrações?

<input type="checkbox"/> Suportável	<input type="checkbox"/> Suportável, porém cansativo	<input type="checkbox"/> insuportável
-------------------------------------	--	---------------------------------------

111- Após esse relato gostaria que você descrevesse como se sente em relação saúde/trabalho?

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(CEREST)

Convidamos o (a) Sr.(a) para participar da Pesquisa intitulada “ Saúde e Segurança no trabalho Pós-Reestruturação Produtiva: um estudo para o Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus” do curso de Mestrado em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia – PPGSS/UFAM, da mestrandia Márcia Maria Moraes Silva, cujo objetivo é conhecer os impactos da reestruturação produtiva na saúde e na segurança do trabalhador no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus a partir da análise dos acidentes de trabalho registrados no Sindicatos dos Metalúrgicos nos últimos dois anos. A pesquisa envolverá 12 trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, e um representante dos trabalhadores do Sindicato dos Metalúrgicos e um representante do Estado do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST. Destacamos que o referido trabalho poderá incidir positivamente para a realidade dos sujeitos envolvidos, pois dará visibilidade as questões de saúde e segurança dos trabalhadores do Distrito Industrial, assim como poderá ajudar na definição de objetivos, prioridades e estratégias que permitam a ação sobre seus determinantes e condicionantes. Informamos ainda, que sua participação é inteiramente voluntária e consiste em apenas responder perguntas de um formulário de entrevistas que será aplicado, sendo que tais informações obtidas poderão ser gravadas, além de registros fotográficos, sendo estes utilizados para fins do presente estudo, devendo guardar sigilo sobre a sua pessoa.

Informamos ainda, que você pode se negar a responder qualquer pergunta, bem como também se retirar do estudo a qualquer momento que desejar, sem que com isso, tenha qualquer prejuízo de acordo com a Resolução 196/96.

Fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa. Para qualquer informação, poderei entrar em contato com a pesquisadora através do endereço: Avenida General Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000- Campus Universitário – Bairro Aleixo ou pelo telefone (92) 3647-4378.

Manaus, ____ / ____ / ____

Ciente,

Assinatura do participante

Pesquisadora responsável

ou

Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(SINDICATO)

Convidamos o (a) Sr.(a) para participar da Pesquisa intitulada “ Saúde e Segurança no trabalho Pós-Reestruturação Produtiva: um estudo para o Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus” do curso de Mestrado em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia – PPGSS/UFAM, da mestrandia Márcia Maria Moraes Silva, cujo objetivo é conhecer os impactos da reestruturação produtiva na saúde e na segurança do trabalhador no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus a partir da análise dos acidentes de trabalho registrados no Sindicatos dos Metalúrgicos nos últimos dois anos. A pesquisa envolverá 12 trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, e um representante dos trabalhadores do Sindicato dos Metalúrgicos e um representante do Estado do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST. Destacamos que o referido trabalho poderá incidir positivamente para a realidade dos sujeitos envolvidos, pois dará visibilidade as questões de saúde e segurança dos trabalhadores do Distrito Industrial, assim como poderá ajudar na definição de objetivos, prioridades e estratégias que permitam a ação sobre seus determinantes e condicionantes. Informamos ainda, que sua participação é inteiramente voluntária e consiste em apenas responder perguntas de um formulário de entrevistas que será aplicado, sendo que tais informações obtidas poderão ser gravadas, além de registros fotográficos, sendo estes utilizados para fins do presente estudo, devendo guardar sigilo sobre a sua pessoa.

Informamos ainda, que você pode se negar a responder qualquer pergunta, bem como também se retirar do estudo a qualquer momento que desejar, sem que com isso, tenha qualquer prejuízo de acordo com a Resolução 196/96.

Fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa. Para qualquer informação, poderei entrar em contato com a pesquisadora através do endereço: Avenida General Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000- Campus Universitário – Bairro Aleixo ou pelo telefone (92) 3647-4378.

Manaus, ____ / ____ / ____

Ciente,

Assinatura do participante

Pesquisadora responsável

ou

Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(trabalhadores)

Convidamos o (a) Sr.(a) para participar da Pesquisa intitulada “ Saúde e Segurança no trabalho Pós-Reestruturação Produtiva: um estudo para o Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus” do curso de Mestrado em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia – PPGSS/UFAM, da mestrandia Márcia Maria Moraes Silva, cujo objetivo é conhecer os impactos da reestruturação produtiva na saúde e na segurança do trabalhador no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus a partir da análise dos acidentes de trabalho registrados no Sindicatos dos Metalúrgicos nos últimos dois anos. A pesquisa envolverá 20 trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, e um representante dos trabalhadores do Sindicato dos Metalúrgicos e um representante do Estado do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST. Destacamos que o referido trabalho poderá incidir positivamente para a realidade dos sujeitos envolvidos, pois dará visibilidade as questões de saúde e segurança dos trabalhadores do Distrito Industrial, assim como poderá ajudar na definição de objetivos, prioridades e estratégias que permitam a ação sobre seus determinantes e condicionantes. Informamos ainda, que sua participação é inteiramente voluntária e consiste em apenas responder perguntas de um formulário de entrevistas que será aplicado, sendo que tais informações obtidas poderão ser gravadas, além de registros fotográficos, sendo estes utilizados para fins do presente estudo, devendo guardar sigilo sobre a sua pessoa.

Informamos ainda, que você pode se negar a responder qualquer pergunta, bem como também se retirar do estudo a qualquer momento que desejar, sem que com isso, tenha qualquer prejuízo de acordo com a Resolução 196/96.

Fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa. Para qualquer informação, poderei entrar em contato com a pesquisadora através do endereço: Avenida General Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000- Campus Universitário – Bairro Aleixo ou pelo telefone (92) 3647-4378.

Manaus, ____ / ____ / ____

Ciente,

Assinatura do participante

Pesquisadora responsável

ou

Impressão do dedo polegar
Caso não saiba assinar

ANEXOS