UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE MEDICINA SOCIAL

DATHIÊ DE MELLO FRANCO-BENATTI

**Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de
calçados de Franca-SP**

Ribeirão Preto
2011

DATHIÊ DE MELLO FRANCO-BENATTI

Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de Franca-SP

Dissertação apresentada ao Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FMRP/USP) para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Saúde na Comunidade

Orientadora: Profa. Dra. Vera Lucia Navarro

Ribeirão Preto
2011

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

FICHA CATALOGRÁFICA

Franco-Benatti, Dathiê de Mello

Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de Franca-SP. Ribeirão Preto, 2011.

262 p. : il ; 30cm

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Saúde na Comunidade.

Orientadora: Navarro, Vera Lucia.

1. Acidentes de trabalho. 2. Doenças do trabalho. 3. Saúde do trabalhador. 4. Reestruturação Produtiva. 5. Indústria de calçados de Franca.

DATHIÊ DE MELLO FRANCO-BENATTI

Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de Franca-SP

Dissertação apresentada ao Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FMRP/USP) para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de concentração: Saúde na Comunidade

Aprovada em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Profa. Dra. Vera Lucia Navarro Assinatura:_____

Instituição: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto – FFCLRP/USP.

Profa. Dra. Maria Helena Palucci Marziale Assinatura:_____

Instituição: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto – EERP/USP.

Prof. Dr. Francisco Antônio de Castro Lacaz Assinatura:_____

Instituição: Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP.

*Dedico este trabalho às pessoas que foram e sempre
serão importantes para mim:*

Aos meus queridos pais,

Ao Tiago, meu amor,

Aos meus irmãos.

AMO VOCÊS!

AGRADECIMENTOS

Durante a caminhada desde o ingresso na Pós-Graduação até a concretização deste trabalho, gostaria de externar a minha gratidão às pessoas que estiveram presentes durante essa trajetória.

A Deus pela minha vida e por toda a sabedoria que me tem dado para seguir os Seus caminhos, sempre com fé e esperança. Por ter aberto as portas que me conduziram até a realização desse estudo. “Porque dele, e por meio dele, e para ele são todas as cousas. A ele, pois, a glória eternamente. Amém” (Rm. 11:36).

À Profa. Dra. Vera Lucia Navarro, por ter sido a minha orientadora. Obrigada pelos seus ensinamentos, pela sua atenção e acessibilidade nos momentos em que precisei de sua ajuda. Por me aceitar como sua aluna e caminhar comigo nesta rica trajetória.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) pela bolsa que me concedeu para que este estudo se tornasse mais valioso.

Ao Departamento de Medicina Social por ter aberto esta oportunidade e pelo ingresso na pós-graduação da USP.

Ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca pelo apoio na realização desta pesquisa.

Aos trabalhadores que entrevistei, que tiveram um papel fundamental neste estudo. Obrigada pela colaboração, pela acessibilidade e pela receptividade em suas casas.

À Banca de Qualificação, Profa. Dra. Edvânia Ângela de Souza Lourenço, Profa. Dra. Maria Helena Palucci Marziale e Prof. Dr. Jair Lício Ferreira Santos pelos conselhos e contribuições para o desenvolvimento deste estudo.

À Banca Examinadora, Profa. Dra. Maria Helena Palucci Marziale e Prof. Dr. Francisco Antônio de Castro Lacaz.

À Profa. Dra. Maria Luiza Gava Schmidt pelos constantes conselhos em minha vida acadêmica desde a Graduação em Psicologia na UNESP de Assis. E pelo apoio para meu ingresso no mestrado.

Aos meus pais pelo eterno amor e carinho que sempre tiveram aos seus filhos. Pela compreensão e pelo grande incentivo pela busca do conhecimento. Obrigada por seguirem comigo nessa longa trajetória, por fazerem parte dos momentos mais importantes da minha vida, por estarem presentes nos momentos de decisões em que muitos conselhos foram valiosos. Minha eterna gratidão a vocês que nunca mediram esforços para acolherem e amarem seus filhos.

Ao Tiago, meu amor, pelo seu cuidado, paciência e dedicação que teve para comigo ao longo desses anos. Seu apoio e força foram fundamentais na concretização deste estudo. Desde sempre, muito carinhoso e atencioso, mesmo nos momentos em que nos encontrávamos distantes, nunca permitiu que eu sentisse a sua ausência. Agradeço-lhe, pois você sempre está ao meu lado, me dando força para que eu continue a percorrer este caminho.

Aos meus irmãos, Michele, Quitéria, Frany e João Vitor pela amizade e por estarem sempre ao meu lado, vivendo momentos maravilhosos em família.

Aos meus cunhados pelo apoio e ajuda em tudo o que precisei. Aos meus sobrinhos, que, mesmo tão pequenos e sem ter o conhecimento da dimensão desta trajetória, fazem parte dos momentos descontraídos e felizes da minha vida.

A todos os meus familiares que sabem da existência desta caminhada, pelo apoio e força. Aos meus amigos pelo incentivo em correr atrás de meus sonhos, por terem compartilhado momentos felizes de nossas vidas. A minha gratidão, em especial, a Suiá e à tia Assunta, pela preciosa hospitalidade e acolhimento em suas casas, durante o ano de 2009,

para que eu pudesse cumprir todos os créditos das disciplinas da pós-graduação. A vocês, obrigada por estarem presentes em minha vida.

A todos aqueles que fizeram parte dessa caminhada e que contribuíram para, juntos, escrevermos esta história, deixo aqui o meu agradecimento: Muito Obrigada!

O mundo é um só e os trabalhadores existem, neste mundo, transformando e sendo transformados por ele, como um “modo de viver” determinado historicamente, definido socialmente e diferenciado em classes sociais. Este modo de viver esculpe o corpo dos homens e se expressa em um adoecer e morrer cada vez mais comum, que resulta, como um amálgama, da interação de processos de trabalho distintos e um conjunto de valores, crenças e idéias.

Elizabeth Costa Dias

RESUMO

FRANCO-BENATTI, D. M. Acidentes e doenças relacionadas ao trabalho na indústria de calçados de Franca-SP. 2011. 262 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Saúde na Comunidade, Departamento de Medicina Social, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2011.

O mundo do trabalho vive um extraordinário avanço tecnológico caracterizado pela introdução de modernas tecnologias, automação acelerada, que resultam em novas formas de racionalização e organização do trabalho e no aumento da exploração intensiva da força de trabalho. Esse processo foi marcado pela reestruturação produtiva, que resultou em maior intensificação e precarização do trabalho, fatos que refletiram nas relações e nas condições laborais. O setor calçadista, conhecido pela grande capacidade de geração de empregos, também foi atingido por essas mudanças, com consequentes agravos à saúde de seus trabalhadores. Tendo como pano de fundo este quadro de transformações, foi objetivo da pesquisa investigar como se acidentam e adoecem no trabalho os trabalhadores envolvidos na produção de calçados em Franca (SP) e como isto repercute em suas vidas, dentro e fora do espaço produtivo. A pesquisa, de cunho qualitativo, teve como principal técnica de coleta de dados a entrevista. Foram entrevistados 20 trabalhadores, 15 mulheres e cinco homens; um profissional da área da saúde e dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca. Os trabalhadores entrevistados foram contatados através do sindicato da categoria, que também forneceu as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) utilizadas como fonte de informações. Os resultados demonstraram que o trabalho na produção de calçados tem sido fonte de agravos à saúde dos trabalhadores. Os dados obtidos pela pesquisa permitiram relacionar os acidentes e doenças apresentados pelos trabalhadores à organização e às condições do trabalho às quais estão submetidos. As principais queixas foram: LER – lesões por esforços repetitivos, ferimentos corto-contusos, amputações de membros superiores (mãos, dedos, antebraços e braços), dores lombares, estresse, depressão, ansiedade, tristeza, angústia, além de terem se referido a sentimentos de insatisfação e desvalorização no trabalho. Os dados revelaram também como os episódios de acidentes e doenças ocupacionais repercutiram na vida dos trabalhadores. A violência sofrida pelos trabalhadores não se resumiu apenas ao acidente em si e às circunstâncias em que ocorreu, mas se estendeu pelo longo processo de tratamento e pela trajetória institucional percorrida para estabelecer o nexo entre o acidente e/ou doença e o seu trabalho.

Palavras-Chave: Acidentes de trabalho. Doenças do trabalho. Saúde do trabalhador. Reestruturação Produtiva. Indústria de calçados de Franca.

ABSTRACT

FRANCO-BENATTI, D. M. **Accidents and occupational diseases in the footwear industry of Franca-SP**. 2011. 262 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Saúde na Comunidade, Departamento de Medicina Social, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2011.

The labor world is currently experiencing a remarkable technological advance characterized by the introduction of modern technologies, accelerated automation, which results in new ways of work rationalization and organization and the increase of workforce exploration. This process was marked by a productive restructuring which resulted in the work being more intensive and precarious, thus affecting work relations and conditions. The footwear sector, known for its huge capacity of generating new work positions, was also affected by these changes, resulting in a consequential damage of the workers' health. Having these aforementioned transformations as backdrop, this research has as its purpose investigate how the footwear workers of Franca (SP) get injured and ill and analyze the consequences these injuries and illnesses bring into their lives both in the workplace and their private lives. The research has a qualitative approach and gathers data through personal interviews. A total of 20 workers, including 15 women and five men, were interviewed. A health professional and two Footwear Industry Union representatives were also interviewed. The workers were contacted through their Union. The Union has also provided the Work Accident Reports (CATs) which were used as source of information. The results showed that working in the footwear production has been a source of hazards to the workers' health. The data allowed the research to relate accidents and illnesses suffered by workers to the working conditions and organizations to which they are submitted. The main complaints were: RSI – repetitive strain injuries, wounds, amputation of members (hands, fingers, forearms and arms), backaches, stress, depression, anxiety, sadness and grief. They have also demonstrated being dissatisfied with their jobs and feeling undervalued. The data also revealed how occupational accidents and illnesses episodes affected the workers' lives. The violence experienced by workers is not enclosed in the accident itself and the circumstances in which it happened, it is extended through a long treatment/healing process and also by the institutional path which must be followed in order to establish a connection between the accident and/or illness to the work.

Keywords: Work related accidents. Illness. Workers' health. Productive restructuring. Footwear industry of Franca.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Posto de trabalho instalado na sala da residência de uma trabalhadora _____	110
Figura 2: Fábrica de calçados instalada em quintal de uma residência – empresa familiar _____	111
Figura 3: Banca de Pesponto na sala de estar de uma trabalhadora _____	135
Figura 4: Pespontadeira trabalhando em banca de pesponto em domicílio – trabalho informal _____	136
Figura 5: Mão esquerda de uma trabalhadora acidentada _____	189
Figura 6: Membros superiores de um trabalhador acidentado (corte no dedo indicador esquerdo e marcas de queimadura na mão direita) _____	189
Figura 7: Mãos de uma trabalhadora com tendinite _____	190
Figura 8: Mãos de uma trabalhadora, com tendinite, que realizou cirurgia nos punhos _____	190

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Características dos trabalhadores entrevistados	22
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Evolução no número de acidentes do trabalho no Brasil e no Estado de São Paulo (1968 – 1982)	50
Tabela 2: Número de acidentes do trabalho no Brasil e no Estado de São Paulo nos anos 1975 – 1976	51
Tabela 3: Número de acidentes do trabalho no Brasil no período de 2006-2008	54
Tabela 4: Número de ocorrências de acidentes do trabalho nos anos de 2007 e 2008 nos municípios de São Paulo, Ribeirão Preto, Franca e Jaú	56
Tabela 5: Maiores produtores mundiais de calçados (em milhões de pares)	69
Tabela 6: Principais produtores mundiais de calçados de 2005 – 2007 (milhões de pares)	69
Tabela 7: Principais países exportadores de calçados (2004, 2006, 2007)	70
Tabela 8: Exportações brasileiras de calçados por destino (Ano 2008)	72
Tabela 9: Exportação brasileira de calçados por Estado no ano de 2008	74
Tabela 10: Produção anual de calçados em Franca - SP (milhões de pares)	75
Tabela 11: Número de funcionários na indústria de calçados de Franca (1998-2010)	77

LISTA DE ENTREVISTADOS

Leonel de Souza, Coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca. Entrevista concedida em 15/07/2009.

Antonio Carlos Gomes Jardim, Coordenador da área da Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca. Entrevista concedida por meio eletrônico em 01/03/2011.

Paulo Afonso Ribeiro, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. Documento cedido. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 15^a Região. Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta.

G. P., Fisioterapeuta e Perito Judicial. Entrevista concedida por meio eletrônico em 23/02/2011.

H. C. S., 37 anos, auxiliar de plancheamento, afastada no momento da entrevista. Entrevista concedida em 11/02/2010.

P. H. R., 23 anos, cortador de aviamento, afastado no momento da entrevista. Entrevista concedida em 12/02/2010.

T. B. S., 21 anos, auxiliar de preparação. Entrevista concedida em 12/02/2010.

S. A. B., 41 anos, revisora de qualidade. Entrevista concedida em 12/02/2010.

M. A. O. S., 18 anos, moldador de palmilha. Entrevista concedida em 13/04/2010.

F. E. S. A., 28 anos, trabalhou no acabamento e no corte. No momento da entrevista estava desempregada. Entrevista concedida em 14/04/2010.

N. S. S., 35 anos, estringadeira. Entrevista concedida em 14/04/2010.

R. E. S., 30 anos, trabalhou como pintor de sola. No momento da entrevista estava como pedreiro. Entrevista concedida em 15/04/2010.

M. S., 43 anos, chanfradeira. Entrevista concedida em 04/05/2010.

A. S., 37 anos, trabalhou como operador de bambore. No momento da entrevista estava afastado, mas estava trabalhando como técnico de informática. Entrevista concedida em 05/05/2010 e 21/05/2010.

C. K. F. L., 22 anos, pespontadeira. Entrevista concedida em 05/05/2010.

I. I. G., 41 anos, pespontadeira afastada. Entrevista concedida em 05/05/2010.

A. L. S., 34 anos, trabalhou como estringadeira em uma fábrica e hoje trabalha como secretária. Entrevista concedida em 05 e 06/05/2010.

T. A. S. N., 42 anos, pespontadeira. No momento da entrevista estava afastada. Entrevista concedida em 21/05/2010.

L. L. M., 29 anos. Trabalhou como moldadeira de calçados. No momento da entrevista estava desempregada. Entrevista concedida em 21/05/2010.

A. A. G. B., 39 anos, cortadora no balancim. Entrevista concedida em 22/05/2010.

S. A. B., 22 anos, coladeira de peças. No momento da entrevista estava trabalhando em uma banca domiciliar. Entrevista concedida em 22/05/2010.

A. D. C., 27 anos, coladeira de peças. No momento da entrevista estava desempregada. Entrevista concedida em 21/07/2010.

V. P. B., 62 anos, cortador de vaqueta manual. Entrevista concedida em 21/07/2010.

S. A. S., 34 anos, escaladora. Entrevista concedida em 21/07/2010.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
1.1 CARACTERÍSTICAS DOS ENTREVISTADOS	21
2 MUDANÇAS NO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.....	26
2.1 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	30
2.1.1 GERÊNCIA CIENTÍFICA: TAYLOR E FORD.....	35
2.1.2 A CRISE DO PADRÃO TAYLORISTA – FORDISTA E A EMERGÊNCIA DO MODELO JAPONÊS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO.....	40
3 ACIDENTES E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO NO BRASIL	48
3.1 ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO	54
3.1.1 DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: AS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS	59
3.1.2 ACIDENTES DE TRABALHO COMO FORMA DE VIOLÊNCIA	62
4 A INDÚSTRIA DE CALÇADOS.....	67
4.1 A INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO MUNDO E NO BRASIL.....	68
4.2 INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM FRANCA.....	79
5 A SAÚDE DO TRABALHADOR	98
6 O TRABALHO NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS EM FRANCA E A SAÚDE DO TRABALHADOR	104
6.1 CONHECENDO O TRABALHO COM CALÇADOS.....	113
6.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA E NO DOMICÍLIO E OS EFEITOS À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	121
6.3 A QUESTÃO DO USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS... ..	138
6.4 OS TREINAMENTOS TÉCNICOS E DE SEGURANÇA NO TRABALHO COM CALÇADO	144
6.5 AS MÚLTIPLAS FUNÇÕES NA FÁBRICA.....	155
6.6 RITMO E JORNADA DE TRABALHO	158
7 COMO SE ACIDENTAM E ADOECEM OS TRABALHADORES DO CALÇADO	180
7.1 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE SEUS ACIDENTES E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO	191
7.2 A TRAJETÓRIA PERCORRIDA	200
7.2.1 ATENDIMENTO MÉDICO E O RECONHECIMENTO DA DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO	201
7.2.2 A ABERTURA DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT) E O AFASTAMENTO DO TRABALHO	204
7.2.3 PERÍCIAS.....	210
7.2.4 TRATAMENTOS MÉDICOS	213
8 REFLEXOS NA VIDA DOS TRABALHADORES: TRAJETÓRIA MARCADA PELA VIOLÊNCIA NO TRABALHO	218
8.1 A INVISIBILIDADE DO SOFRIMENTO VIVIDO NO TRABALHO	220
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	234
REFERÊNCIAS	238
APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	258
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	261
ANEXO A: APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA DO HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO.	262

APRESENTAÇÃO

Durante a minha caminhada na graduação em Psicologia, surgiram várias oportunidades para atuar na área da saúde do trabalhador, a partir de diversas atividades de estágios e disciplinas acerca desse tema, o que despertou meu profundo interesse por esta área. Tive a oportunidade de estagiar na Santa Casa de Misericórdia de Assis (SP), junto ao setor de traumatologia, onde entrei em contato com trabalhadores acidentados no ambiente laboral. Outra importante oportunidade foi o desenvolvimento de trabalho em uma empresa do ramo de metalurgia, também na cidade de Assis, onde estagiei por dois anos, entrevistando trabalhadores, a fim de conhecer e compreender o ambiente de trabalho e também fazer diagnóstico dos acidentes de trabalho dessa empresa.

Estes primeiros contatos foram importantes para nortear aquilo que eu buscava enquanto estagiária e posteriormente como pesquisadora. A partir dessas oportunidades é que se deu a minha entrada no campo da Saúde do Trabalhador e o meu imenso prazer, enquanto psicóloga, em poder investigar e compreender o adoecimento pelo trabalho e poder de alguma forma contribuir e lutar pela saúde do ser humano.

No curso de minha trajetória acadêmica, na graduação, fui percebendo a necessidade de aprofundar meus conhecimentos acerca da relação entre saúde e trabalho. O mestrado era o caminho. Para isto foi preciso ir atrás de uma nova proposta, a fim de identificar e compreender alguns dos problemas enfrentados pelos trabalhadores em sua vida laboral.

O interesse pela temática desta pesquisa justifica-se pelas transformações que ocorreram no mundo do trabalho, no contexto da reestruturação produtiva, visando um acúmulo do capital e a flexibilização da mão de obra, o que provocou consequências maléficas na saúde e na vida dos trabalhadores. Essas mudanças puderam ser vistas no ambiente de trabalho, de diversos setores da economia, contribuindo para uma precarização das condições e relações de trabalho.

Eleger os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho na produção de calçados como objeto de estudo se justifica por ser a indústria calçadista francana um polo econômico importante para o país, devido ao valor da produção, das exportações, do tamanho da cadeia produtiva e pelo fato de se caracterizar pelo emprego intensivo de mão de obra. Ademais, Franca viveu profundas transformações no processo de trabalho dentro das fábricas na década de 1990, que repercutiram sobremaneira nas condições de trabalho nas fábricas e nos trabalhos enviados para serem realizados nos domicílios.

Este contexto de precarização das condições de trabalho expõe o trabalhador a situações que colaboram para com o agravamento de sua saúde e se reflete em sua vida em forma de sofrimento, angústia e dor.

Tendo como pano de fundo este quadro de transformações, foi objetivo da pesquisa investigar como se acidentam e adoecem no trabalho os trabalhadores envolvidos na produção de calçados em Franca (SP) e como isto repercute em suas vidas, dentro e fora do espaço produtivo.

Especificamente buscou-se investigar como os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho comprometeram as atividades profissionais e também saber como os sintomas, as limitações e as incapacidades, decorrentes destes agravos, repercutiram na vida dos trabalhadores fora do espaço de trabalho, como, por exemplo, nas atividades domésticas, nos cuidados pessoais, no descanso e lazer, entre outras. Além disso, foi também preocupação desta pesquisa compreender a trajetória institucional percorrida pelos trabalhadores, desde o momento do acidente, ou dos primeiros sintomas da doença até seu reconhecimento oficial, ou seja, como foi o atendimento médico, como se deu a perícia, quais os tipos de tratamento recebidos e a eficácia das medidas e intervenções adotadas.

A pesquisa, de cunho qualitativo, teve como principal técnica de coleta de dados a entrevista. Foram entrevistados 20 trabalhadores, 15 mulheres e cinco homens; um profissional da área da saúde e dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca. Os trabalhadores entrevistados foram contatados através do sindicato da categoria, que também forneceu as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) utilizadas como fonte de informações. Os resultados demonstraram que o trabalho na produção de calçados tem sido fonte de agravos à saúde dos trabalhadores. Os dados obtidos pela pesquisa permitiram relacionar os acidentes e as doenças, apresentados pelos trabalhadores, à organização e às condições do trabalho às quais estão submetidos. As principais queixas foram: LER – lesões por esforços repetitivos, ferimentos corto-contusos, amputações de membros superiores (mãos, dedos, antebraços e braços), dores lombares, estresse, depressão, ansiedade, tristeza, angústia, além de terem se referido a sentimentos de insatisfação e desvalorização no trabalho.

Através de um referencial teórico que contempla bibliografia acerca das transformações no mundo do trabalho, da compreensão dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil e das relações entre trabalho e saúde, que é apresentado ao longo dos capítulos, foi possível problematizar e compreender a questão dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho.

Os resultados obtidos na pesquisa são expostos em capítulos da forma que se segue:

No primeiro capítulo, discute-se a questão dos procedimentos metodológicos, descrevendo o percurso estabelecido para a realização da pesquisa.

No segundo capítulo, é feita a contextualização do problema investigado. Ali é descrita, de maneira sucinta, as principais transformações ocorridas no mundo do trabalho, desde a Revolução Industrial até o processo de reestruturação produtiva.

No terceiro capítulo, aborda-se a questão dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho no Brasil, trazendo os números dessas ocorrências e demonstrando sua manifestação como uma forma de violência na vida dos trabalhadores.

No quarto capítulo, são apresentados dados sobre a produção de calçados no mundo, no Brasil e particularmente em Franca. Ali são destacadas particularidades da produção calçadista francana, fazendo um resgate histórico sobre a sua origem, as relações e as condições de trabalho.

O quinto capítulo se dedica a demonstrar a importância da delimitação do campo da saúde do trabalhador e evidencia aspectos da Política de Saúde do Trabalhador, do Ministério da Saúde, que se encontra em vigência no país.

No sexto capítulo, inicia-se a apresentação e análise dos dados, discorre-se sobre a reestruturação produtiva e os efeitos do trabalho na saúde dos trabalhadores. Através dos relatos obtidos e da bibliografia especializada sobre a temática, vão-se reconstituindo fases do processo de trabalho e, concomitantemente, demonstrando como as formas de organização e as condições de trabalho são nocivas à saúde dos trabalhadores.

O sétimo capítulo é dedicado à apresentação e análise dos dados. Ali são destacados os principais depoimentos obtidos no trabalho de campo que abordam as ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho entre os trabalhadores do calçado. São destacadas também as causas desses eventos e toda a trajetória percorrida pelo trabalhador, desde o momento do acidente, passando por diferentes formas de atendimento e tratamento médico, perícias, afastamentos chegando, em alguns casos, a ingressar na Justiça.

O oitavo capítulo é dedicado a discutir e analisar as repercussões psíquicas dos acidentes e doenças na vida dos trabalhadores. São abordadas questões como a dificuldade do reconhecimento da doença como sendo relacionada ao trabalho, o sentimento de desvalorização profissional e pessoal, as limitações físicas advindas dos acidentes, o medo do desemprego, a sensação de se tornar descartável e também suas expectativas quanto à vida futura.

Por último são apresentadas as considerações finais da dissertação.

1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, que possibilita ao entrevistado a liberdade de expressão. Segundo Minayo, “ao lado da observação participante, a entrevista – tomada no sentido amplo de comunicação verbal, e no sentido restrito de colheita de informações sobre determinado tema científico – é a técnica mais usada no processo de trabalho de campo” (MINAYO, 2004, p. 107). A entrevista semiestruturada possibilita ao entrevistado discorrer de forma livre sobre o tema, além de oferecer amplo campo de interrogativas.

O que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações para as ciências sociais é a possibilidade de a fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas (MINAYO, 2004, p. 109; 110).

A pesquisa de campo foi precedida por um levantamento bibliográfico que privilegiou os seguintes temas: Trabalho e Reestruturação Produtiva, Trabalho e Saúde, Acidentes e Doenças relacionadas ao trabalho, Indústria de Calçados e Saúde do Trabalhador. Minayo (2004, p. 105) afirma que se entende por campo, na pesquisa qualitativa, “o recorte espacial que corresponde à abrangência, em termos empíricos, do recorte teórico correspondente ao objeto da investigação”. Ainda a autora acrescenta que o trabalho de campo “é uma etapa essencial da pesquisa qualitativa, que a rigor não poderia ser pensada sem ele”. Assim, na pesquisa qualitativa, a interação entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados é fundamental. O trabalho de campo, sendo extremamente importante, tem que ser pensado a partir de referenciais teóricos, de aspectos que envolvem questões conceituais.

A coleta de dados teve início em fevereiro de 2010, logo após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo (FMRP/USP)¹.

A primeira entrevista foi realizada em julho de 2009 com o Coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, Leonel de

¹ Ver anexo A.

Souza, com o objetivo de apreender a demanda vinda dos trabalhadores em relação às queixas de saúde, provocadas pelos acidentes e adoecimentos do trabalho.

Em fevereiro de 2010 foram realizadas as primeiras entrevistas com trabalhadores do calçado, a fim de testar o roteiro de entrevista² formulado pela pesquisadora, para que os objetivos da pesquisa pudessem ser atingidos. Esse roteiro atendeu àquilo que era esperado neste estudo. Assim, essas primeiras entrevistas foram incluídas nos depoimentos a serem utilizados nesta dissertação.

A pesquisa qualitativa³, segundo Minayo, tem a característica de não privilegiar o critério numérico, mas sim a qualidade das informações que serão obtidas através das entrevistas. Desta forma, a quantidade de sujeitos selecionados para este estudo não possui um critério preponderante, mas privilegia o conteúdo das informações através do contato com os sujeitos desta pesquisa.

Os critérios de inclusão dos trabalhadores no estudo foram: que estivessem trabalhando há pelo menos um ano na produção de calçados e terem sido afastados de suas atividades, pelo menos uma vez, por motivo de acidente e/ou doença relacionada ao trabalho⁴. Era necessário também que o trabalhador concordasse em participar da pesquisa e assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido⁵. Assim o anonimato de todos os entrevistados foi preservado, sendo a identificação deles realizada através das iniciais de seus nomes. Todos os entrevistados aceitaram assinar este Termo para que a pesquisa fosse realizada.

A coleta de dados resultou em um total de 20 entrevistas com trabalhadores das indústrias de calçados, sendo 15 entrevistas com mulheres e cinco com homens. Além de entrevistas com dois representantes da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca; e um profissional da área da saúde, fisioterapeuta e especialista em perícia judicial.

² Ver Apêndice A.

³ Segundo Minayo, a importância de dados qualitativos é que não podem ser contidos em números, podendo considerar que uma amostra ideal é aquela capaz de refletir a totalidade em suas dimensões. Os dados qualitativos permitem a construção do conhecimento, assim todos os dados devem ser articulados com a teoria. Uma amostra qualitativa privilegia os sujeitos sociais que detêm os atributos que o investigador pretende conhecer, também, considera-os em números suficientes para permitir certa exploração das informações, não desprezando outros conteúdos ímpares, na qual, o potencial explicativo tem que ser levado em conta. O estudo qualitativo pode ser alcançado pela diversificação das situações vivenciadas pelos trabalhadores (MINAYO, 2004, p. 96-102).

⁴ Inicialmente tinha-se como um dos critérios de inclusão que o trabalhador deveria, no momento da entrevista, estar afastado do trabalho por motivo de acidente e/ou doença relacionada ao trabalho. Devido à dificuldades de se encontrar trabalhadores nesta situação, mudou-se o critério de inclusão, podendo então fazer parte da pesquisa aqueles que já tivessem sido afastados do trabalho, por motivo de acidente e/ou doença relacionada ao trabalho, pelo menos uma vez.

⁵ Ver Apêndice B.

O contato com os trabalhadores foi feito com a ajuda do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca. Foram feitas seis visitas ao sindicato para realizar entrevistas com alguns de seus integrantes e colher documentação. A principal documentação consultada naquela instituição foram as CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho), documento que registra acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. O banco de dados do sindicato está em construção e não foi possível o acesso a todos os registros. Das CATs consultadas foram selecionadas 20, aleatoriamente, privilegiando as ocorrências mais recentes, ou seja, dos anos de 2007 a 2010, o que, se supunha, facilitaria o contato com o trabalhador, dada a possibilidade de atualidade dos dados que informam o endereço.

As entrevistas, agendadas previamente, foram realizadas no domicílio dos trabalhadores, de modo a permitir maior privacidade e colocar o entrevistado à vontade para relatar suas experiências. Tal cuidado foi importante dado que Binder e Almeida afirmaram que a recuperação de informações por meio de entrevistas com trabalhadores que passaram por evento emocionalmente traumatizante, como os acidentes de trabalho, não constitui tarefa fácil e que a entrevista deve tentar identificar não só o maior número possível dos fatores que levaram ao acidente, mas, sobretudo, esclarecer suas origens (BINDER; ALMEIDA, 2003, p. 777).

Todas as entrevistas realizadas foram agendadas e gravadas na íntegra pela pesquisadora. Ao todo foram 30 horas de gravação, e 80 horas de transcrição. A transcrição das entrevistas é uma etapa importante da pesquisa, pois recoloca o entrevistador em contato com o entrevistado e o faz refletir sobre os assuntos abordados. Os depoimentos ouvidos permitiram inúmeras reflexões que contribuíram muito para a pesquisa.

Através das entrevistas, buscou-se apreender em quais circunstâncias ocorreram os acidentes de trabalho e conhecer as condições do ambiente laboral, ou seja, as condições ergonômicas, o espaço físico, os riscos biológicos, químicos etc; como é realizado o processo de trabalho, a jornada de trabalho à qual são submetidos os trabalhadores, ou seja, buscou-se elencar uma série de fatores que trouxe ao pesquisador um quadro que permitiu compreender o porquê das ocorrências de acidentes de trabalho e das doenças relacionadas ao trabalho.

Foi realizada também uma documentação fotográfica, autorizada pelos participantes, de alguns ambientes de trabalho e de detalhes dos membros afetados por acidentes e doenças que os acometeram. As fotos, além de servirem como registros de uma dada situação, também contribuíram para compreensão e análise do ambiente e processo de trabalho.

Para estabelecer a relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores e investigar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho que acometem os sapateiros de Franca (SP), foi feita a reconstituição do processo de trabalho a partir dos depoimentos obtidos através das

entrevistas e a partir de informações da literatura especializada sobre o assunto. Desta forma, ao mesmo tempo em que se reconstituiu o processo de trabalho, a ocorrência dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, também se analisaram os dados empíricos à luz da literatura selecionada.

Dados estatísticos também foram buscados em organismos governamentais, como a Previdência Social e o Ministério do Trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca e na Secretaria Municipal de Saúde de Franca. Esses dados foram fundamentais para complementar a pesquisa.

Cabe ressaltar também que algumas adversidades surgiram durante a prática do trabalho de campo, visto que muitos trabalhadores se recusaram em participar da entrevista, por receio de perderem seus empregos; de se comprometerem com a empresa ou por medo de prejudicarem seus processos judiciais, já que muitos trabalhadores, após a ocorrência do acidente de trabalho ou da doença relacionada ao trabalho, entraram na Justiça em busca de seus direitos ou indenizações.

Esses fatos não prejudicaram de nenhuma forma o desenvolvimento deste estudo, visto que todas as entrevistas foram completadas e todas contribuíram de forma significativa para que os objetivos desta pesquisa fossem atingidos e fosse concretizada a finalização deste estudo.

1.1 CARACTERÍSTICAS DOS ENTREVISTADOS

Este item aborda o perfil dos participantes da pesquisa, ou seja, dos 20 trabalhadores, selecionados, das Indústrias de Calçados de Franca que foram afastados por acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A participação destes trabalhadores contribuiu muito para a realização deste estudo. Os trabalhadores, mesmo tendo passado por um evento traumático, como os acidentes de trabalho, aceitaram participar desta pesquisa.

Os homens e mulheres entrevistados, com idade variando entre 18 e 62 anos, exerciam atividades com calçados há mais de um ano e realizavam seus trabalhos em indústrias de diferentes portes, bem como em seus domicílios.

O quadro 1 traz algumas características dos sujeitos entrevistados.

QUADRO 1: Características dos trabalhadores entrevistados

Nome	Idade	Estado Civil	Número de filhos	Escolaridade	Tempo de trabalho com calçados	Breve histórico profissional
H. C. S.	37 anos	casada	1	Ensino Fundamental Incompleto	+/- 20 anos	Começou a trabalhar aos 15 anos em fábrica de calçados, na função de serviços gerais na esteira; depois foi colar peça. Depois começou a costurar sapato em casa. Hoje, faz 4 anos que está na fábrica atual, porém está afastada há 2 anos por problemas de saúde.
P. H. R.	23 anos	solteiro	nenhum	Ensino Fundamental Incompleto	9 anos	Trabalha registrado desde os 16 anos, começou a passar cola, depois como auxiliar de pesponto, depois foi para o pesponto. Logo começou na fábrica como auxiliar de produção. Hoje, é cortador de aviamento em uma fábrica de porte grande.
T. B. S.	21 anos	solteira	nenhum	Ensino Médio Incompleto	8 anos	Começou a trabalhar aos 14 anos, como coladeira de peça em uma banca. Depois para uma fábrica como auxiliar de produção, e a seguir como auxiliar de preparação, função que exerce até hoje em uma fábrica de porte grande.
S. A. B.	41 anos	casada	2	Ensino Médio	26 anos	Iniciou a atividade profissional aos 15 anos, em uma banca, como coladeira de palmilha, depois passou a colar peça; depois foi trabalhar na fibradeira, depois na parte de acabamento, tirava cola e lustrava. Hoje, é revisora de qualidade em uma empresa de calçados de pequeno porte.
M. A. O. S.	18 anos	solteiro	nenhum	Ensino Médio	2 anos	Começou a trabalhar aos 16 anos arrancando prego, depois começou a trabalhar numa outra fábrica onde passava cola. Hoje, trabalha como moldador de palmilha em uma empresa de médio porte.
F. E. S. A.	28 anos	solteira	1	Ensino Médio Incompleto	6 anos	Começou a trabalhar aos 19 anos, como doméstica, babá, entregava panfleto na rua. Iniciou a atividade como sapateira aos 22 anos, em uma banca de pesponto e depois foi trabalhar em fábrica, trabalhava na parte de acabamento do calçado e depois passou para o corte, sessão em que revisava, intertelava e carimbava o sapato, em uma fábrica de grande porte. Hoje, está fazendo bicos em uma gráfica, pois foi mandada embora da fábrica em que trabalhava.

Continua

Nome	Idade	Estado Civil	Número de filhos	Escolaridade	Tempo de trabalho com calçados	Breve histórico profissional
N. S. S.	35 anos	Divorciada	4	Ensino Superior Incompleto	12 anos	Começou a trabalhar aos 12 anos em uma padaria, e depois em supermercado. Começou a trabalhar em uma fábrica, como auxiliar de produção, onde montava caixa e colocava o sapato na caixa. Logo, montou um restaurante próprio. Há 10 anos voltou para trabalhar em fábricas como operadora de stringue. Hoje está há 8 meses nessa mesma função em uma empresa de médio porte.
R. E. S.	30 anos	Amasiado	1	Ensino Fundamental	16 anos	Mudou-se para Franca aos 13 anos por necessidade de trabalho. Começou a trabalhar aos 8 anos; apanhava café, colhia amendoim, melancia, milho, abóbora, laranja. Com calçados, começou aos 14 anos, como auxiliar de produção, depois fechava o lado do sapato, a seguir foi para a costura manual e depois na costura na fôrma. Já trabalhou em banca de pesponto. Depois trabalhou em outra fábrica, como auxiliar de produção, expedição, acabamento e montagem. O último emprego com calçado foi como pintor de sola, onde trabalhou por 4 anos em duas fábricas diferentes de médio porte. Hoje, está desempregado, fazendo bicos como pedreiro.
A. L. S.	34 anos	Viúva	2	Ensino Fundamental Incompleto	12 anos	O primeiro emprego foi em banca de pesponto aos 9 anos, onde aprendeu a colar pela, a passar cola e aparar. Depois foi trabalhar como doméstica e babá. Aos 14 anos foi registrada em uma fábrica, entrou passando cola no cabedal, na sola, depois foi aprendendo outras funções. Seus últimos empregos foram como stringadeira. Na última fábrica em que trabalhou ficou 6 anos nessa função, mas saiu por problemas de saúde. Atualmente, trabalha como secretária.
I. I. G.	41 anos	solteira	1	Ensino Fundamental	21 anos	Começou a trabalhar meio período como doméstica aos 7 anos. Trabalhou em roça, apanhando café. Em 1985, começou a trabalhar em fábrica em várias funções: passava cola, cortava linha, colava peça, aparava; até se tornar pespontadeira, função que exerce há 20 anos. Faz 4 anos que está afastada devido a problemas de saúde.

Continua

Nome	Idade	Estado Civil	Número de filhos	Escolaridade	Tempo de trabalho com calçados	Breve histórico profissional
C. K. F. L.	22 anos	casada	nenhum	Ensino Médio	8 anos	Mudou-se para Franca aos 3 anos de idade, pois seu pai veio para trabalhar em fábrica de calçados. Começou a trabalhar aos 15 anos no pesponto, pois aos 14 anos terminou o curso de pesponto. Trabalha como pespontadeira há mais de 7 anos.
T. A. S. N.	42 anos	casada	1	Ensino Fundamental Incompleto	20 anos	Começou a trabalhar aos 15 anos. Já trabalhou como auxiliar de cabeleireira e em supermercado. Aos 18 anos, começou a trabalhar em fábrica de calçados, onde colava peça. Depois foi adquirindo experiência até se tornar pespontadeira. Hoje, é pespontadeira de zigue em uma empresa de grande porte. Está afastada há 2 anos por problemas de saúde.
L. L. M.	29 anos	amasiada	2	Ensino Fundamental	23 anos	Trabalha desde os 6 anos de idade com calçados em bancas. Com 11 anos já praticava em bancas de pesponto para entrar em fábricas, onde começou passando cola até ir para a função de moldadeira. Seu último emprego foi em uma fábrica onde trabalhou por 6 anos, porém ficou afastada pouco mais de um ano; logo foi mandada embora, devido ao problema de saúde. Atualmente está desempregada.
A. A. G. B.	39 anos	casada	4	Ensino Fundamental	25 anos	Sempre trabalhou com calçados. Começou a trabalhar aos 14 anos, na parte de cartonagem, depois aprendeu a cortar com a faca. Atualmente é cortadora no balancim.
S. A. B.	22 anos	solteira	1	Ensino Fundamental	12 anos	Trabalha com calçados desde os 11 anos. Primeiro começou a costurar o sapato e aos 13 anos começou a passar cola em banca de pesponto. Seu último emprego, onde se acidentou, foi em uma banca de pesponto registrada, onde trabalhou por 8 meses. Atualmente, trabalha em uma banca de pesponto (trabalho informal).
A. D. C.	27 anos	Amasiada	1	Ensino Médio Incompleto	8 anos	Começou a trabalhar aos 16 anos como vendedora em uma loja de sapato. Depois como balconista em padaria, já foi promotora de vendas, trabalhou em supermercado. Depois foi trabalhar em uma fábrica como coladeira. Seu último emprego foi em uma banca de pesponto, local onde se acidentou.

Continua

Nome	Idade	Estado Civil	Número de filhos	Escolaridade	Tempo de trabalho com calçados	Breve histórico profissional
S. A. S.	34 anos	Solteira	1	Ensino Fundamental	20 anos	Trabalha desde os 13 anos. Começou como doméstica e babá. Aos 14 anos entrou em fábrica, onde passava tinta, depois foi para o pré-frizado. Atualmente trabalha na função de escaladora, há 5 anos em uma empresa de médio porte.
V. P. B.	62 anos	Divorciado	2	Ensino Fundamental Incompleto	30 anos	Começou a trabalhar aos 15 anos com calçados, passando cola, depois passou a cortar forro, e a seguir cortar vaqueta. Trabalha há 30 anos como cortador. Atualmente é autônomo, mas faz bicos na banca de pesponto do seu irmão, como cortador de vaqueta. É dono de um sítio e hoje também trabalha com as plantações de cheiro verde, vende cebolinha, trata das galinhas de seu sítio.
A. S.	37 anos	Casado	1	Ensino Médio Incompleto	+/- 10 anos	Mudou-se do Paraná para Franca aos 7 anos de idade. Começou a trabalhar com essa mesma idade na roça, ainda no Paraná, com plantação de café e depois com o bicho da seda. Aos 12 anos começou em fábrica de calçados, como auxiliar de produção. Depois trabalhou como pedreiro. Depois foi trabalhar no campo de uma empresa de solados, fazia manutenção de parte elétrica desse campo (clube da empresa), por dois anos. Logo teve a oportunidade de trabalhar dentro dessa mesma empresa como operador de bânmore, onde sofreu a lesão. Depois, nessa empresa, foi trabalhar num funil onde faz a pesagem do produto. Sua última função na empresa foi como porteiro, devido à lesão na coluna que sofreu no trabalho. Atualmente está afastado, mas faz bicos, trabalhando com informática.
M. S.	43 anos	Amasiada	2	Ensino Médio Incompleto	29 anos	Mudou-se para Franca aos 13 anos de idade. Antes, no Paraná, trabalhava na colheita do café e em construção de casas com o seu pai. Começou a trabalhar em 1981 com calçados, onde ficou 4 anos, passando cola, depois foi para a função de coladeira e depois para a chanfração, mas a empresa faliu. Atualmente trabalha como chanfradeira, função em que está desde 1987, em uma empresa de pequeno porte.

2 MUDANÇAS NO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O século XX foi marcado por profundas transformações tecnológicas que revolucionaram o modo de produzir a vida material, com implicações sobre a organização da produção e do trabalho. De acordo com Leite (2003), as novas estruturas industriais parecem impactar de forma definitiva os mercados e as relações de trabalho; nossos modos de vida e de organização social são modificados, assim como novas institucionalidades são criadas.

O acelerado ritmo com que as inovações tecnológicas de base microeletrônica vêm sendo difundidas ao longo dos anos, nos países industrializados, é motivo de grande preocupação entre cientistas sociais no que tange a desvendar as características desse processo, assim como as consequências mais visíveis das transformações que se vêm operando no processo produtivo sobre o trabalho.

Tem-se assistido, dessa forma, a um intenso debate centrado nos impactos que as novas tecnologias, assim como as novas formas de organização do processo de trabalho que as têm acompanhado, vêm causando sobre o trabalho, o qual tem levantado um conjunto de discussões relacionadas às condições de trabalho, às questões de emprego e salário e à qualificação (LEITE, 1994, p. 25).

Para uma melhor compreensão acerca dessas mudanças, faz-se necessário permear os caminhos do mundo do trabalho e suas transformações. A consolidação do capitalismo compreendeu diversos ciclos e suas fases foram,

[...] marcadas por importantes mudanças em termos de inovações tecnológicas, qualificação do trabalhador, modos de organização do trabalho e da produção, estratégias empresariais, formas de controle sobre os trabalhadores, desempenho dos sindicatos e papel do Estado. Esse conjunto de transformações, características de determinadas etapas históricas do capitalismo, costuma ser chamado de Revolução Industrial (MERLO; LAPIS, 2007, p. 18).

A Revolução Industrial é revelada como um período de transição, do feudalismo para o capitalismo, o qual proporciona o nascimento do capitalismo pleno que supera a fase de acumulação primitiva do capital. Assim, consolida definitivamente o modo de produção capitalista que passa a ser identificado com o mundo da industrialização (ARRUDA, 1984, p. 17).

[...] a revolução industrial complementa o processo de formação do método completo de produção capitalista. Ela marca uma etapa decisiva de transição a partir de um estágio incompleto, pré-capitalista para um estado em que as características fundamentais do capitalismo, se impõem; progresso técnico continuado; capitais mobilizados para o lucro; separação mais clara entre uma burguesia possuidora dos bens de produção e dos assalariados (RIOUX, 1975, p. 09).

Gerab; Rossi (1997) afirmaram que o processo de transição da ordem feudal para a capitalista foi bastante lento, porém as transformações foram muito intensas. Com o crescimento das atividades urbanas, como o comércio e a manufatura, o domínio de terras e o sistema feudal de tributação da produção agrícola não eram mais as únicas fontes de riqueza, pois o dinheiro passou a ser também expressão de riqueza. Este apresentava muitas vantagens, pois podia ser facilmente trocado por outra mercadoria, era possível transportá-lo.

Kantorski (1997) considerou que a Revolução Industrial, que ocorreu no século XVIII, foi essencialmente uma revolução social, pois evoluciona a tecnologia, significou o surgimento de novas classes sociais antagônicas, como a burguesia e o proletariado, sem falar do grande marco que foi a passagem da sociedade agrária para a industrial. E foi esta fase que trouxe profundas mudanças políticas e sociais e também mudanças no processo de trabalho, não somente devido à tecnologia, mas pela função do trabalho assalariado.

A Primeira Revolução Industrial que surgiu na Inglaterra foi um período marcado por profundas transformações, em que o crescimento econômico realmente começou. Segundo Deane (1969), a Revolução Industrial seria o caminho que conduz hoje à afluência da teoria do desenvolvimento econômico.

Um processo contínuo – alguns diriam “auto-sustentado” – de crescimento econômico pelo qual (com exceção das guerras e catástrofes naturais) cada geração pode, de modo confiante, esperar usufruir níveis mais altos de produção e consumo do que aqueles de seus predecessores está ao alcance apenas daquelas nações que se industrializam (DEANE, 1969, p. 11).

Gerab; Rossi (1997) destacaram que no ano de 1767, James Hargreaves, carpinteiro e tecelão, patenteou uma máquina de fiar que combinava dois movimentos que antes eram manuais, de esticar e torcer os fios. Em 1769, registrou-se outro invento que foi a máquina a vapor, patenteada por James Watt. No ano de 1800, essa máquina estava em pleno uso não apenas nas minas de carvão e cobre, como também nas cervejarias, fundições e usinas de algodão. Assim, ao final da segunda metade do século XVIII, a Inglaterra tornou-se a primeira nação industrializada do mundo.

Tratar do capitalismo em sua fase industrial é também revelar as péssimas condições de vida e das lutas dos trabalhadores. “A mortalidade, a fome, a miséria generalizada, enfim, faziam acreditar que, em vez da melhora de vida, aquela fase de grande atividade e prosperidade da indústria e do comércio significava miséria e sofrimento para a classe trabalhadora” (GERAB; ROSSI, 1997, p. 14).

Com a Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, iniciou-se o uso intensivo de mão de obra assalariada. Esta, por sua vez, é associada ao trabalho pesado e insalubre na indústria têxtil, tendo como grande referência a famosa máquina a vapor.

A segunda grande onda de transformação capitalista foi o nascimento da eletricidade, do motor a explosão, da química orgânica, dos materiais sintéticos, da manufatura de precisão, que marca o segundo grande ciclo de crescimento industrial e foi considerada uma Segunda Revolução Industrial (MATTOSO, 1995, p. 17).

De acordo com Schaff (1990), pode-se dizer, então, que a primeira revolução industrial pode ser situada entre o final do século XVIII e o início do século XIX, e teve grande mérito de substituir na produção a força física do homem pela energia das máquinas, que primeiro utilizou-se do vapor e mais tarde fez a utilização da energia elétrica. A segunda revolução elimina com êxito o trabalho humano na produção. Assim, vê-se um salto qualitativo do desenvolvimento tecnológico de produção.

Para Pochmann, no final do século XVIII e início do XIX, “observou-se a maturação da primeira revolução industrial que tinha na Inglaterra o centro irradiador das novas técnicas, produtos, equipamentos, organização da produção e gestão dos recursos humanos” (POCHMANN, 1999, p. 30).

Observam-se, nesse período, profundas transformações em relação ao padrão de uso e remuneração da força de trabalho, devido ao “[...] excedente de mão-de-obra, o padrão de uso e remuneração da força de trabalho na indústria caracterizou-se por extensas jornadas da força de trabalho, contratos individuais e de adesão, uso intensivo do trabalho feminino e infantil, baixos salários, entre outros” (Idem, p. 31).

Este autor também destaca que no final do século XIX,

[...] emergiu a segunda revolução industrial e tecnológica, tendo não apenas a Inglaterra, mas a Alemanha e os Estados Unidos como centros geradores das novas técnicas, produtos, equipamentos, organização da produção e da gestão de recursos humanos. Este processo, de maior complexidade tecnológica e produtiva, exigiu uma maior concentração de capitais e favoreceu a internacionalização das grandes empresas (POCHMANN, 1999, p. 31).

Segundo Hobsbawn (1979) o que é necessário para a preparação da Revolução Industrial é a constante inovação tecnológica e a grande concentração de massa, ou seja, uma produção de uma extensa variedade de bens que estão em constante aumento. Esta produção é realizada, cada vez mais, em maiores quantidades e a preços cada vez mais baixos, de tal maneira que se crie e mantenha o ritmo de expansão econômica.

A Revolução Industrial se torna um marco que revolucionou tanto as relações sociais, exercida entre os homens no desempenho das atividades econômicas e na vida social, quanto as bases técnicas das atividades humanas, avanços científicos e sua aplicação industrial sob a forma de tecnologia. Por isso, é possível compreender o processo deflagrado da crescente transformação da interação entre a humanidade e o planeta (FRANCO; DRUCK, 1998, p. 62).

Estas autoras também afirmam que a partir da Revolução Industrial podem-se destacar elementos marcantes de transformação profunda na vida dos homens entre si e com o meio ambiente e, assim, conseqüentemente, das condições objetivas e subjetivas da saúde humana e da sustentabilidade ambiental.

Em primeiro lugar, Franco; Druck destacam a revolução nas relações existentes entre os homens, situados no mundo do trabalho, com relação aos meios de produção e o produto de trabalho, que seriam as mercadorias,

Observa-se que os produtores artesãos deixaram paulatinamente de ser donos dos instrumentos de trabalho, dos meios de produção, passando a constituir a massa de despossuídos e trabalhadores **assalariados** que se expandiu, ao longo de séculos, juntamente com as populações expulsas do campo. Os assalariados passaram a enfrentar jornada de trabalho determinada, com duração de muitas horas diárias, devendo adaptar-se aos ritmos novos de trabalho, à materialidade desse ambiente com suas instalações/equipamentos/materiais, que foram progressivamente modernizados e utilizados, implicando o aumento da densidade de equipamento por metro quadrado e mecanismos de agressão à saúde decorrentes das vibrações, ruído, temperatura, traumatismos, alta concentração de poluentes, dentre outros” (FRANCO; DRUCK, 1998, p. 62).

Dessa forma, a formação do capitalismo completa-se com o surgimento da produção mecanizada, organizada como uma grande indústria, movimento que constitui o momento final desse processo, pois sua ocorrência exige a existência da força de trabalho livre, de capital monetário centralizado e de mercados que estão desenvolvidos, mas a grande indústria é o momento final do processo de constituição do capitalismo, pois estão garantidos a generalização do trabalho assalariado e o pleno domínio do capital (OLIVEIRA, C., 2003, p. 54).

2.1 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto. A imaginação criadora e o trabalho para mim andam de mãos dadas; não retiro prazer de nenhuma outra coisa
(SIGMUND FREUD)

Para entender todo esse processo de trabalho, que se desenvolveu na fase capitalista, é importante revermos cada etapa, como a divisão e a organização do trabalho, bem como as características da tecnologia empregada.

Marx afirma que o processo de produção capitalista passou por três importantes etapas, que foi a cooperação simples, a manufatura e a maquinaria.

Conh; Marsiglia (1993) destacam quatro fases do capitalismo, como a cooperação simples, a manufatura, a maquinaria e a automação. Este último é acrescentado como um quarto momento⁶.

Na cooperação simples, de acordo com Conh; Marsiglia (1993), a divisão do trabalho se dá de forma incipiente. O trabalhador executa tarefas correspondentes às do artesão, utilizando, assim, as suas ferramentas. O controle do processo de trabalho é um controle despótico direto sobre o trabalhador, no sentido de este produzir mais, prolongando a sua jornada de trabalho. Neste momento predomina a mais-valia absoluta.

Na manufatura surge uma nova divisão do trabalho, na qual, os ofícios dos antigos artesãos são decompostos em várias atividades, assim, cada trabalhador realiza tarefas parcializadas. Essa divisão do trabalho possibilita o aumento da intensidade do trabalho e, conseqüentemente, sua produtividade. Neste caso, tem-se a separação entre a concepção e a execução do trabalho. Teve também um maior controle do capital sobre o processo de trabalho. Alguns trabalhadores até se sobrequalificam, pois ainda detêm o conhecimento de todo o processo de trabalho, enquanto que os demais se desqualificavam, pois passam a executar atividades parcializadas.

Na manufatura, o trabalho do artesão é subdividido em suas tarefas constituintes e executados em série por uma cadeia de trabalhadores parcelados, de modo que o processo muda pouco, mas o que mudou foi a organização do trabalho. No estágio seguinte, com a

⁶ As autoras se baseiam em estudos de Marx, K. O capital (V.1) e em Freyssenet, M. A divisão Capitalista do Trabalho (1988).

maquinofatura, o instrumento de trabalho é retirado das mãos do trabalhador e transferido para mecanismos acionados por energia da natureza captada para esse fim que, transmitida à ferramentada, atua sobre o material para produzir o resultado desejado. Assim, a mudança no modo de produção neste caso advém de uma mudança nos instrumentos de trabalho (BRAVERMAN, 1981, p. 148).

Para Braverman, o mais antigo e inovador princípio do modo capitalista de produção foi a divisão manufatureira do trabalho,

A divisão do trabalho na indústria capitalista não é de modo algum idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção através da sociedade, porquanto, embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho em especialidades produtivas, nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas. Esta forma de divisão do trabalho torna-se generalizada apenas com o capitalismo (BRAVERMAN, 1981, p. 70).

Nesse momento é que se aprofunda a divisão do trabalho, a parcelarização das tarefas a serem realizadas, a desqualificação dos operários e, assim, a repetitividade e a monotonia das tarefas, resultadas dessas características, e a separação progressiva entre o trabalhador e o produto de seu trabalho (MERLO, 2000, p. 272).

O período manufatureiro é o momento necessário ao surgimento da grande indústria mecanizada. Segundo Oliveira, C. (2003), isto se deu porque foi nessa fase que se criou o exército de proletários e que se centralizou o capital dinheiro passível de se transformar em capital industrial. Outro ponto de vista é que o processo de acumulação primitiva aprofundou a divisão social do trabalho, que pode constituir mercados com a extensão necessária à produção fabril. No período manufatureiro ocorreu a diferenciação e especialização dos instrumentos de trabalho e o aparecimento de operários especializados e estes elementos são condições para a própria produção de máquinas.

A maquinaria é o terceiro momento, que Conh; Marsiglia (1993) destacam. A máquina substitui as ferramentas artesanais. Na divisão do trabalho se aprofunda mais a separação entre a sua concepção e sua execução. O trabalho é dividido em várias fases cuja operação é realizada pela máquina. O trabalhador desqualifica-se, no sentido de que executa tarefas isoladas, não tendo conhecimento de todo o processo.

Marx define o verdadeiro aspecto da maquinaria:

A máquina-ferramenta é portanto um mecanismo que, ao lhe ser transmitido o movimento correspondente, executa com suas ferramentas as mesmas operações que o trabalhador executava antes com ferramentas semelhantes. Que portanto a força motriz provenha do homem ou novamente de uma máquina em nada modifica a essência da coisa. Quando a própria ferramenta é transferida do homem para um mecanismo, surge uma máquina no lugar de uma mera ferramenta. A diferença salta logo à vista, mesmo que o ser humano continue sendo o primeiro motor (MARX, 1984, p. 09).

O controle que era exercido sobre os trabalhadores era expresso através de castigos, ameaças, multas, ou seja, era de uma forma brutal.

Essa fase do capitalismo foi marcada por profunda intensificação do trabalho, devido às longas jornadas de 12 a 15 horas diárias; por precárias condições de trabalho e por salários baixos. Desde essa época, já havia a forte exploração do trabalho infantil e do trabalho da mulher, consequência da mecanização, que tornou possível o nivelamento, por baixo, dessa mão de obra. Neste cenário, em que os trabalhadores não dispunham de um sistema de proteção social, ocorriam inúmeros acidentes de trabalho, como perdas de dedos, esmagamento de mãos, queimaduras, assim como diferentes tipos de doenças profissionais que levavam à morte de crianças, de mulheres e de homens.

A descrição da vida destes pequenos trabalhadores, de ambos os sexos, é dantesca. Trabalhavam até 18 horas por dia, sob o látego de um capataz que ganhava por produção. Os acidentes de trabalho eram frequentes, má alimentação, falta de higiene, de ar ou de sol, imoralidade e depravação, nos alojamentos. As faltas eram punidas com castigos terríveis (ARRUDA, 1984, p. 77).

Marx também retrata essa questão, quanto ao trabalho de mulheres, em relação ao argumento do inspetor de fábricas Saunders no relatório fabril de 1844:

Entre as operárias, há mulheres que são ocupadas por muitas semanas sucessivas, com exceção de apenas poucos dias, das 6 horas da manhã até a meia-noite, com menos de 2 horas para refeições, de modo que, em 5 dias da semana, das 24 horas do dia só lhe sobram 6 para ir e voltar de suas casas e descansar na cama (MARX, 1984, p. 29).

Assim, como as mulheres, as crianças também não tinham nenhuma proteção. Estas se encontravam em muitos perigos no meio das indústrias têxteis, estando sujeitos à ocorrência de acidentes dentro dessas fábricas.

Em relação aos acidentes de trabalho, os mais comuns ocorriam com os menores, durante as horas intermináveis que ficavam sobre as máquinas,

[...] muitas vezes sustentados por uma perna de pau, pois que seu pequeno tamanho não lhes permitia atingir o cimo dos altos teares, as crianças adormeciam e tinham seus dedos esraçalhados pelas engrenagens dos teares. O número de acidentes ocorridos não tem paralelo na história da maquinaria. Num único estabelecimento industrial, de estomatar o linho, entre 1852 e 1856, houve seis casos de morte e 60 mutilações graves. Não havia qualquer indenização pelos membros amputados, muito menos para os dias de paralisação das atividades (ARRUDA, 1984, p. 77; 78).

Arruda também continua afirmando que,

[...] a vida nas fábricas era odiosa. A disciplina intolerável. O trabalhador no sistema artesanal ou doméstico era dono de seu tempo, não apenas dos meios de produção. Trabalhava apenas para garantir a sua sobrevivência, o restante do tempo despendia em lazer [...] (ARRUDA, 1984, p. 76).

O prolongamento da jornada de trabalho, nessa fase de desenvolvimento do capitalismo, provocou imensas revoltas por parte dos trabalhadores. Os trabalhadores se revoltavam não apenas pelas longas jornadas de trabalho, mas pelas condições precárias e insalubres às quais estavam submetidos e pelos baixos salários. Essas manifestações dos trabalhadores se traduziam em greves e também na quebra das máquinas. Assim, o capitalista precisava de um meio de controlar os trabalhadores dentro das fábricas, de modo que controlassem também o processo de trabalho por meio da divisão do trabalho.

Braverman também destaca que o elemento fundamental na evolução da maquinaria é a maneira pela qual suas operações são controladas.

A maquinaria entra no mundo não como serva da “humanidade”, mas como instrumento daqueles a quem a acumulação de capital proporciona a propriedade das máquinas. A capacidade humana para controlar o processo de trabalho mediante maquinaria é dimensionada pelo gerenciamento desde o início do capitalismo como o meio principal pelo qual a produção pode ser controlada não pelo produtor imediato, mas pelos proprietários e representantes do capital (BRAVERMAN, 1981, p. 168).

Mas além de sua função técnica de aumentar a produtividade do trabalho, a maquinaria tem também, no sistema capitalista, a função de destituir a massa de trabalhadores de seu controle sobre o próprio trabalho.

Braverman (1981) queria dizer, no entanto, que as máquinas podem ser controladas e reguladas com decisões sempre centradas na gerência, pois o interesse pela produtividade

interessa mais à gerência que ao próprio trabalhador. Essa produtividade crescente do trabalho é acionada pelas necessidades do processo de acumulação do capital.

Marx (1984) afirma, contudo, que se abusa da maquinaria para transformar o próprio trabalho, desde a infância, em parte de uma máquina parcial. Não apenas diminuem os custos necessários para sua própria reprodução de modo significativo, mas também se completa a sua irremediável dependência da fábrica como um todo e, conseqüentemente, do capitalista.

Enfatiza-se então, que é preciso distinguir entre a maior produtividade devida ao desenvolvimento do processo de produção social e a maior produtividade devida à sua exploração capitalista.

Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, ele serve a máquina. Lá, é dele que parte o movimento do meio de trabalho; aqui ele precisa acompanhar o movimento. Na manufatura, os trabalhadores constituem membros de um mecanismo vivo. Na fábrica, há um mecanismo morto, independente deles, ao qual são incorporados como um apêndice vivo (MARX, 1984, p. 43).

Moraes Neto destaca que com a introdução da maquinaria, o processo de trabalho torna-se cientificizado porque permite “uma análise verdadeiramente científica do processo de produção”, ou seja, permite que as ações produtivas sejam decompostas nas formas fundamentais do movimento e recompostas em operações mecânicas transferíveis à máquina (MORAES NETO, 2007, p. 26).

O autor ressalta que com a maquinofatura, o capital passa a ter poder sobre o capital. O que se destaca com a maquinaria é a sua velocidade através da qual realiza transformações mecânicas. Assim, o processo de trabalho é concebido em torno da performance da máquina e cabe ao trabalhador agir de acordo com a necessidade da máquina e não vice-versa (Idem, p. 29).

Merlo e Lápís (2007) destacam um aspecto importante dessa fase do capitalismo, que é a qualificação do trabalhador. “O trabalhador, que, até então detinha um significativo conhecimento sobre o conteúdo do seu trabalho, passou, gradualmente, a ter expropriado seu saber-fazer, ao mesmo tempo em que se aprofundou a divisão do trabalho” (MERLO; LAPIS, 2007, p. 19).

A parcelarização que se encontra hoje no trabalho quanto à organização das tarefas advém do capitalismo, ou seja, a divisão do trabalho surgiu durante a etapa da manufatura.

A manufatura criou as bases para o desenvolvimento da indústria, pois aperfeiçoou e especializou os instrumentos de trabalho que, posteriormente,

foram adaptados às máquinas. A justaposição e a cooperação de trabalhadores “completos” deram lugar a trabalhadores “parciais”, coordenados e controlados por um antigo trabalhador completo (artesão). No entanto, o controle dos ritmos e das cadências de trabalho permaneciam ainda, até esse momento, essencialmente nas mãos dos trabalhadores. Eles começaram a perder tal controle a partir do momento em que os instrumentos de trabalho saíram de suas mãos para serem incorporados às máquinas-ferramentas. Foi essa incorporação da ferramenta – que antes funcionava apenas entre os dedos de operários experimentados –, a um mecanismo independente da força e da habilidade humana que permitiu um extraordinário aumento de produtividade, nunca obtido até então (MERLO, 2000, p. 271; 272).

Marx, com relação à manufatura, afirma que os trabalhadores precisavam executar cada processo parcial específico com sua ferramenta manual. Embora o trabalhador seja adequado ao processo, o processo também é adaptado antes ao trabalhador. “Esse princípio subjetivo da divisão é suprimido na produção mecanizada” (MARX, 1984 p. 13).

Marx já afirmava que a máquina é o meio mais poderoso de elevar a produtividade do trabalho, ou seja, encurtar o tempo de trabalho para produzir a mercadoria, “ela se torna, como portadora do capital, inicialmente nas indústrias de que se apodera de imediato, o mais poderoso meio de prolongar a jornada de trabalho para além de qualquer limite natural” (Idem, p. 29).

A maquinaria pode ser dividida em dois momentos: a maquinaria simples e a fase de gerência científica. Concretizada a fase da maquinaria simples, inicia-se a fase de gerência científica, representada pelo taylorismo e pelo fordismo que se caracterizam pelos movimentos do trabalhador que são determinados pela máquina, ou seja, há uma intensificação do trabalho e um aumento da parcialização.

2.1.1 GERÊNCIA CIENTÍFICA: TAYLOR E FORD

O movimento de gerência científica é iniciado por Frederick Winslow Taylor nas últimas décadas do século XIX. O taylorismo pertence à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho (BRAVERMAN, 1981, p. 82).

Os objetivos de Taylor eram a racionalização da organização do trabalho. Taylor percebeu que os problemas de baixa produtividade das fábricas se deviam à enorme variação

de tempo e de rendimento no trabalho individual dos trabalhadores. Dessa forma, envolveu-se em buscar normas ou procedimentos possíveis para simplificar as operações, eliminar os movimentos desnecessários, lentos e ineficientes e encontrar um modo melhor, o movimento certo e mais rápido em todos os ofícios (MERLO; LAPIS, 2007).

Taylor percebeu que a capacidade produtiva de um trabalhador de experiência média era sempre maior que a sua produção “real” na empresa. Verificou também que a destreza adquirida com o tempo aumentava a sua produtividade, porém, parte desta era perdida na troca constante de operações, de ferramentas e no deslocamento dentro das fábricas (PINTO, 2007, p. 29).

Para Pinto (2007), essa queima de tempo não se devia somente às condições técnicas em que eram realizadas as tarefas, mas também porque os trabalhadores desenvolviam macetes, junto ao deslocamento no espaço fabril, como forma de controlar o tempo em que trabalhavam e, assim, proteger seus conhecimentos e seus salários, frente a uma produtividade em expansão advinda do emprego crescente da maquinaria e que, pouco a pouco, tornava cada vez mais escassa a necessidade de trabalho humano na produção.

Em relação a essa situação do tempo de trabalho, Taylor chegou à conclusão de que deveria dividir as diferentes atividades em tarefas simples, passando então a ser mediado pelo cronômetro, cujo resultado seria a determinação do tempo real gasto para realizar cada operação.

Para Braverman, um aspecto distintivo do pensamento de Taylor era o conceito de controle, pois antes de Taylor os estágios do controle gerencial sobre o trabalho incluíam

[...] a reunião de trabalhadores numa oficina e a fixação da jornada de trabalho; a supervisão dos trabalhadores para garantia de aplicação diligente, intensa e ininterrupta; execução das normas contra distrações (conversas, fumo, abandono do local de trabalho, etc.) que se supunha interferir na aplicação; a fixação de mínimos de produção etc. (BRAVERMAN, 1981, p. 86).

Porém Taylor, de acordo com Braverman (1981), elevou esse conceito de controle. Para ele a gerência seria um empreendimento frustrado se deixasse ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho.

De acordo com Pinto (2007), a divisão do trabalho já se encontrava polarizada para poder haver uma separação de funções e interesses entre a administração e a produção. Assim, colocava-se a necessidade de uma subdivisão das funções e suas correlativas atividades, tanto

na esfera da produção quanto da administração, que possibilitaria a cada responsável o seu cumprimento completo.

Volpato (2003) salienta que o taylorismo está baseado em três princípios de organização, que é a separação programada da concepção e da execução das tarefas, ou seja, o administrador se apossa do conhecimento do operário, com o objetivo de acumulação do capital. A intensificação da divisão do trabalho, através do estudo de tempos e movimentos, torna possível a decomposição do trabalho em parcelas elementares e simplificadas, encontrando maneiras mais rápidas de executá-las. O último princípio seria controlar todo esse tempo e movimento, eliminando a porosidade na jornada de trabalho, que seria o tempo não dedicado às tarefas produtivas.

Rago; Moreira (1984) destacam os quatro princípios básicos da administração científica de Taylor. O primeiro princípio era desenvolver para cada elemento do trabalho individual uma ciência que substituísse os métodos empíricos do trabalho, isto é, era necessário reduzir o saber operário. Isto seria permitido através do cronômetro nas oficinas, que avaliaria o tempo e produtividade.

Para Taylor, isso deveria ser feito através de controles rígidos, da divisão do trabalho, da desqualificação dos operários, ordenando a repetitividade e a monotonia das tarefas, pois Taylor havia constatado que os trabalhadores possuíam um controle considerável sobre seu próprio trabalho e, assim, não se esforçavam para produzir mais. E isso foi uma resposta às próprias contradições do modo de organização do trabalho dominante até esse momento, no qual os dirigentes das empresas ignoravam os conhecimentos empíricos detidos pelos trabalhadores. O que permitia que os trabalhadores não produzissem o quanto poderiam (MERLO, 2000, p. 272).

Assim, esse trabalho parcelado, repetitivo era o fruto da apropriação de seu saber, retirando uma parcela de conhecimento sobre seu trabalho e também a sua criatividade.

Taylor de fato exprime, com cinismo brutal, o fim da sociedade americana; desenvolver no trabalhador, no máximo grau, atitudes maquinais e automáticas, despedaçar o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador e reduzir as operações produtivas ao seu único aspecto físico maquinal (GRAMSCI, 1978, p. 328).

O segundo princípio que Rago; Moreira (1984) destaca seria selecionar cientificamente, depois treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador. O trabalho foi

decomposto em parcelas cada vez mais simplificadas, ou seja, cada tarefa passou a corresponder a um posto de trabalho, que deveria ser ocupado por um homem certo. Isto deveria ser feito através das práticas de recrutamento.

Heloani (2002) também destaca as práticas de seleção, dentro desse contexto,

A formulação 'científica' das práticas de seleção e treinamento reflete a consolidação do padrão tecnológico da Segunda Revolução Industrial. Esse padrão passa a exigir formas de administração mais sofisticadas, que aprofundam as exigências de adestramento. Como consequência, a seleção deve ser individualizada, e a antiga forma de recrutamento 'em massa' deve ser abandonada nos principais ramos (HELOANI, 2002, p. 30).

O terceiro princípio abordado por Rago; Moreira (1984) consistia em cooperar cordialmente com os trabalhadores para articular todo trabalho com os princípios da ciência que foi desenvolvida, nos outros princípios. Assim, deveria controlar os mínimos detalhes de sua execução.

O quarto princípio, a fase final dessa administração científica, manteria a divisão equitativa do trabalho e das responsabilidades entre a direção e o operário, estabelecendo a divisão do trabalho. Esses quatro princípios formulados por Taylor foram aplicados em todo o mundo industrial, que concentra o poder de decisão nas mãos da direção, excluindo os produtores diretos da participação da concepção e do planejamento da produção, cabendo ao operário apenas realizar as instruções, submetendo-se às ordens impostas pela hierarquia. Assim, à direção cabe dirigir, controlar e vigiar o trabalhador, impedindo que ele se comunique no interior da fábrica (RAGO; MOREIRA, 1984, p. 22; 23).

Seria então “[...] uma radical separação entre o saber e o fazer; entre a concepção, o planejamento das tarefas e a execução; entre o trabalho manual dos operários e o trabalho intelectual das gerências” (MERLO; LAPIS, 2007, p. 20).

Dessa forma, a essência desses princípios de Taylor era garantir a máxima produtividade.

A partir de 1910, a organização científica do trabalho expandiu-se, e a difusão e a consolidação do taylorismo e seus princípios foram utilizados pelo norte-americano Henry Ford. Ford criou a esteira rolante “que desfilava entre os trabalhadores, colocados lado a lado na linha de montagem, unindo tarefas individuais sucessivas, fixando uma cadência regular de trabalho e reduzindo o transporte entre as operações” (MERLO; LAPIS, 2007, p. 22).

Ford, segundo Gounet (1999), choca-se com o antigo regime de trabalho. No antigo sistema, os trabalhadores eram especializados, sendo que no conjunto das operações que este

efetuava, tomava um tempo enorme, por exemplo, procurar a peça certa para colocá-la no lugar certo e modificá-la, adaptá-la ao uso no automóvel. Ford muda isto, utilizando-se dos princípios tayloristas.

Gounet (1999) destaca os passos dessa transformação. Ford atira-se à produção em massa, que seria a racionalização ao extremo das operações efetuadas pelos operários, no sentido também de combater os desperdícios, principalmente do tempo. Uma segunda transformação foi o parcelamento das tarefas, isto é, o trabalhador faz os mesmos gestos repetidos durante a jornada de trabalho. Isto significa que o trabalhador não precisa ser um artesão especialista em mecânica. Assim, acontece a desqualificação do trabalhador.

Outro componente de transformação é a esteira rolante, que permite aos operários, colocados lado a lado, realizarem as operações que lhes cabem. Isto permite uma produção fluida que limita ao máximo os estoques e o transporte entre operações.

A quarta transformação que Gounet (1999) destaca foi reduzir o trabalho do operário a alguns gestos simples e evitar o desperdício de adaptação do componente ao automóvel. Assim, padronizam-se as peças. Desta forma, o mesmo elemento é montado em um mesmo modelo. Depois dessa transformação, Ford poderia automatizar suas fábricas.

Com o fordismo, a divisão e a parcelização das tarefas foram intensificadas. A divisão de atividades entre os trabalhadores já estava bem avançada na indústria, devido ao sistema de Taylor e a novidade introduzida por Ford, com a linha de produção em série

[...] foi a colocação do objeto de trabalho num mecanismo automático que percorresse todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima bruta até o estágio final (como o acabamento do produto, por exemplo). Ao longo dessa linha, as diversas atividades de trabalho aplicadas à transformação das matérias-primas ou insumos, foram distribuídas entre vários operários fixos em seus postos, após terem sido suas intervenções subdivididas em tarefas cujo grau de complexidade foi elevado ao extremo da simplicidade (PINTO, 2007, p. 42).

Heloani destaca que “o fordismo reformula o projeto de administrar individualmente as particularidades de cada trabalhador no exercício dos tempos e movimentos [...]”. Desta forma, almeja limitar o deslocamento do trabalhador dentro da fábrica, onde o trabalhador será dividido por meio de esteiras, ou seja, a administração dos tempos se dará de forma coletiva, pela adaptação do grupo de trabalhadores ao ritmo que é imposto pela esteira (HELOANI, 2002, p. 45).

Assim, a busca da diminuição dos tempos ociosos levou os trabalhadores a um ritmo muito mais automático, executando várias vezes os mesmo movimentos repetitivos dentro da linha de montagem.

O fordismo consolidou um novo modelo de desenvolvimento, através da produção em massa e pelo consumo de massa. Para Harvey, o inovador em Ford foi

[...] seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 1992, p. 121).

O modelo taylorista/fordista, com suas particularidades, prevaleceu como modo de organizar o trabalho e a produção nos países capitalistas desenvolvidos até meados dos anos 1970, que era a conhecida “era de ouro” do capitalismo, com crescimento econômico e relativa redistribuição de renda, que já estava chegando ao fim. O modelo de produção em massa exigia crescimento estável em mercados e consumos constantes.

Dessa forma, os países capitalistas vivenciaram, na década de 1970, um período de crise, em que se viam as lutas dos trabalhadores diante desse trabalho parcelado, repetitivo, especializado, com um controle rígido.

O taylorismo, modernizado pelo fordismo, é o método de administração do trabalho aplicado durante mais de meio século, entre 1920 e 1970, no mundo inteiro. Sua crise começou a surgir com a revolta do operariado, articulado com o movimento estudantil, nos idos de 1968. Nesse período, começam a encontrar seu fim os chamados “trinta anos gloriosos” [...] (DAL ROSSO, 2008, P. 61).

2.1.2 A CRISE DO PADRÃO TAYLORISTA – FORDISTA E A EMERGÊNCIA DO MODELO JAPONÊS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO

Nos anos de 1970, o padrão taylorista-fordista começa a dar sinal de esgotamento em meio à crise estrutural vivida pelo capitalismo. Dessa forma, o taylorismo e o fordismo passam a conviver ou até mesmo ser substituídos por outros modelos que foram considerados

mais enxutos e flexíveis, para que se adapte às exigências capitalistas, devido ao mercado que estava se tornando cada vez mais globalizado (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17).

Assim, para enfrentar a crise, a única solução das empresas era reformular suas estratégias administrativas, que buscavam, cada vez mais, a superação da rigidez do modelo fordista, em vista de grandes produtos e novos mercados. Novas formas de organização do trabalho foram sendo adotadas, como o toyotismo.

Tumolo destaca que é possível encontrar dois pontos de convergência ao estudar as metamorfoses do mundo do trabalho. O primeiro se refere à crise de 1973. O segundo ao esgotamento dos modelos clássicos taylorista/fordista de organização da produção e a decorrente emergência de novos modelos, dentre eles o modelo japonês. Este modelo vem recebendo a maior atenção e é o que tem sido mais discutido (TUMOLO, 1997, p. 332).

Antunes (1998) afirma que, por um lado, podemos observar uma revolução tecnológica no modo de produzir, com a inserção de máquinas automatizadas e, por outro, alterações na forma de se produzir, na qual o taylorismo e o fordismo perderam espaço para novas formas de produção, principalmente para os modelos japoneses.

Assim, fala-se de uma Terceira Revolução Tecnológica, que tem como forma de organização da produção e do trabalho o modelo japonês, conhecido como toyotismo. Nesse período, o progresso técnico não alcança somente os novos campos da atividade econômica como a biotecnologia, a informática e a automação industrial, mas tem-se difundido amplamente, com investimentos racionalizadores na produção e no emprego em setores mais tradicionais (POCHMANN, 1999).

O Toyotismo é uma forma de organização da produção e do trabalho concebida na Toyota Motor Co., a partir da década de 1950, cuja a base se liga às características do desenvolvimento do capitalismo japonês, no pós-guerra. Tem como figura principal o engenheiro Taiichi Ohno que agregou a experiência estadunidense da produção em série ao potencial de pesquisa existente na industrialização japonesa, dentro de um contexto de restauração econômica e social (OLIVEIRA, 2004, p. 17).

Coriat define o Ohnismo ou toyotismo como “[...] um conjunto de inovações organizacionais cuja importância é comparável ao que foram em suas épocas as inovações organizacionais trazidas pelo taylorismo e pelo fordismo” (CORIAT, 1994, p. 24).

Segundo Gounet (1999), o toyotismo teve por objetivo aumentar a produtividade, controlando sempre os desperdícios, como o tempo de transporte, da produção, da estocagem e do controle de qualidade. Assim, vê-se que o que importa é a flexibilização do aparato produtivo. Como o parcelamento das atividades do fordismo já não são suficientes, então “as

operações essenciais do operário passam a ser, por um lado, deixar as máquinas funcionarem e, por outro, preparar os elementos necessários a esse funcionamento de maneira a reduzir ao máximo o tempo de não produção” (GOUNET, 1999, p. 27). Desta forma, rompe-se a relação um homem/uma máquina. Na Toyota, desde 1955, um único trabalhador opera, em média, cinco máquinas. Instala-se também, nessa fase do toyotismo, o sistema Kanban (que serve como senha de comando).

O ponto de partida para o sistema Toyota consiste na crítica que elabora ao fordismo, pois a superprodução, os tempos de espera, os transportes desnecessários, os processos de fabricação, os estoques não vendidos, os defeitos de produção se caracterizavam em perdas (DAL ROSSO, 2008, p. 63).

Com o intuito de superar o sistema Ford, a Toyota começa a experimentar, nos anos 1950, a produção a tempo certo, que envolve uma inversão no pensamento da relação entre fábrica e sistema de consumo, pois no sistema fordista, “a empresa produz e empurra suas mercadorias goela abaixo da sociedade que, como está numa época de alto crescimento econômico – os “trinta anos gloriosos” - compra tudo o que for produzido” (DAL ROSSO, 2008, p. 65). Assim, em época de crescimento econômico, a produção fica a critério do que o mercado consome, ou seja, o mercado é que puxa a produção. Isso é que dá a ideia de produzir a tempo justo, ou seja, somente aquilo que consome, na quantidade em que for necessário.

Outro princípio do toyotismo, em relação ao combate ao desperdício, seria, nas palavras de Coriat, eliminar tudo que seria supérfluo, isto é, tudo aquilo que uma fábrica pode dispensar. Assim, nasce a fábrica magra, flexível e o ponto forte dessa fábrica é o *just in time* que organiza a produção de forma que os produtos são fabricados no momento certo de serem escoados, e isto pressupõe estoque mínimo (CORIAT, 1994, p. 36).

O modelo japonês de empresa e de organização social e gerencial do trabalho vem sendo referenciado como uma forma de organização da produção e do trabalho cuja finalidade seria a de combinar as exigências de qualidade e quantidade, contrapondo-se à especialização proposta pelo taylorismo, através da polivalência, da rotação de tarefas e do trabalho em grupo. Outra importante característica desse modelo é a ‘produção enxuta’. Estão relacionados ao modelo japonês sistemas de organização da produção como o *just in time*, o *kanban*, os “CCQ” e as células de produção, por exemplo (NAVARRO, 2006, p. 216).

O sistema Kanban⁷ cria um fluxo de informações, que dá as informações necessárias para o trabalho e também cria um fluxo de informações que vai na direção da supervisão e do controle do trabalho, a fim de saber se a produção está andando bem, se há algum problema, informa qual é o problema e onde se localiza. Assim, esse sistema exerce um controle sobre os operários, permitindo, no entanto, que o trabalho seja conduzido no ritmo, na velocidade e no padrão desejado. Através de controles luminosos por papéis ou por meio de computadores, o desejado ritmo do trabalho é implantado na fábrica toyotista. Desta forma, esse sistema exerce diversos papéis dentro da estrutura do sistema de produção toyotista, “entre os quais um não-negligenciável de controlar o ritmo, a velocidade e o desempenho do trabalhador, em outras palavras, de intensificar o trabalho” (DAL ROSSO, 2008, p. 68).

Pinto (2007) afirma que no sistema toyotista, a automação, a polivalência e a organização do trabalho em células⁸ permitiram que a capacidade produtiva dos postos de trabalho se tornasse flexível, “absorvendo variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos, sem manutenção de estoques e contando com um número idealmente fixo de trabalhadores, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, com aumento significativo de horas extras” (PINTO, 2007, p. 84).

A automação permite o controle de vários equipamentos por um único funcionário. Assim, é possível que cada operador fique responsável por várias máquinas e não apenas por uma. O resultado disso seria o ganho da produtividade.

Gounet (1999) destaca que a intensificação do trabalho atinge o auge, pois um dos motivos seria a mudança da relação um homem/uma máquina para a relação de uma equipe/um sistema, na qual, um homem opera em média cinco máquinas.

Dessa forma, o sistema toyotista caracteriza-se pela polivalência no trabalho, contrapondo-se, assim, ao sistema fordista, que se estruturava sobre a especialização, mesmo que ainda limitada a uma operação do operário. A polivalência, segundo Dal Rosso (2008), implica um componente a mais de intensificação, à medida que requer um esforço a mais de trabalho mental, conhecimento de diversas operações, sua lógica, concentração e atenção no controle de diversas máquinas.

Segundo Antunes (1999), há uma questão importante na diferença entre os modelos de organização do trabalho,

⁷ O kanban são placas utilizadas para a reposição das peças que é fundamental nesse processo, pois inverte o processo, ou seja, após a venda é que se inicia a reposição de estoques (ANTUNES, 1998, p. 26). Para Gounet, o Kanban é uma espécie de senha de comando para informação acerca dos estoques (GOUNET, 1999).

⁸ Células de produção constituem-se de “equipes de trabalhadores, que podem alternar-se em seus postos conforme o volume de produção pedido ou metas de qualidade exigidas ou outro motivo” (PINTO, 2007, p. 80).

[...] o taylorismo e o fordismo tinham uma concepção muito linear, onde a Gerência Científica *elaborava* e o trabalhador manual *executava*. O toyotismo percebeu, entretanto, que o *saber intelectual* do trabalho é muito maior do que o fordismo e o taylorismo imaginavam, e que era preciso deixar que o saber intelectual do trabalho florescesse e fosse também ele apropriado pelo capital (ANTUNES, 1999, p. 206).

O trabalhador no taylorismo/fordismo desempenhava funções simplificadas, repetitivas, monótonas, e o trabalhador do modelo japonês estaria se transformando em um trabalhador altamente qualificado, polivalente, ou seja, multiprofissional.

A acumulação flexível é marcada por um confronto da rigidez do fordismo, se apoiando na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Desta forma, como afirma Harvey (1992), caracteriza-se pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, além de taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

As empresas fordistas podiam, é verdade, adotar as novas tecnologias e processos de trabalho (uma prática apelidada por alguns de “neofordista”), mas, em muitos casos, as pressões competitivas e a luta por um melhor controle do trabalho levaram quer ao surgimento de formas industriais totalmente novas ou à integração do fordismo a toda uma rede de subcontratação e de “deslocamento” para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos. A produção em pequenos lotes e a subcontratação tiveram por certo a virtude de superar a rigidez do sistema fordista e de atender a uma gama bem mais ampla de necessidades do mercado, incluindo as rapidamente cambiáveis (HARVEY, 1992, p. 148).

Diante de todo esse contexto de transformação no mundo do trabalho, nos anos de 1980 é que se observa o acirramento da reestruturação produtiva, num cenário de maior competitividade entre as empresas, visando sempre

[...] a redução dos custos de produção, a maior variabilidade de suas mercadorias, a melhoria da qualidade de seus produtos e serviços e de sua produtividade, investiram em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutem negativamente nas relações e condições de trabalho (NAVARRO, PADILHA, 2007, p. 17).

Harvey (1992) destaca que esse novo quadro de acumulação flexível, com o mercado de trabalho passando por uma reestruturação, possibilita maior controle do trabalho pelos empregadores e ainda afirma que,

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e sub-empregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 1992, p. 143).

Segundo Antunes (1998),

[...] não foram poucas as transformações vivenciadas nas últimas décadas, atingindo centralmente os países capitalistas desenvolvidos, mas com fortes repercussões, decorrentes da mundialização e globalização do capital, no conjunto de países do Terceiro Mundo, especialmente aqueles *intermediários*, dotados de um significativo parque industrial, como é o caso do Brasil (ANTUNES, 1998, p. 147).

Este autor ainda afirma que no conjunto dessas transformações podemos citar: a automação, a robótica e a microeletrônica que possibilitaram uma revolução tecnológica de enorme intensidade.

Desta forma, a sociedade contemporânea tem passado por imensas transformações nas últimas décadas, que marcam o fim do século XX e o início do século XXI, em função de uma rápida globalização econômica e abertura comercial.

Para Alves (2000), é a partir da mundialização do capital que se desenvolve o processo de reestruturação produtiva, com imensos impactos estruturais no mundo do trabalho. Surge, então, como uma ofensiva do capital na produção, tendo em vista que debilita a classe, não apenas no aspecto objetivo, com a constituição de um novo e precário mundo do trabalho, mas também no subjetivo.

[...] na medida em que se desenvolve as alterações do processo de trabalho, algo que é intrínseco à lei da acumulação capitalista: a precarização da classe dos trabalhadores assalariados, que atinge não apenas, no sentido objetivo, a sua condição de emprego e salário mas, no sentido subjetivo, a sua consciência de classe (ALVES, 2000, p. 09).

Esse processo de reestruturação produtiva levou a ganhos de produtividade e de competitividade entre as empresas, com consequência também na redução de emprego, já que

os postos tradicionais são eliminados, decorrentes de investimentos em novas tecnologias, racionalização técnica e novas formas de gestão de recursos humanos.

O estudo sobre o processo de reestruturação das empresas e ampliação da competitividade de seus produtos em um marco de globalização e de acirramento da concorrência busca destacar um conjunto de elementos que possibilitem uma análise das transformações recentes no mundo do trabalho (POCHMANN, 1999, p. 25).

Segundo Navarro (2006), com a reestruturação produtiva, a partir dos anos de 1990, ocorreu um crescente movimento de descentralização da produção, denominado de terceirização, na qual o padrão adotado no Brasil tem sido referenciado como “fraudulento”, “espúrio” ou “predatório”, pois busca a redução de custos através de exploração de relações precárias de trabalho, sendo retratadas através da subcontratação de mão de obra, em contratos temporários de trabalho, no trabalho em domicílio, trabalho sem registro em carteira, mecanismos esses que buscam neutralizar a regulação estatal e sindical e que colocam em risco os direitos sociais e trabalhistas (NAVARRO, 2006, p. 218).

De acordo com a autora, as mudanças, nas últimas décadas, no mundo do trabalho, que resultaram em números explosivos de desemprego, subemprego, em alterações nas relações de trabalho, na legislação trabalhista e no movimento sindical, em várias partes do mundo, ganharam expressão a partir dos anos de 1980, quando avançaram a abertura econômica, a disseminação das políticas neoliberais, as privatizações e o processo de reestruturação produtiva (NAVARRO, 2006).

A partir da reestruturação produtiva, de acordo com Pochmann (1999), observou-se uma redução do quadro de trabalhadores e das atividades manuais tradicionais e a expansão do emprego com múltiplas especializações funcionais. Modificou-se também o significado do trabalho, o crescimento do individualismo e a diminuição dos laços de solidariedade entre empregados e desempregados. A modificação no conteúdo do trabalho tornou cada vez maior a contradição entre o trabalho como meio de satisfação das necessidades sociais e coletivas e meio de subsistência individual. Ocorreram também mudanças no mercado de trabalho, que registrou diminuição de renda e aumentou a insegurança nas atividades laborais, reduziu o emprego estável, o que gerou maior desemprego e subemprego, mudou as relações de trabalho, com consequente descentralização das negociações e insegurança na representação sindical.

A complexidade do processo de reestruturação produtiva foi marcada também pela intensificação da exploração da força de trabalho. Esta intensificação, segundo Navarro (2003), tem ocasionado o aumento das doenças relacionadas ao trabalho e criado condições que conduzem ao incremento da probabilidade de acidentes de trabalho. Desta forma, essas mudanças no mundo do trabalho acarretam sérias implicações para a saúde dos trabalhadores.

Essa situação também foi evidenciada dentro das indústrias de calçados de Franca⁹, que vivenciaram processos de reestruturação produtiva, principalmente a partir dos anos de 1990. De acordo com Navarro, foi no período que compreende os anos finais da década de 1980 e início da década de 1990 que aumentou a adesão das empresas calçadistas ao movimento de reestruturação produtiva. A partir daí as empresas passaram “[...] a realizar experiências de novas maneiras de se organizar a produção e o processo de trabalho, em boa medida inspiradas no ‘modelo japonês’” (NAVARRO, 2003, p. 35).

As transformações no universo do trabalho afetaram a saúde dos trabalhadores, criando, assim, condições favoráveis para as ocorrências de acidentes de trabalho e doenças relacionadas às atividades laborais. Desta forma, é de suma importância destacar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho no capítulo a seguir.

⁹ O polo calçadista de Franca está localizado na região nordeste do Estado de São Paulo, há cerca de 400km da capital do Estado. É o segundo maior polo calçadista do país, e o primeiro no segmento de calçados masculinos, atividade em que é especializado. O polo abriga cerca de 760 indústrias de calçados entre micro, pequenas, médias e grandes, que empregam em torno de 28 mil pessoas (ABICALÇADOS, 2008a).

3 ACIDENTES E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO NO BRASIL

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, todos os anos morrem no mundo mais de 1,1 milhão de pessoas, vítimas de acidentes ou doenças que estão relacionadas ao trabalho. Este número mostra que é maior que a média anual de mortes no trânsito, que correspondem a 999 mil. Já as provocadas por violência e por guerras são de 563 e 50 mil, respectivamente (BRASIL, 2001a, p. 05).

De acordo com o Ministério da Previdência Social, define-se acidente de trabalho como aquele

[...] que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1999a).

No Brasil, dados recentes dão conta de que ainda são alarmantes os registros de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Os 393,6 mil acidentes verificados no ano de 1999 tiveram como consequência 3,6 mil óbitos e 16,3 mil incapacidades permanentes. De cada 10 mil acidentes de trabalho, 100,5 são fatais, enquanto que em países como o México, este contingente é de 36,6 e nos EUA é 21,6 (BRASIL, 2003, p. 05; BRASIL, 2001a, p. 05).

Segundo a Organização Mundial de Saúde, as doenças relacionadas ao trabalho dividem-se em duas categorias, que são as doenças profissionais ou as doenças do trabalho ou relacionada ao trabalho (BRASIL, 2001b, p. 05).

De acordo com esta classificação, os exemplos de doenças profissionais correspondem “as doenças inerentes às atividades laborais, pois necessariamente, haveria exposição a esses agentes. Nesses casos, o nexos causal entre atividades e patologias seria automático”. Mas essa inevitabilidade tem sido muito contestada, pois se sabe que a ocorrência dessas doenças associa-se, muitas vezes, a situações de exposição descontrolada e que a falta de medidas de controle não decorre de impossibilidades técnicas, mas de formas de controle gerenciais e políticas de empresários (Idem, 2001b, p. 05). Como exemplo dessas doenças pode-se citar a silicose¹⁰ e a asbestose¹¹.

¹⁰ “A silicose é uma doença pulmonar causada pela inalação de poeira respirável de sílica livre cristalina”. Pode-se destacar como atividades silicogênicas: a mineração, atividade em pedreiras, indústria de cerâmica, escavações de túneis, jateamento de areia, moagem de granito e indústria de abrasivos. Segundo Holanda et al.;

Já na categoria de doenças do trabalho ou relacionadas ao trabalho “são enquadradas as afecções nas quais não se identifica apenas um agente causal, mas vários, entre os quais os laborais” (BRASIL, 2001b, p. 05). Neste caso, podem-se citar as lesões por esforços repetitivos¹², que são causadas por vários fatores laborais.

Segundo Mendes (1988), as doenças profissionais não ocorrem na população geral, assim, fica claro que essas doenças são causadas pelas condições de trabalho ou pelos ambientes ou processos de produção, ou seja, são doenças evitáveis. Como exemplo dessas doenças há as dermatoses ocupacionais, a silicose, as doenças causadas por gases e poeiras tóxicas e a asbestose, entre outras. Mendes também destaca as doenças em que o trabalho é provocador de distúrbios ou de doenças pré-existentes, que são as doenças relacionadas com o trabalho. São as doenças respiratórias crônicas, doenças do aparelho locomotor, as doenças mentais e estresse.

A denominação doença relacionada ao trabalho destacou-se na década de 1980. Os trabalhadores já lutavam para obter reconhecimento e indenizações acidentárias pelos distúrbios psíquicos que os acometiam devido as suas condições de trabalho. Esses trabalhadores reivindicavam que as enfermidades físicas ou mentais fossem classificadas como doença do trabalho, se desenvolvidas em função das atividades realizadas pelos trabalhadores (VERTHEIN; MINAYO-GOMES, 2000).

Para compreender e mostrar a importância da problemática dos acidentes de trabalho no mundo e no Brasil, é interessante fazer uma retomada histórica desde os anos de 1970.

Alguns estudos selecionados para esta pesquisa foram de fundamental importância para a compreensão desse tema, na medida em que destacam a gravidade dos acidentes ocorridos no trabalho. E este é um problema antigo, mas também muito atual no Brasil.

Cohn et al. (1985) destacam que nas décadas de 1950, a imprensa paulista começa a noticiar matérias sobre acidentes de trabalho. Mas foi na década de 1970 que essas

“a classificação da silicose quanto à gravidade e presença de doenças associadas faz-se pelos aspectos radiológicos relacionados com o tempo de exposição à poeira e os achados histopatológicos, quando necessários. As formas crônicas de silicose aparecem após tempo de exposição acima de 10 anos e apresentam-se como pequenas e grandes opacidades radiológicas. [...]. A silicose aguda assemelha-se à proteinose alveolar pulmonar e evolui em menos de um ano de exposição à sílica” (HOLANDA et al., 1999, p. 02; baseado nos estudos de Weill H; Jones RN; Parkes WR. Silicosis and related disease. In: Parkes WR, ed. Occupational lung disorders. 3rd ed. London: Butterworth Heinemann, p. 285-339, 1994).

¹¹ “O asbestos ou amianto é um silicato que ocorre na natureza sob a forma de fibras, que podem ser fiadas e tecidas” (NOGUEIRA et al., 1975, p. 427). Segundo Mendes (2001), *Asbesto* e *amianto* são nomes comerciais de um grupo heterogêneo de minerais facilmente separáveis em fibras.

¹² Termo que se refere aos distúrbios ou doenças do sistema músculo-esquelético, principalmente, de músculos e membros superiores (BRASIL, 2001b).

publicações se tornaram frequentes, pois nessa década o Brasil foi apontado como recordista em acidentes do trabalho.

Tabela 1: Evolução no número de acidentes do trabalho no Brasil e no Estado de São Paulo (1968 – 1982)

Ano	Números de Acidentes do Trabalho		A/B
	Estado de São Paulo (A)	Brasil (B)	
1968		454.097	
1969		1.059.296	
1970		1.220.111	
1971	596.135	1.349.906	44,2%
1972	602.100	1.540.546	39,1%
1973	694.928	1.676.936	41,4%
1974	798.256	1.839.972	43,4%
1975	871.692	1.938.277	45,0%
1976	702.350	1.743.825	40,3%
1977	689.270	1.614.750	42,7%
1978	672.925	1.564.380	43,0%
1979	633.816	1.444.627	43,9%
1980	654.415	1.464.211	44,7%
1981	556.996	1.270.465	43,8%
1982	523.930	1.178.472	44,4%

Fonte: INPS, Mensário Estatístico, diversos números apud Cohn et al. (1985)

Na década de 1970, a ocorrência de acidentes de trabalho se torna explosiva no Brasil, mas já em 1976 começa a ter uma diminuição, como mostra a tabela 1. Esses números são muito questionados por vários estudiosos.

Durante a década de 1970, o Brasil ostentou um desonroso título: o de “campeão mundial” de acidentes de trabalho – à época ocorreram cerca de 1,6 milhões deles/ano para uma população de cerca de 12,4 milhões de trabalhadores, o que quer dizer que de cada oito trabalhadores, aproximadamente, um se acidentou/ano. A despeito da diminuição de seu número nas estatísticas oficiais, sua ocorrência ainda é muito elevada e tal fato se constitui em grave problema social, econômico, político e de saúde pública. Paim (2007) afirmou que,

apesar da queda do número de acidentes do trabalho no Brasil ao longo de décadas¹³, o problema ainda é alarmante e o Brasil ocupa o 4º lugar em relação ao número de mortes, perdendo somente para a China, Estados Unidos e Rússia.

Outro estudo, referente aos acidentes de trabalho é o de Costa (1981), cujo objetivo foi estudar a problemática dos acidentes de trabalho no Brasil nos anos de 1976.

Nesse ano, verificou-se que o Estado de São Paulo possuiu os maiores índices de acidentes de trabalho em relação ao restante do país, o que pode ser explicado pela grande concentração industrial, principalmente, na capital do estado.

A tabela 2 apresenta as estatísticas dos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 1975 e 1976 no Brasil e no Estado de São Paulo. Nessa tabela, cabe ressaltar que não existe discriminação entre os acidentes ocorridos no Estado de São Paulo e na cidade de São Paulo e são excluídos os acidentes rurais, pois constam apenas os abrangidos pela lei de acidentes do trabalho nº 5.316/67, que abarcam acidentes na indústria em geral, comércio, serviços e transporte (COSTA, 1981, p. 17).

Tabela 2: Número de acidentes do trabalho no Brasil e no Estado de São Paulo nos anos 1975 – 1976

Categorias de Acidentes	1975		1976	
	Brasil	Estado de São Paulo	Brasil	Estado de São Paulo
Acidentes Típicos	1.891.470	847.110	1.692.833	678.400
Doenças do Trabalho	2.280	1.463	2.598	1.686
Acidentes de Trajeto	44.527	23.119	48.394	22.264
Total de Acidentes Registrados	1.938.277	871.692	1.743.825	702.350
Média de Acidentes por dia útil	6.355	2.859	5.717	2.302

Fontes: Instituto Nacional de Previdência Social; Secretaria Regional de Seguros Sociais; Coordenação Regional de Acidentes do Trabalho; Movimento de Acidentes do Trabalho – Lei 5.316/67 apud Costa (1981)

¹³ “Segundo dados do INSS [Instituto Nacional de Seguridade Social], nos anos de 1970, para uma população de 12,4 milhões de trabalhadores, foram registrados 1,57 milhão de acidentes; esse número caiu para 1,1 milhão na década seguinte, para um contingente de 21 milhões de trabalhadores e caiu para 470 mil nos anos de 1990”.

Com os dados das tabelas 1 e 2, observa-se que a proporção do número de acidentes de trabalho em São Paulo é significativa em relação ao Brasil, que pode ser explicada pela grande concentração industrial na região da Grande São Paulo.

No ano de 1976, percebe-se que diminuíram os acidentes típicos e houve um aumento das doenças do trabalho e acidentes de trajeto com relação ao ano de 1975. Mas Costa (1981) atenta ao fato de que as doenças do trabalho em relação aos acidentes típicos são quase inexistentes, pois em 1976 ocorreram 1.692.833 acidentes típicos e apenas foram registradas 2.598 doenças do trabalho para todo o Brasil. A autora acredita que isto se dê pelo fato de a maior parte das doenças do trabalho, à época, não ser considerada ou até mesmo percebida como causadas pelas condições de trabalho e, assim, são atendidas pelo sistema previdenciário geral, mas não são consideradas como doenças do trabalho (COSTA, 1981, p. 20).

Um aspecto importante em relação aos acidentes de trabalho, apontado por essa autora, diz respeito à diminuição dos índices dos acidentes típicos. Para a autora é preciso ter cuidado ao aceitar as estatísticas oficiais por “[...] serem elaboradas pelo governo, segundo critérios próprios, sem existir outra fonte que permita uma comparação”. Por outro lado, muitas lesões que os trabalhadores sofrem não são reconhecidas oficialmente como acidentes do trabalho. Uma prova são os dados sobre as doenças do trabalho que estão longe de refletirem a realidade (Idem, p. 21).

Cohn et al. (1985) também questionam os dados oficiais sobre os acidentes de trabalho afirmando-os como precários, por entenderem que, às vezes, não condizem com a realidade dos acidentes no país. E, mesmo que se aceite essa diminuição, nos últimos anos, não há muito a comemorar, pois a gravidade dos acidentes de trabalho tem aumentado.

Lino (2001) é outro autor que destaca que há de se considerar que os números oficiais não representam a realidade brasileira. Para ele, cerca de 80% dos acidentes de trabalho não são notificados e os números registrados referem-se apenas aos acidentes ocorridos com trabalhadores formalmente inseridos no mercado de trabalho. A Previdência não leva em conta, por exemplo, os acidentes sofridos por trabalhadores sem registro em carteira, por autônomos ou aqueles que não resultaram em afastamento do serviço inferior a 15 dias.

Para Santana et al. (2003 p. 482), os acidentes de trabalho são, muitas vezes, fatais, incapacitantes e acometem pessoas jovens que se encontram em idade produtiva. Trazem grandes consequências sociais e econômicas. Assim, constituem-se em um problema de saúde pública em todo o mundo e mesmo considerando a gravidade do problema, de acordo com

esses autores, os “acidentes de trabalho ressentem-se de uma insuficiente atenção por parte das políticas sociais no país”.

Assim como Santana et al. (2003), outros autores, como Wunsch Filho (1999), Binder; Cordeiro (2003), também destacam a insuficiência dos dados oficiais sobre a mortalidade, morbidade causadas pelos acidentes de trabalho, devido às inadequações do sistema de registro, que “são elaboradas a partir de informações contidas em documento denominado Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), desenvolvido pela Previdência Social, com fins securitários” (BINDER; CORDEIRO, 2003, p. 410) e também pela restrição apenas aos trabalhadores com carteira registrada, ou seja, àqueles que se enquadram no trabalho formal.

Entretanto, cabe registrar aqui algumas ações do governo federal em elaborar levantamentos estatísticos sobre acidentes de trabalho no país. Em 2008, o Ministério da Previdência Social elaborou o Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), através de um seminário sobre “Estatísticas sobre doenças e acidentes do trabalho no Brasil: situações e perspectivas” que constitui parte das metas do Programa Nacional de Melhorias das Informações e Estatísticas sobre Doenças e Acidentes do Trabalho – PRODAT, desenvolvida pela Fundacentro (SALIM, 2000).

O PRODAT foi criado em 1999, tendo como objetivo desenvolver, por meio de ações cooperativas, estudos e pesquisas e atividades educativas, visando melhorias na geração, tratamento, análise e disseminação sistemática de informações e estatísticas que cobrem os eventos relacionados ao quadro de acidentes e doenças do trabalho no Brasil¹⁴.

Desta forma, as estatísticas¹⁵ ainda não correspondem à realidade, pois há uma subnotificação. Assim, não se pode fechar os olhos para a enorme violência que os trabalhadores brasileiros estão sofrendo, decorrentes dos acidentes. Considerando que os dados oficiais são subnotificados, o problema se reveste de maior gravidade.

Esse seminário adquire a importância de não camuflar os dados sobre acidentes de trabalho no Brasil, porém, como afirmou Campos, diretor executivo da Fundacentro, não se tem um diagnóstico dos acidentes, o que se tem são números e um diagnóstico dispersos, não tendo, no entanto, um diagnóstico claro dos acidentes de trabalho (CAMPOS, 2000).

¹⁴ Seminário Nacional. Anais. Estatísticas sobre doenças e acidentes do trabalho no Brasil: situação e perspectivas, 2000.

¹⁵ “A estatística tem essa capacidade, às vezes, os números não revelam a verdade, não revelam a essência da verdade, eles revelam parte da verdade, não os números em si, mas a leitura dos números” (CAMPOS, 2000, p. 09).

3.1 ESTATÍSTICAS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

As estatísticas publicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego dão conta que do ano de 2006 até 2008, o número de acidentes de trabalho aumentou (tabela 3). Ainda revela que houve um aumento no número de acidentes típicos, bem como os de trajeto.

Tabela 3: Número de acidentes do trabalho no Brasil no período de 2006-2008

		Com CAT Registrada				Sem CAT
			Motivo			
			Típico	Trajeto	Doenças do Trabalho	
Ano	Total	Total	Típico	Trajeto	Doenças do Trabalho	
2006	512.232	512.232	407.426	74.636	30.170	_____
2007	659.523	518.415	417.036	79.005	22.374	141.108
2008	747.663	545.268	438.536	88.156	18.576	202.395

Fonte: Brasil (2008a)

A Previdência Social propôs ao Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), a adoção de um mecanismo auxiliar para a caracterização de um acidente ou doença do trabalho, que é o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) (BRASIL, 2011a).

O NTEP, a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e de código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE aponta a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador. A indicação de NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da estatística e epidemiologia (BRASIL, 2011a).

A partir disso, a medicina pericial do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ganha uma ferramenta para auxiliar as suas análises para a conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária.

Desta forma, o NTEP foi implementado nos sistemas informatizados do INSS para a concessão de benefícios, no ano de 2007, o que provocou uma mudança no perfil da concessão de auxílio-doença de natureza acidentária: “houve um incremento da ordem de

148%. Este valor permite considerar a hipótese que havia um mascaramento na notificação de acidentes e doenças do trabalho” (BRASIL, 2011a).

De acordo com Lourenço; Bertani (2010), a partir dos avanços propostos pelo NTEP, começam a dar visibilidade social às doenças relacionadas ao trabalho, principalmente as doenças mentais e as doenças osteomuscular.

As autoras, assim como Oliveira (2008), afirmam que com todo esse processo, cabe, no entanto, às empresas provarem que proporcionam as medidas de saúde e segurança e que o trabalhador não adquiriu o seu problema no trabalho, instituindo-se que o Fator Acidentário Previdenciário (FAP)¹⁶ possa dar prêmios¹⁷ às empresas com menores índices de adoecimentos, com redução das alíquotas, e cobrar mais daquelas empresas que apresentam maiores índices de agravos.

O objetivo do FAP, no entanto, é incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador. Isso faz com que se estimulem as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e de segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade.

Porém, como afirmam ainda Lourenço e Bertani (2009), o NTEP tem encontrado muitos entraves, pois as empresas ficam mais pressionadas por esse aumento das alíquotas, além dos exames admissionais estarem mais rigorosos, dificultando o ingresso de trabalhadores no mercado formal, deixando-os fora do NTEP.

Além desse impasse, a questão da terceirização da produção impõe mais uma dificuldade ao nexo epidemiológico, pois o NTEP apenas compreende aqueles trabalhadores segurados pelo INSS, assim, faz com que vários problemas de saúde advindo do trabalho não sejam registrados.

Por isso, diante de um contexto de desemprego e aumento do trabalho informal, o adoecimento se torna disperso,

¹⁶ O FAP será recalculado periodicamente, “individualizará a alíquota de 1%, 2% ou 3% prevista no Anexo V do Regulamento da Previdência Social-RPS, majorando ou reduzindo o valor da alíquota conforme a quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias em cada empresa. Portanto, com o FAP, as empresas com mais acidentes e acidentes mais graves em uma subclasse CNAE passarão a contribuir com um valor maior, enquanto as empresas com menor acidentalidade terão uma redução no valor de contribuição” (BRASIL. DIÁRIO OFICIAL, 2009a).

¹⁷ De acordo com o Ministério da Previdência Social, a flexibilização das alíquotas aplicadas para o financiamento dos benefícios pagos decorrentes dos riscos ambientais do trabalho foi materializada mediante a aplicação do fator Acidentário de Prevenção. A metodologia foi aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), mediante análise e avaliação da proposta metodológica e publicação das Resoluções CNPS Nº 1308 e 1309, do ano de 2009. Essa metodologia aprovada busca “bonificar aqueles empregadores que tenham feito um trabalho intenso nas melhorias ambientais em seus postos de trabalho e apresentado no último período, menores índices de acidentalidade e, ao mesmo tempo, aumentar a cobrança daquelas empresas que tenham apresentado índices de acidentalidade superiores à média de seu setor econômico” (BRASIL, 2011b).

[...] como o é o trabalho que não se concentra mais em uma grande fábrica, mas se efetiva nas ruas, nos domicílios, nas fabriquetas de fundo de quintal. O que, entre outras dificuldades, afeta o reconhecimento e o registro dos agravos como relacionados ao trabalho (LOURENÇO; BERTANI, 2009, p. 157).

Ainda tratando-se do número de ocorrências de acidentes, a tabela 4 mostra os números de acidentes nas cidades de São Paulo, Ribeirão Preto, Franca e Jaú. Estas últimas se destacam na economia de produção de calçados.

Tabela 4: Número de ocorrências de acidentes do trabalho nos anos de 2007 e 2008 nos municípios de São Paulo, Ribeirão Preto, Franca e Jaú

Município	Total		(com CAT registrada)								Sem Registro		
			Total	Motivo									
				Típico		Trajeto		Doenças do Trabalho					
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	
São Paulo	57.142	64.685	46.889	50.082	34.493	36.600	10.198	11.602	2.198	1.880	10.253	14.603	
Ribeirão Preto	3.828	4.166	3.497	3.663	2.570	2.628	832	934	95	101	331	503	
Franca	1.948	1.777	1.220	1.211	866	832	287	318	67	61	728	566	
Jaú	1.059	1.131	619	666	530	556	88	107	1	3	440	465	

Fonte: Brasil (2008b)

Ao comparar o número de ocorrência de acidentes de trabalho entre as cidades de Franca, Ribeirão Preto, Jaú e São Paulo, nota-se que de 2007 para 2008 houve aumento dos acidentes (incluindo os de trajeto) nas cidades de Ribeirão Preto, Jaú e São Paulo e diminuição dessas ocorrências na cidade de Franca, que, em 2007, registrou 1.220 e no ano de 2008 registrou 1.211 acidentes de trabalho, ou seja, acidentes com CAT registrada. Cabe ressaltar que apenas os acidentes de trajeto aumentaram em Franca neste período, de acordo com os dados oficiais.

Dados da Secretaria Municipal de Saúde de Franca revelaram que em 2006 ocorreu um total de 2054 acidentes de trabalho, sendo 1645 acidentes típicos, 333 de trajeto, 70 relacionados a doenças ocupacionais e seis acidentes não informados (N.I). Assim, vê-se que os acidentes típicos correspondem a 81% dos motivos de acidentes de trabalho. O relatório elaborado por esse órgão trouxe dados estatísticos sobre os acidentes de trabalho ocorridos em

Franca e também nas 21 cidades que compõe o perímetro geográfico de atuação do CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) nos períodos de 2004 a 2006. Alegam que a diferença entre o crescente número absoluto de acidentes apresentados em 2004, de 132, e em 2006, de 2054 acidentes, seria mais em função da subnotificação do que dos acidentes propriamente ocorridos (SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE FRANCA; CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR, 2006 e 2008).

Desta forma, com relação aos dados estatísticos entre os municípios citados (tabela 4: São Paulo, Ribeirão Preto, Franca e Jaú), a cidade de Franca ainda tem uma questão que agrava essa situação dos registros dos acidentes que é a informalidade no mercado de trabalho. A terceirização no mundo do trabalho implica o deslocamento das informações dessas ocorrências que, por sua vez, acabam não sendo registradas, portanto, não se tem o real conhecimento dessa quantidade de acidentes de trabalho. Desta forma, a questão da diminuição das ocorrências de acidentes e doenças do trabalho, como já foi dito, pode não corresponder com a realidade, devido à subnotificação desses eventos.

Em relação à incidência de doenças relacionadas ao trabalho, segundo os dados do Ministério da Saúde e da Previdência, tem se elevado a cada ano, principalmente no grupo de doenças denominados de LER/DORT.

As doenças osteomusculares começaram a ser detectadas, ainda como sendo inespecíficas, por volta da segunda metade da década de 1970. Estas acabam, por sua vez, predominantes no conjunto das doenças relacionadas ao trabalho e nos anos 1990 se multiplicaram e atingem hoje vários ramos de atividades¹⁸.

O Ministério da Saúde elaborou, em 2001, um Manual de doenças relacionadas ao trabalho. Nesse documento destacou que a incidência de doenças profissionais, medida a partir da concessão de benefícios previdenciários, manteve-se quase que inalterada entre 1970 e 1985: em torno de dois casos para cada 10 mil trabalhadores. No período de 1985 a 1992, esse índice alcançou a faixa de quatro casos por 10 mil. A partir de 1993, observou-se um crescimento com padrão epidêmico, registrando-se um coeficiente de incidência próximo a 14 casos por 10 mil (BRASIL, 2001c).

Esse aumento acentuado deve-se, principalmente, ao grupo de doenças denominadas LER/DORT, responsáveis por cerca de 80 a 90% dos casos de doenças profissionais

¹⁸ A primeira referência oficial a esse grupo do sistema músculo-esquelético foi feita pela Previdência Social com a terminologia tenossinovite do digitador através da portaria nº 4.062, de 06/08/87. Em 1992, a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo publicou a resolução SS 197/92, introduzindo a terminologia Lesões por Esforços Repetitivos (LER) (BRASIL, 2001b, p. 07).

registrados, nos últimos anos, no Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) (BRASIL, 2001c, p. 22).

Considera-se que esse aumento da notificação das doenças profissionais ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), por meio da CAT, é um dos frutos das ações desenvolvidas nos projetos e programas de saúde do trabalhador, implantados na rede de serviços de saúde, a partir da década de 1980.

As doenças do trabalho são conceituadas como,

[...] um conjunto de danos ou agravos que incidem sobre a saúde dos trabalhadores, revelando-se de forma lenta e insidiosa, e podem levar anos a aparecerem. Também são consideradas as doenças provenientes de contaminação acidental no exercício do trabalho e as doenças endêmicas quando contraídas por exposição ou contato direto, determinado pela natureza do trabalho realizado (FERNANDES; GUIMARÃES, 2007, p. 145).

Ao longo das últimas décadas, a incidência de LER/DORT em membros superiores teve um grande aumento. Estudos realizados nos Estados Unidos apontam que cerca de 65% das patologias registradas como ocupacionais são de LER/DORT, sendo que nas empresas com mais de 11 empregados do setor privado desse país, a incidência estimada é de 10 por 10.000 homens. A relação horas trabalhadas/ano pode determinar incidência mais alta em alguns setores, ou seja, em atividades que exigem do trabalhador o uso de força física e de repetição, por exemplo, em linhas de produção de frigorífico, em bancos, em caixas de supermercados, seção de empacotamento, entre outros (BRASIL, 2001c).

No Brasil, “o aumento de incidência de LER/DORT pode ser observado nas estatísticas do INSS em relação à concessão de benefícios por doenças profissionais”. De acordo com os dados “[...] respondem por mais de 80% dos diagnósticos que resultam em concessão de auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez pela Previdência Social em 1998”¹⁹ (BRASIL, 2001c, p. 426).

¹⁹ O auxílio acidente “é um benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho. É concedido para segurados que recebiam auxílio-doença. Têm direito ao auxílio-acidente o trabalhador empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício”. O auxílio-doença é “um benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, exceto o doméstico, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. Para os demais segurados inclusive o doméstico, a Previdência paga o auxílio desde o início da incapacidade e enquanto a mesma perdurar. Em ambos os casos, deverá ter ocorrido o requerimento do benefício. Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica da Previdência Social”. O auxílio doença acidentário “é um benefício concedido ao segurado incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho ou de doença profissional. Têm direito ao auxílio-doença acidentário o empregado, o trabalhador

Este problema se agravou com o processo de reestruturação produtiva que se acelerou no país a partir da década de 1990. Toda essa conjuntura teve consequência sobre a saúde dos trabalhadores, devido a adoção de novas tecnologias, de métodos gerenciais e da precarização das relações de trabalho. A reestruturação produtiva, que se baseou em adoção de novas tecnologias e novas formas de organização de produção e do trabalho, resultou em aumento dos trabalhos temporários e da informalização deste, além da terceirização. Este fator também é acompanhado de práticas de intensificação do trabalho, no aumento da jornada de trabalho, com o acúmulo de funções, maior exposição a fatores de riscos para a saúde, descumprimento de regulamentos de proteção à saúde e à segurança, rebaixamento dos salários e deterioração das condições de trabalho.

A adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita essa intensificação do trabalho, que também modifica o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressos no aumento das doenças relacionadas ao trabalho, como as lesões por esforços repetitivos (LER/DORT), além de outras formas de adoecimento como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimentos relacionados ao trabalho (BRASIL, 2001c, p. 19).

3.1.1 DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: AS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

As afecções músculo-esqueléticas relacionadas com trabalho, conhecidas como Lesões por Esforços Repetitivos (LER), representam o principal grupo de agravos à saúde, dentre as doenças ocupacionais.

As LER/DORT são um conjunto de doenças que afetam,

Músculos, tendões, nervos e vasos dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro, pescoço e coluna vertebral) e inferiores (joelho e tornozelo, principalmente) e que têm relação direta com as exigências das tarefas, ambientes físicos e com a organização do trabalho (CHIAVEGATO FILHO; PEREIRA JUNIOR, 2004, p. 150).

Não é de hoje que esses sintomas aparecem. Já no século XVIII, Ramazzini descrevera esses sintomas entre artesãos escrituários em relação à repetitividade do esforço, a sobrecarga dos membros superiores, descrevendo, assim, o sofrimento físico e mental acometidos por esses distúrbios (CHIAVEGATO FILHO; PEREIRA JUNIOR, 2004, p. 150).

Mas é a partir da Revolução Industrial que começam a aparecer os casos mais frequentes que foram intensificados com a mecanização da produção, principalmente com o advento da computação e da automação (GRAVINA, 2002).

No Brasil, as LER/DORT foram descritas como tenossinovite ocupacional. No ano de 1973, no XII Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, foram apresentados casos dessa doença em lavadeiras, limpadoras e engomadeiras, recomendando-se que fossem observadas pausas de trabalho daqueles que operavam ou executavam vários movimentos com as mãos (MAENO et al., 2006).

De acordo com alguns pesquisadores, como Sato (2001) as LER/DORT são consideradas problema de saúde pública que geram impactos econômicos e sociais em diversos países. Para ela, “[...] a importância de sua manifestação faz com que as LER sejam consideradas um grave problema de saúde pública” (SATO, 2001, p. 148). Melzer (2008) também afirma que os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) se destacam como um dos maiores problemas de saúde pública, além de gerar impactos econômicos e sociais em diversos países.

De acordo com o Ministério da Saúde, as LER/DORT são um grupo heterogêneo de distúrbios funcionais que apresentam as seguintes características:

- indução por fadiga neuromuscular causado pelo trabalho estático ou com movimentos repetitivos, principalmente de membros superiores, ritmo elevado de trabalho;
- quadro clínico variado incluindo queixas de dor, formigamento, dormência, choque, peso e fadiga precoce;
- presença de entidades ortopédicas definidas como: tendinite, tenossinovite, sinovite, peritendinite, de ombros, cotovelos, punhos e mãos, epicondilite, tenossinovite estenosante (DeQuervain), dedo em gatilho, cisto, síndrome do túnel do carpo, síndrome do túnel ulnar (nível de cotovelo), síndrome do pronador redondo, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome cervical, neurite digital, entre outras;
- presença de quadros em que as repercussões são mais extensas, generalizadas: síndrome miofascial, mialgia, síndrome da tensão do pescoço, distrofia simpático-reflexa (BRASIL, 2001b).

As ocorrências de LER/DORT são associadas a muitos fatores que estão relacionados ao trabalho, como, por exemplo, os movimentos repetitivos, as posturas inadequadas, o esforço físico na execução das tarefas, a intensificação do ritmo e da jornada de trabalho, a ausência de pausas, os impactos e as vibrações da própria atividade, mobiliários e equipamentos inadequados e desconfortáveis, a pressão por produção e perda do controle sobre o processo de trabalho. Esses fatores se tornam determinantes para a ocorrência deste tipo de doença.

De acordo com Costa (1981), o processo de trabalho e de produção reflete o modo como se realizam as relações de produção capitalista e a própria acumulação de capital, ou seja, um processo que se viabiliza com altas taxas de exploração da força de trabalho.

Desta forma, para melhor compreensão desta problemática, parte-se da análise do processo de trabalho. A intensificação da atividade laboral passa a ser determinante nas ocorrências de acidentes e doenças do trabalho. Por isso, se faz necessário abordar as transformações do universo do trabalho na contemporaneidade, estabelecendo um entrelaçamento com a saúde do trabalhador.

Segundo Maeno et al. (2006),

A alta prevalência das LER/Dort tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas, cuja organização tem se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando suas necessidades, particularmente de qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais (MAENO et al., 2006, p. 03)

Desta forma, é exigido dos trabalhadores adequação a essas características organizacionais das empresas. Estas, por sua vez, são pautadas pela intensificação do trabalho, pelo aumento da jornada de trabalho, pela prescrição rígida dos procedimentos a serem seguidos, o que acarreta a falta da manifestação de criatividade do próprio trabalhador, pela permanência na mesma posição por tempo prolongado durante a jornada de trabalho, pela vigilância e monitoramento constantes durante as etapas do processo de trabalho. Assim, tanto as exigências físicas quanto as psicossociais são fatores que contribuem para o surgimento das LER/DORT.

Entender como se dá a intensificação do ritmo de trabalho na sociedade contemporânea nos permite compreender como se dá o desgaste do trabalhador. Como ele perde sua saúde ou sua capacidade para o trabalho, seja de forma temporária ou permanente, o que se constitui numa forma de violência.

3.1.2 ACIDENTES DE TRABALHO COMO FORMA DE VIOLÊNCIA

A violência decorrente de situações de trabalho — responsável por uma parcela significativa dos óbitos —, apesar de estar representada na classificação internacional da mortalidade por causas externas, não se evidencia em toda a sua relevância

(MACHADO; MINAYO-GOMEZ, 1994)

As marcas de um acidente na vida de um trabalhador são retratadas como uma forma de violência por vários estudiosos²⁰

Para Dal Rosso; Barbosa e Fernandes Filho, pode-se obter uma boa representação da violência que é específica do trabalho quando atentamos para o número de acidentes e de doenças e, em especial, para as mortes ocorridas no trabalho. “[...] Vidas de trabalhadores são sacrificadas, seus corpos e suas mentes, mutilados; carregam durante intervalos ou para o resto de sua vida, as marcas desse tipo de violência” (DAL ROSSO; BARBOSA; FERNANDES FILHO, 2001, p. 88).

Navarro; Alessi e Lima (2001) também fazem referência aos acidentes de trabalho como forma de violência. Para essas autoras, a violência presente no mundo do trabalho é preocupante, considerando-se também que se observa uma tendência de ‘desmonte’ do mercado formal de trabalho, o que pode agravar a questão dos acidentes e aumentar sua subnotificação. “[...] Com a informalização do trabalho se tornam mais difíceis e, muitas vezes, mesmo impraticáveis, as ações de vigilância e fiscalização nos ambientes de trabalho” (NAVARRO; ALESSI; LIMA, 2001, p. 231).

Machado e Minayo-Gomez (1994) relacionam violência e processo de trabalho, alegando como pressuposto que o elevado índice de acidentes de trabalho no Brasil caracteriza uma forma de violência estrutural nos locais de trabalho. Também, a mortalidade por acidentes de trabalho não fica invisível aos nossos olhos, assim, não se pode deixar essa questão de lado.

²⁰ Os acidentes e as violências no Brasil são agravos que causam expressivo impacto na morbimortalidade da população, constituindo-se um problema de saúde pública, sendo, portanto “[...] objeto prioritário das ações do Sistema Único de Saúde, que, em conjunto com outros segmentos dos serviços públicos e da sociedade civil, deve continuar a buscar formas efetivas para o seu enfrentamento” (Brasil, 2006a, p. 07).

Cohn et al. (1985) afirmaram que os acidentes de trabalho são uma forma de violência, embora não reconhecidos como tal pela sociedade. Para os autores, a condição de acidentado não é somente a de força de trabalho sucateada, mas a de cidadão sucateado.

Cohn et al. (1985) ainda nos revelam que “[...] não só somos todos responsáveis por essa forma de violência que agride a nós mesmos como temos todos a responsabilidade pelas múltiplas e sucessivas violências a que o acidentado do trabalho é submetido” (COHN et al., 1985, p. 52).

Assim, não é apenas a lesão física que essa violência acarreta, mas o estigma social em que esses indivíduos são colocados, muitas vezes, como inválidos pela sociedade.

Para Ranney, um assunto que vale a pena debater é a questão de até que ponto ocorre a lesão física no local de trabalho. Cada vez mais, também é reconhecido que,

[...] o estresse psicológico, tédio, ambiente de trabalho hostil, insatisfação com a atividade ocupacional, sensação de perda de controle e coisas semelhantes desempenham papéis importantes no índice de relatos e até mesmo no desenvolvimento desses problemas. Ao determinar a capacidade de uma atividade repetitiva de lesar os tecidos, não se deve esquecer a psique e o cenário social (RANNEY, 2000, p. 09).

Outro fato importante na ocorrência dos acidentes de trabalho gira em torno do questionamento de quem é a culpa, dos altos custos que essa ocorrência traz para a sociedade, para o indivíduo e para a empresa.

Wünsch Filho (2004) alerta que os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho têm um grande impacto na vida do trabalhador, mas também para a sociedade como um todo. Para as empresas, esses eventos afetam a produção, interferindo no conjunto da economia. Oneram o Estado, pois este precisa prover a atenção à saúde dos trabalhadores afetados. Ainda mais delicadas que essas questões são as consequências da inatividade e do desgaste da saúde para as pessoas mais próximas do acidentado ou doente sobrecarregando a família, que acaba assumindo os custos. Muitas vezes, a família interrompe seu emprego e reduz a renda familiar (WÜNSCH FILHO, 2004, p. 106; 107).

Santana et al. (2006) afirmam que os acidentes de trabalho são evitáveis e exercem grande impacto sobre a produtividade e a economia, além de serem um grande sofrimento para a sociedade, e também uma forma de negligência e da injustiça social. Estima-se que cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) sejam gastos com acidentes e doenças ocupacionais, podendo aumentar esse percentual para 10% quando se trata de países em

desenvolvimento²¹. No caso do Brasil, com base no PIB do ano de 2002, essas estimativas ficariam entre US\$ 21,899,480 e US\$ 54,748,700, o que pode refletir a baixa efetividade das políticas e programas de prevenção de agravos à saúde do trabalhador.

Costa (1981) afirmou que os gastos com os acidentes atingem a todos nós igualmente, porém as maiores vítimas desse processo são os próprios trabalhadores acidentados, ou seja, aqueles que põem em ação o sistema produtivo e que sofrem o desgaste de sua força de trabalho. Para a autora, o alto custo dos acidentes reflete o modo como se processa o desenvolvimento do capitalismo no Brasil e o grau de exploração da força de trabalho.

Outra questão importante é que, muitas vezes, o acidente é visto como natural, isto é, se interliga a qualquer sociedade que se industrializa. Na sociedade, às vezes, é aceito dizer que todo trabalho tem certa dose de periculosidade e que expõe o trabalhador a determinados acidentes ou a doenças que decorrem do trabalho (COSTA, 1981, p. 14).

Desta forma, um dos grandes problemas é quando o acidente é visto como inerente ao próprio trabalho, sustentado pela ideia do risco profissional, isto é, o trabalhador, ao executar seu trabalho, poderá contrair certas doenças ou até mesmo um acidente, independente de sua vontade e das medidas de segurança e prevenção possíveis de serem adotadas (Idem, p. 14).

A Portaria GM nº 737, de 16 de maio de 2001 adota o termo acidente “em vista de estar consagrado pelo uso, retirando-lhe, contudo, a conotação fortuita e casual que lhe pode ser imputada. Assume-se, aqui, que a maioria desses eventos é, em maior ou menor grau, perfeitamente previsível e prevenível” (BRASIL, 2006a, p. 07).

Esta questão de quem é a culpa dos acidentes é muito discutida na literatura. Há diferentes concepções²² ou escolas de pensamentos que buscam compreender os acidentes de

²¹ International Labour Organization Safety in numbers: pointers for the global safety at work. Geneva, 2003 apud SANTANA et al. Acidentes de Trabalho: custos previdenciários e dias de trabalhos perdidos. Revista Saúde Pública, v. 40, n. 6, p. 1004-12, 2006.

²² Reason classifica duas concepções de acidentes: a da engenharia (ênfata a quantificação da probabilidade de eventos e as falhas de concepção, dando oportunidade de surgimento de propostas de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho); e a organizacional (o erro é muito mais consequência do que causa e suas medidas de prevenção seriam a necessidade de medidas pró-ativas e reformas dos processos básicos do sistema, através da segurança e qualidade que aumentam a resistência do sistema a riscos e perigos operacionais). Na visão de Perrow, é a concepção de acidentes normal ou sistêmico, dando origem a uma concepção de que o acidente tem vida própria, ou seja, este seria um evento normal e inevitável. Hollnagel destaca dois modelos de gestão do erro: gestão do desvio de desempenho (tem origem em causas manifestas e latentes a serem geridas, o acidente é compreendido como sinal de disfunção no sistema sociotécnico); gestão da variabilidade de desempenhos (destaca contribuições de abordagens cognitivas, rompe com as abordagens que sempre veem o erro como um evento negativo, assim, a variabilidade do trabalho pode ser negativa como positiva, ou seja, trabalhar implica a adoção de estratégias cognitivas de gestão da atividade, desde seu planejamento à sua execução). Nebot elabora quatro etapas de abordagens de fatores humanos na compreensão e na gestão de riscos no trabalho: concepção unicausal; concepção multicausal; dimensão sistêmica de explicação; abordagens de confiabilidade. A apreensão multicausal foi a base para edificar uma concepção sistêmica do acidente, este passa a ser considerado como sintoma de funcionamento do sistema e não mais como fenômeno isolado. A corrente da confiabilidade se desenvolve nos anos de 1980 sob a influência da evolução tecnológica. O sistema de

trabalho, de acordo com as suas abordagens. A análise de acidente é influenciada pela visão ou compreensão do analista acerca desses próprios eventos (VILELA; IGUTI; ALMEIDA, 2004, p. 571; BRASIL, 2006a).

Vilela; Iguti e Almeida (2004) destacam que inicialmente pode-se afirmar que predomina no Brasil e no mundo a compreensão de que “o acidente é um evento simples, com origens em uma ou poucas causas, encadeadas de modo linear e determinístico” (VILELA; IGUTI; ALMEIDA, 2004, p. 571). Assim, privilegia a ideia de que os acidentes decorrem de falhas dos operadores, que não observam as normas e prescrições de segurança, ocorrendo um desrespeito a essas normas, ou seja, atos inseguros²³, originados em aspectos psicológicos dos trabalhadores. Portanto, a responsabilidade é do indivíduo.

A expressão “erro humano” vem sendo substituída, segundo Almeida (2003a), por outros termos, como falha humana, que tem sido usada com frequência no campo da Saúde e Segurança no Trabalho para referir as ações ou as omissões de trabalhadores do chão de fábrica que estariam associadas direta ou indiretamente com o acidente de trabalho.

Conh et al. (1985) tenta desmistificar o fato de que o acidente é uma fatalidade inerente ao próprio trabalho²⁴, visto que os dados levantados, em sua pesquisa, como – circunstâncias em que ocorre o acidente, perfil do acidentado, tipos de lesões, ramos de atividades, ritmos e exigências incompatíveis com a segurança – levam a crer, portanto, que são as condições de trabalho os fatores reais para a ocorrência de acidentes.

Wünsch Filho (1999), baseando-se em estudos das séries temporais, com dados secundários de 1970 a 1995²⁵, revela que a incidência de acidentes de trabalho pode ser sensível às flutuações cíclicas da economia e vincula-se, em particular, ao nível de atividade industrial.

produção (ou de trabalho) é um conjunto de elementos em interação e o homem é um componente dentre outros. Ao mesmo tempo em que se tenta avaliar a confiabilidade dos componentes técnicos, avalia-se a confiabilidade do operador humano, esperando aumentar a confiabilidade global do sistema. Llory usa a concepção de acidente organizacional, referindo-se a acidentes que ocorrem em sistemas complexos e de tecnologia de alto risco. Seu modelo psicoorganizacional não deixa de lado a importância da compreensão de aspectos técnicos presentes em acidentes, mas destaca a insuficiência para se compreender tais eventos (Baseado na Cartilha elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2003: “Caminhos da Análise de acidentes de trabalho”, Coordenado por Ildeberto Muniz de Almeida. E baseado no texto de Vilela; Iguti; Almeida, “Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho, 2004).

²³ Esses atos inseguros estariam relacionados a origens de erros em fatores psicológicos, como desatenção, esquecimento, falha na motivação, inexperiência (ALMEIDA, 2003b).

²⁴ Esse conceito de risco inerente traz a ideia da necessária presença de fatores de risco, “considerados inseparáveis de determinadas atividades de trabalho” (BRASIL, 2006a, p. 07).

²⁵ “A tendência declinante dos acidentes de trabalho entre 1970 e 1995 diz respeito tanto ao número absoluto, quanto à incidência. Em 1970, ocorriam 167 acidentes em cada grupo de mil trabalhadores segurados pela Previdência Social; em 1980, esta relação reduz-se a 78 por mil; em 1990, a 36 por mil; em 1994, atingiu 16 por mil. No tocante à mortalidade, a taxa reduziu-se entre 1970 e 1994 de 31 para 14 por cem mil trabalhadores” (WÜNSCH FILHO, 1999, p. 43).

A notificação dos acidentes de trabalho foi muito sensível às flutuações do PIB per capita. Ao crescimento positivo do PIB per capita corresponderam taxas também positivas do registro de acidentes. Por outro lado, períodos de crescimento negativo da economia induziram modificações na curva no mesmo sentido [...] (WÜNSCH FILHO, 1999, p. 48).

Visto que nos anos de 1970 o Brasil foi o campeão em acidentes de trabalho, hoje ainda é uma questão que preocupa. As novas tecnologias que envolvem o processo de produção geram mudanças nas características das ocupações e exigem, cada vez mais, novas habilidades dos trabalhadores. Esse quadro de transformações alterou as características do trabalho e do emprego, com graves repercussões para a saúde dos trabalhadores.

WÜNSCH FILHO (2004) destaca essas transformações decorrentes da modernização, sobretudo dos efeitos da reestruturação produtiva,

[...] uma reestruturação produtiva com crescente substituição do trabalho humano por tecnologias inteligentes, modificou as características do trabalho e repercutiu profundamente na vida das pessoas. A economia brasileira tem sofrido o impacto dessas mudanças, porém, ao lado do trabalho em setores mais modernos, há no país muitos trabalhadores envolvidos em atividades cujos processos produtivos são ainda rudimentares e com grau mínimo de tecnologia (WÜNSCH FILHO, 2004, p. 103).

O autor ainda destaca que os acidentes de trabalho continuam sendo a principal causa de morte entre trabalhadores. Nos últimos anos, com a transferência de trabalhadores para a atividade informal da economia, esses fatos têm sido menos notificados e interpretações sobre esses eventos são baseadas apenas na parcela de trabalhadores que são incluídos no setor formal da economia, o que leva a pensar de forma errônea que a questão dos acidentes de trabalho estaria controlada no país.

Desta forma, a compreensão dos acidentes na sociedade brasileira contemporânea passa pela compreensão das mudanças ocorridas no universo do trabalho que compreendem tanto as mudanças de ordem tecnológica como as de ordem organizacional, assim como o processo de precarização do trabalho.

4 A INDÚSTRIA DE CALÇADOS

Uma das características da indústria de couro e de calçados é o seu processo de produção simples, com traços, muitas vezes, artesanais e pelo uso intensivo de mão de obra pouco qualificada. A manufatura de calçados apresenta tecnologia de fácil acesso e outra característica são as economias de escalas não muito expressivas, ou seja, o setor exige baixas barreiras, de modo que essa indústria pode ser encontrada em diversas regiões e países, pois o processo de produção permite a sua fragmentação²⁶ em etapas distintas, o que contribui para esse deslocamento geográfico (ABDI, 2009; COSTA, 2002).

O processo de produção do calçado é subdividido em fases separadas, conhecidas como modelagem, corte, costura, montagem e acabamento. Essas etapas podem ser realizadas em locais diferentes²⁷.

O produto final da indústria de calçados apresenta modelos diversificados bem como os tipos de materiais, como o couro, tecidos e materiais sintéticos, que sempre seguem a tendência da moda. Os produtos fabricados acabam atendendo a múltiplas finalidades de consumo, seja social, esportivo, casual ou de segurança, atendendo a todos os tipos de consumidores masculino, femininos e infantil (ABDI, 2009).

Desta forma, a indústria de calçados²⁸ é um setor importante da economia do país, devido ao seu volume de produção, por sua grande participação na pauta de exportação e pela sua capacidade de geração de empregos. Essa atividade industrial, na década de 1990, acompanhou outros ramos da economia e passou por profundas mudanças que afetaram as condições e relações de trabalho (NAVARRO, 2006, p. 19).

²⁶ As grandes empresas internacionais têm liderado um processo de reorganização da cadeia de produção, de comercialização e de distribuição no plano global. “A possibilidade de fragmentação do processo de produção tem viabilizado o deslocamento geográfico de suas etapas dentro de cada país produtor, mas também no plano internacional, motivado pela busca de novas fontes de suprimentos que apresentam custos mais reduzidos para as grandes empresas, especialmente os custos relacionados com a força de trabalho” (ABDI, 2009, p. 103).

²⁷ Algumas dessas fases exigem dezenas de operações e a sua manufatura, embora seja passível de automação, caracteriza-se por ser de natureza intensiva em mão de obra da qual não se requer qualificações especiais, e em cujo processo de produção se empregam tecnologias que guardam ainda algumas marcas artesanais (COSTA, 2002).

²⁸ “[...] o padrão de produção da indústria de calçados de couro no Brasil [...] estabelece uma forma específica de apropriação da noção de flexibilidade, aqui apreendida num contexto produtivo pouco moderno e pouco desenvolvido (processo técnico relativamente simples, mão-de-obra (MO) intensiva, meios de produção pouco avançados tecnologicamente, grande número de modelos e lotes de produção relativamente pequenos” (RUAS, 1990, p. 104).

4.1 A INDÚSTRIA DE CALÇADOS NO MUNDO E NO BRASIL

O processo industrial do setor calçadista brasileiro se iniciou no Rio Grande do Sul, com a chegada dos primeiros imigrantes alemães, no ano de 1824. Eles se instalaram no Vale do Rio dos Sinos e, além de atuarem na agricultura e na criação de animais, trouxeram, também, a cultura do artesanato, principalmente nos artigos de couro (ABICALÇADOS, 2009).

A produção inicialmente era caseira, caracterizada pela confecção de arreios de montaria e acabou ganhando mais força com a Guerra do Paraguai (1864-1870). Após essa Guerra veio a necessidade de ampliar o mercado comprador e, dessa forma, possibilitou o surgimento de alguns curtumes e a fabricação de algumas máquinas, tornando a produção mais industrializada.

Foi em 1888 que surgiu, no Vale dos Sinos, a primeira fábrica de calçados, formada pelo filho de imigrantes, Pedro Adams Filho, que possuía um curtume e uma fábrica de arreios. Como houve aumento na demanda por calçados, houve aumento na produção de calçados no estado gaúcho, formando, ao longo dos anos, um dos maiores *clusters*²⁹ calçadistas mundiais da atualidade (ABICALÇADOS, 2009, p. 03).

Em 1968, devido à necessidade de ampliar a comercialização de calçados para o exterior, foi realizada a primeira exportação brasileira em larga escala de sandálias Franciscano, da empresa Strassburger, para os Estados Unidos (Idem, p. 03).

Naquela época, a produção nacional era de 80 milhões de pares anuais e, conseqüentemente, novos mercados começaram a surgir no exterior, devido à prosperidade dos negócios. Atualmente, o calçado é um dos principais produtos na pauta das exportações brasileiras.

O setor calçadista nacional é composto aproximadamente por quatro mil empresas, gerando, assim, 260 mil empregos. Estima-se uma capacidade instalada de 560 milhões de pares/ano, sendo que 70% são destinados ao mercado interno e 30% à exportação, com um total de faturamento de US\$ 8 bilhões/ano. O Brasil se coloca como o terceiro produtor mundial de calçados, com 4,7% de participação na produção mundial, conforme se observa

²⁹ Clusters correspondem a concentrações geográficas de companhias e instituições interrelacionadas a um setor específico, isto é, organizadas em concentração geográfica especializada setorialmente.

nas tabelas 5 e 6, mostrando os anos de 1998 e 2000 e de 2005 a 2007, respectivamente (GORINI et al., 2000).

Tabela 5: Maiores produtores mundiais de calçados (em milhões de pares)

<i>Países</i>	1998	<i>%</i>	2000¹	<i>%</i>
CHINA	5.520	50,3	5.200	52,9
ÍNDIA	685	6,2	1.050	8,7
BRASIL	516	4,7	570	4,7
ITÁLIA	424	3,9	485	4,0
VIETNÃ	213	1,9	450	3,7
TURQUIA	277	2,5	440	3,6
INDONÉSIA	316	2,9	290	2,4
TAILÂNDIA	260	2,4	250	2,1
MÉXICO	270	2,5	290	2,4
PAQUISTÃO	227	2,1	245	2,0
ESPANHA	221	2,0	235	1,9
USA	165	1,5	200	1,6
OUTROS	1.884	17,2	2.420	20,0
TOTAL	10.978,6	100,0	12.125	100,0

Fonte: ABICALÇADOS (1998) e World Footwear (2000 apud GORINI, 2000)

(¹) Projeção

Tabela 6: Principais produtores mundiais de calçados de 2005 – 2007 (milhões de pares)

<i>País</i>	2005	2006	2007
China	9.000,0	9.600,0	10.209,0
Índia	909,0	960,0	980,0
Brasil	806,1	796,0	796,3
Indonésia	552,0	560,0	565,0
Vietnã	525,0	630,0	665,2

Fonte: SATRA (2008 apud ABICALÇADOS, 2009)

A produção e a exportação de calçados tornam-se um marco importante para a economia brasileira, pois o Brasil coloca-se como o terceiro maior produtor de calçados, destacando-se em primeiro lugar a China, seguida pela Índia. Além de o Brasil se destacar

entre os principais países produtores de calçados, também está entre um dos maiores exportadores, como mostra a tabela 7.

Apesar da redução nos últimos anos, a indústria de calçados ainda é um importante setor da economia brasileira. O Brasil está em terceiro lugar entre os principais países produtores de calçados do mundo (tabela 6) e no sexto lugar entre os principais países exportadores em 2007 (tabela 7).

Tabela 7: Principais países exportadores de calçados (2004, 2006, 2007)

Ranking (1)						
País	2004 (US\$ milhões)	(%)	2006 (US\$ milhões)	(%)	2007 (US\$ Milhões)	(%)
China	15.202,6	25,8	21.813,4	32,5	25.305,6	37,9
Itália	9.095,0	15,4	9.519,9	14,2	10.509,4	15,7
Hong Kong	5.698,3	9,7	6.024,2	9,0	5.962,4	8,9
Bélgica	1.941,2	3,3	2.974,3	4,4	3.396,2	5,3
Alemanha	2.249,0	3,8	2.856,4	4,2	3.271,4	4,9
Brasil	1.903,8	3,2	1.966,6	2,9	2.037,6	3,1
França	1.475,7	2,5	1.677,7	2,5	1.984,0	3,0
Romênia	1.512,5	2,6	1.703,2	2,5	1.782,5	2,6
Total	38.078,1	66,4	48.535,7	72,3	54.249,1	76,5
(8 maiores)						
Vietnã (2)	2.725,8	4,6	3.654,7	5,4	nd	nd
Espanha (2)	2.321,8	3,9	2.309,0	3,4	nd	nd
Total	58,894,0	100,0	67.168,2	100,0	66.624,3	100,0

(1) Ranking de 2007

(2) Os dados da Espanha e do Vietnã não estão disponíveis para o ano de 2007, o que certamente subestimou os valores negociados de calçados e afetou as posições relativas dos principais países exportadores

Fonte: Elaboração NEIT/IE/UNICAMP com base em dados Comtrade apud ABDI (2009)

Os oito maiores exportadores mundiais de calçados foram responsáveis por 76,5% dos valores negociados em 2007 (tabela 7). Essa concentração é muito mais evidente entre os países asiáticos, que têm intensificado a concorrência no mercado internacional e estreitado o espaço de atuação de tradicionais produtores e exportadores. No ano de 2007, os três principais países exportadores de calçados foram a China, a Itália e Hong Kong, e percebe-se

uma elevação da China, em relação aos demais países, que passou a superar seus principais concorrentes nos mercados externos. Segundo a ABDI (2009), a importante participação de Hong Kong provavelmente se dê pelo fato da re-exportação de produtos importados de outros países, em especial, da China, o que mostra seu papel de intermediação das exportações chinesas de calçados, reforçando a importância e relevância da China no comércio mundial do produto.

Segundo Ruas (1990), a produção mundial de calçados, nos últimos anos, tem sofrido modificações, devido ao fortalecimento dos produtores localizados em países asiáticos e sua inserção no mercado de calçados de couro, em meados da década de 1980, contribuiu para a intensificação internacional. Assim, “o mercado comprador passa a dispor de mais opções, o que estabelece novas limitações de custo, qualidade e flexibilidade aos produtores (RUAS, 1990, p. 108).

A China, desde a década de 1990, lidera a produção e a exportação de calçados no mundo como pôde ser vistos pelas tabelas 5, 6 e 7. Além de esse país ser o principal produtor mundial de calçados, também lidera a exportação mundial. A produção de calçados chineses tem-se destinado às exportações, quase 80% do volume produzido, transformando a China no principal exportador mundial de calçados.

Segundo ABDI (2009), o crescente deslocamento da produção mundial para países asiáticos, principalmente para a China, vem acompanhado da tendência de reorganização mundial da cadeia produtiva, de comercialização e de distribuição de calçados.

Nos países asiáticos, os grandes compradores têm encontrado fornecedores de produtos relativamente mais baratos. A China tem apresentado reduzido custo de mão-de-obra e economias de escala, com capacidade de atendimento a elevados lotes de pedidos a custos baixos. Ademais, tem mantido sua moeda nacional desvalorizada com relação ao dólar, estimulando exportações de grande parte da produção local de calçados (ABDI, 2009, p. 104).

A consolidação dos países asiáticos provoca dificuldades para a indústria brasileira de calçados dentro do mercado consumidor internacional. Sendo assim, as empresas brasileiras passaram a adotar estratégias de reestruturação produtiva para se manterem inseridas no mercado competitivo. O Brasil tem se capacitado cada vez mais para exportar para diversos

países dos diferentes continentes, fortalecendo sua importância no mercado calçadista mundial³⁰.

Considerando os dez maiores compradores de calçados brasileiros, os EUA mantêm a primeira posição como principal destino dos calçados brasileiros com uma representatividade de 25,7% nas divisas, com 484 milhões de dólares. Os registros em pares atingiram os 38 milhões (tabela 8).

Tabela 8: Exportações brasileiras de calçados por destino (Ano 2008)

País	US\$	Pares
EUA	483.835.214	37.708.586
Reino Unido	254.802.718	10.236.315
Argentina	192.927.726	18.536.579
Itália	149.248.555	7.499.305
Venezuela	77.611.251	9.779.594
Espanha	58.478.330	4.667.186
Holanda	46.034.468	2.207.582
Portugal	39.287.926	3.043.070
França	37.273.145	2.318.129
Chile	35.576.584	2.276.208
Outros	506.232.434	67.519.254
Total	1.881.308.351	165.791.808

Fonte: MDIC/SECEX (apud ABICALÇADOS, 2009)

Através da tabela 8, vê-se a liderança dos EUA³¹ no grupo dos principais países importadores, mostrando a importância do mercado norte-americano como espaço de concorrência para os principais produtores e exportadores internacionais. Os países europeus também são importantes exportadores e importadores de calçados.

³⁰ Na década de 1990, no contexto da reestruturação produtiva, as indústrias de calçados passam a inovar a tecnologia utilizada, adotando novas formas de organização e gestão do trabalho. Este fato faz com que as empresas busquem aumentar a competitividade dos seus produtos, reduzindo o custo e suas produções, melhorando a qualidade e aumentando sua produtividade (NAVARRO, 2004).

³¹ “Os EUA sempre foram o principal parceiro brasileiro, o destino que alavancou as exportações brasileiras em larga escala desde 1968 quando, então, ocorreu a primeira exportação das sandálias Franciscano da empresa Strassburger. Hoje o ritmo é desacelerado para o Brasil e sofre forte redução diante da atuação de outros países como a China e Vietnam, no topo da lista dos países de origem das importações dos EUA, atuando no mercado com calçados de baixo valor” (ABICALÇADOS, 2009, p. 41).

Os principais polos de calçados no Brasil estão localizados nos Estados do Rio Grande do Sul, na região conhecida como Vale do Rio dos Sinos, São Paulo, Santa Catarina, Minas Gerais, Bahia, Paraíba e Ceará. O município de Franca, no Estado de São Paulo, se destaca como o segundo maior polo produtor de calçados do Brasil, especializado na fabricação de calçados masculinos de couro (NAVARRO, 2006, p. 20).

Também é importante frisar que o parque industrial calçadista brasileiro é composto por empresas de grande porte, que são aquelas que têm acima de 1000 funcionários, responsável por 58% do total da produção brasileira no ano de 2007. As empresas de médio porte são aquelas que têm de 250 a 999 funcionários e correspondem a 14% da produção. As de pequeno porte são aquelas que variam de 50 a 249 funcionários e correspondem a 16% da produção brasileira. Já as micro empresas variam de um a 49 funcionários e estas correspondem a 12% do total da produção brasileira (IEMI apud ABICALÇADOS, 2009).

Segundo dados da Abicalçados, as regiões brasileiras Nordeste e o Sul são as que respondem por 78%, sendo 44% e 34%, respectivamente, pela produção brasileira de calçados por Região em 2007. O Sudeste aparece com 21% do total (Idem, 2009).

No ano de 2008, percebe-se, através da tabela 9, que a liderança das exportações do Brasil vem da região Sul, com destaque para o Estado do Rio Grande do Sul, seguida da Região do Nordeste, com destaque para o Estado do Ceará e a seguir pelo Estado de São Paulo.

Tabela 9: Exportação brasileira de calçados por Estado no ano de 2008

ESTADO	US\$	PARES
Rio Grande do Sul	1.117.679.008	51.476.616
Ceará	346.396.937	57.319.388
São Paulo	185.442.264	10.828.273
Bahia	82.649.995	8.041.624
Paraíba	77.770.609	26.194.081
Minas Gerais	16.222.762	1.401.535
Sergipe	14.923.322	1.717.371
Santa Catarina	11.816.786	942.404
Pernambuco	11.536.912	6.257.532
Paraná	10.105.211	891.353
Outros	6.764.545	721.629
Total	1.881.308.351	165.791.808

Fonte: MDIC/SECEX. Elaborado pela UIC Abicalçados (ABICALÇADOS, 2009)

No estado de São Paulo, há o destaque para a cidade de Franca, em relação à produção de calçados masculino de couro. Estima-se que o setor de calçados de Franca é composto por 360 indústrias de estrutura familiar que geram 16,9 mil empregos. Essas empresas voltam-se à produção de calçados, principalmente masculinos, cerca de 75%. Existem aproximadamente 10% de empresas de grande porte, 20% são constituídas de médias empresas e 70% micros e pequenas, sem contar uma série de empresas prestadoras de serviços à indústria calçadista, que são denominadas bancas³² (GORINI et al., 2000, p. 07).

³² “As bancas são unidades produtivas (oficinas de trabalho) que prestam serviços à indústria e seu porte é variado: há aquelas que contam com apenas 2 ou 3 trabalhadores de uma mesma família; as de porte médio, que empregam cerca de 15 ou 20 trabalhadores; e as grandes bancas, que podem empregar uma centena de trabalhadores. De forma geral, são especializadas em realizar determinadas tarefas que fazem parte do núcleo principal da confecção do calçado, como o corte, o pesponto etc.” (NAVARRO, 2006, p. 21).

Tabela 10: Produção anual de calçados em Franca – SP (milhões de pares)

ANO	PARES
1984	32,0
1985	30,0
1986	35,0
1987	17,0
1988	24,0
1989	27,0
1990	27,0
1991	24,0
1992	25,7
1993	31,5
1994	31,5
1995	22,0
1996	24,8
1997	29,0
1998	29,0
1999	29,5
2000	32,5
2001	32,5
2002	30,0
2003	32,1
2004	35,4
2005	27,9
2006	25,5
2007	28,2
2008	28,7
2009	25,3
2010	35,5

Fonte: Sindicato da Indústria de Calçados de Franca (2011)

Com relação à produção anual de calçados (tabela 10), Franca também teve quedas, nos anos de 2005, quando a produção foi de 27,9 milhões de pares, e no ano de 2006 passou a produzir 25,5 milhões de pares.

Desde 2005, percebe-se uma redução da produção, devido à queda nas exportações. A valorização do real frente ao dólar fez com que o calçado brasileiro ficasse menos competitivo internacionalmente.

Além disso, Sampaio (2006) afirma que o calçado brasileiro está perdendo competitividade no exterior, devido a mudanças de estratégias da China.

[...] que, num primeiro momento, tinha sua produção de calçados voltada para um segmento de mercado onde o preço é mais baixo e, portanto, de menor qualidade e, depois, passou a concorrer também no segmento intermediário, disputando esse mercado com o Brasil, com Portugal e com a Espanha, onde a qualidade e os preços não atingem os valores do sapato italiano, reconhecidamente de maior valor agregado, logo, mais caro (SAMPAIO, 2006, p. 24).

No ano de 2008, a produção se elevou para 28,7 milhões, mas no ano seguinte, em 2009, teve uma queda para 25,3 milhões de pares (tabela 10). Fato este que também pode ser explicado pela grave crise no setor financeiro mundial³³, acarretando, também, prejuízos na produção brasileira e na cidade de Franca.

De acordo com uma reportagem da Abicalçados (2008b), as constantes oscilações do dólar verificadas em setembro e outubro de 2008 deixam inquietos os setores ligados ao complexo calçadista. As incertezas da crise norte-americana se refletem nos negócios realizados pelos exportadores de calçados³⁴.

Dados do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC) e Secretaria de Comércio Exterior (SECEX) as vendas para o mercado externo atingiram no ano

³³ Segundo Mazzuccheli, “a profundidade da crise que assola parte significativa do sistema financeiro mundial provocará, certamente, impactos sobre a evolução dos agregados econômicos reais (produção, investimento, emprego etc)” (MAZZUCHELLI, 2008, p. 57). Essa crise financeira internacional tem origem a partir da crise no mercado imobiliário norte-americano. A economia americana encontra-se em recessão desde dezembro de 2007. “A situação em que o país se encontra, com queda do PIB (Produto Interno Bruto) e números do mercado de trabalhos típicos de períodos de recessão, tem suas raízes no mercado imobiliário norte-americano”. Em 2006, o mercado imobiliário já dava sinais de saturação com preços e estoques altos de casas, seguido por altas taxas de juros que já vinham subindo desde junho de 2004, chegando a 5,25%. Com os juros altos, as correções nos contratos de hipotecas dificultaram os pagamentos de prestações, resultando no aumento da inadimplência e os bancos tiveram fortes perdas com os juros, muitos se viram à beira da falência (Entenda a evolução da crise que atinge a economia dos EUA. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u498060.shtml>>. Acesso em: 22 fev. 2011).

³⁴ “O cenário positivo desenhado no início do ano para os exportadores de calçados começa a mudar. O primeiro semestre do ano registrou queda de 2% no volume de pares embarcados. De janeiro a junho de 2008, o Brasil enviou para o exterior 89,4 milhões de pares, enquanto no mesmo período do ano passado foram 91,2 milhões de pares. O faturamento em dólar dos seis primeiros meses deste ano apresentou alta de 1,5%, com US\$ 951,1 milhões, contra US\$ 936,9 milhões registrados no primeiro semestre de 2007. Os dados são da Associação Brasileira das Indústrias de Calçados (Abicalçados), com base nos números fornecidos pela Secretaria de Comércio Exterior (SECEX), ligada ao Ministério de Desenvolvimento, Industrial e Comércio Exterior (MDIC). (Notícia: Primeiro Semestre mostra queda nas exportações. ABICALÇADOS, 2008c).

de 2007, 5.310.565 pares de calçados. Em 2008, as vendas tiveram uma queda, atingindo 4.494.827 pares e no ano seguinte, em 2009, as vendas continuaram a cair, com exportação de 3.105.735 pares de calçados, verificando, dessa forma, uma queda das vendas, a partir do ano de 2007. Porém, no ano de 2010, as vendas para o mercado externo começam a dar sinal de recuperação de suas vendas, atingindo a meta de 3.378.158 pares de calçados (SINDIFRANCA, 2011).

Essa realidade também pode ser vista nas estatísticas, mostrada na tabela 11, na cidade de Franca. Além da produção de calçados ter tido uma queda, de 2007 a 2009, também se verificou uma queda dos empregos nas indústrias de calçados³⁵, e também na cidade de Franca.

Com relação ao número de funcionários de Franca, a tabela 11 mostra o número de funcionários da indústria de calçados de Franca.

Tabela 11: Número de funcionários na indústria de calçados de Franca (1998-2010)

Ano	Média
1998	14.240
1999	15.376
2000	17.474
2001	17.942
2002	18.754
2003	20.644
2004	25.579
2005	25.460
2006	24.258
2007	24.357
2008	24.851
2009	22.390
2010	25.646

Fonte: CAGED/TEM apud SINDIFRANCA, 2011

Através da tabela 11 percebe-se que ao longo dos anos, o número de funcionários na indústria de calçados de Franca vem diminuindo. No período de 2005, havia 25.460 funcionários e no ano de 2006 há um crescimento acentuado, seguido de um declínio no

³⁵ Segundo notícias da Abicalçados, são preocupantes os dados apresentados pelo IBGE referentes ao nível de emprego e à produção do setor. Segundo o IBGE, em maio de 2008, comparado com o mesmo mês do ano de 2007, “houve uma redução de 11,9% de pessoal ocupado assalariado nas indústrias do setor de calçados e couro. No acumulado do ano, o índice negativo de 11,48% retrata a realidade do setor, que continua em retração, visto a análise dos últimos 12 meses, com índice de -9,23%. A pesquisa indicou ainda que naquele período ocorreu uma diminuição de 14,3% na produção de calçados”. Notícias: Aumento das importações e queda nos empregos alerta o setor calçadista (ABICALÇADOS, 2008d).

quadro de funcionários no ano seguinte. No período de 2005 a 2009, vê-se que a diminuição no quadro de funcionários foi mais intensa no ano de 2009. No ano de 2010, os números começam a mostrar outra realidade, a média do número dos funcionários passa a atingir a marca de 25.646 trabalhadores envolvidos com o calçado no município.

Dados do Sindicato das Indústrias de Calçados de Franca (Sindifranca) mostram que, entre novembro e dezembro de 2008, o número de funcionários na indústria de calçados de Franca passou de 26.193 para 17.372 trabalhadores, ou seja, 8.821 postos de trabalhos foram perdidos em apenas um mês. No ano de 2009, no mesmo período também ocorreu uma queda do número de funcionários: no mês de novembro passou de 25.435 para 17.619 em dezembro. No ano de 2010 também se verificou essa queda do número de empregos na cidade. Em novembro desse ano, o número de funcionários atingiu 27.909 e no mês seguinte ocorreu uma queda para 20.405 postos de trabalho (SINDIFRANCA, 2010; 2011).

Esta situação de desemprego no final do ano, na cidade de Franca, é frequente entre os trabalhadores. Esse quadro de desemprego em Franca é marcado pela sazonalidade.

Porém, além desta sazonalidade presente no mundo do trabalho, no ano de 2009, a cidade de Franca, que sentiu os reflexos também da crise financeira dos EUA, presenciou várias fábricas fechando suas portas. Os trabalhadores das indústrias sentiram as consequências dessa crise, diante da perda de seus postos de trabalho.

Em notícias do Jornal Comércio da Franca, do dia 03 de fevereiro de 2009, foi destaque o anúncio do encerramento das atividades de algumas fábricas e demissões de muitos trabalhadores. Entre as fábricas algumas são tradicionais na cidade de Franca. A fábrica Yukon, especializada na produção de sapatênis, que também adotava o nome Adventure, demitiu no fim de janeiro 26 funcionários da fábrica da Vila São Sebastião na cidade de Franca. Essa empresa, que já chegou a ter 200 funcionários e produção em torno de dois mil pares/dia, encerrou suas atividades na cidade. Outra notícia, do mesmo dia, foi o fechamento de uma das mais tradicionais empresas calçadistas de Franca, a Democrata, que fechou suas unidades de corte e pesponto de Cássia e Capetinga (MG), demitindo 158 funcionários. O fechamento ainda era estudado desde o ano de 2007 e teria ocorrido em razão da crise econômica de 2008 (CALÇADOS Yukon, JORNAL COMÉRCIO DA FRANCA, 2009).

Dados do CAGED/MTE³⁶ mostram que em janeiro de 2010 a cidade de Franca teve 2.509 admissões no setor calçadista e ao longo dos meses iniciais do ano ocorreu um aumento dessas admissões. Em fevereiro teve 3.218; em março, 3.777; em abril, 3.008 admissões

³⁶ Dados do CAGED/MTE utilizados na Resenha Estatística do Sindifranca (2011).

respectivamente. A partir desse mês começa a ter uma queda dessas admissões, efeito da sazonalidade existente nesse setor. Em setembro, as admissões continuaram a diminuir, tendo um total de 2.265; em outubro, 1.741; em novembro, 983 e em dezembro, 335 admissões no setor calçadista. Um efeito contrário acontece com as demissões, que nesse mesmo ano, em novembro, atingiu a marca de 2.429 demissões, já no mês seguinte chega a 7.839 demissões no setor calçadista da cidade de Franca.

Mesmo com todo esse reflexo, a indústria de calçados não deixou de representar uma forte e importante economia para o país. O polo calçadista de Franca ainda é composto por um conjunto de atividades que integram a cadeia produtiva do calçado, como as indústrias curtumeiras, de calçados, de máquinas e equipamentos para a sua fabricação, de componentes, de solas e solados de couro e de borracha, indústrias e estabelecimentos comerciais e de serviços que se dedicam à manutenção do maquinário e ferramentas usadas na confecção do calçado.

Em Franca, a indústria se especializou na produção de calçados masculinos de couro e produz tanto calçados de baixo custo, voltados para as classes de menor poder aquisitivo, como também os clássicos calçados sociais e calçados esportivos de qualidade (GORINI et al., 2000, p. 21). A produção de calçados masculinos corresponde a 84% da produção, os femininos cerca de 14% e os infantis apenas 2% (SINDIFRANCA, 2010).

Visto a importância do setor calçadista na economia brasileira e a grande representação da cidade de Franca dentro desse setor, é importante discorrer sobre a história da indústria de calçados de Franca.

4.2 INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM FRANCA

A cidade de Franca situa-se ao nordeste do Estado de São Paulo, a cerca de 400km da capital do Estado. O município abrange uma área de 606Km². Os primeiros resultados do Censo 2010 apontam 318.785 o número de habitantes, dos quais 155.539 são homens e 163.246 são mulheres. O total da população urbana, no ano de 2010, foi de 313.128; e a população rural foi de 5.657 pessoas (IBGE, 2010).

O relevo da área urbana de Franca é composto por três colinas, separadas por cursos d'água como o Ribeirão dos Bagres e o Córrego do Cubatão: a colina mais alta é a da Estação,

seguida pela colina Central e a mais baixa é a colina de Santa Rita. A zona urbana de Franca aparece na parte mais elevada do município que corresponde à Serra de Franca. Essa área mais alta do relevo de Franca, conhecida também por Espigão, foi aproveitada para o estabelecimento de ferrovias e rodovias, antigas e modernas, devido à facilidade de construção das estradas em áreas quase planas.

Na economia da Região Administrativa (RA) de Franca, destaca-se a indústria de calçados. Este município responde por parte significativa da produção nacional de calçados. Boa parte dessa produção é destinada à exportação. A indústria de calçados também mobiliza outras atividades importantes relacionadas a insumos, máquinas e equipamentos para as empresas. A economia regional também é movida por outras indústrias de transformação, como metal-mecânica, moveleira, de alimentos e bebidas, de produtos elétricos, de confecções, de açúcar e álcool e de fertilizantes. Na agricultura, Franca se destaca no cultivo da cana-de-açúcar (FUNDAÇÃO: SEADE, 2011).

A cidade de Franca é destaque na fabricação de calçados masculinos de couro, conhecida como a capital do calçado. É sede de importantes indústrias de pequeno a grande porte.

Para entender a história do calçado de Franca, é de suma importância fazer um resgate histórico da produção coureiro-calçadista na cidade.

Muitos autores, como Chiachiri Filho (1986), destacam a localização em que o município se encontra. Na chamada Estrada dos Goyazes, encontra-se a primeira fase do povoamento, em relação a mineração no século XVIII.

Cortando o Sertão que se achava entre os Rios Pardo (a oeste), Grande (ao norte) e os indecisos limites da Capitania de São Paulo com a de Minas Gerais (a leste), a “Estrada dos Goyazes” possibilitava a afluência de viandantes, mineradores, e negociantes em direção ao ouro de Vila Boa e seus arredores. Ao longo da Estrada iam florescendo os pousos. Colocados estrategicamente para facilitar a caminhada dos “andantes” por aquele sertão, os pousos constituíram a primeira forma que assume o povoamento da região. São eles modestos núcleos populacionais cuja esperança de desenvolvimento fenece à medida que decai a produção das minas de Goiás. Esta primeira fase de desbravamento e povoamento é obra dos paulistas (CHIACHIRI FILHO, 1986, p.16).

Guiraldelli (2006) destaca que essa estrada correspondia à rota de passagem mercantil que interligava São Paulo ao sertão de Goiás e Mato Grosso. A sua importância se deu por meio da circulação de produtos e de gado entre os Estados. E ainda porque pelo Caminho dos

Goiases, também conhecido como Estrada do Sal, foram surgindo diversos núcleos populacionais.

Tosi destaca que “[...] ao longo da estrada de Goiás; à medida em que os transportes foram evoluindo da tropa para a boiada e, destas para os carros de bois, a Estrada Real passou a ser denominada a Estrada do Sal” (TOSI, 1998, p. 37).

Palermo (1980) também afirma que Franca também tinha uma abundância em gado e isso pode ter levado a uma iniciativa econômica que permitisse que Franca se transformasse em um centro industrial de couros, como também um centro leiteiro, com a criação de gado e, por seguinte, como o maior parque industrial de calçados, devido à abundância da matéria-prima, como o couro.

Navarro (2006) afirma que, apesar da grande importância dessas atividades, o comércio de sal e a atividade criatória não são suficientes para explicar o surgimento e a expansão da atividade coureiro-calçadista de Franca.

A história de Franca remonta ao povoamento do Sertão do Capim Mimoso, no século XVIII, quando a produção aurífera começa a declinar, com a criação de gado (NAVARRO, 2006).

Em relação a essa atividade, Tomazini destaca

[...] a pecuária ia, aos poucos, ganhando preponderância econômica. A criação de gado suíno, eqüino, ovino, caprino e, sobretudo, vacum - além de gerar pujante comércio de intermediação, propiciou, em virtude da abundância de couro, o desenvolvimento de atividades artesanais de curtimento, a instalação de selarias voltadas à confecção e conserto de arreios para tropeiros e viajantes, bem como a implantação de oficinas produtoras de calçados artesanais: botas, chinelos, sandálias de couro cru e “sapatões”. Aqui reside o germe da produção calçadista francana (TOMAZINI, 2003, p. 114; 115).

Com a expansão do município, Franca torna-se a "Freguesia de Nossa Senhora da Conceição da Franca e Rio Pardo", em 1805; e em 1824 é elevada à condição de Vila Franca do Imperador. Para Chiachiri Filho (1986), Franca, na verdade, já teria nascido freguesia, pelo motivo da expansão de seu povoamento residencial e o crescimento do número de estabelecimentos comerciais, pelo Sertão, na Estrada de Goyazes. Aí forma-se o arraial, sede da Freguesia.

A importância do significado econômico da pecuária, do comércio, também fez surgir em Franca outras atividades e, de acordo com Chiachiri Filho, os sapateiros, carpinteiros, etc.

[...] em 1813, por exemplo, surgem os alfaiates [...]. [...] O aumento e desenvolvimento econômico da população propiciam, em 1820, o estabelecimento no arraial (ou nos seus arredores) de um cirurgião, de um “funcionário”, de um “artista” e de dois mestres de primeiras letras. Todas essas profissões, dependentes da sociedade rural, dão à Freguesia um certo ar urbano. Carpinteiros, tropeiros, seleiros etc., completam o quadro (CHIACHIRI FILHO, 1986, p. 169).

De acordo com Tosi (1998), baseado em Deffontaines³⁷ (1945), a criação da Freguesia de Nossa Senhora da Conceição da Franca ocorreu em 1805, no período em que Antônio José de Franca e Horta governou São Paulo – 1802 a 1811.

Tosi (1998) também destaca que em 1816 apareceu a Vila Franca Del Rey e em 1824 essa Vila acabou sendo denominada de Franca do Imperador. A Franca do Imperador é elevada à categoria de cidade em 1856.

Até a década de 1850, Franca era um simples entreposto comercial, por onde passavam as mercadorias e o comércio era à base de troca, mas nos anos seguintes, a partir de 1854, a situação começa a mudar e a pecuária e a condição de entreposto de sal passam a coexistir com os engenhos de cana, que permitiram um crescimento da produção mercantil, a produção como valor de troca. Nas décadas seguintes, expandem-se as lavouras de café, a agricultura destinada à exportação. Em consequência, começava a se expandir a produção de mercadorias e a se desenvolver a divisão social e espacial do trabalho nos municípios onde a cafeicultura se alastrava, como foi o caso de Franca (NAVARRO, 1998, p. 26; 29).

[...] a Fazenda agrícola de produção em escala [...] chegou à região apenas com a cafeicultura, no último quartel do século XIX e adquiriu sua maior expressão com a chegada da ferrovia em 1886 em Batatais e em 1887 em Franca. Até então, as comunicações e os transportes eram executados por meio de tropeiros, com os seus comboios de mulas, dos boiadeiros, que tangiam rebanhos inteiros, e dos carreiros, com suas juntas de bois (TOSI, 1998, p. 33).

Os trilhos seguiam os cafezais daquela região, produto com grande importância na economia brasileira a partir da segunda metade do século XIX.

Paralelamente à expansão cafeeira, começava a prosperar em Franca, a indústria de curtumes.

Suzigan destaca que, ao final o século XIX, a expansão ferroviária foi um estímulo à atividade artesanal local de artigos de couros, por proporcionar o atendimento do mercado de

³⁷ DEFFONTAINES, Pierra. Regiões e paisagens do Estado de São Paulo: primeiro esboço da divisão regional. **Boletim Geográfico**. Ano 3. n. 25, 1945, p. 19.

trabalhadores rurais, prósperos com a cultura cafeeira. Porém, a produção ainda guardava as características de uma atividade tipicamente artesanal (SUZIGAN, 2000).

A expansão das atividades artesanais, decorrentes da acumulação cafeeira, pode ter impulsionado o florescimento da indústria calçadista, pois utilizava o couro como matéria-prima. Assim, nas últimas décadas do século XIX, proliferaram os curtumes, as sapatarias e oficinas artesanais no local.

O primeiro curtume instalado na cidade foi denominado “Cubatão”, construído em 1885 pelo Padre Alonso Ferreira de Carvalho, às margens do rio Cubatão (NAVARRO, 1998, p. 31; 32). De acordo com Navarro (2006), os artigos de couro para uso próprio e alguns dos comercializados ou mesmo trocados, elaborados com couro cru por trabalhadores pouco qualificados, começam agora a ser produzidos com couros curtidos, de vários tipos, e como mercadorias, por trabalhadores que tendem a se especializar no ofício e a exercê-lo no âmbito urbano (NAVARRO, 2006, p. 54).

Segundo Barbosa (2004),

Para atender as necessidades dos tropeiros e mercadores que transitavam pela afamada “Estrada de Goias”, um dos mais importantes caminhos de boiadas, os artesões locais, desde a década de 1820, já produziam arreios, sapatões de atanado, sandálias, coberturas para carros de bois, bainhas para facas, lombilhos, silhões, badanas e canastras, entre outros artigos de couro. Certamente, foi o fluxo intenso de couros por esta estrada que estimulou o surgimento de curtumes em Franca já na década de 1880 (BARBOSA, 2004, p. 19).

Em 1906, é criado o segundo curtume, conhecido como curtume Progresso. E em 1910, a cidade de Franca já contava com três curtumes.

Até 1908 não eram muitas as fábricas de calçados na cidade, o trabalho era todo manual, para o qual se utilizavam de instrumentos como o prego e a banqueta. Além disso, produziam chinelos, calçados grosseiros, utilizados por trabalhadores rurais, conhecidos como sapatões, botas e outros tipos de calçados (NAVARRO, 1998, p. 32).

Segundo Tomazini (2003), em 1918, Carlos Pacheco de Macedo, um antigo carreiro natural de Formiga (MG), adquiriu o Curtume Progresso, remodelando seu maquinário importado da Alemanha. Juntamente com um sócio, instalou, em 1921, a “Calçados Jaguar”, primeira indústria de calçados da cidade a utilizar máquinas e a produzir em larga escala.

O início do século XX marca o aparecimento da atividade manufatureira em Franca. Em 1910 já havia 18 fábricas de calçados na cidade, que produziam

basicamente os “sapatões” utilizados na zona rural. Em 1921, é fundada a empresa pioneira na cidade, a Calçados Jaguar, que diferentemente das outras fábricas já existentes possuía um processo altamente mecanizado, com maquinário oriundo da Alemanha. Porém, a Jaguar veio à falência logo em seguida, em 1926 (SUZIGAN, 2000, p. 25).

Tosi (1998) destaca que para a montagem da “Jaguar” foram necessários novos equipamentos, que exigiram uma reestruturação das empresa. A partir disso, a Jaguar não deixara de ser selaria e comércio de matéria-prima e insumos para ser tão somente fábrica de calçados, porém verificou-se um significativo investimento em maquinário, que posteriormente acabou conduzindo a uma especialização das atividades da empresa voltada para calçados.

Um filme sobre a “Calçados Jaguar”, com cerca de 10 minutos de duração, revela aspectos do funcionamento dessa empresa. É possível observar como o processo de trabalho era estruturado, destacando a produção seriada com o uso de máquinas e a divisão do trabalho dentro da fábrica. Navarro (1998) destaca que a produção já estava organizada em seções na “Jaguar”. A fábrica incorporava a mão de obra feminina e de forma discriminatória, conforme ressalta a autora em relação à seção de pesponto, “[...] essa seção empregava pelo menos 30 trabalhadores, em sua maioria mulheres. Apesar de executarem as mesmas tarefas que os homens, as mulheres recebiam uma remuneração inferior” (NAVARRO, 1998, p. 38).

Essas formas de trabalho visam ainda mais ao prolongamento da jornada de trabalho e à própria intensificação do trabalho dentro das fábricas.

Com relação ao maquinário, Tosi (1998) baseado nesse filme, sobre a “Calçados Jaguar”, percebeu que o maquinário embora fosse vultoso, parecia um tanto obsoleto para o ano de 1920. “Basicamente, tratavam-se de duas fileiras de máquinas, estando cada qual posicionada em função de um eixo único movido por motor elétrico de grandes proporções para a época [...]. Ao eixo estavam atadas correias que movimentavam as máquinas” (TOSI, 1998, p. 164).

Ferreira destaca que o processo de trabalho na Jaguar,

[...] vai permitir a apropriação de força de trabalho suplementar, como o trabalho feminino, que a Jaguar vai empregar em grande escala, o prolongamento da jornada de trabalho e a própria intensificação do trabalho, pois o ritmo da produção passa a ser ditado pela máquina (FERREIRA, 1989, p. 51).

Barbosa (2004) atesta que as empresas que impulsionaram a consolidação do parque industrial calçadista da cidade, passando pelas décadas de 1930, 1940, 1950 e 1960, inserem-se dentro de um contexto da falência da “Calçados jaguar”, em fins dos anos 20 e início dos anos 30, isto é, no momento da crise cafeeira.

Em 1926, é decretada a falência de Carlos Pacheco, mas a sua importância foi de grande destaque ao desenvolvimento das indústrias, conforme afirma Ferreira,

[...] trouxe em seu bojo a rica potencialidade dos novos métodos produtivos para o desenvolvimento industrial e para a definitiva ascensão das formas capitalistas de produção, com a substituição das importações e a criação de um mercado interno capaz de absorver a produção calçadista em escala ampla, que os novos métodos e processos de trabalho proporcionaram (FERREIRA, 1989, p.141).

Tomazini (2003) destaca que já na década de 1930 a mecanização já dava grandes saltos. Além da Honório & Cia, que posteriormente tornou-se a Calçados Peixe, surge outra importante indústria de calçados na cidade, de propriedade de Antônio Lopes de Mello, que existia desde 1921 e passa em 1936 a importar máquinas da Alemanha.

O processo de industrialização em Franca começou a se intensificar por volta dos anos de 1930, “[...] utilizando máquinas e a produção fabril, substituindo os artesãos do couro, detentores dos meios de produção e fabricantes do produto em pequenas escalas” (FARINELLI, 2003, p. 82).

Assim, segundo Tosi (1998), vão surgindo novos grupos econômicos na cidade, como a Samello e a Amazonas. Para Farinelli,

O início da produção em larga escala e o advento da divisão do trabalho transformou o artesão do couro, que em sua atividade acompanhava todo o processo de confecção do calçado, em “oficial do sapato”, instalando e intensificando a fragmentação e a desqualificação das tarefas. Substitui-se o artesanato pela manufatura (FARINELLI, 2003, p. 82).

Navarro (2006) destaca que nesse período ocorreu a crise de 1929³⁸, que fez diminuir a demanda por calçados e, nesse quadro recessivo, a indústria de calçados alegava estar em superprodução.

³⁸ A crise de 1929 é também denominada como “A Grande Depressão” e foi a maior de toda a história dos EUA. A Crise atingiu o mercado de ações e em 24 de outubro de 1929 ficou conhecida como a “quinta-feira negra” em que ocorreu o crack da Bolsa de Valores de Nova York. Essa crise foi marcada pela superprodução e pelo consumo, propagando-se dos países centrais para a periferia do mundo capitalista. Ela se distinguiu das outras

Nos anos de 1929, a situação das indústrias de calçados já era decadente, e entre os anos de 1933 e 1934, segundo Tosi, a situação parece ter ficado mais aguda para as indústrias. De acordo com Tosi,

Os produtos passavam a ser classificados como sapatos de couros, de lona, chinelos de tecido, chinelos de couro, sapatos para homens e meninos, botinas para homens e meninos, sapatos para senhoras e meninas, sapatinhos de crianças, sandálias, tamancos, botinões, etc. Assim, verificava-se um esforço na busca de matérias-primas mais baratas, como tecidos e lonas, uma produção destinada a mercados e clientelas específicos e o surgimento de produtos extremamente baratos, fazendo com que o acesso aos produtos fosse aberto àqueles segmentos que, anteriormente, só de forma esporádica tinham o hábito de calçar os pés (TOSI, 1998, p. 220).

Pouco depois, desse período, a economia brasileira começa a se recuperar da crise. “O setor calçadista, estimulado pela retomada da tendência expansionista do mercado interno [...] beneficiou-se também do acordo firmado entre o Brasil e a Alemanha, em 1937, que permitia a importação de maquinaria para a produção de calçados” (NAVARRO, 2006, p. 69; 70).

Outro ponto importante que a autora destaca também é acerca da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), que pode ter se tornado também um obstáculo ao progresso técnico, dificultando a reposição de peças para a maquinaria, principalmente a de origem europeia, e maiores dificuldades encontravam aquelas empresas que utilizavam máquinas alemãs ou tchecas. Por outro lado, a Guerra também trouxe um aumento da demanda, que estimulou a produção do país.

Seguindo essa conjuntura, Navarro (1998) destaca que, tempos mais tarde, dentro desse âmbito competitivo, a empresa norte-americana United Shoe Machinery Corporation (USMC) adquiriu as máquinas importadas por Lopes de Mello, substituiu-as por maquinário

crises por ser muito mais ampla e com maior gravidade. Atingiu partes do mundo de forma tão violenta que provocou uma desorganização geral do sistema econômico capitalista (PEREIRA, 2006).

Antes da Primeira Guerra, os EUA haviam se tornado o maior credor, emprestando dinheiro a outros países para que adquirissem produtos norte-americanos. Isto fazia com que a população consumisse cada vez mais. “Além da escalada na produção e no consumo, o galope dos Estados Unidos rumo à liderança econômica do mundo fora acompanhado – desde 1927 – por uma febre incontrolável de especulações com ações” (BRENER, 2002, p. 07). A economia dos EUA presenciava uma fase de superaquecimento, porém em 1929, a especulação nas Bolsas não mais podia ser acompanhada pelo crescimento da produção, pois não havia mais mercados. O juro alto tornava o dinheiro mais caro e inibe os empréstimos às atividades produtivas. Em outubro de 1929, as ações da Bolsa de Nova York haviam perdido 40% de seu valor. Milhares de especuladores estavam na miséria. Com essa crise, os norte-americanos perderam grande parte de sua capacidade de importação de produtos, por exemplo, do café brasileiro, que representava 70% dos negócios com o exterior. Assim, a quebra da Bolsa de Nova York bloqueou, por muito tempo, o maior mercado do café brasileiro que eram os EUA, e como consequência disso foi o enfraquecimento da oligarquia cafeeira (BRENER, 2002).

norte-americano, com sistema de leasing³⁹. Assim, a USMC monopolizou o mercado de máquinas para calçados na cidade de Franca, o que levou a um salto na produção de pares de calçados.

A calçados Samello S/A foi constituída em 1953, por Miguel Sábio de Mello e de acordo com Navarro,

A Calçados Samello S/A é, certamente, a empresa calçadista brasileira que mais incorporou a orientação da United Shoe na confecção de calçados. Essa empresa tornou-se referência para o setor calçadista brasileiro e latino-americano, desde meados de 1950, por incorporar e propagar aquelas diretrizes produtivas, e essa ação propagadora integra sua filosofia (NAVARRO, 2006, p. 81).

Juntamente com seus familiares, Miguel Sábio de Mello realizou uma viagem aos Estados Unidos em 1947, visando conhecer os avanços tecnológicos da produção de calçados. Nessa viagem trouxe o conhecido mocassim⁴⁰, que revolucionaria os processos convencionais de confecção de calçados (BARBOSA, 2004; NAVARRO, 1998).

Assim, em meados da década de 1940, é que se começa a desenvolver a indústria calçadista de Franca, processo iniciado pouco antes, com o advento do Estado Novo e beneficiário de sua política econômica. E no ano de 1950 é que a produção de calçados assume o comando da economia do município.

Nas décadas de 1950 e 1960 o parque industrial calçadista francano se expande e esse estímulo à industrialização que o país vivenciava, traduziram para o setor calçadista o incremento da produção nacional, possibilitando, contudo, a importação da maquinaria. Isso favoreceu a ampliação do número de empresas na cidade.

A produção francana de calçados se expandiu. Ferreira (1989) revela que nos anos de 1950, esta representava 48,7% do total da produção industrial desse município. E em 1960, o valor já correspondia a 52,7% da produção realizada na cidade de Franca e esse percentual se elevou para 61,2% em 1965.

³⁹ Arrendamento mercantil. Considera-se arrendamento mercantil, para os efeitos da Lei 7.132, de 26 de outubro de 1983, “o negócio jurídico realizado entre pessoa jurídica, na qualidade de arrendadora, e pessoa física ou jurídica, na qualidade de arrendatária, e que tenha por objeto o arrendamento de bens adquiridos pela arrendadora, segundo especificações da arrendatária e para uso próprio desta” (LEI 7.132 de 26 de outubro de 1983. BRASIL, 1983b).

⁴⁰ Este produto era artesanato indígena norte-americano, o modelo representava uma inovação, por ser montado de baixo para cima, a partir do solado e era mais leve do que o palmilhado que era até então produzido nas indústrias de calçados de Franca (TOMAZINI, 2003, p. 120).

Essa facilidade para obtenção de máquinas e o crescimento do mercado consumidor permitiram que algumas das fábricas de calçados francanas ampliassem as suas instalações. Para Navarro,

A incorporação cada vez mais de maquinaria à produção permitiu que as empresas calçadistas que se expandiam passassem a ampliar a produção dos calçados tradicionalmente confeccionados em Franca, como as botas, os ‘sapatões’ e os sapatos montados que passaram a ser produzidos em diferentes sistemas de produção (NAVARRO, 2006, p. 91).

Com a intensificação da mecanização da produção calçadista, nos anos de 1950, várias operações utilizadas na produção dos ‘sapatões’ e na produção do sapato montado, como o corte de aviamentos e o pesponto, passaram a ser realizadas no interior das fábricas que se ampliavam. Até então, a maioria dessas operações era realizada manualmente em domicílio ou bancadas (Idem, p. 94).

Na década de 1960 é que se acelerou ainda mais o crescimento de indústrias, o que também propiciou o início das exportações. Até a década de 1960, a produção brasileira de calçados estava voltada exclusivamente ao mercado interno e seu produto se caracterizava por ser de qualidade bastante inferior.

A exportação dos calçados de Franca tem início em 1969 e nesse período não se acelerava somente o crescimento de indústrias, mas também as produtoras de máquinas, equipamentos e componentes para calçados. Segundo Navarro, as exportações brasileiras de calçados pouco antecederam as francanas; ambas tiveram início na década de 1960 e firmaram-se na década de 1970. "A exportação de calçados brasileiros, que se iniciara timidamente por volta de 1964 com a comercialização de 133 mil pares, avoluma-se a partir de 1969, quando ultrapassou um milhão de pares" (NAVARRO, 1998, p. 112).

Destaca-se que nos anos de 1960 e 1970 o país viveu o milagre econômico, um momento marcado pela expansão econômica frente à ampliação dos investimentos em diversos setores da economia, que gerava uma maior rentabilidade para o capital industrial do que para o ramo da agropecuária. Ao mesmo tempo em que se vivenciava uma fase dourada desse “milagre”, um novo fato ganha repercussão no ano de 1973, conhecido como o “choque do petróleo”, e ainda, no ano seguinte, o mundo atravessa um momento de recessão, desmoronando o quadro do milagre econômico (GUIRALDELLI, 2006, p. 129).

Na década de 1970, marcada pela crise de esgotamento do padrão produtivo pautado nos modelos taylorista/fordista, a indústria brasileira de calçados se ramificou na produção de dois segmentos, passando a produzir calçados de couro e calçados de materiais alternativos.

Destes, o calçado de couro estava voltado em larga escala para a exportação, enquanto o segundo se destinava quase que exclusivamente ao mercado interno (Idem, p. 130).

Também nessa década, a indústria calçadista francana consolidou-se. Havia uma enorme demanda do mercado interno, estimulada pelo processo de industrialização e urbanização em que o Brasil vivia além das oportunidades de expansão da produção para a exportação. Isso para Navarro (2006) criou em Franca um extenso volume da produção de calçados, de ampliação das unidades produtivas e uma grande oferta de empregos no setor calçadista.

A comercialização dos calçados produzidos em Franca no mercado internacional teve início em 1969, quando a Calçados Samello S.A. realizou o primeiro embarque para o exterior. Durante a década de 1970, as exportações de calçados produzidos em Franca vão se consolidar, tornando o município o maior pólo exportador de calçados masculinos de couro do país [...] (NAVARRO, 2006, p. 146; 147).

As exportações de calçados brasileiros apenas se firmaram em meados da década de 1970 quando as indústrias se adequaram para atender às demandas tanto do mercado interno quanto as exigências do mercado externo, que se centravam no cumprimento de rígidos prazos de entrega, na grande necessidade de fabricar produtos com maior qualidade, padronizados e a preços competitivos (NAVARRO, 2006, p. 148).

Com o aumento do volume da produção, houve um crescimento do número de trabalhadores empregados, direta e indiretamente nas empresas calçadistas francanas. Essa ampliação do volume da produção e a procura de trabalhadores qualificados levou à instalação, na cidade de Franca, de instituições destinadas a dar suporte a esse setor, como o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, que atuava na área de treinamento de mão de obra para a indústria calçadista e o Núcleo Tecnológico de Couros, Calçados e Afins, do IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo, na área de pesquisa, desenvolvimento de produtos e tecnologias para as indústrias de calçados e na formação de técnicos especializados em controle de qualidade (NAVARRO, 2006, p. 158).

Nas décadas de 1970 e 1980, a exportação impulsionou mais o desenvolvimento desse setor, principalmente para o mercado dos Estados Unidos. Segundo Canôas,

O desenvolvimento gradativo da indústria francana fez com que a população das áreas rurais vizinhas e também de cidades próximas do Estado de São Paulo e do Estado de Minas Gerais, se sentisse atraída pelos postos de trabalho criados pela industrialização do couro, em Franca. O fenômeno

da industrialização francana propicia relativa facilidade de emprego e trabalho a grande contingente de trabalhadores. Franca, ainda hoje, é um atrativo para a busca do novo emprego, ainda que com salário baixo (CANÔAS, 1993, p. 51).

Em virtude desse aumento crescente do volume da produção de calçados, para atender à demanda interna e externa, a capacidade instalada das fábricas era sempre ultrapassada.

Aumentar a capacidade de produção implicava a contratação de um número maior de trabalhadores, a aquisição de máquinas e equipamentos e a necessidade de ampliação das instalações físicas das empresas. O espaço físico das empresas começou a ficar pequeno face ao aumento do volume da produção (NAVARRO, 2006, p. 167).

A autora ainda destaca que isso fez com que as empresas que tinham capitais para adquirir a maquinaria necessária para o conjunto das etapas do processo produtivo, que vinham ampliando desde 1950 sua capacidade física instalada, estruturando todas as etapas de produção sob o mesmo pavilhão industrial, começassem o processo de transferência de algumas das operações para fora de seus limites físicos, como foi o caso da costura manual e o pesponto, que saíram primeiro.

Assim, as fábricas passaram a recorrer ao trabalho em domicílio. Como a costura manual não requer o uso de máquinas, não foi difícil a sua transferência para fora do espaço físico da empresa.

Segundo Silva (1998), a flexibilização dos calçados em Franca, embora tenha se iniciado na década de 1950, aumentou significativamente nos anos de 1990.

Em meados de 1970, juntamente com o aumento do volume da produção e da ampliação da oferta de postos de trabalho pelas indústrias calçadistas francanas, que se intensifica a prática de se transferir para as bancas ou para o domicílio do trabalhador a realização de algumas das operações do processo do calçado.

Na cidade de Franca, a atividade econômica mais importante é a fabricação de calçados, que se acentuou muito mais após os anos de 1970 e o início das exportações dos calçados francanos. Silva (1998) destaca que,

[...] as indústrias de calçados de Franca costumam contratar outras empresas para a realização de algumas etapas da fabricação dos calçados, principalmente o pesponto, a costura manual e o corte. Esse trabalho é conhecido como façomismo – ou “terceirização” da produção [...] (SILVA, 1998, p. 91).

Navarro também evidencia a crise vivida nos anos de 1980, quando o país vivenciava uma crise econômica e, mesmo assim, a indústria brasileira de calçados foi um dos poucos setores que conseguiu se expandir frente a essa crise. A expansão da produção de calçados no país foi possível nesse período dada à ampliação das vendas no mercado internacional e, em vários momentos, resultou no aumento da demanda no mercado interno (NAVARRO, 2006, p. 183).

Silva (1998) também destaca que nos anos de 1980, o cenário em Franca era de aumento das exportações e das vendas no mercado interno, apesar das queixas a respeito do setor com relação à crise dessa época (SILVA, 1998, p. 49).

As exportações de calçados, durante a primeira metade dos anos de 1980, tiveram um peso significativo para o desempenho do setor calçadista francano. Nos anos de 1983 e 1984, o volume de calçados destinados ao mercado externo superou pela primeira vez aquele dirigido ao mercado interno (NAVARRO, 2006, p. 186).

Isso pode ser explicado através da crise vivida no mercado internacional desde os anos 1980, que favoreceu as exportações brasileiras de calçados nos anos de 1983 e 1984.

As empresas calçadistas francanas puderam fornecer ao mercado internacional calçados de couro com qualidade ligeiramente inferior aos produzidos na Itália e na Espanha, mas com preços significativamente menores em comparação ao calçado produzido naqueles países (NAVARRO, 1998, p. 153).

A partir de 1985, embora a produção estivesse voltada para o mercado externo, a maior parte dos calçados produzidos no município era destinada ao mercado interno.

Em 1986, a produção francana de calçados alcançou a marca histórica de 35 milhões de pares. Essa marca nunca mais foi atingida. Esse crescimento no volume da produção foi creditado ao aumento da demanda no mercado interno provocado pelo Plano Cruzado.

Em 1986, 74% do total de calçados produzidos em Franca foram destinados ao mercado interno. Como destaca Navarro,

O desempenho positivo do setor elevou a 37.328 o número de trabalhadores formalmente contratados pelas indústrias calçadistas nesse ano, o maior número de assalariados empregados diretamente pelo setor em toda a história da produção de calçados francana. À época, os assalariados pelas indústrias chegaram a levar trabalho para ser realizado em casa após

cumprirem a jornada de trabalho na fábrica. O desempenho do setor calçadista provocou o aquecimento de toda a economia local, que depende basicamente desse setor produtivo (NAVARRO, 2006, p. 198).

Silva (1998) destaca que no ano de 1987 ocorreu uma queda brusca na produção de calçados em Franca,

[...] que passou de 35 milhões de pares em 1986 para 17 milhões naquele ano. O desemprego aumentou na cidade e a situação tornou-se bastante crítica. Nos anos seguintes, embora tenha se recuperado parcialmente a produção [...] não se conseguiu atingir o pico das vendas do período anterior a 1987 (SILVA, 1998, p. 51).

Nesse período, o resultado do Plano Cruzado, fazia com que os preços fossem congelados, os juros eram elevados e no ano seguinte, em 1987, esse reflexo se fez sentir, tendo início uma fase de declínio que se acirra em 1991, com as medidas facilitadoras das importações do Plano Collor, que alcançou seu ponto forte no ano de 1994, em virtude da problemática cambial do Plano Real, que, valorizando a moeda nacional, dificultou a atividade de exportação. Essa situação começou a se reverter em janeiro de 1999 (TOMAZINI, 2003).

Em 1988 e 1989, o volume da produção continuou declinando, porém a produção francana apresentava sinais de recuperação, com a produção que se elevava para 24 milhões de pares no ano de 1988 e 27 milhões de pares em 1989. Em 1990, o volume da produção brasileira de calçados continuou em declínio, chegando a 502,3 milhões de pares. Mas a produção francana manteve-se no mesmo nível do ano anterior.

Farinelli (2003) destaca que a oscilação na produção de calçados de Franca, a partir de 1987 e na década de 1990, se dá no mesmo período em que se disseminou a reestruturação produtiva em Franca.

A oscilação na economia do setor provocou reflexos nos demais segmentos sócio-econômicos e financeiros, em vários setores: produtivo, comercial e prestação de serviços, resultando em aumento significativo do desemprego que atingiu rapidamente os trabalhadores da indústria calçadista (FARINELLI, 2003, p. 86; 87).

Frente à dinamicidade econômica, de exportação e também em relação à competitividade que se instalava no mercado, novas exigências que foram postas no mundo

do trabalho trouxeram consequências para o setor calçadista de Franca, que teve de criar estratégias para sustentar a cadeia produtiva.

Os anos de 1990 deixaram marcas na economia francana, reveladas especialmente pelo acentuado quadro de desemprego e falência de muitas empresas de calçados. A alternativa para essa problemática, segundo Guiraldelli (2006), foi a reestruturação produtiva, visando à manutenção e sobrevivência das empresas do município. Isto fez com que aumentasse a informalidade e de setores prestadores de serviços, que contribuíram para a precarização do trabalho.

Guiraldelli (2006) afirma que no início dos anos 1990, com o governo de Fernando Afonso Collor de Mello (1990-1992), tem-se a adoção da cartilha neoliberal idealizada por países centrais no Consenso de Washington, em 1989, e como expressão desta, lança em seguida, em março de 1990, o “Plano Collor”, “[...] que consistia na criação de uma nova moeda, congelamento dos preços, limitação para saques em contas bancárias e abertura aos produtos importados” (GUIRALDELLI, 2006, p. 135). Isto propiciou diversas dificuldades ao setor calçadista de Franca, pois as indústrias não estavam preparadas para enfrentar a concorrência dos outros países.

Na atualidade, ter competitividade significa ter condições de sobrevivência no mercado, que se torna cada vez mais concorrido, sendo que as vantagens comparativas não são mais importantes, pois, deram lugar às vantagens competitivas; dificultando os negócios para empresas pequenas e médias de um país “em desenvolvimento”, como as indústrias calçadistas francanas (SILVA, 1998, p. 33).

A década de 1990 também é considerada por Pochmann (2001) como a segunda década perdida, pois foi marcada pelo crescente desemprego, pelo trabalho precário, endividamento interno e externo e concentração da renda, que trouxe sérias consequências para o mundo do trabalho.

Em 1994, com o Plano Real, evidenciava-se um desemprego na cidade de Franca, e que na conjuntura da concorrência dos produtos oriundos dos tigres asiáticos, estava dificultando a situação das indústrias francana. Assim, o Brasil passou a se defrontar com a concorrência de vários países produtores de calçados, como a China, Hong-Kong, Taiwan, Coreia do Sul, Tunísia, Malásia, Filipinas, Romênia, Indonésia, Tailândia e Vietnã (GUIRALDELLI, 2006, p. 136).

De acordo com Tomazini,

[...] Franca perdeu competitividade no mercado mundial, onde muitas empresas, graças à prática de dumping social, colocava produtos a preços imbatíveis. [...] O dumping social refere-se à prática através da qual ganha-se competitividade no mercado em virtude do baixo custo da mão-de-obra. No final de 1997 o custo médio da hora-trabalho na Alemanha orbitava em torno de U\$25,00, enquanto no Brasil era cerca de U\$3,00 e na China ficava em U\$0,50 (TOMAZINI, 2003, p. 48).

A valorização do Real, com o Plano Real, trouxe prejuízos aos exportadores, que vendiam seus produtos em dólares e pagavam suas despesas internas em reais. Isto trouxe consequências para a economia francana (TOMAZINI, 2003, p. 130).

Com isso, o calçado produzido no Brasil perde espaço no mercado mundial e o município de Franca atravessa uma onda de crises, atingindo as esferas econômica, social, política e demográfica do local.

Dessa forma, com o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), o Brasil se submete às prerrogativas do capital financeiro internacional, em que os ajustes econômicos eram voltados ao pagamento da dívida externa mediante o desmonte estatal no que tange aos investimentos em políticas sociais públicas (GUIRALDELLI, 2006, p. 137).

Nessa década de 1990, as mudanças circunscritas na relação capital/trabalho acarretaram um intenso processo de flexibilização, crescimento de trabalhos terceirizados, precários e informais, deteriorando as condições de vida e trabalho de grande parcela da população.

A indústria calçadista de Franca, para enfrentar a concorrência, teve que aumentar a sua produtividade, o que acarretou a redução da mão de obra formal, favorecendo o crescimento da informalidade do trabalho no setor.

Guiraldelli (2006) destaca que nessa década, na cidade de Franca, o marco é um acentuado quadro de desemprego e falência de empresas produtoras de calçados. A alternativa para tal problemática foi a reestruturação da produção com vistas à manutenção e sobrevivência das empresas existentes no município, o que resultou no aumento da informalidade e de setores de prestação de serviços, que contribuíram consideravelmente para a precariedade do trabalho.

A autora, então, afirma que, em Franca, essa reestruturação é pautada na flexibilização e informalidade do trabalho, na qual os trabalhadores perdem seus vínculos empregatícios, perdendo, dessa forma, a proteção social e os direitos trabalhistas que lhe eram assegurados.

O desemprego conjuntural resultante do caráter recessivo da nova política econômica aplicada no país, veio somar-se ao desemprego estrutural em curso, produto das novas tecnologias e da reestruturação produtiva que possibilitavam o enxugamento do quadro de trabalhadores sem significativa queda na produção (TOMAZINI, 2003, p. 131).

Dentre suas estratégias no âmbito da reestruturação produtiva, presenciou-se, em Franca, um deslocamento das indústrias, que passam a buscar regiões com mão de obra barata e em abundância, como o caso da migração delas para o Nordeste, além da terceirização que trouxe reflexos para os trabalhadores do setor.

Com relação à terceirização, Farinelli destaca que as empresas começam a terceirizar o processo de produção, seja no todo ou em partes, tendo como objetivo a redução de custos e sobrevivência no mercado, exaltando, assim, o trabalho informal,

[...] ausência de registro em carteira; condições precárias de trabalho; presença de trabalhadores jovens (incluindo até menores de 14 anos), além da abertura de novas frentes de fabricação de produtos de couro como cintos, carteiras, capas de celulares e outras (FARINELLI, 2003, p. 87).

Teles (2001), referindo-se à cidade de Franca, afirma que a terceirização,

[...] pode-se considerar, no cálculo estatístico, o grande responsável pelo desaparecimento do emprego estrutural, o de carteira assinada, mas não do mercado de trabalho, porque mesmo não sendo registrado, os trabalhadores continuam exercendo quase as mesmas funções precariamente nas microempresas terceirizadas, em bancas de fundo de quintal (TELES, 2001, p. 63).

Nesse mesmo período da reestruturação, há a competição internacional, o que motivou o empresariado a buscar formas e processos de se produzir bens e serviços com melhor qualidade e a preços competitivos, o que resultou na busca de novas tecnologias e modificações na organização do trabalho.

A implementação dessas mudanças está baseada no conjunto de métodos e técnicas da organização do trabalho, conhecido como modelo japonês ou toyotismo, presente no Brasil desde a década de 1980, e, nos anos 1990. Com o processo de reestruturação produtiva, vê-se um movimento de descentralização da produção, que é a terceirização (NAVARRO, 1998, p. 176).

Essa prática de subcontratação, no setor calçadista, por meio das bancas, é ampliada nesse período, com fins de redução de custos pelas empresas. É, nesse contexto, que muitas indústrias de calçados de Franca aderem ao movimento da reestruturação produtiva, inspirado no modelo japonês.

Diante da reestruturação produtiva, Navarro afirma que

[...] resulta daí uma série de experiências que vão sendo adotadas para reduzir os custos de produção que vão interferir na organização da produção e do trabalho, o que tem levado à sua intensificação, ao aviltamento salarial, à eliminação de postos de trabalho e à crescente informalização do emprego nesse setor (NAVARRO, 2006, p. 228).

O trabalho domiciliar presente na cidade de Franca representa a realidade da terceirização e, de acordo com Antunes (1998), isso resultou numa complexificação, heterogeneização e fragmentação dos trabalhadores e também na incorporação do contingente feminino no trabalho.

Em Franca, o que se observa é que as bancas executam uma parcela do processo de trabalho do calçado, marcadas pelo âmbito familiar, num cenário precário, num estabelecimento com vínculos empregatícios precários. Muitas vezes, os trabalhadores domiciliares compartilham seus trabalhos juntamente com outras questões pessoais, como a educação dos filhos. Assim, o espaço da casa agrega tanto o trabalho quanto a família. Este cenário já faz parte do cotidiano da cidade de Franca.

Tavares afirma que a terceirização ressuscitou o trabalho domiciliar, marcado por relações e condições de trabalho que não se vê dentro das fábricas,

As mudanças se traduzem em jornadas de trabalho mais longas, que se estendem, às vezes, pela noite e aos finais de semana e feriados; em locais de trabalho improvisados; na ausência de proteção social; na diminuição do poder de reivindicação e de negociação, na superexploração do trabalho da mulher; na incorporação do trabalho infantil; e no aviltamento do salário que, a depender do número de intermediários entre a empresa e o trabalho, é significativamente menor (TAVARES, 2004, p. 171).

A autora ainda afirma que essas mudanças, como a transferência de parte da produção realizada fora das fábricas, como o trabalho domiciliar, se constituem numa invasão ao ambiente familiar do trabalhador e propicia a prática de trabalho não pago, ao incorporar o trabalho toda a família, não deixando, dessa forma, lugar para outras dimensões humanas na vida do trabalhador.

As costureiras manuais de calçados que vêm trabalhando a domicílio têm acumulado esse serviço com os trabalhos domésticos e a educação dos filhos e, muitas vezes, contam com o auxílio das crianças para desempenhar as suas tarefas. Convivem dentro de casa com a família e o trabalho, sendo comum que a mesa de refeições da família fique a maior parte do tempo cheia de pares de calçados a serem trabalhados ou já prontos. A sala, a cozinha ou outros cômodos da casa são transformados em oficinas de produção de calçados. As mulheres param o serviço por alguns minutos, preparam rapidamente a refeição e voltam para o trabalho com os sapatos (SILVA, 1998, p. 94).

Diante desse quadro de intensa transformação do mundo do trabalho, verificado por meio da intensificação do trabalho, das condições insalubres do ambiente laboral, em bancas, é que a questão saúde do trabalhador deve ser analisada. É de extrema importância estabelecer uma reflexão sobre a saúde dos trabalhadores, em relação ao contexto e ao cenário das condições de trabalho dentro das indústrias de calçados de Franca.

5 A SAÚDE DO TRABALHADOR

[...] é necessário pensar a Saúde do Trabalhador desde a sua organização na sociedade e no trabalho, compreendendo-se essa realidade sob uma perspectiva de sujeitos coletivos, conhecendo-os e reconhecendo-os historicamente

(Jussara Maria Rosa Mendes, 2003a)

Neste capítulo, torna-se imprescindível abordar a questão da saúde do trabalhador, demonstrando, contudo, as ações voltadas para esse tema e para a compreensão do processo de saúde-doença dos trabalhadores.

De acordo com a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990⁴¹, fica claro que a saúde “é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”. Acrescenta em outro parágrafo que o Estado tem o dever de garantir a saúde, por meio de,

[...] formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1990a).

O cumprimento das ações voltadas para a saúde do trabalhador também é atribuída ao Sistema Único de Saúde (SUS) e também descritas na Constituição Federal, nessa mesma Lei nº 8.080,

*Entende-se por saúde do trabalhador [...] um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho [...]*⁴² (BRASIL, 1990a).

⁴¹ Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

⁴² Essa lei abrange a “assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; participação, no âmbito de competências do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho; participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador; avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde; informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem

No Brasil vem crescendo, nas duas últimas décadas, os estudos que relacionam trabalho e saúde. De acordo com Minayo-Gomez e Lacaz, a produção científica que aborda a saúde do trabalhador “[...] apresenta uma tendência continuada de crescimento nas últimas décadas, universalizando-se por muitas instituições universitárias, abrangendo diversas áreas do conhecimento [...]” (MINAYO-GOMEZ; LACAZ, 2005, p. 801). No entanto, mesmo reconhecendo essa evolução como positiva, do ponto de vista do número de publicações, sem entrar no mérito da qualidade dos trabalhos produzidos, dados de Wunsch Filho (2004) afirmam que ainda a produção brasileira representa menos de 1% dos artigos científicos sobre as relações entre saúde e trabalho.

Mendes (2003b) afirma, em um dos seus estudos, que nas teses e dissertações que, direta ou indiretamente, abordam questões da relação trabalho-saúde, os acidentes de trabalho são muito pouco abordados, assim como estudos referentes à situação dos trabalhadores terceirizados e menos ainda aqueles que tratam da situação dos trabalhadores.

Segundo Laurell e Noriega, a saúde dos trabalhadores é área prioritária de investigação dado que é tema privilegiado para a construção de um novo modo de entender e analisar a saúde-doença coletiva enquanto processo-social (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 21).

Minayo-Gomes e Thedim-Costa (1997) compreendem a Saúde do Trabalhador como,

[...] um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas – e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum. Essa perspectiva é resultante de todo um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana [...] (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 25).

Mendes (2003a) destaca em seu livro as abordagens de Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador. A autora destaca, de acordo com uma perspectiva evolutiva e conceitual, que na Medicina do Trabalho, seu enfoque principal da determinação do processo saúde/doença é individual, biologicista, em que seu desenvolvimento, como

como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional; participação, normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas; revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais e; a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquinas, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores” (BRASIL, 1990a).

especialidade médica, volta-se para o tratamento das doenças e para a recuperação da saúde, ou seja, assim que se detecta o efeito do evento acidente ou doença. A Medicina do Trabalho preocupa-se no sentido de agir para tratá-lo ou diminuir suas sequelas. O mesmo acontece no âmbito da Educação e da formação dos trabalhadores,

Os programas de educação para a saúde, partem de um diagnóstico técnico-estatístico das enfermidades, buscando desenvolver condutas individuais frente às patologias; não fazem um diagnóstico científico-social que permita a identificação de fatores causais; referem-se, fundamentalmente, à história natural da enfermidade, desconhecendo sua história social; enfocam o problema e as ações como questões individuais, para finalizar culpando o indivíduo e responsabilizando-o por sua própria saúde (MENDES, 2003a, p. 64).

A mesma autora enfoca que a Saúde Ocupacional, pelo seu enfoque ambiental e ecológico, dá conta, principalmente, dos aspectos relativos aos agentes ambientais, visando ações sobre eles. Porém, não exclui as questões sobre tratamento, mas enfatiza a prevenção da doença, ou seja, sua perspectiva é de controle desses agentes ambientais para diminuir sua ação sobre o homem. Assim, deve-se agir antes que surjam os efeitos da agressão. Com relação à Saúde do Trabalhador⁴³, o social é o determinante das condições de saúde.

Sem negar que os doentes devem ser tratados e que é necessária a prevenção de novas doenças, privilegia ações de promoção da saúde. Entende que as múltiplas causas das doenças têm uma hierarquia entre si, não sendo neutras e iguais. Há, portanto, algumas causas que determinam outras. Diferentemente das visões anteriores, propõe que os programas incluam a proteção, recuperação e promoção, de forma integrada, da saúde (MENDES, 2003a, p. 65)

⁴³ Lacaz (1996; 2007) também destaca essa questão, em que a Saúde do Trabalhador “é campo de práticas e conhecimentos cujo enfoque teórico-metodológico, no Brasil, emerge da Saúde Coletiva, buscando conhecer (e intervir) (n)as relações trabalho e saúde-doença, tendo como referência central o surgimento de um novo ator social: a classe operária industrial, numa sociedade que vive profundas mudanças políticas, econômicas, sociais. Ao contrapor-se aos conhecimentos e práticas da Saúde Ocupacional, objetiva superá-los, identificando-se a partir de conceitos originários de um feixe de discursos dispersos formulados pela Medicina Social Latino-Americana, relativos à determinação social do processo saúde-doença; pela Saúde Pública em sua vertente programática e pela Saúde Coletiva ao abordar o sofrer, adoecer, morrer das classes e grupos sociais inseridos em processos produtivos” (LACAZ, 2007, p. 757; 758). O autor se baseia em sua Tese de Doutorado sob o título “A Saúde do Trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical” (Universidade Estadual de Campinas. Tese de Doutorado, 1996). E também se baseia nos estudos de Tambellini AT, Porto MFS, Galvão LAC, Machado JMH. Política Nacional de Saúde do Trabalhador: análises e perspectivas. Rio de Janeiro: Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz; 1986.

A saúde do trabalhador está vinculada ao processo de relações sociais de produção que apontou uma necessidade de discussão dentro da rede pública de saúde do Brasil na década de 1980, impulsionada pelas lutas e reivindicações do movimento dos trabalhadores.

O campo saúde do trabalhador refere-se ao estudo que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. A saúde do trabalhador constitui uma área de atuação que tem como objetivo: a promoção e a proteção da saúde do trabalhador; o desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nas condições e no ambiente de trabalho; a organização e prestação da assistência aos trabalhadores como o diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 2001c; FERNANDES; GUIMARÃES, 2007, p.135).

Entre os determinantes da saúde do trabalhador, são compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, que são responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais, os riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles relacionados à organização laboral, presentes nos processos de trabalho. Dessa forma, “as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplem as relações saúde-trabalho e toda a sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial” (BRASIL, 2001c, p. 17).

Segundo Abramides; Cabral (2003), o objeto da Saúde do Trabalhador pode ser definido como o processo de saúde e doença dos homens juntamente com sua relação com o trabalho.

Pode-se dizer que o perfil de morbimortalidade dos trabalhadores no Brasil caracteriza-se pela coexistência de

[...] agravos que têm relação com condições de trabalho específicas, como os acidentes de trabalho típicos e as doenças profissionais, doenças que têm sua frequência, surgimento ou gravidade modificados pelo trabalho, denominadas doenças relacionadas ao trabalho, doenças comuns ao conjunto da população, que não guardam relação de causa com o trabalho, mas condicionam a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2004a, p. 06).

Porém, a escassez e inconsistência das informações sobre a real situação de saúde dos trabalhadores dificultam a definição de prioridades para as políticas públicas e o planejamento e implementação das ações voltadas à saúde do trabalhador, além de privar a sociedade de instrumentos importantes para a melhoria das condições de vida e trabalho.

Desde 2004, está em vigor a Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde. Esta política visa à redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho,

mediante a execução de ações de promoção e reabilitação na área de saúde. Suas diretrizes estão descritas na Portaria nº 1.125, de 6 de junho de 2005 e compreendem “a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da rede de informações em Saúde do Trabalhador, o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações” (BRASIL, 2005).

A Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), regulamentada pela Portaria nº 2.728/GM, de 11 de novembro de 2009, é uma das estratégias para a garantia da atenção integral à saúde dos trabalhadores. Ela é composta por 178 Centros Estaduais e Regionais de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e por uma rede de 1000 serviços sentinela de média e alta complexidade capaz de diagnosticar os agravos à saúde que têm relação com o trabalho e de registrá-los no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN-NET) (BRASIL, 2009b).

Os pressupostos para a efetivação da Rede de Serviços da RENAST afirma que

Qualificar os processos de Gestão e Gerenciamento dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador é abrir espaço e criar condições para a implantação e implementação das Políticas Públicas na área da Seguridade Social e pela sua complexidade e importância, na área da Saúde do Trabalhador. Contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos ofertados aos trabalhadores é contribuir para a consolidação da nossa democracia republicana (BRAGA JUNIOR, 2005, p. 85)⁴⁴.

O Ministério da Saúde desenvolve uma política de ação integrada com os Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, chamada Política Nacional sobre Saúde e Segurança do Trabalho (PNSST), em que as diretrizes compreendem: ampliação das ações, visando à inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no sistema de promoção e proteção da saúde; harmonização das normas e articulação das ações de promoção, proteção e reparação da saúde do trabalhador; precedência das ações de prevenção sobre as de reparação; estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador; reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e incentivo à capacitação e à educação continuada dos trabalhadores responsáveis pela operacionalização da política; promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e Saúde do Trabalhador (BRASIL, 2004a).

⁴⁴ III Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador – III CNST – “Trabalhar, sim! Adoecer, não!.. Coletânea de Texto, 2005.

A atenção integral à saúde dos trabalhadores compreende a construção de ambientes e processos de trabalho saudáveis e o fortalecimento da vigilância de ambientes à saúde. Também pressupõe que a atenção à saúde do trabalhador deverá ser prestada em toda a rede de serviços de saúde, “tendo por base a hierarquização do atendimento e a integração efetiva dos níveis de atenção básica, especializada, ambulatorial e hospitalar, além de programa de urgência e emergência de modo articulado entre os setores público e privado” (BRASIL, 2004b, p. 20)⁴⁵.

Tradicionalmente, no Brasil, as políticas de desenvolvimento têm se restringido aos aspectos econômicos e vêm sendo traçadas de forma pouco articuladas com as políticas sociais, cabendo a estas últimas arcarem com os ônus dos possíveis danos gerados sobre a saúde da população, dos trabalhadores e a degradação ambiental. “Para que o Estado cumpra seu papel para a garantia desses direitos, é mister a formulação e implementação de políticas e ações de governo transversais e intersetoriais” (BRASIL, 2004a, p. 04).

Segundo Lourenço (2009), a construção da Política Nacional de Saúde do Trabalhador, em especial a criação da RENAST e dos CEREST,

[...] estabeleceu uma nova matriz para a atenção aos agravos à saúde dos trabalhadores, pois deu início à sua visibilidade como uma questão de saúde pública, tendo como eixos fundamentais a intersetorialidade, a transversalidade e integralidade das ações do Estado e, ainda, o controle social (LOURENÇO, 2009, p. 149).

Desta forma, para seguir os fundamentos de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, é necessário o trabalho articulado e cooperativo do Ministério do Trabalho, da Previdência Social e da Saúde, visando a garantia de que o trabalho seja realizado em condições favoráveis para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, sem prejuízos para sua saúde física e mental. É importante também, dentre as ações de segurança e saúde do trabalhador, a atuação multiprofissional e interdisciplinar, capazes de contemplar as relações trabalho e saúde.

⁴⁵ Política Nacional de Saúde do (a) Trabalhador (a). Proposta para Consulta Pública. Versão Preliminar para discussão. Brasília, 2004b.

6 O TRABALHO NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS EM FRANCA E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A reestruturação produtiva no Brasil trouxe consequências à saúde dos trabalhadores. Esse processo, que tem levado à precarização das condições e das relações de trabalho, à intensificação do ritmo, à perda de postos de trabalho, tem agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes de trabalho. Portanto, a análise da questão que envolve a saúde dos trabalhadores passa pela análise do processo de trabalho.

Laurell (1981) afirma que o elemento mais importante do processo de trabalho para a compreensão da saúde, seria mesmo o próprio trabalho. É possível perceber diferentes formas de consumo da força de trabalho no processo laboral que implicam desgaste do trabalhador.

Segundo Navarro (2003), para que se possa compreender a relação entre saúde e trabalho, deve-se entender a lógica que rege a intensificação do trabalho na contemporaneidade e que está associada às mudanças tecnológicas e organizacionais e ao processo de reestruturação produtiva, que se intensifica a partir da década de 1990 no Brasil.

Já foi visto que a intensificação do trabalho é causada por profundas transformações que ocorrem no mundo do trabalho. As modificações ocorridas nos processos de trabalho, com o fordismo, taylorismo e o toyotismo pressupõem formas de exploração, afetando a vida dos trabalhadores.

Para Antunes, o taylorismo/fordismo se caracteriza pela “[...] separação entre a elaboração e a execução no processo de trabalho: fragmentação das funções, trabalho parcelar pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela construção e consolidação do operário-massa, do trabalhador fabril” (ANTUNES, 1998, p. 17).

A intensidade e o ritmo acelerado do trabalho, as horas excessivas da jornada da atividade laboral são aspectos fundamentais da organização do trabalho para compreender os impactos à saúde do trabalhador, pois não afetam somente o físico do ser humano, mas também o psíquico, pois há um aumento das exigências da capacidade psíquica desse homem.

O processo crescente de automação do trabalho, aliado aos novos modelos de gerenciamento (como é o caso do toyotismo), deslocou, em parte, o eixo de exigências postas para os trabalhadores. Não houve a eliminação da demanda pela capacidade física do trabalhador, mas, por certo, houve um aumento significativo das exigências da sua capacidade psíquica, razão pela qual se pode afirmar que é principalmente sobre esta dimensão

do trabalhador que passa a se dar o impacto do trabalho (BORSOI, 2007, p. 104).

Durante os estágios do capitalismo, ocorreram mudanças na organização e no processo de trabalho. Dejours; Adboucheli; Jayet (1994) destacam que esses novos modelos de organização do trabalho e todo esse processo de reestruturação produtiva provocaram mudanças na organização e nas condições laborais que produzem graves consequências para a saúde dos trabalhadores.

Na abordagem psicoeconômica da relação Homem-Trabalho, convém sublinhar que a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de outro. Ela é, primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 26; 27).

Para Dejours, a organização do trabalho compreende a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades (DEJOURS, 1992, p. 25).

Segundo Paraguay (2002), o estudo da organização do trabalho analisa os aspectos do conteúdo, ou seja, como este é dividido entre os responsáveis, pela execução, supervisão, avaliação, planejamento; a alocação de pessoas em relação às tarefas, por exemplo, como se calcula e administra o efetivo (pessoas) e sua distribuição (grupos, equipes) em relação ao trabalho; as normas de produção; os modos operatórios associados às exigências temporais das atividades durante o trabalho, como as exigências de ritmo, de alocação de tempo (horários, pausas) e de outros prazos.

Para Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), a organização do trabalho foi conceituada pelo contraste com as condições laborais que compreendem as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. Essas pressões ligadas às condições laborais têm por alvo o corpo do próprio trabalhador, acarretando desgaste, envelhecimento e doenças somáticas

Se por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro, atua a nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança, etc. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 126).

Esses autores, como também Seligmann-Silva (1994), referem-se às estruturas de organização do trabalho como as que provocam maiores riscos à saúde dos trabalhadores. Desta forma, conhecer e considerar a influência da própria organização do trabalho nas ocorrências de acidentes e nas doenças do trabalho é um desafio a todos os profissionais e pesquisadores da área da saúde do trabalhador.

Além dessas questões, há de considerar toda a dimensão organizacional, como a divisão das tarefas, as relações de produção, as máquinas ditando o ritmo de trabalho, a jornada de trabalho, como constituintes de fontes de tensão à saúde do trabalhador.

Desta forma, com a inovação tecnológica, a microeletrônica, a robótica e a automação, nas fases do capital, ampliam-se as doenças do trabalho, como as LER, que se tornam um dos frutos mais dramáticos do processo de acumulação flexível, afetando, contudo, as condições de trabalho e de existência desses trabalhadores em seu cotidiano nas diferentes esferas da vida social (ABRAMIDES; CABRAL, 2003).

A precarização das relações de trabalho, como as demissões, trabalho temporário, desemprego, terceirização, perda de direitos sociais e trabalhistas são expressões de um conjunto de efeitos das relações de trabalho sobre a saúde do trabalhador, como, por exemplo, estafas, fadigas, ansiedades, inseguranças, dores lombares, distúrbios emocionais, dentre outros (Idem, 2003).

A precarização do trabalho a que estão expostos os trabalhadores acaba gerando o adoecimento e as ocorrências de acidentes devido às más condições do ambiente laboral, com máquinas inadequadas e sem o devido preparo das pessoas para o seu manuseio.

Segundo Costa (1981), a compreensão do acidente de trabalho deve ser efetuada por meio da análise do processo de trabalho na produção capitalista, baseada no consumo de força de trabalho e também pelo grau de exploração dessa força de trabalho, típica de um dado contexto.

Os acidentes dentro de indústrias de calçados não são apenas destaques na cidade de Franca. Hennington; Monteiro (2006) também estudaram o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho no Vale dos Sinos⁴⁶, voltada para a produção do setor coureiro-calçadista. Nessa região há uma grande preocupação com o desemprego e com a precarização do mercado de trabalho. Os autores destacam, de acordo com os dados do INSS, que no período de janeiro de 1999 a fevereiro de 2004 foram registrados 5.384 acidentes de trabalho

⁴⁶ A região do Vale dos Sinos é uma área estratégica do principal polo econômico e financeiro do Rio Grande do Sul, a região metropolitana de Porto Alegre.

nessa região, o que equivale a uma média de 32 acidentes por mês, sendo estes 82% caracterizados como acidentes típicos e 8,2% como doenças profissionais.

Uma reportagem⁴⁷ sobre acidentes em uma indústria de calçados, no interior da Bahia, revelou que mais de 80 funcionários perderam dedos, mãos e parte dos membros superiores enquanto trabalhavam.

Desta forma, percebe-se que a gravidade das ocorrências de acidentes relacionadas ao trabalho dentro das indústrias de calçados é de fato relevante e tem na reestruturação produtiva respostas e as marcas dessa violência, como no caso da cidade de Franca.

Abramides; Cabral (2003) afirmam que os processos de terceirização e, até mesmo, quarteirização são os responsáveis pela realização de atividades produtivas no interior das residências dos trabalhadores, com expansão dos riscos que vão além das fronteiras dos espaços ocupacionais, que também atingem crianças e mulheres.

Em Franca, dentro das indústrias de calçados, observam-se algumas mudanças, decorrentes do processo de reestruturação produtiva, como a terceirização da produção, que pode ser vista como agravante à saúde dos trabalhadores. Porém Navarro salienta que as condições de trabalho se agravam tanto para os trabalhadores que são formalmente empregados nas indústrias quanto para aqueles que trabalham em bancas ou que realizam o trabalho em domicílio – terceirizado (NAVARRO, 2003, p. 37).

No interior das fábricas, as principais mudanças observadas foram a redução de postos de trabalho, em especial daqueles relacionados a tarefas auxiliares nas diversas seções das fábricas; a utilização do trabalho em grupo ou células de produção, que, por meio do reagrupamento de tarefas antes realizadas individualmente originou o trabalhador polivalente ou multifuncional, à rotação de tarefas, mudanças essas que são apresentadas como estratégias modernas de se ajustar a produção à nova lógica capitalista, mas que, para o trabalhador representa, apenas, uma sobrecarga, uma superposição de tarefas, que passam a coexistir com maior intensificação e controle do trabalho (NAVARRO, 2003, p. 37).

Tal situação pode ser vista nos depoimentos dos trabalhadores acerca das bancas e do trabalho realizado em domicílio na cidade de Franca.

Existe muita banca. Assim, em cada bairro se você for perceber nesses cômodos, é uma banca. Tem bancas sem registros, sem alvará, sem nada, mas tem bancas com registro, tudo bonitinho. Aqui o que mais tem é banca de pesponto (T. B. S).

⁴⁷ Matéria de jornal “Domingo Espetacular”, publicado em 14/03/2010, sob o título “Acidentes de trabalho causam mutilação em milhares de brasileiros”.

É o que tem mais em Franca é banca. Às vezes é em casa ou barracão e são várias pessoas pespontando. Algumas fábricas têm as pessoas que colam, as coladeiras dentro das fábricas, mas não são todas, depende do tamanho do barracão. Mas a maioria é em casa, cada rua daqui tem de três a quatro bancas, algumas são registradas, outras não [...] a empresa manda para as bancas ou o pespontador, que é o dono, que busca (F. E. S. A).

A fábrica faz o sapato todo, mas só não tem aquela parte do pré-frisado, que é fora. Tem parte que é feito fora da firma, o pesponto, mas a montagem é dentro da firma (N. S. S.).

Eu trabalhava numa banca de pesponto. Só que era do meu cunhado, então era no fundo da casa dele. (...). Era banca domiciliar. [...] lá por ser uma banca de pesponto, a gente acabava tendo que fazer o trabalho todo. (...) onde eu trabalhava, eu fazia tudo (...) (A. D. C.).

Os trabalhadores relataram que na cidade há muitas bancas ou fabriquetas de fundo de quintal. Muitas delas são bancas registradas, se tornando empresas de micro a pequeno porte, porém outras não. Há fábricas que não são formalizadas. Muitos trabalhadores realizam seus trabalhos em diferentes cômodos de suas casas, no quintal, na garagem ou em casas de vizinhos do bairro. Essas condições inadequadas de trabalho prejudicam, extremamente, a saúde desses trabalhadores, e além dessa precarização da atividade, o trabalhador fica desprotegido de leis trabalhistas, pois, muitas vezes, trabalha no setor informalmente.

Diante desse contexto, existe uma acentuada divisão do trabalho no processo de produção do calçado, em que parte é realizada dentro das tradicionais fábricas e outra parte é realizada fora dos muros das empresas, principalmente o pesponto. Muitas fábricas contratam essas bancas, sejam registradas ou não, para dar continuidade à produção, mais especificamente a costura do sapato, e as bancas, ao terminarem toda a demanda estabelecida, enviam os sapatos novamente para a fábrica e, assim, o processo de produção é finalizado dentro da fábrica.

Muitos trabalhadores, principalmente as mulheres, acabam preferindo trabalhar nessas bancas, por causa de filhos pequenos que não têm com quem deixá-los. Relataram também que tanto dentro das fábricas quanto em bancas, o serviço tem um ritmo muito puxado, porém destacaram que a situação é bem pior, nas bancas, pois os trabalhadores ficam totalmente desprotegidos segundo as leis trabalhistas.

Eu trabalhei em banca de pesponto em casa. Trabalhei numa banca uns três ou quatro anos sem registro. Só que eu colava peça. Meu filho era pequeno, não dava para trabalhar fora, qualquer coisa que acontecia a gente já corre, porque se trabalhar em fábrica, o ritmo é diferente; não gosta que

falta; se você leva filho em médico, às vezes não abona o seu atestado, você perde o dia. Então, eu optei por trabalhar mais perto. [...] mas é puxado em banca também. Você faz todo o serviço do sapato. Vai acabando o serviço e você vai fazendo outro (...) (T. A. S. N.).

(...) uma vez, eu resolvi trabalhar numa banca com costura manual, porque minha filha não ficava com ninguém. Esse é o problema das mulheres, trabalhar e cuidar da família. E como ela não se adaptava com ninguém, ficava doente; aí, eu pedi as contas na empresa e comecei a trabalhar em casa. Fazia chanfração em casa, eu comprei uma máquina, mas não deu muito certo, porque naquela época, eles não mandavam tanto serviço para fora, era mais dentro das fábricas. A máquina ficou parada e eu resolvi aprender a fazer costura manual. Eu via minha irmã e eu aprendi e comecei a trabalhar em casa. Eu trabalhei seis anos, eu pegava de várias empresas (M. S.).

Trabalhei muito tempo sem registro em bancas e você sofre mais ainda em bancas porque ali mesmo, eles não estão nem aí se sua cadeira não está boa, se você pôr um encosto, se a máquina não der certo, é desse jeito, ali a situação ainda é bem pior, porque eles não registram, você não tinha direito nenhum, você acaba se submetendo a isso pela necessidade. Então, trabalhei muito sem registro, trabalhei em casa, tentando fazer uns parzinhos daqui, outro ali (I. I. G.).

Essas trabalhadoras acabam preferindo trabalhar de modo informal devido ao cuidado com os filhos. Isso, então, se torna uma opção a essas mulheres, que dividem o tempo de trabalho com o tempo de cuidados maternos, submetendo-se às condições precárias em ambientes desfavoráveis à sua saúde.

A reestruturação produtiva atingiu as indústrias de calçados de Franca. Neste período de transformação, muitas empresas “realizam um verdadeiro “desmonte”, dividindo-se em pequenos grupos por diferentes partes do mundo, numa relação de terceirização ou subcontratação”. Assim, vivencia-se um gradativo desaparecimento dos empregos permanentes somados a uma crescente precarização e instabilidade do trabalho (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 78).

De acordo com Minayo-Gomez; Thedim-Costa,

[...] observa-se um processo de pauperização, inclusive entre os trabalhadores integrados ao mercado de trabalho, como resultado de uma trajetória marcada pela insegurança, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais. Essa degradação das condições materiais de vida, das formas de reprodução, agravada pela ausência de mecanismos de proteção social e associada à desestruturação/reconstrução de identidades geradas em torno do trabalho, configura, em sua complexidade, a nova questão social (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1999, p. 412).

Os autores ainda acrescentam que, com a lógica de flexibilização das estruturas produtivas e das formas de organização e divisão do trabalho intra e interempresas, acaba-se intensificando o fenômeno visível da fragmentação e da dispersão dos processos produtivos, por meio de empresas filiais, fornecedoras, subcontratadas.

Nas residências dos trabalhadores pode-se observar a invasão do trabalho no espaço doméstico, onde se vê a invasão de máquinas e equipamentos, que colocam em risco a saúde de todos, devido ao cheiro da cola, do couro e o ruído das máquinas que invadem o espaço familiar. Isto apenas acentua ainda mais a informalização do setor, além de precarizar as relações de trabalho, agravando também as condições de trabalho, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares (NAVARRO, 2003, p. 37).

A ilustração da Figura 1 foi feita em maio de 2009 e permite observar o posto de trabalho em uma banca de pesponto domiciliar. Percebem-se as condições precárias presentes no local de trabalho. O posto de trabalho conta com um mobiliário inadequado, um espaço reduzido, já que se tratava de uma sala de estar. Não possui nenhuma segurança para as trabalhadoras. A ilustração mostra o ambiente laboral e permite deduzir a interferência na vida dos trabalhadores, que têm que conviver com os equipamentos instalados dentro de salas, cozinhas, quartos, o que leva a uma maior precariedade do trabalho, já que o espaço familiar, de descanso e de lazer foi invadido pelo trabalho.

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 1: Posto de trabalho instalado na sala da residência de uma trabalhadora

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 2: Fábrica de calçados instalada em quintal de uma residência – empresa familiar

Na figura 2, observa-se uma fábrica de pequeno porte instalada no quintal de uma residência. Os trabalhadores e donos da fábrica são os próprios familiares. Aí não há uma organização para se realizar o processo de trabalho. O ambiente se torna precarizado devido às condições em que o local se encontra. A iluminação é inadequada, tornando o ambiente escuro. Por ser um ambiente em que parte é coberta por telha e a outra por uma lona azul faz com que o lugar fique com alta temperatura, sendo que essa instalação improvisada por essa lona azul ainda permite a entrada do sol e da chuva dentro do local onde estão as máquinas, os pares de sapatos e os trabalhadores.

A reestruturação produtiva repercutiu diretamente na flexibilização e precarização do trabalho e suas relações sociais, como se verifica nessa transferência de parte da produção de calçados para os ambientes familiares ou para as fabriquetas localizadas na periferia da cidade (LOURENÇO; BERTANI, 2008).

Desta forma, baseando-se nas ilustrações 1 e 2, observou-se que os ambientes são improvisados, tornado-se precárias as condições de trabalho, em relação à iluminação, ao conforto e à organização, o que torna o ambiente desfavorável para a saúde desses trabalhadores.

Segundo Lourenço; Bertani (2008),

Os ambientes são improvisados, assim são precários quanto as condições de iluminação, organização e conforto, oferecendo várias possibilidades de agressões à saúde tanto de acidentes quanto adoecimentos. Nesse sentido, destacam-se que as cadeiras e as mesas são totalmente inadequadas, muitas

deterioradas, mancas, baixas, faltando partes, improvisadas [...] (LOURENÇO; BERTANI, 2008, p. 11).

Outro problema decorrente das atividades realizadas em casa é a inexistência da separação entre a hora de trabalho e a hora destinada ao lazer e ao descanso, ou seja, o trabalhador estende sua jornada de trabalho para longas horas, impedindo-o de viver o seu tempo livre, de realizar as suas tarefas domésticas, principalmente no caso das mulheres. O seu tempo livre é substituído pelo tempo da produção.

Além do trabalho precário das bancas, decorrentes da terceirização, há também o trabalho nas fábricas. Lá os trabalhadores exercem suas atividades dentro de uma rotina de trabalho que segue padrões estabelecidos pela gerência, além de serem controlados pela chefia, sendo obrigados a seguir as regras da própria organização.

Os trabalhadores das fábricas, assim como aqueles que trabalham em bancas, também estão sujeitos às precárias condições de trabalho além de estarem expostos, no processo de produção, a produtos químicos, como cola, tintas, solventes. A atividade na indústria calçadista expõe os trabalhadores às condições de risco que afetam a sua saúde. Os efeitos mais comuns causados na saúde do trabalhador exposto aos fatores de risco na atividade de calçados são:

[...] perda auditiva, distúrbios cardiocirculatórios, anemia, estresse, depressão, irritação, nervosismo, diminuição da atenção e memória, distúrbio respiratório, tonturas, dor de cabeça, fadiga, redução da destreza manual, lesão por esforço repetitivo, e redução da capacidade de trabalho (SEBRAE, 200—, p. 09).

Desta forma, um dos objetivos deste trabalho foi investigar como se acidentam e adoecem os trabalhadores na indústria de calçados. Para se ter respostas sobre um assunto pouco divulgado, foi preciso conhecer toda a organização do trabalho em que estavam envolvidos os trabalhadores do calçado, conhecendo toda a história de vida laboral do indivíduo. Isto pôde ser muito bem representado através de seus depoimentos e revelações acerca do mundo do trabalho.

A partir das entrevistas realizadas com os trabalhadores, foi possível reconstituir o processo de trabalho nas fábricas e também perceber, em seus depoimentos, aspectos da organização do trabalho, como o ambiente e as condições laborais, os desvios de função, os treinamentos técnicos e de segurança, que possibilitaram entrelaçar a história de seus acidentes e doenças com a própria organização da atividade laboral. Nos itens e capítulos a

seguir, serão mostrados depoimentos dos trabalhadores que possibilitaram compreender o reflexo do trabalho na vida deles.

6.1 CONHECENDO O TRABALHO COM CALÇADOS

As mudanças no trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva, deixaram a vida dos trabalhadores marcada pela precarização das condições de trabalho, da informalidade do emprego e, de um lado, vê-se parte da classe trabalhadora penalizada com a falta de trabalho e outra pelo seu excesso. Assim, crescem os problemas de saúde, tanto os físicos quanto os psíquicos relacionados ao trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Sabe-se que o trabalho ocupa um papel central na sociedade moderna. Ele é fonte de geração de riqueza e também detém valores simbólicos, fazendo com que a vida social ganhe sentido e os sujeitos encontrem caminhos legítimos para a reivindicação de direitos. Segundo Lieber (2008), “por decorrência da sua natureza, o trabalho interfere nas condições de vida e saúde da população trabalhadora e, com isso, vem sendo também o centro de muitos conflitos e mudanças ao longo da história” (LIEBER, 2008, p. 125).

O trabalho se torna central na vida dos trabalhadores apesar das transformações que ocorrem no mundo do trabalho, pois o exercício da atividade laboral se torna uma das principais atividades que o homem executa. Essa centralidade na vida das pessoas não é somente devido à sobrevivência, no âmbito econômico, mas sim à ocupação na esfera psíquica, ou seja, se torna importante para a saúde psíquica dos trabalhadores, pois o homem sem trabalho, sem uma atividade também pode desencadear problemas psicológicos, porém, o trabalho em si também pode acarretar desgaste na saúde das pessoas, pois estudos evidenciam, cada vez mais, as relações existentes entre trabalho, saúde, doenças físicas e mentais e até mesmo a morte.

Marx (1984) traz considerações fundamentais acerca do capitalismo, e evidencia essa contradição relacionada ao trabalho. Mesmo sabendo da importância do trabalho e o seu papel central na vida do homem, e sendo ele fonte de humanização e fundador do ser social, o trabalho também aliena o ser humano.

Sabendo-se da importância do trabalho na vida do trabalhador e das transformações que ocorrem nesse universo, é de suma importância fazer um respaldo acerca do trabalho com

calçados. A organização do trabalho é muito diversa, seja dentro da fábrica ou fora dela. Envolve a elaboração do produto em linha de montagem/esteira ou em grupos/células com técnicas artesanais, manuais e industrializadas. O processo de produção do calçado envolve etapas que são divididas em setores ou células, como: modelagem, de corte, de preparação/pesponto, de montagem/acabamento e de embalagem/expedição. Dentro desses setores têm variações do processo e os equipamentos utilizados se referem com o produto a ser fabricado, por exemplo, os solados que podem ser de couro, recouro ou injetados (SESI, 2002).

Navarro (2003) também destaca que o processo de produção do calçado envolve várias etapas: modelagem, corte, costura (esta pode ser manual ou em máquina), montagem e acabamento. Afirma ainda que o número de operações realizadas em cada uma dessas etapas varia de acordo com o modelo do sapato, com o tipo de organização de trabalho adotada, com a tecnologia empregada e o porte da empresa.

Há várias etapas no processo de produção do sapato, como pode ser observado nos relatos dos trabalhadores que explicam como é realizado o trabalho dentro de uma fábrica.

Faz o corte. Os cortadores cortam; aí depois vem para a preparação, que ali eles contam as peças e vê se está certinho. A pessoa vai na esteira, que é onde a gente trabalha, distribui o sapato, eles montam o lay-out. (...) cada um estipula o que vai fazer (...) no meu processo que é o pesponto, depois vai para o acabamento, depois para o plancheamento, depois vai para o almoxarifado e depois embarca. Então, é corte, preparação, pesponto, plancheamento e o final é o embarque (T. A. S. N.).

O processo começa assim (...) compra o couro, depois vai para os cortadores cortarem as peças (...), depois tem que rachar, que se chama preparação, depois carimba e cola. Depois passa para o pesponto que é para fora. Eles costuram, colocam os lados e o sapato volta para a gente, praticamente montado, mas sem sola, sem salto. Depois do pesponto vai para o acabamento, passa por uma máquina que vai moldar o sapato, passa em uma moldadeira, numa fôrma quente, e molda o sapato. Tira as rugas que tem, depois vai para os montadores, que ficam sentados, vão moldar, colocar preguinho, depois passa numa máquina para colar sola, salto. Vai para uma máquina quente para secar o salto, a sola. (...) Mas antes disso, passa uma pasta para dar um lustre, mas lá no final vai dar uma lustragem melhor. Depois de pregar o salto vai para uma cabine, que é pintar, jogar brilho no sapato. Depois da cabine vai para colar calcanheira (...) e depois vai lustrar ele. Depois dessa lustragem põe na caixa, se não tiver nenhum defeito (...) (S. A. B.).

Através dos depoimentos, observa-se uma acentuada divisão do trabalho no modo de se produzir o sapato. O trabalho é todo parcelado em funções dentro das fábricas e, com a

reestruturação produtiva em Franca, essa divisão se intensificou ainda mais e o pesponto saiu das fábricas para ser realizado fora dos muros fabris.

O trabalho com calçados também mudou ao longo dos anos. Com a automação, a tecnologia, modificou-se a forma de se fazer o sapato. Muitas tarefas eram realizadas manualmente, e com a chegada das máquinas, muitas atividades, hoje, são automatizadas.

Os balancins mudaram, não são como antigamente. Antigamente, os balancins puxavam, não precisavam apertar. Bem, renovou as máquinas, não são como antigamente. São mais modernas as máquinas (S. A. B.).

Com calçado, a gente nunca teve aquela máquina para fechar o lado, sempre era manual, passava a cola com pincel e colava com a mão, agora que têm essas máquinas de fechar o lado, essa máquina de lixar o sapato [...] na fábrica que eu trabalhei, eu nunca vi cortar retalho de couro com machadinho, sempre vi com tesoura; numa outra fábrica que eu também trabalhei, era com a máquina também, senão já vinha a pele pronta para cortar. E bastante máquinas, era tudo manual, agora foi tudo para as máquinas (M. A. O. S.).

Em termos de máquinas, nesses 10 anos, não teve muita diferença. Agora, há 18 anos que eu trabalhava em fábrica tem muita coisa diferente [...] o serviço que eu faço não tinha; esteira não era tão puxado tanto como hoje; (...). O que mudou foi o balancim ponte que nem todos os lugares têm; aonde eu trabalho não tem. E de pesponto, as máquinas de pesponto que antes tinham que cortar com a tesoura, hoje tem a máquina de pesponto computadorizada, que programa ela para cortar a linha, mas não serve para todo o tipo de costura [...] o meu trabalho antes era a Molina. Existe ainda, tem muito modelo de sapato. Na fábrica que eu trabalho, sai 1200/1500 pares de produção e desses 1500, só 300 são estringados, o resto é na Molina (N. S. S.).

Mudou muito, porque antigamente tinha máquina que para você moldar o sapato, você tinha que moldar ele na mão. Com o tempo, com a automatização, hoje já tem máquina que faz esse trabalho. Você não precisa montar ele na mão, você faz a máquina moldar; você já não precisa ficar batendo no martelo. Então, muita coisa evoluiu. Tem muita máquina que hoje faz o serviço de várias pessoas. As máquinas mudaram, a mão de obra; hoje tem firmas que dá cursos para poder capacitar a pessoa para poder trabalhar naquela máquina para não ser necessário trocar ela [...] em relação aos chefes, o tratamento que você tinha antes também mudou bastante. Hoje, o chefe é bem mais capacitado para lidar com as pessoas (R. E. S.).

Antigamente não tinha máquina eletrônica. Hoje tem máquina que corta a linha. Tem máquina que tem cortador eletrônico, põe a peça lá a laser e corta; eu não vi ainda. Pode ter uma melhora, porque trabalhar de cortador o dia inteiro não é fácil (...) (T. A. S. N.).

Notei. As máquinas ajudaram bastante agora. Antigamente dobrávamos tudo manual, todas a peças do sapato, agora dobra tudo na máquina. Ilhós,

a gente colocava na mão, agora a máquina já coloca, já fura, já aperta; era horrível furar aquilo (...) (A. D. C.).

Os trabalhadores relataram que a chegada das máquinas nas fábricas foi vista em seu aspecto positivo, pois as atividades eram executadas manualmente e as máquinas contribuíram para facilitar o processo da fabricação do sapato, porém, muitos remeteram a perda dos postos de trabalho com a vinda do maquinário para as fábricas, mas muitas empresas ainda mantêm o padrão antigo de se produzir o sapato, ou seja, ainda há o trabalho manual dentro delas.

(...) o cortador de vaqueta é um serviço artesanal; veio aquele balancim e isso acabou com nós. Em 1969, eu fui trabalhar em São Paulo. Lá eram 90 cortadores; aí falaram que vinha um balancim e já tirou muito o serviço da gente. Depois, veio outro balancim mais moderno ainda, um computadorizado; aí me mandaram embora por causa da máquina, mas hoje cortador manual ainda há vaga. Eles pedem muito cortador; eu corto muita amostra (V. P. B.)

Navarro (2003) destaca que a indústria de calçados absorve grande quantidade de força de trabalho barata e também especializada, ou seja, detentora de conhecimentos e habilidades manuais ainda imprescindíveis à produção do produto.

A chegada das máquinas, embora tenha sido muito importante no processo de fabricação do calçado, contribuiu para aumentar a produção. Os trabalhadores passaram a cumprir rígidas metas de produção. Isto fez com que o volume das produções aumentasse, o que acarretou um excessivo aumento do ritmo de trabalho, conforme os depoimentos dos trabalhadores sobre as mudanças no trabalho. Eles relataram que entre as mudanças mais visíveis nas fábricas, o ritmo de trabalho foi o que mais se destacou, pois se tornou mais intenso, sendo, que hoje, fabricam mais sapatos com um número de funcionários cada vez menor.

Do ritmo acelerado, porque quando eu comecei não era assim do jeito que é, o sacrifício da forma que é hoje. Antes a gente trabalhava mais tranquila, dava conta da produção que era. Mas hoje, com a fome do dinheiro, quanto mais tem, mais quer; só que aí sacrifica os trabalhadores. A ganância é demais. Antes era devagar, não tanto, mas todo mundo dava conta. Hoje, além da velocidade da esteira ser mais rápida, ainda não tem uma pessoa para ficar no lugar dos trabalhadores para eles irem ao banheiro. Tiveram muitas mudanças, eu achei que foi muito radical (A. L. S.).

Muda um forro, uma colação, era cola quente e depois passou para cola fria. Tudo para melhorar o serviço, para dar mais qualidade no serviço.

Trocou as máquinas, era tudo máquina nova. Tudo é para melhorar, tanto para o funcionário quanto para a empresa. E a quantidade de pares que aumentou; antes fazia em cinco, uns 500 pares, quando eu saí, continuou as cinco pessoas fazendo, mas eram 600 pares. Eles melhoram, mas também aumentaram a produção (C. K. F. L.).

Agora também é bem mais planejado para ter mais qualidade e para ir mais rápido, ter mais produção. Mudou muito, máquina sempre vem para facilitar, mas não são todas as firmas que estão dispostas a pôr uma máquina diferente para ajudar. (...) eu sempre via máquinas lá com problema, tinha que trocar, eram antigas e eles não trocavam. Você tinha que se virar com aquilo (L. L. M.).

Mudou bastante, porque eu trabalhava em balancim pequeno; aí eu fui trabalhar no ponte e no ponte é maior e é mais movimento. Mudou assim, a produção é mil pares, é mais corrido; aumentou e antigamente não era assim. Era menos, era mais calmo para trabalhar, agora não, falam que a escravidão era naquela época, eu falo que escravidão é agora [risos] (A. A. G. B.).

(...) tem empresa que o maquinário é mais novo, é mais sofisticado. Por exemplo, carimbadeira, a que eu trabalho lá é quente, tem que pegar os carimbos com um pano, com um alicate; agora no outro não, é uma coisa mais sofisticado, é frio. Foi melhorando (S. A. S.).

Eu percebi assim, porque antigamente o serviço era bem melhor, porque às vezes as pessoas pagavam para arrumar alguém, hoje, muito trabalhador está desempregado aqui em Franca (T. B. S.).

A única coisa que eu vi, que antes as empresas precisavam de 50 funcionários para produzir 100 pares. Hoje, eles querem produzir 200 com 25 funcionários. Tudo bem que veio a tecnologia, as máquinas modernas que vieram para ajudar. O que eles exigem dos funcionários é bem mais do que naquela época. Quando eles fecham um contrato grande, de uns 500 pares; 1000 pares, eles contratam um pessoal que fica com um cronômetro e ficam o dia inteirinho ao lado do funcionário, vendo quanto tempo ele gasta para desempenhar a sua função. (...) e isso é na fábrica inteirinha. (...) se o funcionário estiver abaixo da média, eles mandam para a rua (...) (A. S.).

Navarro (2003) destaca que a grande mudança da indústria calçadista francana não foram os investimentos na adoção de maquinaria moderna e na ampliação e modernização de sua estrutura física, mas sim na intensificação do trabalho nas fábricas ou nas bancas.

De acordo com os trabalhadores, uma das principais mudanças no trabalho com calçados foi a intensificação e o aumento do ritmo de trabalho. As exigências da demanda fazem com que aumentem a produção, intensificando ainda mais o ritmo e, muitas vezes, com o mesmo número de funcionários para fabricar praticamente o dobro de sapatos. Como foi relatado por duas trabalhadoras, antes um número X de pessoas fazia 500 pares e, ao longo do tempo, com o aumento do volume das exportações, essa quantidade de pares aumentou

significamente, porém, manteve-se o mesmo número de funcionários. Assim, mesmo com a vinda das máquinas modernas, e isso ser positivo aos olhos dos trabalhadores, há muitas queixas com relação ao aumento da produção.

Ainda, neste tópico, torna-se importante destacar a remuneração dos trabalhadores, tanto aqueles com salários fixos, como aqueles que dependem da produção para terem um salário satisfatório. Estes são os trabalhadores que ganham por peça dentro do processo produtivo.

De acordo com o Sindifranca (2011), o piso salarial do sapateiro desde primeiro de julho de 2009 é R\$ 558,00. O salário do sapateiro varia de acordo com a função que o trabalhador exerce dentro da fábrica. Dentre os trabalhadores entrevistados, o salário deles varia entre R\$ 530,00 até por volta de R\$ 1.200,00. Muitos trabalhadores ficaram indecisos quanto a sua remuneração, vários não recordaram o valor que recebiam, pois muitos estão afastados do trabalho ou já não mais exercem a função ou não trabalham mais com calçados.

O atual agora é R\$ 986,00. Ganho mensal mesmo. [...] (...) eles têm que produzir para ganhar, se eles não produzem, eles não ganham [referindo-se àqueles que recebem o salário por peça], eles têm uma meta para cortar, os cortadores de vaqueta têm que cortar 150 pares por noite, se eles não cortarem, eles não ganham o suficiente, eles tiram o salário base, mas se eles cortarem, eles até ganham um salário bom (P. H. R.).

Ganho o salário de sapateiro mesmo, é R\$ 580,00. [...] só os cortadores na fábrica que ganham por peça. Eles cortam um tanto, a peça, por exemplo, é R\$ 1,30, aí eles têm, a margem lá que eles devem cobrir. 100 pares por dia, se eles cobrem esses 100 pares, eles ganham um bônus. Quanto mais, melhor é. Se eles atingirem a mais eles ganham um dinheiro a mais (T. B. S.).

Acho que era R\$ 530,00 ou R\$ 570,00. Eu ganhava salário normal para todos. Os homens ganham mais sempre. [...] Porque eles trabalham em máquinas mais pesadas, eles fazem o serviço mais pesado, os homens geralmente, na fábrica, ganham mais que as mulheres (F. E. S. A.).

Lá era R\$ 691,00, o último salário. Em fábrica quem ganha por peça é o costurador na fôrma e o pespontador, a coladeira que ganha por produção, mas não é em todas as fábricas não, porque geralmente, em fábrica, o pespontador já tem o seu salário, a coladeira já tem o seu (R. E. S.).

Eu colava peça e depois com o tempo, você vai trabalhando na fábrica, você vai adquirindo experiência; eu aprendi a pespontar, nem foi na fábrica; eu fiz um curso de pesponto fora e comecei a trabalhar em outra fábrica. (...) a gente quer trabalhar, aprender outra profissão para a gente ganhar mais, que varia o salário. Coladeira de peça é um salário, pespontador já é outro preço; pespontador de zigue é outro preço. Então, eu pedi para eu pespontar para eu ganhar um pouquinho melhor. [...] Quando eu saí de lá estava R\$ 608,00, agora eu estou desatualizada, porque eu não estou em

fábrica. [...] tem pessoas que ganham por peça, por hora, por mês. Os cortadores ganham por peça. Mas mesmo aqui em Franca, tem muito pespontador, trabalhos em grupo, aí é por peça. Quanto mais produzir, melhor para a empresa e melhor para você (T. A. S. N.).

Era R\$ 1.253,00. [...] era fixo mesmo. Esta função de cortador é por peça, mas tem firma que prefere pagar mensal. Estipula uma produção, por exemplo, 140 pares por dia, e você tinha que dar conta daqueles 140 pares (A. A. G. B.).

A maioria dos trabalhadores entrevistados recebia, na época da entrevista, salários fixos, e dependendo de sua função ganham mais que o piso salarial estabelecido. Há muitas queixas acerca dos salários da categoria em que muitos relataram o baixo salário dentro das fábricas, principalmente no caso das mulheres, como relatado em um dos depoimentos, em que elas ganham um salário inferior ao dos homens na fabricação do calçado devido às máquinas pesadas. A questão ainda se agrava quando se refere ao trabalhador que recebe por peça. Isto se torna um agravante para a sua saúde, pois ele tem que trabalhar mais que os outros para ter uma renda razoável ou acima da média. Eles afirmaram que aqueles que ganham por peça têm uma sobrecarga de trabalho maior, pois têm que produzir mais pares de sapatos para terem um salário maior.

O trabalho daqueles que ganham por peça se torna mais intensificado e o trabalhador tem que realizar seu trabalho com maior velocidade, pois está preocupado em receber um bom salário no final do mês, o que acarreta a falta de tempo livre e a inexistência de horas de almoço e descanso durante a jornada de trabalho.

Hoje na empresa está R\$ 950,00. [...] tem quem ganha por peça e acaba sendo pior, porque você adoece mais ainda, que por peça é uma exploração, porque você acha que você está trabalhando por peça e na realidade você acaba dando o sangue ali e acaba tirando a mesma quantidade, simplesmente você trabalha a mais, porque você não tem horário para começar de manhã, você não tem horário de almoço, acaba de engolir já vai trabalhar; fica depois da hora, aí se torna pior na questão da saúde. Porque no começo, você não entende, acha que está ganhando mais, mas isso aí serve para lesionar mais a gente, principalmente nós mulheres que têm dupla jornada, trabalha fora, em casa, família, filhos (I. I. G.).

No trabalho terceirizado, os trabalhadores também ganham por peça, o que também vem acompanhado de uma extensa jornada de trabalho. Além de sua tarefa domiciliar, a mulher, principalmente, acaba sentindo mais os reflexos do trabalho, diante de uma jornada repleta de afazeres.

Aqueles que ganham por peça ou os trabalhadores terceirizados sentem medo de não conseguirem receber um bom salário para o sustento de suas famílias. Esse medo se intensifica à medida que o trabalhador sofre os efeitos da flutuação do mercado, já que esse tipo de trabalho é marcada pela sazonalidade.

Às vezes recontrata. Na fábrica que eu estava, eu mesmo trabalhei três vezes. Em outra fábrica também, eu trabalhei lá nove meses, no final do ano, eles fizeram um acerto com todo mundo que entrou e no começo do ano, em janeiro, eu fui chamado de volta [...] e não são todas as empresas que fazem isso, são algumas, porque elas preferem fazer o acerto com você de oito meses, nove meses, para você não entrar (...) para eles não ficarem te devendo depois, então, eles fazem um acerto e se você for um bom funcionário, nesse período, eles te contratam de novo (P. H. R.).

(...) aqui em Franca, chega em dezembro, eles dão aviso para a fábrica inteirinha, fazem acerto e mandam o pessoal embora e no ano seguinte, eles registram novamente (...) (M. S.).

(...) eu saí dessa empresa e comecei a trabalhar de pedreiro, eu preferi porque Franca entra em crise. O mercado externo entra em crise e Franca também entra em crise. O governo aumenta os impostos sobre o que é necessário para produzir o sapato, Franca entra em crise na produção de calçados. O governo abre as importações, principalmente dos asiáticos, as empresas de Franca entram em recessão. (...) É difícil o ano que não tem crise. (...) o maior comprador de calçados do Brasil é a Europa e os EUA; lá entra em crise, Franca também entra. É um efeito cascata. Quando eu comecei a trabalhar, Franca tinha 35 mil sapateiros; hoje, registrado, acho que não tem nem 12 mil. É uma queda grande. (...) e hoje, como está em crise e eu tenho a lesão na coluna e sei que não posso fazer esforço físico, eu estou aprendendo informática (A. S.).

É muito comum na cidade de Franca, entre a categoria de sapateiros, os trabalhadores serem demitidos no final do ano e no começo do outro serem recontratados novamente para trabalharem nas fábricas.

O último depoimento demonstra que, além das preocupações do salário da categoria e da sazonalidade presente nesse ramo de atividade, há também a preocupação com a crise externa que atinge o mercado de calçados. As empresas produzem menos, exportam menos e isso faz com que muitas empresas fechem suas portas e muitos trabalhadores percam seus empregos.

Segundo o Coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, Leonel de Souza,

[...] não podemos fechar os olhos para a crise não [refere-se à crise de 2008], porque tem suas exportações e teve problema sim, mas para nós é

normal fim de ano, que a empresa (...) é um processo de mudança de modelo, então o serviço fracassa, eles mandam mesmo embora e depois de dois, três meses recontratam novamente. Então, esse desemprego que acontece no fim de ano é normal. Foi um desemprego até com um número elevado, mas já contratou 50% disso.

A sazonalidade é constante na cidade de Franca dentro do contexto calçadista. De acordo com os dois últimos depoimentos dos trabalhadores e do representante do Sindicato dos Trabalhadores, eles sofrem a pressão do final do ano, com medo de serem demitidos da fábrica, sem saber se irão ser recontratados ou não. Isto faz com que eles fiquem ansiosos e angustiados, sofrendo antecipadamente pelo fim de seu emprego, sem saber se irão ser recontratados no ano seguinte.

6.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA FÁBRICA E NO DOMICÍLIO E OS EFEITOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Na indústria de calçados de Franca muitos riscos se encontram associados com o trabalho e podem desencadear prejuízos à saúde dos trabalhadores. Esses riscos estão presentes dentro do espaço fabril assim como no trabalho domiciliar na cidade.

Laurell (1981) destaca que a análise do processo de trabalho envolve o próprio trabalho, o instrumento e o objeto. O objeto de trabalho deve levar em conta as suas propriedades físicas, químicas e biológicas, podendo provocar sérios riscos à saúde.

Em relação às cargas físicas, podem-se citar os ruídos e o calor dentro do ambiente de trabalho. As cargas químicas são exemplificadas pelo pó, fumaça, fibra, vapores, líquidos e as cargas biológicas, os microorganismos.

Laurell (1981) também destaca as cargas fisiológicas e psíquicas e que são diferentes das citadas anteriormente, pois não têm uma materialidade visível externa ao corpo humano. As cargas fisiológicas poderiam ser um esforço físico pesado ou uma posição incômoda, a alternância em turnos. Já as cargas psíquicas podem abranger dois grupos – tudo aquilo que provoca uma sobrecarga psíquica, ou seja, situações de tensão prolongada. Destacam-se as características do processo de trabalho capitalista, como a atenção permanente, a supervisão com pressão, a consciência da periculosidade do trabalho, os ritmos de trabalho. A outra se

refere à subcarga psíquica, ou seja, à impossibilidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica, por exemplo, a perda do controle sobre o trabalho ao estar o trabalhador subordinado ao movimento das máquinas, a desqualificação do trabalho, resultado da separação entre sua concepção e execução, a parcelização da tarefa, que redundam em monotonia e repetitividade (LAURELL, 1981, p. 112; 113).

De acordo com o Manual de segurança e saúde no trabalho, a atividade na indústria calçadista expõe os trabalhadores às condições ambientais de risco. No que tange à saúde e segurança no trabalho, os riscos ou cargas podem ser identificados em determinados fatores ambientais que possam causar danos à saúde do trabalhador, acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Destacam-se os riscos físicos (ruído, calor, vibração, radiação ionizante, umidade, temperaturas extremas, pressões anormais); os riscos químicos (produtos químicos para a confecção dos produtos, como a cola e adesivos para a aderência na montagem do calçado, além de solventes orgânicos para dissolver essa matéria-prima, como acetado de etila, acetona, álcool etílico, ciclohexano, metil-etil-cetona, n-hexano, n-pentano, tolueno, xileno, etc); os riscos biológicos (detectados na atividade de limpeza de sanitários pelo possível contato com material biológico [fezes e urina]); os riscos ergonômicos (inadequação ergonômica do posto de trabalho, como o levantamento de peso, ritmo excessivo de trabalho, monotonia, repetitividade, postura inadequada de trabalho, etc) e os riscos de acidentes (instalações e distribuições inadequadas das máquinas e equipamentos, o que dificulta a circulação dos trabalhadores; pisos irregulares; instalação elétrica inadequada; falta de sinalização da localização de extintores em caso de incêndio; matéria-prima e produtos armazenados de forma inadequados; maquinário sem manutenção preventiva; máquinas e equipamentos sem proteção nas partes móveis ou de operação; falta de uso de equipamento de proteção individual) (SESI, 2002).

Os gases, as poeiras, os produtos tóxicos, o ruído, que são formas de agressividade ao trabalhador, podem estar na forma de organização do trabalho, acarretando diversas doenças relacionadas ao trabalho. Todas essas circunstâncias podem contribuir para a fonte de tensão e desgaste emocional para o trabalhador, pois, muitas vezes, estão em constante exposição ao barulho, ao calor, a posturas incômodas entre outras situações.

Segundo Marziale; Robazzi (2000), para a ergonomia, as condições de trabalho são representadas por diversos fatores interdependentes que atingem, direta ou indiretamente, a qualidade de vida das pessoas e o resultado do próprio trabalho.

Dentre as cargas físicas, reveladas pelos trabalhadores das indústrias calçadistas francana, destaca-se o ruído excessivo⁴⁸, devido ao barulho das máquinas dentro das fábricas, bem como barulho também dentro das bancas.

De acordo com Araújo (2002), o ruído é um tipo de som que provoca efeitos nocivos nos homens, sendo uma sensação auditiva desagradável que interfere na percepção do som desejado.

A perda auditiva induzida pelo ruído é uma patologia cumulativa e insidiosa, que cresce ao longo dos anos de exposição ao ruído associado ao ambiente de trabalho. É causada por qualquer exposição que exerça uma média de 90dB, oito horas por dia, regularmente por um período e vários anos. A perda auditiva induzida pelo ruído é uma doença irreversível e de evolução progressiva passível totalmente de prevenção (ARAÚJO, 2002, p. 48).

Os trabalhadores revelaram essa questão do alto barulho dentro das fábricas. Eles se queixaram do barulho alto e intenso e da sensação de incômodo que sentem quando realizam suas atividades.

No balancim mesmo, por ele ser antigo, ele faz bastante barulho na hora que a gente aperta ele (...) ele faz muito barulho e não é só um balancim ligado durante a noite, são sete, oito balancins ao mesmo tempo (P. H. R.).

Às vezes é forte, mas sem protetor. Mas é alto, mas como você usa o protetor não abala muito sua audição, mas dá para aguentar porque tem o protetor. (...) Na esteira é barulho, porque tem máquina, tem correria, tem carreta, eles usam aqueles fones grandes (T. B. S.).

(...) cada máquina faz um barulho, então, tem máquina que é muito barulhenta, tem umas que você nem ouve o barulho (...) as máquinas de corte também (...) então, é tudo barulhento, sempre dentro de uma fábrica, por isso que a gente até usa aquele protetor auricular (H. C. S.).

Muito barulho. Chega em casa e o ouvido está assim “zum zum”. É horrível. Aquele monte de máquinas, usa protetor, mas não ajuda tanto. Muitos não gostam de protetor, o chefe chega e eles colocam. Você sente menos, mas o barulho é o mesmo (F. E. S. A.).

É estressante. Tem barulho de compressor, de revolvinho de cola, barulho de motor de máquina, de pesponto, de rachadeira. Cada um faz um barulho diferente. Tem umas que fazem um barulho que estressa mais. Tem umas lá que eu acostumei com o barulho. Toda vez que eu passava perto dela, eu assustava (...) ela solta um barulho mais forte, e eu assustava muito, incomoda mais (N. S. S.).

⁴⁸ “As condições de saúde auditiva no ambiente de trabalho tem sido objeto de muitos estudos no campo da saúde pública, uma vez que, a exposição a elevados níveis de ruído pode provocar danos irreversíveis à audição como a Perda Auditiva Induzida por Níveis de Pressão Sonora Elevado (PAINPS). Além da alteração na função auditiva devido à exposição ao ruído ocupacional, o ruído e a PAINPS comprometem a comunicação e a qualidade de vida dos trabalhadores” (LOPES et al., 2009, p. 50).

Barulho. A gente usava aquele protetor, porque o ruído é muito forte. Tem hora que você não aguenta trabalhar com aquele barulho (I. I. G.).

Eu não trabalho sem protetor de ouvido. Eu acostumei de tal maneira. A máquina em si já é barulhenta (...) a de pesponto, mesmo que seja nova, sempre tem um barulhinho que te irrita. Eu tenho muita dor de cabeça, eu não consigo trabalhar em lugar com muita bagunça (C. K. F. L.).

Bastante. A gente tinha que usar aquele protetor porque chega à tarde, você fica com aquele barulho na cabeça (A. A. G. B.).

Ao estudar as perdas auditivas de origem ocupacional, deve-se levar em conta que “há outros agentes causais que não somente podem gerar perdas auditivas, independentemente de exposição ao ruído, mas também, ao interagir com este, potencializa os seus efeitos sobre a audição”, podendo ser citada a exposição a produtos químicos, as vibrações e o uso de alguns medicamentos (BRASIL, 2006b, p. 07).

Segundo Almeida et al. (2000), a palavra ruído é derivada do latim *rugito* que significa estrondo. “Acusticamente é constituído por várias ondas sonoras com relação de amplitude e fase distribuídas anarquicamente, provocando uma sensação desagradável, diferente da música” (ALMEIDA et al., 2000, p. 153).

O ruído é reconhecido há muito tempo como agente nocivo à saúde, principalmente nos últimos 100 anos, devido ao avanço industrial e tecnológico. Os problemas decorrentes desses agentes foram mais conhecidos socialmente, tornando-se objeto de atenção pública (BERBARE; FUKUSIMA, 2003).

De acordo com o Ministério da Saúde,

Quando o ruído é intenso e a exposição a ele é continuada, em média 85dB(A) por oito horas por dia, ocorrem alterações estruturais na orelha interna, que determinam a ocorrência da PAIR⁴⁹ (CID 10 – H83.3). A PAIR é o agravo mais freqüente à saúde dos trabalhadores, estando presentes em diversos ramos de atividade, principalmente siderurgia, metalurgia, gráfica, têxteis, papel e papelão, vidraria, entre outros (BRASIL, 2006b, p. 10).

Os trabalhadores relataram que o barulho alto das máquinas de costura e do compressor, dos motores das máquinas, além de outros ruídos na fábrica causam irritações e dores de cabeça e esses problemas não são apenas encontrados dentro das firmas. Há também o trabalho terceirizado das bancas, dentro das residências dos trabalhadores, que acabam se apropriando de máquinas mais antigas, que fazem barulhos, acarretando consequências à

⁴⁹ O PAIR significa perda auditiva induzida por ruído.

audição desses trabalhadores. Eles revelaram que o ruído das máquinas é amenizado com o protetor auricular, porém alguns afirmaram que esse equipamento apenas ameniza um pouco o barulho. Várias máquinas, juntas no ambiente de trabalho, segundo eles, intensificam ainda mais o ruído dentro das fábricas, por isso há muitas queixas de dores de cabeça, irritação devido ao ambiente de trabalho onde o ruído é extremamente alto.

Além dos sintomas auditivos frequentes, sejam eles perda auditiva, dificuldade de compreender a fala, zumbido nos ouvidos e intolerância a sons intensos, o trabalhador portador de PAIR também apresenta outras queixas, como cefaleia, tontura, irritabilidade e problemas digestivos (BRASIL, 2006b).

Visto que a perda auditiva é uma doença passível de prevenção e sua prevalência ainda é muito alta no meio de trabalho, esta perda auditiva pode prejudicar a qualidade de vida, essa perda da audição afeta as relações sociais, de comunicação e de trabalho. Desta forma, evidencia-se a importância de ações preventivas e coletivas que visem à conservação da audição e da saúde como um todo (LOPES et al., 2009).

Outro problema dentro do ambiente de trabalho é a alta temperatura, que também é uma das cargas (riscos) que mais se destaca nos relatos dos trabalhadores, devido à atividade laboral ser executada em ambientes sem ventilação e em um lugar fechado.

Eles colocaram um temporizador lá por causa do calor. É muito quente lá dentro. Eles colocaram um jatinho de água, tipo um temperador (T. B. S.).

(...) quando você trabalha perto daquelas máquinas quentes, terrível. Eles brigavam muito por causa dos ventiladores, porque nossa é muito quente, tem vez que fica muito quente (...) (H. C. S.).

A temperatura depende do trabalho que a gente faz lá na firma. Tem lugar que é quente, tem lugar que é bem ventilado, é perto da porta. Mas em termos de ventilador dentro da firma, não resolve, às vezes refresca um pouco, às vezes não (...) ali dentro de um barracão, 100 pessoas trabalhando ali, eu acho que é mais pelo oxigênio que a gente tem; 100 pessoas respirando o mesmo ar, fica bem abafado. E um ventilador ali para trocar o ar, não vai trocar o ar do lugar no tempo necessário para todo mundo respirar, então, acaba sendo mais quente por causa disso (N. S. S.).

Muito quente. Pouco antes de sair, eles colocaram um ventilador pequeno, mas não resolvia nada; o bafo era muito grande; não ajudava em nada (A. L. S.).

Lá a gente sofria muito, porque é um barracão muito grande, tem várias partes e não tinha ventilador lá. E a gente sofria demais com aquele calor, na época do calor tinha gente que passava até mal. (...) eles colocaram outro formato, no telhado, uns tubos grandes (I. I. G.).

Nossa, é um forno. O dia que está frio, é frio. No dia que está calor é um forno. (...) pode colocar ventilador a vontade que não adianta. E nesse lugar que eu trabalhei, não tinha ventilador (C. K. F. L.).

É boa; não tem uma máquina em cima da outra. Aonde eu trabalhava, nossa, era horrível; era uma máquina colada na outra; era muito calor. Faz um pouco de calor porque a telha é um pouquinho baixa (V. P. B.).

O trabalho nas fábricas é realizado, muitas vezes, em barracões, que não possuem ventilação necessária para os trabalhadores. Eles alegaram ser um calor excessivo e insuportável, até mesmo quando o trabalho é realizado durante a noite. A alta temperatura, dentro das fábricas, traz também prejuízos à saúde do trabalhador, pois este transpira muito no exercício de seu trabalho, devido aos movimentos repetitivos e também pelo ambiente quente na fábrica, o que provoca um choque térmico no fim do expediente ao voltarem para casa, resultando em fortes dores de garganta e resfriados. Muitos alegaram que passam mal, por causa do calor. Para compensar esse calor, há em algumas fábricas ventiladores que são ligados na máxima potência e mesmo assim não aliviam a sensação de calor no ambiente de trabalho e, ligados diretamente contra o trabalhador, também poderão causar efeitos negativos em sua saúde.

A noite é bastante calor, a gente sua. É bom que tem uns ventiladores lá, mas (...) é calor [...] mas você tem que ligar no último, eu mesmo, quando eu cortava, quando eu comecei, eles ligavam o ventilador no último (...) eu passava mal, ficava com dor de garganta, porque (...) meu serviço por ser pesado, por movimentar demais, eu suava demais, então, aquele ventilador gelado vindo direto em mim é onde eu passava mal (P. H. R.).

Onde eu trabalhava era muito quente. Podia fazer o frio que fosse, que você não trabalhava de blusa de frio. (...) a temperatura era muito alta por causa das máquinas, eu vivia com o meu rosto cheio de alergia (L. L. M.).

As máquinas quentes também contribuem para que o ambiente tenha uma temperatura elevada. São várias máquinas ligadas ao mesmo tempo, e muitos desses equipamentos soltam vapor quente, indo diretamente no trabalhador que a maneja.

A temperatura é 315° graus [...] não tem ventilador. Hoje, estava 215° e na máquina de trás da minha estava 415°. Minhas costas estava toda molhada e na frente sequinha (...) é barracão, tem janela, mas ela não é muito alta não (M. A. O. S.).

Os trabalhadores, tanto aqueles que executam seus trabalhos dentro de fábricas como em domicílio, acabam sofrendo com a precariedade das condições de trabalho. A alta temperatura pode trazer falta de ar, além de uma desidratação no trabalhador.

Diante de todos esses relatos, percebeu-se que o ambiente de trabalho tem uma temperatura muito elevada nas indústrias. Além de o ar não circular, não há ventilação. Os trabalhadores sofrem com a temperatura alta das máquinas que faz com que muitos fiquem indispostos devido ao calor excessivo.

Dentro dos riscos físicos tem-se a questão das queixas em relação à iluminação no local de trabalho. Muitos trabalhadores se incomodam com a luz dentro das fábricas, conforme os depoimentos abaixo.

Eu acho onde eu trabalho escuro. Escuro, calor demais. É barracão muito fechado. Não tem ar, o telhado é muito baixo, nossa é um calor tremendo (S. A. B.).

A gente não pode deixar a luz muito acesa, por causa do calor. A máquina já é muito quente e se deixar a luz acesa, vai esquentar mais ainda. Aí com a luz, você pode queimar o forro do sapato [...] A noite é outra luz que eles põem lá, só precisa da iluminação da máquina mesmo, que tem uma luz azul para você pôr o forro (M. A. O. S.).

Para mim não era boa. Eu já tinha problema de vista, achava que a iluminação era fraca (A. L. S.).

Tudo clarinho, muito boa. A gente tem que ter certa claridade em volta da gente (...) mas tem que ter uma iluminação bem clara, porque senão dá reflexo com a luz da máquina com o reflexo do ambiente. Um ambiente escuro com a máquina, te dá muito reflexo (...) se eu estou no escuro, mas estou no claro com a máquina, dá sombra na agulha e eu não consigo ver direito (C. K. F. L.).

Ali era um ambiente escuro, pelo menos aonde eu trabalhava, por ser muito grande, é escuro. Eles põem a luminária no meio bem baixa e aquilo lá acaba dando calor na gente. Mesmo eles querendo ajudar, colocando a luminária, mesmo assim acaba esquentando (T. A. S. N.).

Atrapalhava um pouco, porque a gente ficava em mesa, eu achava ruim, porque eu já tinha acostumado a trabalhar sozinha numa mesa. Ele colocou uma mesa bem grande e aquele monte de mulheres, um monte de coladeiras numa mesa só e a lâmpada ficava bem em cima da mesa, bem baixa (...) tinha vez que a vista até ficava meio embaçada de tanto que a lâmpada vinha (...) era ruim (A. D. C.).

A iluminação não agrada aos trabalhadores que trabalham nas fábricas, ou seja, muitas vezes, ela acaba interferindo em seus trabalhos, seja por estar forte demais, dando reflexos

com o ambiente, e também devido às máquinas, que já deixam o ambiente quente. A luz acaba contribuindo para esquentar mais o local de trabalho ou, às vezes, por ela ser fraca, também acaba prejudicando a vista do trabalhador e o manuseio com as máquinas e agulhas, já que às vezes, a vista deles fica embaçada, podendo até sofrer um acidente de trabalho com a agulha da máquina de costura.

Além de trabalharem em lugares com um ruído excessivo, alta temperatura e terem problemas com a iluminação, os trabalhadores também sofrem com os riscos ergonômicos. Eles não têm nenhum conforto dentro de seu ambiente de trabalho, não apenas em relação à organização do local de trabalho, mas também quanto ao desconforto em relação ao trabalho realizado em pé, à falta de liberdade para executarem o seu trabalho, seguindo padrões e regras que têm que ser cumpridos, ao uso de equipamentos de proteção, que, muitas vezes, incomodam na hora do exercício das atividades laborais, como pode ser observado nos depoimentos abaixo.

Em trabalho é difícil você ter, porque você trabalha o dia inteiro em pé, não pode sentar. Na parte que você trabalha com pó químico, a respiração fica difícil, trabalhar com máscara o dia inteiro, às vezes com óculos de proteção, luva. Então, o conforto não era bom (R. E. S.).

Acaba nem tendo conforto, porque não tem liberdade. Tem trabalho que você faz, se sente bem, tem liberdade; agora tem trabalho que você chega que aquilo parece uma prisão, é regra, é horário, tem que ser cumprido, é pessoa te vigiando, é aquela pressão (I. I. G.).

Faltavam algumas coisas para melhorar o ambiente. (...) Eu tinha que trabalhar em pé, não tinha outro jeito, mas por causa do meu problema também, eu achava melhor, porque doía menos a minha coluna (L. L. M.).

Totalmente desconfortável. Você trabalha de boné, de óculos, um respirador, uma luva, um avental e calça, meias grossas e de bota de segurança. Imagina trabalhar 12 horas com tudo isso. E ainda tinha muita poeira, muito barulho e pouca iluminação (A. S.).

O desconforto também se relaciona à falta de um lugar adequado para a realização do trabalho. No depoimento abaixo, uma trabalhadora revelou a impossibilidade de se trabalhar em seu local de trabalho quando chovia, improvisando com latas para que as goteiras não caíssem sobre o couro e o manchasse. Assim, nesse depoimento, ficou esclarecido que, além das más condições de trabalho, os trabalhadores ainda são obrigados a se responsabilizarem pelo cuidado para com as peças do sapato, mesmo quando essas condições não são favoráveis a um ambiente de trabalho saudável, organizado e confortável.

Não, porque quando chovia (...) tinha um muro e atrás desse muro tinha um barranco, então, a água ia entrando pelo tijolo e ficava aquela inundação no chão. Em cima de nós, no telhado pingava. Às vezes, a gente precisava colocar latinha, parar de trabalhar porque na maioria das vezes, a gente trabalha com couro e se manchar, os donos da fábrica vêm em cima da gente (A. D. C.).

A maioria das atividades com calçados é executada em pé, devido ao manuseio com máquinas grandes e pesadas. Quase todas as funções dentro da fábrica são feitas em pé, o que também pode trazer prejuízo ao trabalhador, pois este não pode sentar durante a jornada de trabalho. Os depoimentos abaixo revelam os trabalhos que são realizados em pé nas fábricas.

São os cortadores de aviamento, cortador de vaqueta é em pé. Todas que eu conheço assim, revisão é em pé, revisor de corte, auxiliar de produção. Quem trabalha na esteira também é em pé, alguns ficam em pé, outros não, tem lugar que não precisa, mas a maioria das esteiras é em pé. [...] a maioria das funções é em pé (P. H. R.).

Os cortadores são em pé, a revisora do corte é em pé. Na esteira só os montadores que trabalham sentados. Quem trabalha em Molina é em pé, quem trabalha naquelas fôrmas quentes, quem passa o halogem, o acabamento é em pé. A calcanheira é em pé, quem lustra, quem limpa o sapato também é em pé. A maioria é em pé (S. A. B.).

Eu trabalho o dia inteirinho em pé, eu nunca sento. Só as meninas que pespontam são sentadas e colar peça é tudo sentado (M. A. O. S.).

É mais a parte final do sapato. Geralmente a preparação costuma ser em pé, porque é parte de riscagem, contagem (...) mas tudo, nessa parte, que você fica em pé, você não consegue trabalhar. O corte você trabalha em pé. Aí tem a questão das pernas. Hoje, tudo o que você for fazer, você tem consequência do trabalho (I. I. G.).

Corte é em pé. Onde eu trabalhava tinha uma função que era passar fita, e era em pé. Tem fábrica que a máquina de pesponto é de pespontar em pé (C. K. F. L.).

A fábrica inteira é em pé. Antigamente era mais sentado, agora é mais em pé. (...) por conta da máquina é em pé, você tem mais agilidade (A. S.).

Os trabalhadores confirmaram que a maioria das atividades com calçado é realizada em pé. Toda a preparação do sapato e o corte são feitos em pé, pois muitas dessas atividades utilizam máquinas que inviabilizam o trabalho sentado. Apenas em algumas funções, como no caso das pespontadeiras, o trabalho é sentado devido à máquina de costura, porém, como afirmou uma trabalhadora, algumas fábricas têm o pesponto em pé também.

Algumas exceções, dentro das fábricas, permitem o uso de bancos, porém, como relataram muitos trabalhadores, a questão do uso desses bancos, às vezes, é motivo de desentendimento, quanto ao revezamento durante a jornada de trabalho. Para aqueles que trabalham em pé, que ocorre na maioria das atividades com calçados, também houve a queixa do cansaço, pois não se pode sentar durante o exercício da atividade, sentindo-se esgotados ao chegarem em casa após o trabalho.

A intertela, a revisão do sapato, a moldagem, o conserto de peça, na esteira, na arranhação, os cortadores todos são em pé. A riscadeira⁵⁰ tem banco, mas eles falam banco, mas é para cada uma sentar um pouquinho, mas acaba ficando em pé, porque uma não quer dar para a outra, acaba virando briga, e eles vão lá e tiram o banco (T. B. S.).

As únicas pessoas que sentam são os chanfradeiros. Quem tem prioridade de sentar são as grávidas e depende do serviço. Não tem banquinho, nada. Nossa é cansativo, você chega em casa e está esgotado (F. E. S. A.).

A maioria é em pé. Sentado é só quem trabalha na máquina de stringue, as grávidas que precisavam de um banquinho, assim mesmo tinha que brigar (A. L. S.).

Trabalhava em pé. A maioria é em pé. Quem trabalha sentado é o pesponto e a coladeira. [...] eu já acostumei, nunca trabalhei sentada; no balancim não tem jeito. Apesar de quando eu estava grávida, chegou uma época que eu já estava com sete meses e eu não dava mais conta de trabalhar em pé; e eles colocaram um banquinho (A. A. G. B.).

As trabalhadoras, quando ficam grávidas, podem ter o direito de trabalharem sentadas. No último depoimento, a trabalhadora revelou que apenas aos sete meses de gravidez é que lhe forneceram um banco para trabalhar sentada. Há muitas queixas sobre o exercício da atividade realizado em pé. Muitos alegaram sentir cansaço nas pernas e esgotamento físico. Entretanto, outros, devido ao costume de anos de trabalho, nessa posição, já estão adaptados ao trabalho em pé.

Os problemas lombares são um dos principais motivos de afastamento no trabalho. Na atividade com calçados há queixas de pessoas que pegam peso várias vezes por dia, seja devido às máquinas, que são pesadas, ou devido ao peso das caixas de sapato. Os problemas de coluna, decorrentes da atividade com calçados, podem se manifestar tanto naqueles que executam seus trabalhos em pé, fazendo movimentos repetitivos durante o processo do sapato, manuseando máquinas pesadas, carregamento de caixas de sapatos pesadas, quanto naqueles

⁵⁰ “Eles pegam o gabarito, põe em cima da peça e risca onde tem que marcar os pontos para os pespontadores não errarem” (T. B. S.).

que exercem suas atividades sentados, como as pespontadeiras, que muitas vezes, costuram sapato em ambientes insalubres, com cadeiras que têm que ser improvisadas com almofadas para melhorar o encosto da coluna e o ajuste entre a cadeira e a mesa. Toda essa conjuntura serve para causar danos à saúde dos trabalhadores.

Um estudo de Ambrósi e Queiroz (2004), acerca do trabalho de costureiras, enfatizando a postura sentada, destaca as posturas incorretas das costureiras, pois as posturas são mantidas por longas horas e isso acarreta dores difusas pelo corpo devido à diminuição da circulação, o que leva a uma fadiga dos músculos, dos membros inferiores, superiores, coluna lombar e coluna cervical. Outra questão desse estudo se refere à postura diante das cadeiras de trabalho, pois não são ajustáveis e as costureiras têm que utilizar almofadas, visando melhorar o apoio da coluna lombar.

Em outro estudo a respeito de fatores associados à sintomatologia dolorosa entre trabalhadores da indústria têxtil, Maciel; Fernandes; Medeiros (2006) observaram que a postura adotada no trabalho influi no surgimento de quadros dolorosos, principalmente na coluna vertebral e nas pernas. O estudo envolveu 162 profissionais que trabalhavam com corte-costura da preparação do produto final. Desses, 113 trabalhavam na posição sentada e 49 em pé. As queixas dos problemas de saúde desses trabalhadores eram dores na coluna, nas pernas, nos joelhos e dormência nos braços. As condições de trabalho provocaram inflamação nas estruturas osteomusculares. Assim, nesse estudo, revelou-se a prevalência de dores persistentes nos ombros e coluna cervical, que aumentavam com o decorrer do tempo em operadores de máquinas de costuras além de ocorrências de LER/DORT entre esses trabalhadores. Aqueles indivíduos que realizavam seus trabalhos em pé apresentaram cinco vezes mais chances de possuir dor em mais de um local. Desta forma, essa pesquisa concluiu que as atividades desenvolvidas por esses profissionais exigem um baixo nível de força muscular, o que permite a adoção de posturas desalinhadas ou estáticas por um tempo prolongado, representando riscos biomecânicos e forte relação com distúrbios osteomusculares.

Seguindo os exemplos de outras pesquisas, nas atividades com calçados, não é diferente. Tanto o trabalho realizado sentado traz prejuízo para o corpo do trabalhador, devido à postura incorreta, cadeiras e mesas inadequadas, precisando improvisar um apoio, por meio de almofadas, como o trabalho em pé, que traz cansaço, desgaste, dores no pescoço, nos pés, na coluna, entre outros.

Outros riscos ergonômicos estão presentes no ambiente de trabalho, como o espaço físico. A norma regulamentadora (NR 17) visa estabelecer parâmetros que permitem a

adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando conforto, segurança e desempenho eficiente em seu local de trabalho. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho (BRASIL, 1990b).

Os trabalhadores relataram que o espaço dentro das fábricas é pequeno, devido às máquinas que ocupam grande parte do espaço. Os trabalhadores têm que conviver com esse ambiente, dividindo o espaço com as máquinas. Isso dificulta a circulação deles dentro da fábrica. A questão da disposição das máquinas e dos equipamentos se torna também um risco para acidentes, pois os trabalhadores se submetem ao pouco espaço, o que pode colocá-los em risco, pois há o perigo das máquinas, das caixas pesadas, que também podem se tornar uma fonte de ansiedade para o trabalhador, pois seu espaço fica debilitado, dificultando a sua circulação no local e no desenvolvimento de seu trabalho.

O espaço não é muito grande, porque eu fico há uns 30cm da máquina. Tem que ficar longe da máquina, se ficar muito para trás, você pega na outra máquina, se você ficar muito perto da sua máquina, você queima na sua máquina (M. A. O. S.).

Nesse último lugar que eu trabalhei, tinha caixa que tinha que afastar e faltava espaço (...) às vezes, as pessoas passavam e batiam nas caixas. Eram detalhes que tinham que ter mais organização (C. K. F. L.).

Faltava espaço, às vezes você tinha que rodar o serviço, às vezes o pedido era grande; aí caía serviço demais para fazer e não tinha espaço (...)(L. L. M.).

Apertado. As máquinas eram bem apertadas, uma mesa colada na outra, um funcionário perto do outro (A. A. G. B.).

O espaço é apertado [...] tipo assim, a gente tem que colocar o material espremido (...) a faca fica atrás da gente, onde eu acho errado, eu tenho um metro só para trabalhar, eu acho que deveria ter um espaço maior para organizar as coisas (P. H. R.).

Alguns trabalhadores relataram que, em algumas empresas, o espaço seria bom, pois se a empresa é grande, há mais espaços, o que propicia uma maior flexibilidade para o trabalhador circular e trabalhar dentro das fábricas, não correndo assim, o perigo de se machucarem em alguma máquina ao andarem pelo local de trabalho.

A fábrica é muito grande. Tem muito espaço, eles até desmontaram um pouco da esteira para dar mais espaço para os trabalhadores (T. B. S.).

De quando eu comecei até quando eu saí, parece que o espaço melhorou, ficou maior por causa das máquinas, mas nos outros lugares da fábrica não era, eram bastante limitados (A. L. S.).

Além dos riscos físicos presentes nas indústrias de calçados, há também os riscos químicos. No processo de trabalho do calçado são utilizados muitos produtos, como colas, tintas, solventes para a aderência na montagem do sapato e para a sua limpeza. Os trabalhadores revelaram que o uso desses produtos causa um cheiro forte que incomoda e invade o local de trabalho. Há muitas queixas em relação aos produtos químicos, mesmo para aqueles que não trabalham diretamente com os produtos, como para aqueles que trabalham e ainda usam máscaras para amenizar o cheiro forte, mas, mesmo assim, acabam se expondo a esses produtos químicos.

(...) na couro química, eles trabalham em cima de onde eles pintam o couro, então o cheiro incomoda bastante, quando eles pintam o couro, por exemplo, com uma cor estranha lá, aí fica bastante (...) o cheiro incomoda bastante. É bem forte. Fica o cheiro inteiro (P. H. R.).

(...) tem muitos produtos químicos. Tiner é forte, lavador também é forte. Tinta, quem trabalha com tinta tem que usar a máscara. Quem mexe com cola, tem que usar máscara, só onde a pessoa trabalha e a gente acostuma com o cheiro (S. A. B.).

É bem difícil, principalmente o halogem que é um dos piores e o pessoal trabalhava sem máscara. Teve uma época que eles montaram a esteira perto do pré-frizado e começou aquele cheiro louco, você vai ficando tonta, você vai se sentindo mal (...) (I. I. G.).

Eu não trabalhava com produtos químicos, mas quem trabalhava mesmo são os que trabalham com revolvinho. (...) as meninas mexendo, a gente sente o cheiro; elas usam máscaras (C. K. F. L.).

Tinha, porque não usávamos proteção, não usávamos máscaras. [...] a empresa não fornecia. (...) eu usava uma cola branca, que eu chegava em casa eu estava morrendo de dor de cabeça, porque você sentia o gosto da cola na sua garganta, o olho ardia. Era horrível, não dava proteção, não dava nada (A. D. C.).

Tem época que o cheiro fica mais forte, tem época que fica mais tranquilo. O cheiro de cola não é legal; eu não trabalho com esses produtos, mas quando você passa perto desses produtos dá para sentir. Tem o halogem, o cheiro daquilo é insuportável (...) eu tenho rinite, quando eu ajudo as meninas, eu passo no barracão do outro lado, o meu nariz entope de tão forte que ele é. É horrível, por isso as máscaras deles são até diferentes (N. S. S.).

Esses produtos, revelados pelos trabalhadores, emitem vapores que são absorvidos pelo organismo por vias respiratórias e cutâneas, principalmente, quando há manipulação. “Grande parte da exposição ocupacional deve-se aos vapores desses solventes que são absorvidos pelo organismo através das vias respiratórias, podendo também ocorrer por vias digestivas e cutâneas” (SESI, 2002, p. 54). Desta forma, o manuseio desses produtos químicos em locais mal ventilados impede a diluição dos vapores que são emitidos, colocando em risco a saúde do trabalhador.

Muitos trabalhadores relataram que esses produtos lhes trazem certo desconforto, pois devido ao cheiro forte, eles têm diretamente dores de cabeça, intoxicação respiratória, rinite e alergias nas mãos⁵¹.

De acordo com Fernandes; Stelmach; Algranti (2006), depois da pele, o trato respiratório é o sistema orgânico que está em maior contato com o meio ambiente. “A poluição ocupacional e ambiental na forma de poeiras, fumos, vapores e gases tóxicos são fatores de risco importantes para o sistema respiratório [...]” (FERNANDES; STELMACH; ALGRANTI, 2006, p. 27). Acrescentam, ainda, que esses fatores, em conjunto com fatores genéticos, doenças respiratórias na infância e tabagismo, constituem-se em um dos determinantes da função pulmonar na idade adulta.

Desta forma, as agressões a que os trabalhadores estão expostos são visíveis dentro do modelo de organização de trabalho, refletidos através das precárias condições no ambiente laboral. Os trabalhadores, muitas vezes, se queixam dos aspectos desagradáveis do ambiente de trabalho, inclusive por conta do ruído das máquinas e da temperatura extremamente quente dentro das fábricas.

A precarização do trabalho é ainda mais agravada quando se trata do trabalho terceirizado⁵², em que o local de trabalho, invadindo o espaço familiar, torna-se um espaço improvisado e inadequado à prática laboral.

⁵¹ “Efeitos agudos: resultantes de exposição a altas concentrações por curto período, podendo causar dificuldade respiratória, tonturas, dor de cabeça, fadiga, perda de consciência e irritação. Efeitos crônicos: decorrentes de exposições por tempo prolongado a pequenas e médias concentrações, podendo causar distúrbios neurológicos do sistema nervoso central e periférico, como mudanças e falhas na memória, redução da destreza manual e do tempo de reação, ou seja, redução da capacidade para o trabalho” (SESI, 2002, p. 54).

⁵² Os trabalhadores do setor calçadista de Franca e região, reunidos no VII Congresso da Categoria na cidade de Brodoswki – SP, nos dias 24 a 26 de agosto de 2001, elaboraram um documento à Procuradoria Regional do Trabalho da 15^a Região, em Campinas, com propósito de contribuir para solucionar os graves problemas vividos pelos trabalhadores causados pela terceirização imposta pelas empresas do setor calçadista. Esta proposta visa erradicar a precarização nas relações de trabalho e da vida dos trabalhadores no processo de terceirização. As empresas tomadoras de serviços são as indústrias que comportam o setor calçadista, e as unidades prestadoras de serviços são as empresas terceirizadas, os trabalhadores temporários, cooperativados, bancas e os trabalhadores domiciliares, envolvidos em todos os serviços da produção do setor calçadista em Franca, região e outros locais no país. Eles propõem que as Empresas tomadoras de serviços: respeitem os direitos trabalhistas, com

Observa-se, na figura 3, o trabalho domiciliar realizado na casa de uma pespontadeira. Pela foto, percebem-se as precárias condições em que o trabalho é realizado. Os móveis são improvisados, além de serem inapropriados para a jornada de trabalho. As máquinas são mais antigas e de pouca qualidade e, neste caso, as máquinas eram alugadas pela pespontadeira. A cadeira é coberta por uma almofada para que se tente, de certa forma, chegar a um conforto, conforto este que é inexistente nessas condições de trabalho.

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 3: Banca de Pesponto na sala de estar de uma trabalhadora

regularização da situação de trabalho terceirizado; registro na carteira; responder por todas as consequências legais sobre as condições de saúde, medicina e de trabalho dos trabalhadores nas unidades prestadoras de serviços; fazer mapa de risco e prevenção da saúde ocupacional dos trabalhadores; responsabilidades na higiene e limpeza dessas unidades; horários definidos de trabalho que não ultrapassem as 44 horas semanais; para a costura manual deve haver as mesmas condições e exigências da contratação das unidades terceirizadas; a costura manual em regime domiciliar deverão cumprir a legislação trabalhista; serão responsáveis pela compra e distribuição dos materiais (couro, cola, linha, etc), entre outras. As unidades prestadoras de serviços: dar condições de trabalho para os trabalhadores em locais apropriados, conforme a legislação.

Em resposta a essas propostas, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos) – CODIN, elaborou um termo de compromisso de ajustamento de conduta, em 2004, que ressalta os contratos de prestação de serviços entre outras obrigações. Aos contratos de prestação de serviços cabe: o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária; pagamento de todos os encargos trabalhistas, previdenciários, contribuições e anuidades sindicais; oferecer equipamentos de segurança individual bem com o cumprimento de toda a legislação relacionada à medicina e segurança do trabalho; proibição dos empregados das empresas prestadoras de serviços desenvolverem suas atividades em suas residências ou em qualquer outro lugar; entre outros. Com relação à costura manual: obriga-se a restringir a contratação de trabalho domiciliar às atividades de costura manual, exceto costura na fôrma – tricê e enfeite, a qual deverá contemplar o registro em CTPS [Carteira de Trabalho e Previdência Social] e a observância da legislação trabalhista, e o cumprimento da convenção coletiva da categoria no que se refere ao pagamento mínimo do piso salarial da categoria, bem como descanso semanal remunerado e os demais direitos convencionados, entre outras obrigações (Documento cedido por Paulo Afonso Ribeiro – Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região).

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 4: Pespontadeira trabalhando em banca de pesponto em domicílio – trabalho informal

No trabalho com pesponto observa-se, segundo Lourenço e Bertani, que o trabalhador permanece “longo período na mesma posição, sentado, com pescoço encurvado, com os braços estendidos e suspensos, com os dedos em movimentos de pinça (segurando a peça a ser costurada na máquina) durante toda a jornada de trabalho”, como pode ser observado na figura 4 (LOURENÇO; BERTANI, 2008, p. 11).

O fato de ficarem longas horas sentadas na mesma posição é que contribui para o aparecimento das lesões por esforços repetitivos, dores lombares e inflamações nos nervos dos membros superiores desses trabalhadores.

Assim, pela análise do ambiente de trabalho, pode-se perceber as más condições em que se encontram os trabalhadores, tanto aqueles que trabalham nas fábricas quanto aqueles que trabalham em domicílio.

É líquido e certo que as condições de trabalho têm-se agravado tanto para os que permanecem formalmente empregados nas indústrias como para os que são empregados nas bancas e para os que realizam o trabalho em domicílio (NAVARRO, 2003, p. 37).

As condições do maquinário dentro das fábricas, que muitas vezes se encontra em condições precárias, são fatores que podem contribuir para os riscos de acidentes durante a jornada de trabalho.

No meu ponto de vista são péssimas, porque eu acho que uma empresa do porte dessa, eu acho que as máquinas que eles têm, são muito antigas. (...) O

balancim lá é antigo. Tem máquinas lá que tem 15, 20 anos e já são ultrapassadas (P. H. R.).

Hoje as condições são boas. Antigamente não tinha proteção. Até então, na máquina que eu machuquei, não tinha proteção, falavam que tinha e não tinha (...) hoje, é normal, hoje tem proteção em tudo, depois que aconteceu o acidente (T. B. S.).

Se for uma fábrica grande, as condições são boas, mas têm muitas fábricas, muitas bancas trabalhando com máquinas velhas (R. E. S.).

Quando é máquina nova, tudo é diferente, é aquela maravilha para você trabalhar; quando você já pega uma máquina mais velha, que é lenta, e eles querem produção, aí você pisa, pisa e esforça e aquilo não vai e aquilo acaba te deixando estressada, nervosa. E eles, não estão nem aí, nem se preocupam (...) eu entrei uma vez numa fábrica, que o pedal para pespontar era um e o pedal para parar era outro, então, até você conseguir se adaptar naquilo ali, e eram daquelas antigas. E com o tempo, foram trocando as máquinas também, por ser uma fábrica de porte grande. Mas você se esforça, pela sobrevivência. E hoje, tem máquina muito evoluída, tem máquina que eu ainda não conheço, que são as computadorizadas, ainda não tive o privilégio de trabalhar nela (I. I. G.).

Péssimas. Eu já sofri acidente por causa de maquinário por falta de manutenção. Eu levei uma pancada no olho que deu uma lesão na córnea por falta de manutenção. Nessa empresa, eu sofri a lesão na coluna por falta de orientação de um equipamento adequado para pegar peso. Eu já vi pessoas se machucarem em máquina por não ter proteção. (...) eu conheço um homem que perdeu um olho e ganhou uma indenização de 600 mil reais e indenizações assim, nessa empresa, tem um monte. (...) isso tem um custo muito alto para a sociedade e para a empresa (A. S.).

O maquinário tem que estar impecável para fazer um sapato com qualidade; mas eles não investem na qualidade, na boa conservação do maquinário. Eles deixam nas mãos das pessoas que trabalham. Eu trabalhei, nessa empresa, que eu abri a CAT, dois anos numa máquina, que não teve nenhum dia que o mecânico foi lá ver a máquina. Aí, quando a máquina pifou, estava eu e a máquina pifada (M. S.).

A única coisa que fazem é quando vai ficando velha, eles vão trocando. (...) tem umas que são mais antigas. Tem umas que eles dão uma pintada, disfarçam ela, leva para a oficina, dão uma limpada, uma lixada nela para ficar uma máquina nova, mas vai ver não é não. É a mesma. Nós trabalhamos sentados, a cadeira era normal, a gente tinha que trazer a almofada de casa. É cadeirinha de madeira, nós levamos almofadas (T. A. S. N.).

Segundo os trabalhadores, as fábricas ainda dispõem de um maquinário antigo e obsoleto. Muitas acabam não tendo uma manutenção adequada e sem dispositivos de proteção para o trabalhador executar o seu trabalho com segurança. Alguns sofreram acidentes devido às más condições das máquinas dentro das fábricas, como em um dos depoimentos em que o

trabalhador teve uma lesão no olho por falta de manutenção da máquina. As más condições de trabalho prejudicam a saúde e o trabalho dos indivíduos, pois quando as máquinas são mais antigas, há mais dificuldades para realizarem o trabalho. O trabalhador tem que se submeter a uma força maior, pois essas máquinas, sendo obsoletas, deixam o trabalho mais pesado.

Porém outras fábricas já investem mais na qualidade das máquinas, acabam trocando por máquinas novas, mais modernas e que, de alguma forma, sejam mais seguras para os trabalhadores.

A máquina que eu trabalhava, era muito boa; máquinas novas. (...) a primeira coisa que eu faço, é regular a máquina de acordo com a minha altura; o pedal também, porque eu tenho tendinite no pé também, meu pé fica inchado (...) se eu fico muito tempo em pé dói (C. K. F. L.).

São boas. Em toda a fábrica que eu trabalhei, se a máquina não está legal, tem assistência (...) (N. S. S.).

Assim, com máquinas modernas e com maior qualidade, o serviço também será com maior qualidade e facilitará para o trabalhador realizar a sua atividade de forma correta e em condições mais favoráveis.

Desta forma, os depoimentos trouxeram características importantes do ambiente laboral que permitiu fazer uma compreensão sobre os problemas de saúde desses trabalhadores, devido aos riscos em que se encontram no cotidiano de trabalho. As condições de trabalho precárias são as que causam maiores prejuízos aos trabalhadores, desgastando a sua saúde, colocando, muitas vezes, sua vida em risco, pois manuseando um maquinário obsoleto e sem manutenção, estão mais vulneráveis a sofrerem algum acidente de trabalho, já que executam suas atividades em condições insalubres que não são favoráveis à sua saúde física e mental.

6.3 A QUESTÃO DO USO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS

Vistos os riscos presentes na produção de calçados, é importante adentrar o tema dos treinamentos de segurança e técnico nas fábricas e o uso dos equipamentos de segurança. Os trabalhadores do calçado estão expostos a vários fatores que causam riscos a sua saúde como

os ruídos intensos, os produtos químicos, a inadequação do ambiente de trabalho e a temperatura excessiva. Esses fatores contribuem para o adoecimento e para os riscos de ocorrências de acidentes de trabalho.

De acordo com a Norma Regulamentadora (NR 6), considera-se equipamento de proteção individual (EPI) “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho” (BRASIL, 2001d).

Segundo essa norma, as empresas são obrigadas a fornecer aos trabalhadores os equipamentos adequados para utilizarem em seus trabalhos. Porém, conforme os relatos dos trabalhadores, as indústrias de calçados de Franca oferecem apenas o primeiro equipamento, como no caso do protetor auricular, e o segundo tem que ser adquirido pelo próprio trabalhador. Mesmo as empresas que oferecem os equipamentos, muitas não orientam ou não treinam seus trabalhadores sobre como devem ser utilizados esses equipamentos, não esclarecendo, desta forma, a sua importância, nem tampouco os benefícios do uso para a proteção dos funcionários.

Como medida de prevenção, algumas empresas oferecem alguns equipamentos de segurança. Os trabalhadores usam os EPIs adequados de acordo com as exigências de suas funções. Porém, nem todas as fábricas fornecem esse tipo de proteção. Os trabalhadores revelaram os tipos de equipamento que as fábricas oferecem para a realização de seus trabalhos.

Só o protetor de ouvido. Protetor todos são obrigados a usar. Quem não usa eles chamam o chefe para explicar que não pode. Eles não querem problema de jeito nenhum. O protetor de ouvido é macio, confortável; as luvas são de borrachas. São bons, não tem do quê reclamar, apesar de eu não ter usado muito. [...] Tem muita gente que não gosta de colocar, porque com a sua mão, você pega com mais jeito, agora com a luva escorrega (F. E. S. A.).

Protetor auricular e os óculos. Só que eu uso óculos de grau, então eu não uso o óculos de proteção. (...) Já aconteceu de gente fazendo a mesma função que a minha e voar pedaço de agulha perto do olho, se a agulha quebrar. Até então, na minha função não tinha os óculos, aí depois disso, começaram a pedir os óculos de proteção. [...] São muito falhos. O protetor de ouvido, por exemplo, ele é introduzido no ouvido. A maioria das pessoas disfarça que está usando. A máscara, das meninas que usam cola, só usam quando algum responsável passa para fiscalizar. Ninguém usa. Luva, só se o material começar a cortar a mão da pessoa para começar a usar. Mas a consequência é de cada um, eles estão prejudicando eles mesmos. Muitas vezes, a pessoa entra em uma empresa, aí chega a menina do departamento e fala: “olha, está aqui seu protetor, sua máscara, você tem que usar”, mas não justifica o porquê ela tem que usar, nem como e nem quais as consequências na vida dela. Os chefes cobram, mas não é tanto, eles cobram mais a produção (N. S. S.).

O único equipamento que tinha era o protetor auricular, só que não era obrigado a usar. Eles falavam que o barulho na empresa era pouco, então, não obrigavam a usar. Quase ninguém usava [...] eu usava porque o barulho da máquina era muito forte, como eu já tinha um problema no ouvido por causa do barulho, então eu usava. [...] Se for equipamento de qualidade ajuda sim, dá para prevenir muita coisa (A. L. S.).

O que eu usava era só protetor auricular, por ser pespontadeira. Eu acho muito importante até mesmo para a nossa saúde. (...) eu sei que incomoda, só que você tem de se conscientizar que você está usando tudo aquilo é para o seu bem. (...) equipamento de segurança é para você trabalhar (I. I. G.).

Eu uso só o protetor auricular. Eu adoro essas coisas, gosto de saber o jeito certinho de usar. Só não uso os óculos porque não são todas as fábricas que dão e também porque eu já uso o meu (...) às vezes, a gente esquece os óculos em casa, aí tudo acontece. Um dia caiu um pedaço de agulha no cantinho do meu olho. Aí, eu fui ao banheiro, jogar uma agulha. (...) É um risco muito grande. Muitas pessoas não gostam de usar os protetores; não gostam de usar óculos. (...) onde eu trabalhava antes, tinha palestras, deixava as pessoas sabendo do risco que ela estava correndo. Como nessa fábrica que eu trabalhei agora, era de pequeno porte, não tinha equipamentos (C. K. F. L.).

Eu usava o protetor auricular e quando eu estava colando peça, a máscara. [...] Tem vez que eu acho que é bom, tem vez que não, porque aquele negócio do ouvido tem hora que incomoda e a máscara também, eu mesma tenho falta de ar (...) (L. L. M.).

Bastante barulho. Tem um compressor enorme. Tinha protetor, máscara, mas geralmente nem usa. Eles deram um “kit” para cada um e fizeram a gente assinar uma responsabilidade se a gente não usasse, o problema era nosso. Mas ninguém usava, nem mesmo o próprio dono que trabalhava lá usava. E trabalhar de máscara não é fácil, não tem como. Pouca gente usava o protetor (S. A. B.).

Os trabalhadores revelaram aspectos importantes acerca da organização do trabalho, em relação às medidas de proteção dentro das fábricas. Visto que muitas empresas oferecem os equipamentos, alguns trabalhadores afirmaram usar, principalmente os protetores auriculares, as luvas e as máscaras, porém quando ingressam na fábrica receberam os equipamentos sem nenhuma orientação do porquê usá-los e qual a sua importância para a saúde, como explicado no depoimento de (N. S. S.). Em algumas fábricas, os trabalhadores não são obrigados a usarem os equipamentos, mas em outras sim, e muitos acabam usando os EPIs devido às advertências que as empresas dão àqueles que não os usam durante a jornada de trabalho.

Os trabalhadores apontam, como justificativa da não utilização dos EPIs, o incômodo que causam durante o exercício da atividade, afirmando que os protetores auriculares

incomodam o ouvido e dificultam a comunicação com outros trabalhadores. Outros têm falta de ar quando usam as máscaras, em caso de manusearem produtos químicos, e também o uso das luvas de proteção atrapalha na sensibilidade ao trabalhar com detalhes do calçado. Outra questão importante é a consciência dos trabalhadores sobre os riscos presentes na produção de calçados, e muitos comentaram sobre os perigos a que estão expostos sem o uso da proteção, principalmente no caso das pespontadeiras, que não utilizam os óculos, e muitas revelaram que a agulha quebra com frequência, podendo atingir os olhos.

Prazeres (2010), em seu estudo sobre o trabalho com pespontadeiras terceirizadas, encontrou uma situação ainda mais agravante, em que as mulheres que trabalham nessa função e exercem suas atividades em domicílio, não fazem uso de nenhum tipo de proteção por não ser fornecido pelas indústrias para as quais prestam seus serviços.

Mesmo sabendo dos riscos e da importância para a saúde em relação ao uso de medidas de proteção, alguns trabalhadores confirmaram que não usam adequadamente os EPIs, disfarçando, muitas vezes, para não receberem advertência por parte da gerência. Desta forma, os depoimentos revelaram a opinião dos trabalhadores sobre os equipamentos de segurança utilizados no seu trabalho. Muitos trabalhadores salientaram que os equipamentos incomodam em vez de ajudarem na proteção de sua saúde.

(...) o equipamento é necessário. [...] nem sempre. (...) o certo de ser usado é você colocar até no fundo do ouvido para você não ouvir nada. Eu não coloco, eu só coloco um pedacinho só, para falar está ali. Ninguém coloca inteiro [...] você trabalha com pessoa, a pessoa te chama (...) você não vai ouvir (...) em todas as fábricas vai estar assim na beiradinha do ouvido só para falar que está ali, mas ninguém usa protetor auricular certo, da maneira que tem que usar. (...) eu levei até advertência, porque às vezes você esquece (...) (P. H. R.).

(...) tem que usar, porque eles dão advertência. (...) porque é um direito deles (...). Todo mundo chega e já coloca [referindo-se ao protetor auricular]. (...) Tem que usar mesmo, hoje em dia não pode dar problema de saúde, mas amanhã pode, pode ficar surdo. Pode acontecer de você não estar de óculos e cair uma agulha no seu olho e você ficar cego (T. B. S.).

O protetor de ouvido eu acho que não é eficaz. Tinha que ser de outro tipo, porque a gente usa aquele que enfia lá dentro, você usa, o primeiro eles dão, o segundo você tem que comprar. Aí você usa aquilo lá no ouvido, dá bactéria. Eu mesmo tenho dor de ouvido quando eu uso aquilo lá. Eu tenho que colocar de levinho, um pouquinho para trás. Eu acho que isso deveria ser estudado de outra maneira, porque é uma borrachinha e enfia lá dentro da orelha. Tem gente que fala que dá coceira, dói (S. A. B.).

(..) razoável, assim tem uns que nem dão proteção assim tanto, porque aquelas máscaras são horríveis de usar. É uma proteção? Deve ser (...) para

você não ficar respirando, mas aquilo lá é horrível, aquilo vai te esquentando, eu não suporto muito usar, porque assim, vai me dando aquela falta de ar. Eu sinto aquela fobia. Então assim, usa porque você é obrigado a usar, você tem que usar, mas é horrível (H. C. S.).

Não resolvia. Protetor auricular, eu usava aquele interno e depois tipo concha e hoje eu tenho um zumbido no ouvido constante. E isso já é uma lesão, mesmo eu usando os dois protetores, de tão forte que é o barulho (...) eu trabalhava com tudo isso e o essencial para proteger a minha coluna, só que custa caro, ele protege, não permite que você se dobre, eu não tinha (A. S.).

Nos depoimentos acima, os trabalhadores relataram suas opiniões sobre os equipamentos de proteção. Muitos alegaram usar devido às advertências que a fábrica dá pelo não uso desses equipamentos, porém os trabalhadores revelaram que eles mesmos e outros funcionários apenas colocam o protetor de ouvido, de forma incorreta, para os chefes-de-sessão verem que estão utilizando, não tendo assim uma fiscalização da utilização correta desses equipamentos.

No último depoimento, o trabalhador revelou ter usado dois tipos de equipamentos para a proteção no ouvido e mesmo assim não preveniu de ter, hoje, um constante zumbido no ouvido, porém, aquilo que era mais importante para proteger a sua coluna, uma faixa ergométrica, não foi oferecido pela empresa, causando-lhe uma séria lesão na coluna por falta desse equipamento de proteção. Em outros depoimentos, eles revelaram saber da importância e dos problemas que podem trazer à sua saúde no futuro, por isso, alguns trabalhadores relataram que usam adequadamente os EPIs para a prevenção de acidentes e doenças futuras.

Muitos acreditam que eles não sejam eficazes e adequados, ou seja, não servem como medidas de proteção. Tendo essa opinião acerca dos equipamentos, somados a outros fatores, como o desconforto durante o uso e a desinformação sobre a importância da utilização e as consequências para a saúde, os trabalhadores deixam de usar os EPIs de forma correta ou não utilizam esses equipamentos.

Cabe fazer uma ressalva de que a utilização dos equipamentos de proteção não elimina os riscos presente no ambiente de trabalho. Algumas empresas fornecem os equipamentos de segurança, porém as condições de trabalho ainda continuam inadequadas, interferindo na saúde do trabalhador, mesmo utilizando algumas medidas de prevenção, como o protetor auricular, máscaras, luvas, outros riscos estão presentes e podem interferir na sua saúde física e psíquica.

O equipamento de proteção individual não é o único recurso a ser utilizado na proteção do trabalhador. O importante é permitir que o trabalhador trabalhe em condições de trabalho

adequadas, longe dos riscos que causam consequências à sua saúde, tendo, assim, um ambiente com condições propícias à realização do exercício laboral, preservando, desta forma, a saúde do trabalhador e o meio em que ele trabalha.

Além dos equipamentos de proteção individual, há também os equipamentos coletivos (EPC), que são dispositivos utilizados no ambiente de trabalho com o objetivo de protegerem os trabalhadores dos riscos inerentes aos processos, “tais como o enclausuramento acústico de fontes de ruído, a ventilação dos locais de trabalho, a proteção de partes móveis de máquinas e equipamentos, a sinalização de segurança, dentre outros” (PANTALEÃO, 2010, p. 01).

Desta forma, algumas empresas, que oferecem aos trabalhadores equipamentos de proteção individual, muitas vezes não atentam para os equipamentos coletivos no ambiente de trabalho, deixando os trabalhadores expostos aos riscos, ou seja, os equipamentos individuais não eliminam os riscos de ocorrência de acidentes e nem de algumas doenças relacionadas ao trabalho. É importante eliminar os riscos presentes dentro do ambiente laboral, adequar as condições de trabalho e oferecer equipamentos que protejam os trabalhadores de riscos, sejam eles, individuais ou coletivos.

De acordo com Dejours (1992), são eficazes apenas as medidas de proteção chamadas de proteções coletivas, porém apenas propõem-se aos trabalhadores medidas de proteção individual, que podem ter um caráter material, como dispositivos de proteção, ou um caráter psicológico, como as regras de segurança. “Às vezes, o próprio risco continua, sem que nenhuma prevenção seja colocada à disposição dos operários” (DEJOURS, 1992, p. 64).

De acordo com a norma regulamentadora (NR 4), os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho têm “a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”⁵³ (BRASIL, 1983a). A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (NR 5) tem como objetivo “a prevenção de acidentes 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” (BRASIL, 1999b).

A CIPA é uma comissão composta por representantes do empregador e dos empregados, tendo como atribuições identificar os riscos no processo de trabalho, elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT); elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de

⁵³ O dimensionamento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho vincula-se à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento (BRASIL, 1983a).

segurança e saúde no trabalho, etc. Desta forma, a CIPA tem a missão de preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

A questão da segurança no trabalho dentro das indústrias de calçados é um tema importante a ser discutido, pois através dos depoimentos dos trabalhadores ficou explícito que eles não têm nenhum tipo de treinamento de segurança ou técnico. Assim, faz-se importante destacar esse tema dentro do próximo tópico.

6.4 OS TREINAMENTOS TÉCNICOS E DE SEGURANÇA NO TRABALHO COM CALÇADO

Enfim, mesmo se o risco é combatido por medidas e regras de segurança, ele quase sempre conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho, seja devido à limitação dos investimentos necessários, seja porque os riscos ou suas manifestações são mal conhecidos. É o caso das indústrias que operam em fluxo contínuo, onde muito freqüentemente é um acidente que revela a existência de um risco até então desconhecido

(DEJOURS, 1992)

A maioria dos trabalhadores afirmou que não teve treinamentos técnicos e de segurança durante o trabalho. Muitos deles relataram que tiveram treinamento em outras empresas em que trabalharam anteriormente ou que esses treinamentos não passaram de uma conversa ou dicas realizadas pelos chefes, com os trabalhadores das fábricas.

Uma questão importante a ser abordada é o fato de os trabalhadores do calçados terem contato com a profissão ainda muito jovens e alguns desde crianças. Como a cidade de Franca tem como atividade principal o calçado, é evidente que muitos de seus trabalhadores entraram em contato com o mundo do calçado muito cedo, desde jovens e até mesmo quando crianças, seja em bancas domiciliares, nas casas da vizinhança, seja em bancas nas suas próprias casas ou entrando em contato com pares de sapatos que eram trazidos das fábricas por suas mães, pais ou outros familiares, para serem costurados durante os fins de semana, ou nas próprias fábricas que aceitavam trabalhos de menores de idade.

Segundo Sartori,

A inserção das crianças em ocupações onde proliferam as denominadas “bancas de pesponto” e a “costura doméstica” – ambientes clandestinos – está associada a características do processo de terceirização existente na

produção de calçados, revelando o caráter precário da utilização da mão-de-obra infantil (SARTORI, 2006, p. 260).

A autora ainda destaca que no caso do trabalho infantil no município de Franca, onde muitas famílias se envolvem na fabricação de calçados, os meninos e meninas são inseridos de uma forma ou de outra dentro desse processo produtivo.

A criança, desde muito cedo, colabora costurando ou colando pares de sapato que a mãe recebe do intermediário, da fábrica ou das associações de costureiras de calçados, trabalhando durante horas no próprio ambiente doméstico. Além disso, crianças e adolescentes também trabalham nas bancas de pesponto, em ambientes insalubres, ganhando salários baixos, realizando tarefas denominadas “serviços de mesa” – colar, dobrar e aparar as peças de couro que vão compondo o sapato (SARTORI, 2006, p. 260; 261).

Nos depoimentos de alguns trabalhadores percebe-se essa questão do trabalho envolvendo a produção de calçados quando eles ainda eram crianças ou jovens. Fica evidente que o contato com o sapato, na vida desses trabalhadores, se iniciou desde muito cedo. Assim, eles aprendem as funções e as etapas do processo produtivo desde a mais tenra idade.

Desde os seis anos, sempre com calçados. Com 11 anos eu saía em banca para praticar para um dia eu entrar na fábrica. Então, desde os meus seis anos, eu já estou envolvida com sapato (L. L. M.).

Sem registro, a partir dos 10 anos, eu comecei passando cola, colando peça, cortar linha, mexer com tesoura. Com 14 anos eu comecei como auxiliar de produção, depois eu passei para fechador de lado, depois fui para a costura manual, costura na fôrma, que foi onde deu a primeira vez tendinite (R. E. S.).

(...) Com 14 anos, eu já fui registrada numa fábrica. No começo, eu entrei passando cola na sola, aí depois fui aprendendo outras funções. Aprendi a fazer de tudo dentro de fábrica; eu trabalhei durante cinco anos nessa fábrica, depois fui para outra empresa. Depois eu aprendi a stringar que foi na máquina que mais me prejudicou os meus braços nessa época (A. L. S.).

Eu comecei sem registro, com 15, 16 anos. [...] eu comecei no pesponto, mas aí quando precisava, a gente colava peça, trabalhava no corte, na montagem. [...] eu fiz o curso de pesponto com 14 anos (C. K. F. L.).

Comecei dia 26/08/1981, foi meu primeiro dia. Eu tinha 14 anos. [...] era uma época que tinha muita greve em Franca, faltava trabalhador. Hoje, Franca está em falta de coladeira, pespontador e chanfradeira. (...) Está bem precário, porque as empresas não querem mais ensinar, eles querem pegar a pessoa pronta (...) (M. S.).

Mais ou menos com 15 anos, eu fui trabalhar na fábrica, eu comecei trabalhando em serviços gerais na esteira, eu comecei lavando sapato, eu lavava sapato na esteira, depois eu aprendi a jogar brilho no sapato; depois fui aprender a colar peça, fui assim melhorando, porque isso na fábrica já é um grauzinho a mais (H. C. S.).

Em 1985, eu tinha 17 anos, eu comecei a trabalhar em fábrica. Lá eu trabalhava em várias coisas, de passar cola, de cortar a linha, de coladeira de peça, de aparadeira. Passei por todos os processos que a gente faz dentro da empresa, até chegar na função de pespontadeira. A função que eu faço hoje, já faz 20 anos. (...) eu fui mudando de função que dá mais estabilidade, coladeira de peça, aparar até eu consegui o cargo de pespontadeira. (...) É a função que me trouxe vários problemas de saúde, não só desse, já vem decorrendo de outras coisas, passar cola, onde você trabalha é poeira, pó, todas essas coisas (...) (I. I. G.).

Diante desses depoimentos percebeu-se que a inserção no mercado de trabalho desses trabalhadores se iniciou muito cedo, quando crianças, como no caso da trabalhadora que relatou que desde os seis anos de idade está envolvida com calçados. Os outros trabalhadores iniciaram a atividade na produção com calçados na adolescência, dos 11 ou até aos 17 anos. Em outro relato, uma trabalhadora afirmou ter começado aos 17 anos a trabalhar em fábrica e passou por várias funções lá dentro até chegar à função atual, que é pespontar, afirmando, contudo, que os problemas de saúde se iniciaram desde essas primeiras funções.

O trabalho infantil foi mais disseminado em Franca, por conta da reestruturação produtiva. Na época era comum ver crianças, adolescentes nas bancas dos bairros periféricos da cidade. A tarefa mais simples no processo com o calçado é o passar cola nas partes do couro ou em outros materiais que fazem parte da forração interna para serem costuradas. Desta forma, os jovens iniciam o seu primeiro contato com o sapato a partir das atividades mais simples presentes no processo de fabricação do calçado.

Segundo Gigante (2003),

Adultos sem especializações são colocados para passar cola. É a tarefa mais simples da fabricação de sapatos. É utilizada para introduzir o aprendiz na profissão. Entretanto, mais importante para tornar a fabricação de sapatos algo presente no cotidiano de todos é o emprego de crianças. Desde a mais tenra idade, são colocadas para passar cola. Seja para ajudar pais e mães em oficinas domésticas, seja empregadas nas fábricas, e aí, através do passar cola, se dá a iniciação da criança no saber fazer sapato (GIGANTE, 2003, p. 02).

Seguindo o percurso deste trabalho, a importância aqui não é discutir o trabalho infantil na produção de calçados, mas sim dar uma breve ênfase nessa questão para

exemplificar que uma das formas de conhecimento do trabalhador, inserido no processo de trabalho com sapatos, se inicia quando ainda muito jovem. Desta forma, problematiza-se a questão de que o conhecimento de seu trabalho, os macetes, já vêm adquiridos desde essa época, ou seja, as suas habilidades, a sua formação profissional já vêm sendo adquiridas e treinadas desde muito cedo, mesmo que seja de forma ilegal.

Em outro parâmetro, tem-se a discussão de que os trabalhadores aprendem o trabalho com calçados na prática do dia a dia, ou seja, por meio de macetes e observando outros trabalhadores mais especializados ou mais antigos dentro das fábricas. Assim, as experiências dos mais antigos são repassadas aos novatos da fábrica.

Assim, esses trabalhadores aprendem as suas atividades no seu dia a dia, ou seja, aprendem por meio de macetes. Dejours afirma que

[...] ao longo de sua experiência e tempo de trabalho, o operário associa os comentários dos colegas, sobre a qualidade final do produto, aos barulhos da máquina. Este saber não está escrito, não se formaliza, mas simplesmente circula entre os trabalhadores, quando existe um ambiente de trabalho onde há companheirismo (DEJOURS, 1992, p. 105).

Nos depoimentos abaixo, ficou explícita essa questão de que os trabalhadores aprendem na prática, durante a jornada laboral, através de seus esforços e com a ajuda de outros funcionários, a executarem o seu trabalho, ficando evidente a extrema dependência que um trabalhador tem do outro dentro do processo de fabricação, o que esclarece a falta de treinamento técnico ao ingressar na fábrica.

Eu mesmo quando entrei lá eu já sabia tudo de corte de aviamento, mas meu chefe mesmo, ela chega e fala 'você tem que cortar isso, isso e isso', daí você vai aprimorando (...) é sempre explicado pelo chefe ou o chefe coloca alguém que já sabe, alguém que já está há mais tempo na empresa. Eu mesmo já ensinei muita gente a cortar no balancim e hoje mesmo quem está trabalhando no balancim no meu lugar, são os dois rapazes que eu ensinei. Eles eram auxiliares de produção, catavam peça e na hora da janta, eles pediam para eu ensinar. Então, eu jantava e ia ensinar eles (...). Tudo que hoje eu sei, é porque eu sou curioso e fui aprendendo (P. H. R.).

O que tinha é que eles só davam as normas da empresa ou por exemplo, se eu já sabia intertelar, eles já me colocavam lá, porque eu já sabia. [...] eu trabalhava em outro serviço e eu fui pegando, aprendendo sozinha. Mas nas máquinas, assim, riscadeira, sangradeira, eles só me explicaram faz assim, passa assim, só isso, mais nada. Na chanfração eu pedia para as minhas amigas me ensinarem, eu tive interesse, porque até então é uma máquina perigosa, eu tive interesse e aprendi (T. B. S.).

Eu tive com o coringa. O coringa é aquele que sabe fazer de tudo lá dentro da fábrica. Ele sim que me ensinou a fazer as coisas. (...) Ele ajudava em outra coisa lá dentro da fábrica, se eu precisasse de alguma coisa, ele explicava (M. A. O. S.).

(...) Vou falar das três firmas que trabalhei. Na primeira, eu entrei eles falaram assim: “é esse tipo de sapato, você vai trabalhar nessa máquina, seu serviço você sabe como fazer; só quero assim, assim e assim” Não tem treinamentos, você tem três dias de testes, se você passar é contratada. [...] Você aprende na rotina com outros trabalhadores (N. S. S.).

Os funcionários que ensinam. Eu pesponto, mas eu sei fazer de tudo. Eu sou uma pessoa curiosa, por esse motivo, eles me colocavam na máquina de bordar, me colocavam no corte. Eu sou uma pessoa fácil de pegar as coisas, agora quando é uma pessoa mais difícil, poucas fábricas têm paciência, depende do funcionário que está com ela ensinando (C. K. F. L.).

Eu tive que aprender na prática mesmo. Eles nunca ofereceram um curso ou uma aula de aprendizagem. Eu descobri por mim mesma qual era a técnica na prática mesmo. Foi um sufoco (L. L. M.).

Eu aprendi por curiosidade. O tempinho que eu tinha eu ia mexer no balancim e o chefe falava que não podia, mas aí eu passei a cortar. Eu mesmo aprendi a cortar na mão; aí eu ia treinando na hora do almoço (V. P. B.).

Diante desses depoimentos, muitos trabalhadores aprenderam suas funções na prática, realizando o trabalho no dia a dia, não existindo um treinamento adequado para executarem a sua atividade. Na maioria dos casos, eles relataram que as fábricas preferem contratar pessoas que já sabem realizar tal função específica, ou seja, pessoas com experiências na função, pelo fato de não haver necessidade de treiná-las novamente ou de ocupar o tempo de outro trabalhador para auxiliá-las em sua função. Quando os trabalhadores entram em uma fábrica, um treinamento rápido é oferecido pelo chefe, que apenas mostra o devido lugar que irão ocupar e, em outros casos, há uma pessoa específica, conhecida como coringa, dentro das fábricas, com a função de auxiliar os novatos que chegam às empresas a realizarem seus trabalhos, treinando-os, mesmo que seja de modo informal.

Outro ponto importante são aqueles trabalhadores que adiantam o seu serviço para irem até outro trabalhador, em outra função, para aprenderem algo novo, que lhe tragam uma nova oportunidade dentro da fábrica, visando a uma posição melhor dentro da fábrica para obterem um salário melhor. Desta forma, o conhecimento e a experiência do trabalhador também vêm da prática do cotidiano de trabalho.

De acordo com entrevista com o Coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, Leonel de Souza, isto é uma evidência presente dentro das fábricas.

[...] eu entrei em uma empresa passando cola, eu não posso ficar passando cola toda a vida, eu quero crescer, às vezes aprende escondido, sem permissão da empresa, então não tem um treinamento para trabalhar com aquela máquina e é onde acontecem algumas coisas que são prejudiciais ao trabalhador. Ele não tem autorização para trabalhar, mas ele quer aprender, alguém tem que ensinar. Também tem o SENAI, que ensina, mas nem todos conseguem vaga pelo SENAI, porque lá tem alguns cursos. Então, as pessoas adiantam o serviço uns 15 minutos e outra ensina.

Essa prática voluntária do trabalhador aprender outras funções na fábrica é muito comum, como foi relatado por vários trabalhadores e também pelo Coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Sapateiros. Eles almejam oportunidades de crescimento dentro da organização, porém é também nessas práticas informais de trabalho que eles ficam sujeitos às ocorrências de um acidente, devido ao desconhecimento da função.

Um terceiro ponto de destaque, presente na cidade de Franca, e no contexto da aprendizagem dos trabalhadores na produção de calçados, é com relação aos trabalhadores que para se especializarem em determinadas funções têm a oportunidade de frequentar as escolas profissionalizantes.

Quem geralmente vai trabalhar, já tem que saber. Mas aqui em Franca também tem cursos (S. A. B.).

O SENAI é uma instituição que também treina e educa para as atividades industriais calçadistas. Segundo Gigante, em Franca, o SENAI está encarregado de formar mão de obra para as fábricas, mas com número abaixo do necessário. E até mesmo as empresas não dão preferência aos egressos do SENAI, “pois preferem admitir trabalhadores desqualificados, que são admitidos para passar cola e executar outros serviços gerais; começando nesses serviços, com o passar do tempo, vão aprendendo outros” (GIGANTE, 2003, p. 03).

Assim, tem-se a educação institucional profissionalizante quando se trata de operar equipamentos novos para os quais os estudantes recebem treinamento específico. Isso pode ser ensinado na escola profissionalizante, na fábrica de sapatos ou em cursos especiais promovidos pelos fabricantes de máquinas e equipamentos para fabricação de calçados. E,

segundo Gigante (2003), são casos muito especiais. Normalmente são as fábricas de calçados que dão o treinamento e, muitas vezes, o tempo despendido no aprendizado é muito curto.

Este autor também destaca que “quando ainda não é empregada a maquinaria de corte de couro, há a necessidade de formação de cortador de couro. É uma aprendizagem muito específica, que não ocorre no âmbito da escola formal” (GIGANTE, 2003, p. 182). E mesmo os cursos do SENAI apenas dão uma formação geral, com duração de dez a doze meses, porém, essa formação ainda tem que ser lapidada ao longo da experiência profissional, no próprio chão de fábrica.

Em relação a esses aspectos vinculados à segurança e saúde do trabalhador, consta algo importante acerca da questão de treinamentos específicos de trabalhadores para fazer segurança, independentemente das condições físicas onde o trabalho se realiza. Segundo Oliveira, J. (2003),

Acredita-se até que treinar trabalhadores para o estrito cumprimento de normas – em ambientes agressivos, desfavoráveis à vida, onde a organização do trabalho em nada favorece o seu exercício correto – sem lhes oferecer as condições necessárias e abertura para discutir, ponderar e propor medidas de melhorias, tanto no ambiente quanto na organização do trabalho, é exacerbar o estado de angústia que caracteriza a exposição, consciente, a riscos potencialmente capazes de gerar danos à saúde (OLIVEIRA, J., 2003, p. 07).

Os trabalhadores revelaram que, além de não existir treinamento técnico, também não existe um treinamento de segurança dentro das fábricas, com apenas algumas exceções. Através dos depoimentos desses entrevistados, compreende-se a realidade dos aspectos de segurança nas empresas de calçados.

Não, nunca teve, as palestras éramos nós que fazíamos, o pessoal da CIPA. Uma vez por ano, nós reunimos o pessoal e dávamos palestras. Quando eu era da CIPA, orientava o pessoal pessoalmente. Falava de cada instrumento de proteção, o que era melhor (N. S. S.).

É sempre dado pelo chefe, fica falando que é perigoso você ficar machucando. Fala para tomarmos cuidado. Quando eu entrei na fábrica, ele falou para mim, onde poderia machucar e onde você não tinha perigo de machucar. Eu entrei lá (...) como era rachar, sempre tinha uma placa lá assim que você não podia passar (...) senão perdia o dedo e em outra máquina, você não podia nem relar nela que ela queimava. Tem máquina que tem placa e tem máquina que não tem (M. A. O. S.).

[...] tem a CIPA. Às vezes tem palestras, os donos da fábrica vinham da Argentina fazer reuniões. Eles estavam acostumados a virem uma vez por mês. Mas às vezes, a fábrica está acostumada com aquele ritmo, você

acostuma a ficar sem o protetor, até o chefe acostuma ver você sem o protetor, aí quando os donos da Argentina avisam que vão chegar, eles mandam todo mundo colocar. (...) eles tentam fazer certo quando eles vão lá. (...) Quando eles iam lá, eles mandavam todo mundo parar, inclusive o gerente não gosta muito, porque depois era pressão em cima dele para sair a produção, porque parava 40, 50 minutos e já atrasava tudo (F. E. S. A.).

Tem sim. Depois do horário, eles colocam uma turma, e tem vídeos que mostram a importância de usar uma máscara, de desligar uma máquina, de usar a emergência. Eles deixam a gente bem consciente dos riscos (S. A. S.).

Até tem palestras. A palestra orienta a pessoa, mas não resolve o problema, porque você utiliza um equipamento que te previne para um problema, mas no ambiente, você está sujeito a vários problemas, por exemplo, você protege o olho, mas esquece do ouvido; aí você protege a visão, mas não a audição. (...) há palestras, mas eu acho que deveria ter uma prevenção mais agressiva, porque se você assistisse à palestra e já está machucado, você tem que procurar um tratamento para se recuperar. Só que isso não acontece, você vê a palestra, sabe que aquilo que você tem foi causado por aquilo que você faz, mas não faz nada. Tem uma ação, mas não tem uma reação. Todo ano tem SIPAT [Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho] pela empresa, pelo SENAC, órgãos (...). Tem a CIPA, mas é política para cumprir uma lei que a CLT exige. Eu já fui da CIPA em outras empresas, mas deixei para lá, porque não é verdade o que eles colocam na ata. O que está na ata não é o que acontece na prática. (...) quem mexe com produtos químicos tem que tomar o leite para desintoxicar e ter um tempo de descanso, mas jamais o patrão vai fazer isso, eles preferem te mandar embora e colocar outro. Isso é prejudicial para o país, porque pessoas com 30 anos, praticamente a sua vida produtiva está lesionada e vão ter suas vidas profissionais interrompidas, vai causar prejuízo para o país. (...) os patrões deveriam ser os primeiros interessados a quererem preservar a saúde dos funcionários (A. S.).

A maioria dos trabalhadores revelou a inexistência de treinamentos de segurança nas fábricas. Muitos afirmaram que nunca tiveram um treinamento na fábrica onde trabalham atualmente, porém em outras empresas tiveram algum tipo de palestras sobre o tema.

Em outros casos, alguns trabalhadores relataram que há palestras, orientações, mas que, muitas vezes, são realizadas pelos chefes ou pelo grupo de trabalhadores que representam a CIPA dentro da fábrica. Vários trabalhadores afirmaram que apenas há orientações sobre o uso dos equipamentos de segurança, que, na maioria das vezes, são feitas pelo chefe ou pelo técnico de segurança da empresa, quando há este profissional responsável por cuidar dessa área dentro da fábrica. Porém, não há palestras que identifiquem os riscos, apenas mostram que se devem usar os EPIs, porém não trabalham sobre a sua importância, qual a função dos equipamentos de proteção e o que poderá ser prevenido. As fábricas, muitas vezes, dão essas pequenas orientações a pequenos grupos de trabalhadores, pois não podem reunir todo o pessoal para realizar palestras, devido à produção que não pode parar.

[...] Tem técnico de segurança, ele fica olhando se você não está de chinelo, se você está com protetor e se você fala que não gosta ele fala: “Não tem que gostar, você tem que usar, senão causa problema para nós”. É difícil eles reunirem o pessoal, porque a meta deles é sair a produção, então, se eles pararem atrasa o pedido. Então, é muito difícil. Às vezes, eles vão passando e vão falando, mas eles não fazem tanta questão para essas coisas não (F. E. S. A.).

Já em outras fábricas há certos tipos de treinamento, com palestras, realizadas com grupo de trabalhadores. Algumas empresas convidam palestrantes de outros órgãos para realizarem as palestras nas fábricas das quais todos participavam.

Tem fábrica que dá o leite para cortar o efeito do produto químico, para não dar uma gastrite, uma úlcera, para a pessoa não se intoxicar com o produto. Os acidentes são prevenidos com palestras. Tem até o técnico de segurança, que seria o da CIPA. Eu até participei da CIPA na empresa que eu trabalhava. E ela é realmente para prevenir e para que se cumpra o uso dos equipamentos. A prevenção geralmente é essa, com equipamento de segurança, com palestras de como usar os equipamentos. A CIPA funciona para cobrar dos patrões os equipamentos de segurança e dos funcionários para que usem o EPI, se não estiver usando, será notificado. As palestras eram divididas em grupo. Parava meia hora antes de ir embora, se reunia no refeitório e dava palestra, sempre era dado por alguém de fora (R. E. S.).

Eles ainda revelaram que a CIPA, embora tendo como objetivo a prevenção de acidentes 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, quando ela existe, não exerce o seu papel dentro da fábrica.

Tinha a CIPA, só que não funcionava. [...] era a prevenção de acidentes, mas não funcionava, porque na verdade, as pessoas entravam na CIPA para ter estabilidade. Então, eles não entravam para prevenir. (...) Tinha técnico de segurança; mas dificilmente ele falava, às vezes era para algumas pessoas (A. L. S.).

A empresa não previne, quem tem que prevenir são os próprios trabalhadores que têm que ficar ali atentos. Se você vê que é alguma coisa de risco, que vai te dar algum problema, você tem que ficar ali atento e reclamar, porque eles não estão nem aí (...) então, é a gente mesmo que tem que estar se prevenindo e cobrar. [...] tem a CIPA, mas não funciona. A maior parte da CIPA está na empresa só por causa da estabilidade. Têm cipeiros que de vez de ajudarem os trabalhadores, acabam prejudicando ainda mais. (...) tem técnico de segurança (...) antes eles traziam o pessoal de fora para dar o curso da CIPA, mas hoje, eles usam o próprio técnico para dar o curso, mas é mais favorável à empresa e não favorável aos trabalhadores (...) Se tem alguma máquina com problema, que está lesando algum trabalhador, tem a função de ir lá, conversar, saber o que que vai fazer com aquele equipamento, se vai arrumar, se vai trocar (...), alguma

coisa ali que causa acidente do trabalho, isso é trabalho da CIPA interferir. E hoje, a CIPA não faz mais isso. Hoje acontece acidente e a CIPA nem fica sabendo [...] é uma falha isso, ele tem que zelar por aquilo ali dentro (...) (I. I. G.).

Desta forma, houve muitas queixas dos trabalhadores, no que diz respeito aos treinamentos dentro das fábricas, sejam eles técnicos ou de segurança, que visem à proteção e à saúde deles. Vê-se assim, certa despreocupação com medidas de segurança para os trabalhadores do calçado ou medidas que minimizem os efeitos do ambiente de trabalho sobre a saúde deles, prioridades que deixam de existir, como mudanças nas condições de trabalho, nos equipamentos de segurança coletivos, no aprimoramento de palestras sobre segurança no trabalho.

Segundo Zocchio (1992), é fundamental a conscientização tanto por parte das organizações como por parte dos funcionários sobre os perigos dos acidentes e a importância dos programas preventivistas a fim de que isso proteja os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Segundo Sato (2002), o replanejamento do trabalho é um tema que se insere num contexto de preocupações relacionadas à saúde do trabalhador, ou seja, nas estratégias que visam prevenir determinados problemas de saúde, seja de saúde mental e psicossomáticos, lesões por esforços repetitivos e também os acidentes de trabalho.

Visto que muitos trabalhadores se queixaram da falta de medidas de prevenção e até mesmo de melhoras das condições de trabalho, dentro das fábricas de calçados, percebeu-se que as empresas não estão preocupadas com a saúde de seus trabalhadores, pois não estabelecem nenhuma política de segurança dentro das fábricas e nem medidas que substancie uma melhor organização e adequação do ambiente de trabalho, afastando para longe os riscos à integridade física e mental de seus trabalhadores.

De acordo com uma entrevista de Antonio Carlos Gomes Jardim, Coordenador da área da Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, no que diz respeito aos organismos públicos que deveriam cuidar da prevenção e também dos reparos aos danos causados por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, explicita o seu descontentamento com setores responsáveis na cidade de Franca.

Estou muito desapontado com todos eles, saúde municipal está cada dia pior, com médicos organizados contra os trabalhadores, até porque a maioria dos médicos são filhos de empresário, se fossem filhos de trabalhadores a situação seria diferente. O CEREST não atua, fica só na teoria com cursinhos para os trabalhadores da saúde das UBS [Unidade

Básica de Saúde] do município. Foi realizado o seminário da saúde do trabalhador de Franca, o CEREST não participou, preferiu se esconder até porque os levantamentos que o CEREST faz são falsos, eles fazem levantamentos só pelo RAAT [relatório de atendimento aos acidentados do trabalho] que não condiz com a realidade, as causas, o tempo de tratamento, o que acarretou para o trabalhador o pós acidente ou doença do trabalho. A Justiça do Trabalho então, o Sindicato foi denunciar uma empresa que os trabalhadores estavam desmaiando dentro do local de trabalho, pedindo uma averiguação na Secretaria Regional do Trabalho e também na vigilância Sanitária, nós e os trabalhadores achávamos que poderia ser o ar ou a água porque estavam poluídos, até hoje nada, foi em março de 2010, quase um ano não tivemos respostas, o sindicato foi cobrar dos órgãos que achávamos que eram competentes para tal, fomos informado que eles têm um cronograma que vem de São Paulo para eles cumprirem, e que as questões que estão fora deste cronograma têm que aguardar. Perguntamos para a Secretaria Regional do Trabalho que tipo de fiscalização estaria neste cronograma. Fiscalizações tributárias que envolvem arrecadação que vai direto para os cofres do Ministério do Trabalho e Emprego de São Paulo. Hoje a situação já normalizou. Se forem após quase um ano não vão encontrar nenhuma situação que dê autuação.

Em relação ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) da cidade de Franca, Antonio Carlos Gomes Jardim, ainda relatou que os trabalhadores sentem a falta de um órgão que esteja preocupado com a saúde deles.

Os trabalhadores que já passaram pelo CEREST (...) quando tinha uma equipe completa, e que os trabalhadores encontravam atendimento humanizado desde o início até o fim da doença ou do acidente de trabalho, lamentam o desmonte deste órgão pela prefeitura da cidade (...), pois antes era no Centro da cidade. Quando começou o desmonte passaram para um local longe junto à Secretaria de Saúde do Município. Hoje está numa rua escondida, sem referência, e os trabalhadores se perguntados sobre o CEREST, eles nem saberão responder o que significa isto, e para que serve, então pode se dizer que não representa nada, as pessoas que trabalham (...) gostam de atender gente para satisfazer as empresas com números incorretos extraídos simplesmente, pelo RAAT, as pesquisas deles são realizadas à base de papel, o trabalhador não é fonte de dados.

De acordo com o relato de Antonio Carlos Gomes Jardim, o sindicato preocupa-se com as questões de saúde do trabalhador, porém destacou que outros órgãos responsáveis na cidade, por este assunto ainda não estão concretizados em suas políticas acerca da saúde do trabalhador.

Desta forma, na cidade de Franca, o único órgão preocupado com a saúde dos trabalhadores é o próprio sindicato. Mesmo havendo em Franca o CEREST, este ainda tem pouca representatividade enquanto órgão relacionado à Saúde do Trabalhador. Esse órgão deveria estar muito mais preocupado com a saúde dos trabalhadores de Franca, zelando por

sua integridade física e mental, dando suporte às medidas de segurança e fiscalização sobre as condições de trabalho a que estão expostos os trabalhadores do calçado.

6.5 AS MÚLTIPLAS FUNÇÕES NA FÁBRICA

O bom trabalhador não é mais aquele que permanece estável, em uma única tarefa ou emprego por longos períodos, mas aquele que se especializa, sob a perspectiva da polivalência e da multiplicidade de tarefas
(Jussara Maria Rosa Mendes, 2003a)

A atividade de calçados em Franca é uma atividade antiga na cidade, onde a base da economia é a própria produção de calçados. As oportunidades em relação a empregos nessa cidade se restringem ao trabalho com calçado, ou seja, muitas pessoas tornam-se dependentes desse tipo de trabalho para sobreviver.

A maioria dos trabalhadores revelou que iniciou o trabalho com calçados com funções mais simples, como colar peça e dentro do ambiente laboral aprendeu outras funções, com os colegas e esse aprendizado pôde facilitar a mudança de ocupação, ou seja, mudança de função e um salário melhor.

Atualmente, um trabalhador não apenas tem o conhecimento de sua própria função, mas tem o conhecimento de outras atividades, pois acaba executando outras funções dentro das fábricas. Isso pode ocorrer a partir do desvio de função. Os depoimentos indicaram que os operários não têm uma função certa dentro da empresa, pois realizam as atividades que lhes são ordenadas pelo chefe. Mesmo sendo registrados em carteira, o devido cargo não corresponde àquilo que o trabalhador realmente executa. Em um único dia, podem executar diversas funções, explicando que ao terminarem o seu ofício, no processo produtivo, para não ficarem sem exercer nenhuma atividade, o chefe pede para auxiliarem algum colega, que esteja com serviço um pouco atrasado.

Essa prática dentro das indústrias de calçados de Franca é muito comum. Porém, de acordo com Seligmann-Silva, o desvio de função, às vezes sem o necessário treinamento, resulta tanto em falhas de produção quanto em maior risco de acidente (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 262).

A questão do desvio de função também foi retratada pelos trabalhadores do calçado.

Assim, se eu tenho um ponto fixo dentro? (...) não tenho. Até então, hoje, às vezes, meu chefe me põe para moldar, intertelação, revisão de pesponto, chanfração (...). Tem muita coisa que eu faço dentro da fábrica (T. B. S.).

(...) eu sou coladeira de peças, só que assim o que tem lá eu faço. Nessa última empresa que eu entrei, eu não entrei na firma para colar peça, eu entrei em serviços gerais na esteira que foi aonde que eu machuquei. (...) Acabo fazendo de tudo, porque assim (...) serviços gerais, você não tem um serviço certo, de repente eu estou lustrando, depois vou ajudar a menina colar. Estou ali para ajudar no que tiver (H. C. S.).

Eu ajudava outras funções sim. Rebaixar a ponta do dedo, fechar lado, passar cola na sola. Onde precisava ajudar, a gente ajudava. Eles que decidiam o que fazer. Eu fazia quase de tudo dentro da fábrica (M. A. O. S.).

(...) Eu fui coringa na fábrica. [...] Coringa é uma pessoa que aprende a fazer tudo. Se falta uma pessoa é substituir aquela pessoa. Então, não é todo mundo que aprende tudo. Se tem alguém que quer ir ao banheiro, eu fico no lugar (F. E. S. A.).

[...] se eu termino antes eu fico ajudando os outros, é serviço mais de auxiliar, às vezes colo um metal no sapato, faço um enfeite (N. S. S.).

Fazia sim, quando era fora da esteira (...) aí você fica fazendo outras funções, você acaba ajudando as meninas da mesa, o que dá para você pespontar a seco, a gente faz para ajudar e ser mais rápido e colaborar com as meninas. E se precisar aparar, colar, porque quando você trabalha em grupo é desta forma. Nesse caso, a gente acaba ajudando, faz de tudo para ajudar o outro. Agora quando é esteira é mais difícil fazer isso, porque a esteira ela roda, aí não tem como você ficar saindo do seu lugar (I. I. G.).

Nessa função, eu estou há cinco anos. [...] eu sou escaladora na esteira. [...] eu faço várias coisas. Eu auxilio as meninas na passagem de cola, aponto sola, reviso. Ali, você tem que fazer de tudo, então, você acaba aprendendo um pouco de cada coisa (S. A. S.).

Dentro das fábricas de calçados, os trabalhadores exercem várias funções além daquilo que está em sua carteira profissional. Eles auxiliam colegas de trabalho, em outras funções, principalmente quando terminam de realizar a sua. A própria organização exige que eles continuem o serviço, mesmo que não seja a sua função. A maioria deles já realizou outras atividades, além da sua função e, muitas vezes, não percebem os riscos e nem a intensificação do trabalho que estão sofrendo durante a jornada laboral.

De acordo com Navarro, “essa forma de se organizar o trabalho pressupõe uma polivalência ou multifuncionalidade do trabalhador, ou seja, a tendência é de cada trabalhador se ocupar não mais de uma única operação, mas de um grupo delas” (NAVARRO, 2006, p. 256).

Dessa forma, é muito comum, dentro das indústrias de calçados, os trabalhadores exercerem mais de uma função. A questão do desvio de função também é um fator determinante para a ocorrência dos acidentes e para as doenças relacionadas ao trabalho, uma vez que um trabalhador passa a realizar mais de uma função dentro das fábricas, mesmo não estando preparado, muitas vezes, para executar tal especialidade dentro da produção de calçados, colocando em risco a sua saúde.

Muitos trabalhadores que se acidentam ou são acometidos por doenças relacionadas ao trabalho, ao voltarem para a fábrica, depois de um afastamento, às vezes não voltam para a sua função, e acabam exercendo outras funções no processo de fabricação do sapato. A questão do adoecimento no trabalho também é um fator que contribui para a mudança de funções dentro da organização e, assim, o trabalhador passa a ter o conhecimento de outras funções, tornando-se um trabalhador polivalente. Como relatou a trabalhadora que realizou uma cirurgia na mão e precisou mudar de função, ainda continua exercendo outras atividades dentro da fábrica, mesmo que sejam aquelas que não necessitam de grandes esforços, devido ao problema nas mãos e à cirurgia a que se submeteu.

Sou revisora. Você olha a qualidade e os defeitos do sapato. Se tiver ruim você tira e manda arrumar. Se tiver bom, manda embora a peça. Eu conserto algum defeitinho do sapato, (...) se precisar fazer eu faço. Mas atualmente eu estou como revisora, porque já tem um funcionário adequado. (...) eu ponho na caixa, eu lustro, coloco calcanheira. Só que eu estou evitando porque minha mão, depois que eu fiz a cirurgia, eu evito fazer função repetitiva, porque o serviço que eu faço agora, o sapato é mais leve. Então, eu evito fazer força para não prejudicar minha mão (S. A. B.).

A polivalência exigida do trabalhador resulta na exploração e na intensificação do trabalho. A mudança de função dentro do processo do calçado pode ser, por um lado, positiva para o trabalhador, na medida em que ele tem oportunidades de crescimento dentro da fábrica, obtendo um cargo e um salário melhor e conhecimento de outras atividades do calçado, mas por outro lado, há a sobrecarga do trabalho, que se intensifica pelo fato de às vezes realizar mais de uma tarefa dentro da fábrica, pelas atividades serem repetitivas, realizadas em pé e isto gera um desgaste físico e psíquico no trabalhador. Assim, esse ritmo intenso desencadeia várias doenças no trabalhador, colocando sua vida em risco, estando sujeito à ocorrência de acidentes ou de alguma doença relacionada ao trabalho.

6.6 RITMO E JORNADA DE TRABALHO

No caso de indústrias onde o trabalho é submetido a um ritmo imposto, podemos considerar que as relações hierárquicas são fontes de uma ansiedade que se superpõe àquela que mencionamos com relação ao ritmo, à produtividade, às cotas de produção, de rendimento, aos prêmios e bonificações. É uma ansiedade superposta na medida em que a supervisão tem por encargo específico manter esta ansiedade com relação ao rendimento de cada trabalhador

(DEJOURS, 1992)

Durante a realização da coleta de dados, perceberam-se aspectos fundamentais do processo de trabalho dos trabalhadores das indústrias de calçados de Franca, dentre os quais se destaca a jornada de trabalho, que pode ser um fator determinante para desencadear sérios prejuízos à saúde desses trabalhadores.

Segundo Dal Rosso (2006),

A jornada de trabalho se expressa primeiramente pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. A questão tem diversas implicações, três das quais são aqui destacadas: afeta a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado (DAL ROSSO, 2006, p. 31).

O autor ainda acrescenta que o alongamento da jornada de trabalho é encontrado na constituição das sociedades modernas “como sociedades que generalizam a relação de assalariamento para a maior parte de sua força de trabalho e nos períodos que antecedem as revoluções industriais capitalistas, passadas e contemporâneas”. Essa imposição do aumento da duração da jornada do trabalho para um grupo de trabalhadores justifica a plena compreensão das sociedades modernas como sociedade do trabalho (DAL ROSSO, 2006, p. 31).

Em muitos países, incluindo o Brasil, foi através das lutas sindicais⁵⁴ que os trabalhadores conquistaram a redução da jornada de trabalho. No início do capitalismo, não havia a legislação trabalhista, o trabalho era realizado de forma exploratória e por meio de salários muito baixos, com jornadas extensas durante o dia e a utilização da mão de obra infantil na produção com uma remuneração bem menor que a de um adulto. A quantidade de horas diárias tendia a se estender ao limite da capacidade humana, atingindo 15 a 16 horas de trabalho. À medida que a classe trabalhadora se organizou e conquistou melhorias nas condições laborais e redução do tempo de trabalho, os trabalhadores europeus passaram a ter suas conquistas garantidas por leis que limitaram a jornada (DIEESE, 2007)

Os trabalhadores, em seus relatos, revelaram os horários e a duração da jornada de trabalho nas fábricas ou nas bancas. A duração do trabalho vem acompanhada pela extensão das longas jornadas, pois os trabalhadores desenvolvem jornadas de trabalho superiores às oito horas diárias.

Eu entro 21h50 e saio 6h48 da manhã. Nós jantamos às 2 horas da manhã e voltamos às 3 horas. Eles dão a janta (P. H. R.).

Eu entro 6h45 e saio às 17 horas. Eu chego, tomo café, aí vou fazer meu serviço, se caso eles me pôr para intertelar, eu chego, fico sentada e começo pôr as peças para eu ir intertelando devagarzinho, mas tem que ser mais acelerado porque tem que ir para o serviço de chanfração. (...) Meu almoço é das 11h20 até 12h20. Eu almoço no refeitório da fábrica mesmo, lá eles dão a comida (T. B. S.).

Para tudo tinha horário. Entrava 6h45, parava às 11 horas e voltava 12 horas e saía 16h35 [...] todo dia, a não ser quando fazia serão⁵⁵ [...] você chega, você já sabe seu lugar, você chegando ou não chegando, estando atrasado, a esteira está rodando. Tem que estar cada um no seu lugar (...) de sábado, eu trabalhava quase todos. Dependia, eu entrava às 7 horas até às 15 horas (F. E. S. A.).

Entrava às 6h45 e parava às 17h03. O horário de almoço, às vezes varia. Como é uma fábrica muito grande, tem vários horários de almoço. E lá era 13 hora. Se no caso, eu saísse às 11 horas para almoçar, eu entraria 12h24. Na sexta-feira, como a gente saía mais cedo, a gente tinha uma hora só de almoço. Não tinha horário fixo. Quando você chega 12h24, já saía outra turma e ficava uma hora (I. I. G.).

Eu entrava às 7 horas e saía às 17h15, quando não tinha serão. Quando tinha serão era 21h00 horas. O almoço era das 11 horas até 12h24 horas. Depois mudou, você entrava às 6h30, saía às 11 horas e voltava 12 horas.

⁵⁴ “No início da década de 80, também como resultado da movimentação sindical, várias categorias conquistaram jornadas entre 40 e 44 horas, o que fortaleceu as lutas dos trabalhadores para que fosse garantida sua limitação em 44 horas semanais na Constituição Federal de 1988” (DIEESE, 2004, p. 10).

⁵⁵ O serão se refere às Horas Extras do trabalho.

[...] eu almoçava em casa, eu tinha que vir por causa das crianças para encaminhar para a escola. Era corrido, ajeitava as coisas, ajeitava eles; não era aquela coisa tranquila, era corrido (L. L. M.).

Era 6h45 até 16h57, mas no começo da firma, nós trabalhávamos até 20 horas todos os dias. Acho que o cansaço, o movimento foi muito e de sábado trabalhava, tinha vez que me deixavam sozinha lá na fábrica até às 15 horas (A. A. G. B.).

Eu entrava às 22 horas até às 5h30 da manhã. Eu jantava na minha casa. Às 2 horas da manhã, eu fazia uma ceia, era uma janta normal lá na empresa, eles ofereciam [...] a gente tinha no máximo 30 minutos, só que a empresa é muito grande, eu trabalhava no último setor e até chegar no refeitório já tinha passado 10 minutos; aí tinha fila, eu comia muito rápido para chegar no meu setor, senão o cartão recusava ou vinha negativado no final do mês (...). [...] quando já era 6h30 da manhã, eu já estava em casa e tomava outro café (...) se você não comesse, você não aguenta o serviço que é muito pesado mesmo. Não tem serviço leve, até para as mulheres que entram lá é tudo serviço pesado (A. S.).

O horário de trabalho dentro das fábricas, praticamente, se inicia às 7 horas da manhã e termina por volta das 17 horas. A maioria dos trabalhadores desenvolve jornadas de trabalho superiores às oito horas diárias, pois eles realizam horas extras durante a jornada. Muitos trabalhadores relataram que almoçam nas fábricas, o que contribui para aumentar a sua jornada, já que não têm um tempo livre para um descanso durante o horário de almoço, tendo de meia hora a uma hora de almoço. Aqueles que voltam para a casa, nesse horário, como no relato de (L. L. M.), o seu tempo de descanso e pausa para o almoço é interrompido devido a outras atividades pessoais, principalmente por causa dos filhos que vão para a escola e, muitas vezes, essas mulheres não têm tempo de almoçarem tranquilamente, pois suas outras responsabilidades também lhe tomam tempo durante a sua jornada.

A flexibilização da jornada de trabalho está presente nas atividades dentro das fábricas, bem como nas bancas domiciliares. A extensão dessa jornada ainda é mais agravada quando se trata do trabalho nessas bancas, pois os trabalhadores, além de trabalharem em condições precárias, enfrentam uma jornada superior a dez horas, principalmente as mulheres, que têm as tarefas domiciliares e o cuidado com a família.

Eu entrava na banca que eu trabalhava às 6h45 e saía às 19 horas (S.A.B.).

Segundo Navarro, “esse trabalho ocupa o dia todo das mulheres, sendo interrompido apenas para o preparo do almoço e do jantar e, quando os filhos ainda são pequenos, para

arrumá-los para a escola. Às vezes, prolonga-se durante a noite e nos finais de semana” (NAVARRO, 2006, p. 251; 252).

Muitas vezes, nesse ramo de atividade, a família toda acaba participando da preparação do sapato, quando o trabalho é realizado dentro dos domicílios. Os filhos dos trabalhadores convivem diariamente com o espaço de sua casa invadido por máquinas, componentes de calçados, colas e outros produtos químicos, quando também não ajudam suas mães na preparação, como passar cola. Assim, o trabalho domiciliar permite que esta atividade seja a centralidade na vida familiar, os cômodos da casa são preenchidos por todo tipo de materiais de calçados e não há espaço para as crianças brincarem. Para esse grupo de trabalhadores, a jornada de trabalho se estende pelo período noturno, pelos feriados e pelos fins de semana.

Segundo Lourenço; Bertani, o trabalhador, nessas condições, sofre ainda a pressão para produzir, devido o pagamento ser realizado por peça.

Deve-se considerar também que além dessas condições ainda existe a pressão para produzir, uma vez que o pagamento é feito por peça/produção, o que tem estendido a jornada de trabalho para o período noturno, finais de semana e feriado, dessa forma o período de descanso é insuficiente para o repouso e reposição das energias (LOURENÇO; BERTANI, 2008, p. 12).

O tempo de trabalho, além de extenso, está, cada vez mais, intenso, devido às diversas inovações tecnológicas e organizacionais implantadas pelas empresas, tais como metas de produção, redução das pausas, concorrência entre os grupos de trabalho, a polivalência exigida dos trabalhadores, *o just in time*. O que também contribui para essa intensificação é a implementação do banco de horas e das horas extras (DIEESE, 2008).

Para a compreensão da jornada de trabalho, é necessário também discutir a questão das horas extras, uma vez que as longas jornadas somadas às horas extras refletem no quadro de precarização das condições de trabalho e nos agravos à saúde.

A jornada total de trabalho é a soma da jornada normal de trabalho mais a hora extra. No Brasil, além da extensa jornada normal de trabalho, não há limite semanal, mensal ou anual para a execução de horas extras, o que torna a utilização de horas extras no país uma das mais altas no mundo. Logo, a soma de uma elevada jornada normal de trabalho e um alto número de horas extras faz com que o tempo total de trabalho no Brasil seja um dos mais extensos (DIEESE, 2008, p. 03).

A extensão da jornada de trabalho não é apenas a extensão do período normal de trabalho. A jornada efetivada é a soma da jornada normal acrescentada das horas extras efetuadas. A jornada normal de trabalho é aquela definida por lei ou por acordo coletivo e, ao realizar a hora extra o trabalhador deverá receber pagamento adicional referente a essas horas.

As horas extras são muito utilizadas pelo empresariado como forma de acompanhar as variações na demanda ou mesmo como alternativa à contratação em períodos de incerteza. A utilização das horas extras é uma forma tradicional de flexibilização do tempo de trabalho que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser a forma mais recorrente (DIEESE, 2008, p. 03).

Os trabalhadores das indústrias de calçados, além de executarem o horário normal de seus trabalhos, de acordo com os seus contratos, executam ainda várias horas extras no trabalho quando solicitadas pela empresa.

Quando eles precisam e a gente precisa, porque é um dinheiro a mais. Final de ano é a época que mais faz, serão. Tem o embarque, as pessoas vão entrar de férias, vão viajar. É pressão do dono nos chefes, nos funcionários. Se tem que sair três mil pares e não sai, no dia seguinte tem reunião, porque a outra esteira conseguiu e que a que a gente estava não; qual foi o problema, o que está acontecendo. Então, tinha que fazer a hora extra (F. E. S. A.).

Tem sempre. [...] Fica numa faixa de cinco horas por semana. De sábado só quando é hora extra, das 7 horas até 12 horas, ou das 7 horas às 15 horas. [...] por eu trabalhar com sapato feminino, semana que vem é capaz de dar uma puxadinha, por causa dos dias das mães. Deve ter mais cobrança de serviço. E em época de feira, que é no começo do ano, tem a de janeiro e a de julho é a época mais puxada e também em dezembro (N. S. S.).

Tinha dia que a gente pegava das 16h30 e ia até às 22 horas; isso semana inteira, mês inteiro. De sábado, ia às vezes, pegava das 6 horas às 14 horas. Era cansativo [...] a empresa dava o lanche; de sábado dava marmiteix (R. E. S.).

De fim de ano a gente até mudava, se a gente trabalha até às 17 horas, passava a trabalhar até as 18 horas. Aí, eles falavam que as férias já estavam pagas, porque não desconta. A gente trabalha um ano e tem direito a 30 dias de férias. Aí, a gente fazia um banco de hora extra (...) no primeiro ano que eu entrei, era banco de horas mesmo, a gente trabalhou para depois ficar parado os dias de acordo que a gente trabalhou (C. K. F. L.).

(...) nessa onde eu abri a CAT, onde eu machuquei, eu entrava 6h45 e saía às 20 horas e pedalava 20km para chegar em casa. Os três primeiros anos foram diretos. (...) Tinha sábado, que por causa da feira de São Paulo, eu trabalhava até 21 horas direto. Foi nesses três anos que me deu problema de desgaste, cansaço (M. S.).

As horas extras ocorrem durante o ano todo. Tem fábrica que trabalha até de domingo, dependendo do aperto deles e só o que ela acarreta é mais no final de ano, que é o momento mais doloroso. Eles passam três meses antes, que vai ter que ficar todo santo dia até o final de semana, até o sábado. (...) E lá é uma das fábricas que mais tem dado problema de saúde para a gente, processo na Justiça. Lá é uma fábrica que tem adoecido muitos trabalhadores, pelo ritmo de trabalho acelerado, fica muito repetitivo. Porque se você faz hora extra, você está contribuindo para você ficar mais doente, porque você passa do seu horário, você chega em casa já cansada, você toma banho, janta e vai dormir. Isso, no caso se for homem, porque mulher ainda fica mais difícil, às vezes você chega em casa tem que lavar uma roupa, você tem que cozinhar (...) (I. I. G.).

Todos os trabalhadores, sem exceção, realizam horas extras quando solicitado pelas fábricas. Eles informaram que as horas extras acontecem de acordo com a necessidade da demanda do mercado, ou seja, quando o serviço está atrasado e o sapato precisa ser exportado, as fábricas convocam os trabalhadores para estenderem suas jornadas até mais tarde nas fábricas, visando à meta da produção, incluindo fins de semanas e feriados.

De acordo com o relato de (I. I. G.), os trabalhadores têm consciência do prejuízo à saúde quando realizam a hora extra e isso se agrava mais com as mulheres que têm jornada dupla em casa e no trabalho. Além das consequências à sua saúde e do desgaste físico do longo tempo de trabalho, deve-se somar também o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, como relatou uma trabalhadora que percorria 20km de bicicleta todos os dias no percurso de ida e volta do trabalho.

Muitos ressaltaram que há uma época específica para a realização das horas extras, do meio até o final do ano. Eles alegaram que a demanda da produção começa a se intensificar a partir da Feira de calçados, que ocorre todos os anos, e no mês de maio, devido ao dia das mães. Depois a produção volta a acelerar em setembro, por conta da demanda de final de ano. Muitas vezes, com a correria do trabalho e quando há um atraso nas exportações do sapato, os trabalhadores, além de realizarem as horas extras, levam trabalhos para terminar em suas casas ou nos finais de semana. Além de cumprirem as exigências do horário de trabalho na fábrica, também cumprem horários de trabalho em casa, não tendo nenhum tempo disponível ao convívio familiar e nem para o descanso. Isso provoca um desgaste físico e mental de sua saúde, levando-o ao adoecimento.

Do meio do ano para a frente era quase frequente. [...] eu trazia muita costura manual para eu fazer aqui em casa à noite e no final de semana. Era direto (L. L. M.).

A situação de quem trabalha por peça, nas fábricas, se torna pior, pois o trabalhador revelou que não tem hora extra, mas sabe que essas horas extras são camufladas dentro da jornada de trabalho, pois precisa, assim como aqueles que realizam as horas extras, estender a sua jornada até mais tarde, além do horário normal estabelecido pelo seu contrato, pois depende do volume que produzirá para receber um salário maior.

Depois das 17 horas é hora extra, mas lá não tinha hora extra porque era por peça. O que você faz é o que você ganha. Então, você ficava só para não perder o dinheiro (S. A. B.).

Há também trabalhadores que relataram realizar a hora extra, mas também têm o adicional de periculosidade acrescentado ao seu salário e o adicional noturno. Outro trabalhador, que também realizava seu trabalho no período da noite, ganhava o adicional noturno e relatou sobre o banco de horas⁵⁶ que existia na fábrica em que trabalhava.

Eu tinha muita hora extra e a insalubridade, o adicional por periculosidade. E as horas extras por eu trabalhar a noite eram de 170%, então, meu salário, se fosse hoje, eu ganharia em torno de dois mil reais. (...) era interessante para mim, trabalhar nesse setor, mas eu não sabia que iria me machucar. [...] Tinha muita hora extra, em época de feriado fazia. Eu ficava depois do horário, nos fins de semana e feriado, Natal, Ano Novo. Tem setor que não para (A. S.).

Tem adicional noturno [...] como eu trabalho à noite, então depois das 22 horas, o adicional noturno começa a contar depois das 22 horas, aí é 20% acima do seu salário. Eu tenho um salário na carteira e ganho mais 20% a mais dele. E hora extra não tem. Tem banco de horas, o que eu acho uma covardia, porque tem dia que a gente entra para trabalhar 20 horas da noite e vai até às 7 horas da manhã e conta como banco de horas. Banco de horas funciona assim, a gente vai ser mandado embora da firma, a gente faz um acordo, eles pegam e acertam com a gente ou tipo assim, dão em folga, essas coisas, mas eu prefiro receber, mas eles não pagam. Hora extra, quando a gente faz, que é final de ano, meio de ano, quando muda a coleção é preciso fazer, mas a gente faz, só que eles não pagam. Eles colocam como banco de horas (P. H. R.).

As horas extras, como relatadas no primeiro depoimento, podem ter relação com a sua lesão, pois o trabalhador, sem proteção necessária, e realizando jornadas de trabalho carregadas de hora extra, sofreu o seu desgaste físico, o que provocou o seu adoecimento. No

⁵⁶ O Dieese na Cartilha de campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução do salário, “Reduzir a jornada é gerar empregos”, destacou alguns problemas que o trabalhador tem enfrentado com a adoção do banco de horas: “falta de acesso à contabilidade das horas trabalhadas e das horas descansadas; dificuldades em compensar as horas trabalhadas a mais; intensificação do ritmo de trabalho nas épocas de pico de produção, levando ao aumento das doenças profissionais” (DIEESE, 2004, p. 10).

segundo depoimento, o trabalhador esclareceu a sua insatisfação com o banco de horas, pois não recebe por essas horas, assim como também não tem um controle sobre a quantidade de horas trabalhadas.

Muitos trabalhadores só realizam as horas extras por conta da demanda externa dos prazos e pedidos das entregas do sapato. Eles se sujeitam a longas horas de trabalho, pois temem a perda de seus postos de atividade, ficando desempregados, caso não cumpram a solicitação e a exigência da empresa. Isso também se torna fonte de desgaste físico e psíquico, pois o trabalhador se sente ameaçado de perder seu emprego e com isso submete-se às longas jornadas.

Só se precisar, quando o sapato precisa ir embora e tem muito sapato atrasado, eles pedem para a gente ficar, porque se não ficar eu corro o risco de ser mandada embora. No final do ano que é mais frequente (S. A. B.).

Assim, muitos são os fatores que levam os trabalhadores a realizarem as horas extras. A queda da remuneração, as altas taxas de desemprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua jornada, diminuindo o risco de uma demissão. Já para as empresas, os motivos que a levam para a realização dessas horas extras são: maior flexibilização para ajustar a produção em função da demanda, otimização da utilização das máquinas e equipamentos, para complementar o salário (DIEESE, 2006).

Dentro da jornada de trabalho, na produção de calçados, além das longas horas de trabalho, há a intensificação da atividade, marcada por um ritmo intenso de trabalho dentro das fábricas de calçados.

Dá o sinal para gente começar a trabalhar. Aí começa, o dia inteiro trancada, porque é trancado, não tem jeito de ir respirar lá fora, não pode [...] Tem dia que é intenso, porque nem todo dia é igual. Tem dia que é estressante, porque às vezes o sapato sai alguma coisa errada, igual hoje mesmo, eu revisei um sapato e vi que um estava maior que o outro. Então, estava dando uma diferença, aí o chefe fica estressado, porque ele quer mandar a produção, ele é pressionado para sair a produção, senão o patrão não ganha e eles têm a data certa de entregar o sapato lá fora. Então, ele pressiona a gente. Se caso eu volto uma ficha para trás (...) já para a produção. Aí até onde descobrir onde é que está o erro (S. A. B.).

Quando eu trabalhei lá, na esteira que eu trabalhava tinha que sair uns 3 mil por dia (...) e tinha que dar conta desses 3 mil. Por isso, tinha o coringa, para a pessoa não ficar indo ao banheiro e não parar a produção (...). O ritmo é muito acelerado. Cansa demais. Eles não gostam que conversam, que ficam batendo papo. Tudo é muito rápido, lá eles pensam em só sair a produção. Ninguém quer saber dos seus problemas, se você passa mal; eles querem é produção (F. E. S. A.).

Muito acelerado (...) o meu serviço até que é tranquilo, mas tem gente que trabalha com a garrafinha de água e custa a levantar para ir ao banheiro. (...) A minha é tranquila, porque eles me pedem uma produção. Tem uns 300 a 500 pares por dia. É essa produção, eu faço até 13h30; 14 horas, aí se tem dia que eu quero trabalhar o dia inteiro, eu faço um pouco de hora [...] Geralmente para mim a minha produção é essa. [...] e acho que foi isso que deu problema na minha mão, porque na firma que eu trabalhava fora, eu fazia em casa 800, 900 pares, porque eu stringuei muito em casa, dava uma produção boa, aí fui trabalhar numa fábrica de tênis, também dava uma produção boa, só que foi começando a dar uns problemas no braço (N. S. S.).

Bem acelerado. A produção era de quatro a cinco mil pares por dia. Até seis mil pares, porque o certo seria 1500 pares por esteira; com quatro daria seis mil (R. E. S.).

[...] Eu fazia o mesmo serviço o dia inteiro, era serviço repetitivo. [...] no começo a gente sofre muito, porque a gente não está acostumada, depois acostuma. Agora, onde eu estava era mais pesado, eu tinha que fazer 50 pares por dia, independente do modelo. Às vezes o modelo era mais difícil e eles falavam que estavam devendo tantos pares, porque não saiu. Com tênis, a esteira já rodava, a velocidade da esteira era de acordo para sair tantos pares no fim do dia. Então, onde eu trabalhava, eu cansei, porque eu acabava de almoçar, eu tinha que fazer o serviço (...) eu estava num ritmo muito cansativo de trabalho. Quando você é novata, você não consegue falar não e sempre que me pedia eu fazia serão (...) (C. K. F. L.).

É rápido. Não tem tempo nem para olhar para o lado. Você tem que trabalhar 24 horas, se bobear. (...) eu mesma tinha que dar conta de duas esteiras de pesponto e da esteira que montava. Então, eu não tinha tempo nem de ir ao banheiro, se eu saísse começava a rodar. Então, eu ficava o dia inteiro na máquina, eu ia ao banheiro uma vez ao dia. É bem puxado (L. L. M.).

Muito puxado. Quem não for homem não fica nessa empresa. Além de ser um funcionário que sirva para múltiplas funções, você não pode ter corpo mole. Eu trabalhava à noite e eu trabalhava de camisa molhada de suor, porque as máquinas são quentes e o serviço é puxado. (...) eu ficava abismado do tanto que eu tinha que comer para aguentar o serviço (...) (A. S.).

Os trabalhadores destacaram um ritmo intenso e estressante de trabalho nas fábricas. Eles se sentem muito pressionados por conta de demanda da produção, o que faz com que a extensão de sua jornada se torne mais cansativa, envolvendo um ritmo acelerado de trabalho, com movimentos repetitivos e sem parar, pois não podem atrasar a produção.

De acordo com os depoimentos, a produção na fabricação de calçados não para, o volume de sapatos chega, em algumas empresas, a 1000 pares por dia e isso fortalece mais o ritmo e a intensificação do trabalho, o que também contribui para o adoecimento e ocorrências de acidentes, em virtude dessa intensa jornada de trabalho. A velocidade da esteira é muita

rápida e isso faz com que os movimentos dos trabalhadores, ao executarem a atividade, sejam também rápidos, acompanhando o ritmo veloz da esteira de produção. A intensidade do ritmo intensificou também os problemas de saúde, principalmente os casos de tendinite.

Além do tempo gasto com o trabalho, somados a hora extra e o horário do almoço, o trabalhador ainda tem o tempo gasto do seu deslocamento entre a sua casa e a fábrica. Muitas vezes, as opções dos trabalhadores são as bicicletas, ônibus circulares, moto ou até mesmo alguns vão caminhando até as empresas. Este percurso também faz parte da jornada de trabalho.

Cabe aqui fazer um pequeno respaldo dos acidentes de trajeto entre os trabalhadores. Dentro do contexto dos acidentes de trabalho típicos, há também os acidentes que ocorrem no trajeto do trabalho e vice versa. Entre os trabalhadores do calçado as ocorrências desse tipo de acidentes também são altas.

Tem bastante, porque tem gente que vai trabalhar de bicicleta, tem gente que vai de moto, então eu conheço bastante acidente que já ocorreu. Eu mesmo já sofri um. Foi em 2002 ou 2003, eu estava indo trabalhar de bicicleta, um rapaz de carro passou e encostou no meu guidão. Eu caí e quebrei a mão, essas coisas assim. Um dia fui à fábrica de um amigo de dia, a gente estava indo embora, um menino caiu da moto e um ônibus veio e passou por cima. É muito corrido, no Distrito de dia, no final do expediente, a correria, é onde eu acho que acontece muito acidente (P. H. R.).

Às vezes acontece. Eu mesma no final do ano, eu caí de bicicleta machuquei minha mão. Estava chovendo e a bicicleta derrapou em uma pedra. Cheguei toda machucada, com o joelho ralado, trabalhei com dor (S. A. B.).

Eu vou e volto de bicicleta. Tem muito acidente de trajeto, eu mesmo já sofri um. Eu entrei na frente do carro e caí, indo trabalhar. Em outra fábrica, eu também sofri acidente indo para o trabalho, eu estava atrasado para o serviço e quis correr, cortei na frente do carro e caí no chão. Só ralei o joelho e torci o braço, fiquei cinco dias afastado (M. A. O. S.).

Tem muito acidente de trajeto. Eu tive três, por isso fui mandada embora. [...] sempre que vencia um [a estabilidade da CAT], acontecia o outro. Eles iam me mandar embora em novembro, quando tinha vencido um, aí eu sofri acidente de novo, na mesma perna, vindo para o almoço e depois voltando do almoço para a firma (...) (L. L. M.).

Tem muitos. Eu já sofri vários. Franca tem muitas motos e antes tinha muitas bicicletas. Já morreu muitas pessoas de bicicleta, indo e voltando do trabalho (...) (A. S.).

Os mesmos riscos que os trabalhadores sofrem dentro das fábricas também sofrem durante o percurso da casa ao trabalho ou o contrário. Os trabalhadores, na ansiedade de não se atrasarem para o trabalho, ou por estarem atrasados, ou por não quererem se atrasar,

colocam sua vida em perigo no trânsito, em um horário considerado de pico, já que muitos saem de casa para o trabalho nesse horário. O mesmo acontece na volta do trabalho para a casa, em que o cansaço, muitas vezes quando se tem hora extra, deixa os trabalhadores exaustos, ficando mais vulneráveis às ocorrências de acidentes no percurso de volta para a casa.

O ritmo de trabalho e as longas jornadas das atividades trazem consequências para o trabalhador, seja dentro das fábricas quanto fora, seja no caminho percorrido até o trabalho, ou no próprio trabalho domiciliar. Assim, essa longa jornada é uma jornada de desgastes físicos para o trabalhador, e é nela que ocorrem os acidentes de trabalho nas fábricas e durante o percurso.

O ritmo intenso de trabalho está relacionado à superexploração da força de trabalho. Nas indústrias de calçados, os trabalhadores têm que cumprir as metas propostas pela organização. Eles são pressionados a darem conta da produção estabelecida durante a jornada. Desta forma, precisam realizar seus trabalhos de forma rápida e intensa, pois se sentem pressionados o tempo todo durante a jornada, não apenas em virtude da produção, mas também da qualidade dos produtos.

Segundo Navarro (2006), “ao mesmo tempo em que o trabalhador era induzido a aumentar o ritmo de seu trabalho, devia também estar constantemente atento para atingir os padrões de qualidade exigidos” (NAVARRO, 2006, p. 165).

(...) Não pode dar bobeira não, tem que trabalhar (...) Meio agitadinho (...), a empresa tem regras, então a gente tem que cumprir as regras. Tem a produção, e tem que dar conta da produção (...) depende de cada um, se a firma tem que dar uma produção de 300 pares ao final do dia, você tem que dar conta dos 300 pares do dia. Então quanto mais rápido você fizer, mais rápido você dá conta da produção (...) (H. C. S.).

Lá na fábrica. (...) Todo serviço é igual aqui em Franca. O serviço é puxado. Então, você já entra para pespontar e colar. Então, eu tinha que trabalhar sentada na máquina; tinha duas caixas ao lado; vamos supor que eles estipulavam 15 minutos, você tinha que fazer dez pares em cada carrinho. Isso é o dia todo correndo. Se você consegue trabalhar no ritmo, você consegue pegar com a mão ou então, você tem que ficar levantando se o serviço rodar. A gente fala rodar, quando o serviço passa; então, você tem que levantar e sentar, levantar e sentar, fazendo aquele serviço correndo. É um serviço muito puxado. A gente fica o dia inteirinho pespontando, chega a tarde a gente está um bagaço, porque é bem cansativo (T. A. S. N.).

Os trabalhadores têm metas a serem cumpridas nas fábricas. Essas metas variam nas empresas. Muitos trabalhadores relataram ser obrigados a produzirem mil pares de sapatos e, em alguns casos, são até mais de mil pares.

Além de cumprirem metas de produção, os trabalhadores, submetidos a uma organização taylorista/fordista, são constantemente supervisionados. Há uma estrutura rígida de controle por parte da própria organização, da chefia e até mesmo dos trabalhadores. Assim, eles são supervisionados, visando sempre a uma maior produção e o lucro. Neste modelo taylorista, a própria organização do trabalho se transforma em agressões ao trabalhador. Hoje não é mais apenas o controle rígido da chefia, o tempo do cronômetro, mas fala-se do controle e da rigidez de um trabalhador para o outro. Eles mesmos controlam o tempo de um e do outro, e das tarefas a serem executadas, garantindo a máxima produção.

Quando era esteira, tinha uma pessoa estipulada, que ficava olhando o relógio (...) É bem acelerado, o ritmo não para. Às vezes você quer ir ao banheiro, se tiver uma pessoa você põe no lugar, se não tiver, você tem que ir lá e voltar correndo (...) É aquela pressão, não é fácil (T. A. S. N.).

O ritmo é bem acelerado, principalmente, porque é esteira. Eles ligam a esteira e vem tantos pares em cada carrinho. Então, você tem que descer o bambu mesmo para você mesmo não rodar, porque você não pode ficar tirando o sapato e amontoando ali. Para você conseguir ir ao banheiro, tomar água, você precisa deixar uma garrafinha no pé da mesa, da máquina ou você vai com o carrinho e para (...) ou quando chegar uma vaga em você, porque eles põem uma vaga ou então, tem que ter uma pessoa para pôr no seu lugar, que é chamado coringa, porque às vezes, você quer tomar água ou ir ao banheiro, é ele que fica no seu lugar. (...) É uma coisa muito cansativa, que você tem que optar ou você vai ao toalete, ou você vai tomar água. É muito repetitivo, e é isso que ajuda provocar problemas na saúde, porque não tem aquele espaço de tempo. [...] Então, você ficava igual doida (...) além de ser uma esteira que corre rápido, você tinha que fazer vários serviços. Então, você acaba fazendo o seu serviço e de mais duas pessoas (...) esse ritmo era para todos. E era muito doloroso, muita canseira (...) (I. I. G.).

Os trabalhadores, quando trabalham nas esteiras, são distribuídos em fileiras. Eles precisam ficar atentos ao movimento rápido dessas esteiras para não acumularem os pares de sapatos. O ritmo se torna mais intenso devido à rapidez com que eles executam as tarefas, pois o ritmo é ditado pela máquina e pela esteira.

Dentro desse parâmetro, uma das principais características do novo padrão de acumulação do capital, tem sido a intensificação da exploração da força de trabalho. A intensificação está, cada vez mais, presente na sociedade contemporânea, e tem acarretado o

aumento das doenças relacionadas ao trabalho e criado condições para a ocorrência dos acidentes do trabalho, que podem causar a incapacidade permanente ou mesmo a morte de trabalhadores, evidenciando ainda mais o nexo causal entre saúde e trabalho (NAVARRO, 2003, p. 32).

Segundo Assunção (2003), o processo de reestruturação capitalista modifica as condições de trabalho, referindo-se às formas de organização e controle. Isto implica novos ritmos, que são, na maioria das vezes, “determinados pela demanda externa do comprador e exigências com relação à formação dos trabalhadores e sua disciplina no local de trabalho” (ASSUNÇÃO, 2003, p. 1007).

Percorrendo essas trajetórias institucionais dos trabalhadores, percebe-se que os princípios tayloristas/fordistas ainda são muito vigentes no cotidiano das empresas. Segundo Schmidt (2006), estes são expressos “no processo de trabalho, na divisão das tarefas e dos gestos, na distribuição dos postos de trabalho, na submissão dos trabalhadores à velocidade dos ritmos, prazos, volume e qualidade e na ênfase dada ao lucro e produção” (SCHMIDT, 2006, p. 03).

Ainda segundo a autora, são essas estruturas de organização do trabalho que são consideradas na literatura como as que representam maiores riscos à saúde dos trabalhadores.

Para Seligmann-Silva,

[...] o entendimento das relações entre as características das atividades, os tempos exigidos para o cumprimento das mesmas e o controle instaurado, permitem compreender uma parte importante do que concerne à gênese das tensões que repercutem na esfera psíquica (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 1146).

A autora também afirma que “[...] quanto mais rígido o controle exercido para que os modos e tempos prescritos pela direção sejam cumpridos, maior será a ansiedade gerada” (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 1146).

Ao entrevistar os trabalhadores, percebeu-se, assim como Schmidt (2006), o trabalhador taylorizado, ou seja, aquele marcado “pelo condicionamento e pelo comportamento produtivo, produzido pela aceleração das cadências, pelas exigências temporais e, sobretudo, pela rigidez da organização do trabalho” (SCHMIDT, 2006, p. 07).

Segundo Moreno; Fisher; Rotenberg (2003), não há como negar que existe uma sociedade de 24 horas, cujos trabalhadores estão sujeitos a exposições de fatores psicossociais do trabalho que interferem em sua saúde.

Outra questão que os autores abordam, e que tem muita relevância sobre o processo saúde-doença, é o trabalho em turnos. Para eles, trabalhar em “horários não diurnos pode levar os trabalhadores a ter pior desempenho em suas tarefas, a expô-los a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais [...]” (MORENO; FISHER; ROTENBERG, 2003, p. 35).

(...) tem dia que eu acordo só para ir trabalhar, às nove horas da noite. (...) eu entro 21h50 da noite e saio 6h48 da manhã. A gente almoça⁵⁷, a gente para às 2 horas da manhã para almoçar e volta às 3 horas. Eles dão a janta (P. H. R.).

Assim, as exigências e as pressões no ambiente de trabalho são vistas tanto em trabalhos diurnos quanto nos noturnos. Para os que trabalham à noite, o problema se agrava mais, o cotidiano é completamente diferente do restante dos trabalhadores. O que mais chama a atenção são os aspectos da vida familiar e social. Essa diferença é sentida através da dificuldade ou da impossibilidade de os trabalhadores participarem desses grupos, caminhando, assim, para um isolamento social (MORENO; FISHER; ROTENBERG, 2003, p. 37).

Esses fatores podem interferir de forma negativa na vida do ser humano, uma vez que a falta da vida familiar e social podem dificultar o dia a dia do trabalhador, inclusive em seu trabalho.

Essa intensificação do trabalho nas fábricas de calçados, ainda é muito mais agravada quando se trata da inexistência das pausas. O ritmo, a demanda por produzir mais e mais, o cumprimento das metas, dentro das empresas, não permitem pausas durante a jornada do exercício laboral. Nos relatos dos trabalhadores, observou-se claramente a questão da inexistência das pausas, e de suas dificuldades quanto a isso.

Era direto mesmo. Às vezes não tinha nem tempo de ir ao banheiro. Quando a gente não aguentava mais segurar de jeito nenhum, a gente tinha que adiantar o serviço, correr mais ainda, ia correndo ao banheiro, volta correndo e pegava o serviço. E para adiantar o serviço demorava um tempo (A. L. S.).

A pausa era só o horário de almoço, quando você entra é sentar e trabalhar e também nem dá tempo, é esteira, aquele ritmo acelerado de trabalho, e aquela pegação no pé, do chefe, que fica ali te vigiando. Hoje, na empresa ainda tem esse tipo de coisa que você está trabalhando e não pode ficar conversando, não pode comer, não pode nada, porque tudo eles acham que vão atrapalhar. Então, é desse jeito, você não tem pausa de nada. A pausa é

⁵⁷ O trabalhador se refere ao jantar no período noturno.

só se você conseguir fazer ela e mesmo assim se você for fazer, tem serviço em cima da gente (I. I. G.).

É direto. A única pausa é na hora de almoço. [...] almoçava na fábrica mesmo; eu levava marmita, porque eu morava um pouquinho mais longe, para a gente poder sentar, descansar um pouco, conversar com alguém, dar uma distraída (T. A. S. N.).

Era direto, parava 15 minutos para fazer o lanche quando era serão e para ir ao banheiro. Se der conta, você vai. Eu tinha que dar conta de duas esteiras, eu ficava sem ir, para não ficar acumulando serviço, para não ter que pedir ajuda para outro, tirar o outro do seu lugar para colocar lá para me ajudar (L. L. M.).

Não tem. (...) a gente conversou com eles, a respeito do horário, das 15 horas, de comer alguma coisa, porque a maioria das fábricas dão o café da tarde. Ai, ele não concordou, porque de manhã, ele dava o café para nós, leite, café e pão, depois do nada, ele cortou, não dava mais nada. Ele só dava o café preto, mais nada (A. D. C.).

Os trabalhadores revelaram a inexistência das pausas, referindo-se apenas às pausas do horário do almoço. Porém, quando o almoço é feito na fábrica, eles acabam não tendo um tempo para o devido descanso, pois eles têm apenas uma hora de almoço e, muitos preferem almoçar e voltar direto para o trabalho, por conta do aumento do volume da produção.

Os trabalhadores destacaram que, em algumas fábricas, há o horário do café da tarde. No entanto, é feito em poucos minutos e sem sair do lugar. Há uma pessoa específica que passa um carrinho de café e o leva até os trabalhadores. Eles tomam o café da tarde no próprio lugar, ou seja, não podem sair de seus lugares nessa pequena pausa. Algumas fábricas são mais flexíveis, permitem ao trabalhador levar de casa algo para comer ou dão cerca de dez minutos para tomar o café no meio da tarde.

Tem fábrica que para às 15 horas para tomar suco, comer pão. Se alguém levar algo também pode comer, mas lá onde eu trabalho não tem não (S. A. B.).

Há, às 15 horas para o café. Eles dão 10 minutos. Dão o cafezinho preto e leite para quem mexe com cola, produtos químicos, mas eles autorizam a gente levar as coisas para comer (N. S. S.).

Outra questão fundamental a essa discussão é em relação à pausa para ir ao banheiro. Os trabalhadores demonstraram as dificuldades de irem ao banheiro durante a jornada de trabalho. Quando se referem ao banheiro sempre remetem à rapidez de irem e voltarem para o seu posto de trabalho, sendo pouco tempo, cerca de cinco ou dez minutos, visto que muitas

empresas são barracões grandes e esses minutos não são descontados do tempo de deslocamento de seu posto de trabalho ao banheiro.

(...) é só para ir ao banheiro, essas coisinhas assim de cinco minutos, máximo dez e só. É assim, você tem que acelerar, tem que adiantar seu serviço, porque assim você tem uma produção, a nossa produção é de 1800 pares por noite, (...) o aviamento é a última coisa que corta no sapato, para mandar o sapato para outra seção. Se eu não cortar o aviamento, o sapato não vai para frente. Então, eu não posso ficar enrolando, porque se eu só mandar 1700 pares, meu chefe vai escutar falação e eu vou escutar falação dele. Então assim, eu adianto, eu sei que dá tempo de ir ao banheiro, ficar lá, meus dez minutos e voltar (P. H. R.).

Nesse depoimento observou-se que diante de uma demanda muito grande de volumes de sapato a ser produzido, o trabalhador fica impossibilitado de sair do seu serviço. Este aspecto remete à dependência de um trabalhador para com o outro, pois fica claro que, diante de sua meta de 1800 pares, o trabalhador não pode sair de seu lugar, pois outra seção da produção de sapato está esperando a chegada do sapato para dar continuidade ao processo. Desta forma, cada seção dentro da fábrica depende de outra, assim como cada trabalhador depende do outro. Essa questão se torna mais complicada, na hora da pausa de ir ao banheiro, pois tem que dar conta dessa meta estabelecida, caso contrário o trabalhador, além de se prejudicar, poderá prejudicar os outros trabalhadores de outra seção.

Outras empresas dispõem de horários certos para os trabalhadores irem ao banheiro, como no relato abaixo, em que no período da manhã é disponibilizado um tempo de uma hora e meia (entre 9 horas e 10h30) e o trabalhador só pode ir ao banheiro dentro desse período pré-determinado. Porém, antes de ir, o trabalhador tem que dar conta da demanda, pois tem uma meta de 300 forros para poder sair do seu lugar. Até o final de sua meta, ele tem que ter moldado 400 forros. Essa meta termina no mesmo horário em que é permitido ir ao banheiro. Então, até às 10h30 ele tem que dar conta dessa produção de 400 forros, caso contrário não consegue nem ir ao banheiro dentro do horário estipulado.

Tem horário para ir ao banheiro, das 9 horas até às 10h30 você pode ir ao banheiro. Aí tem que estar adiantando o serviço. Eu tenho que moldar 300 forros para ir ao banheiro, porque daí até às 10h30, eu tenho que entregar 400 molde para ele. Depois é das 14h30 até às 15h30 a hora de ir ao banheiro, tomar o leite, aí você pode ir ao banheiro (...) a gente toma café às 15 horas, eles passam o leite, mas a gente continua trabalhando, para uns três minutinhos e toma o leite (...) a moça vai levando o carrinho para você [...] (M. A. O. S.).

No depoimento a seguir, a trabalhadora revelou a rigidez da organização no controle das idas ao banheiro, disponibilizando câmeras para controlar o número de vezes que os trabalhadores saem de seus postos de trabalho até ao banheiro. Muitos trabalhadores deixam de fazer suas necessidades fisiológicas por medo de serem repreendidos pela organização, pois além de serem controlados para atingirem as metas diárias na produção de calçados, são também controlados na quantidade de vezes que vão ao banheiro.

[...] para ir ao banheiro era corrido. Eu não sou de ir ao banheiro, eu não ia ao banheiro de jeito nenhum. Até tinha a câmera para ver quantas vezes você ia ao banheiro. Era bem controlado (A. A. G. B.).

Quando se trata de esteira, existe a vaga do banheiro. A trabalhadora, no próximo depoimento, explicou que na empresa em que trabalha são sete carrinhos e um deles é a vaga do banheiro. Nesse momento, quando o carrinho para, é o tempo em que os trabalhadores podem sair de seus lugares, rapidamente, pois não têm muito tempo disponível, ou seja, são cinco minutos, para irem ao banheiro.

Quando é esteira tem a vaga do banheiro. É um carrinho atrás do outro; para sete carrinhos, aqueles sete carrinhos têm uma plaquinha escrita: vaga do banheiro. Aí, você vai na vaga do banheiro (...) É corrido, no máximo cinco minutos. [...] se você adianta o seu serviço, você também pode ir (...) agora, eu não estou trabalhando na esteira, eu não ia ao banheiro, não bebia água. Eu bebia água, porque minhas colegas iam buscar para mim, porque é aquele corre-corre para entregar a produção (...) porque eles dão o serviço para a gente, eu gosto de mostrar serviço, eu gosto de fazer minha parte para não ter reclamação na minha cabeça. Então, eu ia uma vez por dia ao banheiro, na hora do almoço. Aí, eu pensei, nunca trabalhei desse jeito, fui cansando, quando você vai ao banheiro, a bexiga já está doendo, a coluna doendo, você fecha a mão, e ela repuxa (C. K. F. L.).

Nos depoimentos, os trabalhadores relataram a dificuldade de se ter pausas durante a jornada. Muitos deixam de tomar água durante a jornada de trabalho para não terem vontade de ir ao banheiro, pois se sentem pressionados com a produção e com as metas. Sempre quando vão ao banheiro, o serviço não para, ou seja, os trabalhadores, quando não podem deixar o serviço para irem ao banheiro, dependem de outros trabalhadores para ficarem em seus lugares durante os minutos em que se ausentam de seus postos de trabalho.

Semelhanças foram percebidas por Prazeres (2010) em seu estudo com mulheres terceirizadas que trabalham na seção de pesponto, que o ritmo acelerado com que o trabalho dessas pespontadeiras é executado, sem pausas, somado às longas jornadas de trabalho,

realizado em ambiente inadequado, acarreta efeitos nefastos à saúde física e mental dessas trabalhadoras, pois até mesmo suas necessidades fisiológicas são controladas pelo capital.

Com essa jornada de trabalho exaustante, as maiores vítimas desse processo são os próprios trabalhadores. O mundo do trabalho adoece na medida em que a intensificação aumenta, a jornada de trabalho se torna excessiva e a precarização das condições laborais se torna fontes preponderantes de agravos à saúde dos trabalhadores.

Não é apenas a dor física do trabalho árduo que sentem esses trabalhadores, mas também a dor psíquica, o sofrimento de uma vida, muitas vezes sem sentido, sem perspectiva devido ao exercício de um trabalho rígido, controlado e sobrecarregado.

É necessário considerar, ainda, que os tempos sociais do trabalho (ritmos, intensidade, regimes de turnos, hora extra, banco de horas...) encontram-se em *contradição* com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, destacando-se, internacionalmente, o crescimento de dois grupos de patologias – o das LER/DORT e o dos transtornos mentais (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

Silva et al. (2009) também destacam que o trabalho pode acarretar disfunções e lesões biológicas, como também reações psicológicas. São várias as condições que podem levar o trabalhador a situações de sofrimento do trabalho, todas impactando em sua saúde física e mental, como fatores ligados “[...] ao ritmo e ao tempo, jornadas longas com poucas pausas, turnos à noite, pressões de chefias por maior produtividade, entre outras” (SILVA et al., 2009, p. 80).

Além dessa jornada de trabalho, os trabalhadores também têm suas rotinas do dia a dia. Pode-se dizer que existe a vida de trabalho e a vida de não-trabalho. Visto que o trabalho nas fábricas de calçados, sob a lógica do capital, é extremamente intenso, os trabalhadores têm pouco tempo para uma vida cotidiana de atividades, de lazer e até mesmo de descanso. O tempo de trabalho invade o tempo do não-trabalho. Os trabalhadores deixam de realizar, em seu tempo livre, atividades que lhe tragam sentido na vida. Isto também afeta a saúde deles, pois, às vezes, comprometem suas relações sociais, nos fins de semana, com atividades que não lhe trazem nenhum sentido.

O tempo de trabalho, com longas jornadas, durante a semana, afeta o tempo de não-trabalho, ou seja, afeta o seu tempo livre. Devido ao desgaste físico e mental de sua atividade, o trabalhador leva consigo esse cansaço nos momentos de tempo livre.

[...] a alienação assume a forma de *perda de sua própria unidade: trabalho e lazer, meios e fins, vida pública e vida privada*, entre outras formas de disjunção dos elementos de unidade presentes na *sociedade do trabalho*. Expandem-se, desse modo, as formas de alienação dos que se encontram à margem do processo de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 348).

Os autores ainda destacam que são evidentes os domínios do capital na vida fora do trabalho, pois colocam obstáculos ao desenvolvimento de uma subjetividade autêntica capaz de

[...] aspirar a uma personalidade não mais particular nem meramente reduzida a sua “particularidade”. A alienação/estranhamento e os novos fetichismos que permeiam o mundo do trabalho tendem a impedir a autodeterminação da personalidade e a multiplicidade de suas qualidades e atividades (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 349).

A vida dos trabalhadores entrevistados se resume na sua principal atividade, o trabalho. O controle opressivo do exercício de sua atividade interfere em sua esfera de vida do não-trabalho, o que resulta em um grande agravo à sua saúde psíquica. Nos depoimentos dos trabalhadores, as suas atividades de tempo livre apenas se restringem ao trabalho doméstico, principalmente no caso das mulheres, que têm jornada dupla de trabalho, na fábrica e em casa.

Através dos depoimentos, percebeu-se que nas horas vagas, de descanso, lazer, de interação social, os trabalhadores não exercem nenhuma atividade que lhes tragam prazer ou satisfação. As mulheres, no seu tempo de folga, nos fins de semana, realizam as tarefas domésticas, as quais não têm tempo de fazê-las durante a semana, devido à intensidade e às longas jornadas de trabalho nas fábricas. Os homens também não executam atividades significativas em seu lazer, apenas ficam em casa. Com os jovens trabalhadores, ainda há alguma atividade que lhes trazem prazer, como jogar bola, conversar com os amigos.

Visto que a pesquisa buscou entrevistar trabalhadores acidentados ou acometidos por doenças relacionadas ao trabalho, muitos trabalhadores se referiram à incapacidade de realizarem outras atividades, em seu tempo livre, devido aos problemas que adquiriram em seu trabalho, como as LER/DORT e problemas na coluna. Assim, até as tarefas domésticas das mulheres se tornam difíceis de serem realizadas.

Na minha casa, quando eu estou trabalhando que eu chego de manhã, eu tomo café, tomo banho, durmo e acordo só às 17 horas. [...] eu jogo bola, converso com os amigos (P. H. R.).

Chego cansada. Se precisar lavar roupa eu lavo. Faço janta, vou para a televisão, computador. De final de semana eu quase não saio (S. A. B.).

Eu faço as coisas de dona de casa mesmo. Eu chego em casa ainda vou lavar uma louça, fazer janta para meus filhos, eu tenho dois filhos e eu não tenho esposo porque ele faleceu há dois anos. Então, é eu e mais eu, então, é bastante cansativo (A. L. S.).

Eu chego, eu gosto de pôr as coisas tudo no lugar, deixar tudo certinho. Na minha casa é o serviço doméstico mesmo, é lavar, passar, limpar, cozinhar, essas coisas e mesmo assim, eu contribuo com o bairro, eu faço parte do Centro Comunitário e ajudo a comunidade também (I. I. G.).

Agora eu estou afastada, só que não é fácil para mim. Eu adquiri o problema na fábrica, então eu estou afastada. E mesmo que minha filha me ajude, ela toma remédio controlado. (...). Então, a gente vai fazendo devagar. Eu fico muito desanimada, porque muita coisa eu quero fazer, minha mão dói. Mesmo que eu fiz cirurgia, minha mão dói, eu não tenho ânimo, às vezes, para fazer as coisas. Eu tomo remédio para depressão. Tem dia que eu estou animada que eu arrumo meu quarto, aí eu chego na sala, eu já estou desanimada e ainda tem cozinha para eu arrumar. (...). Você quer fazer as coisas e não consegue. Passar roupa, eu não passo. Tem dia que eu passo um pano na casa, eu torço o pano, eu já não estou aguentando. Aí, parece assim, devido ao esforço que eu fiz, (...) meus braços doem, meus nervos doem, do braço, da mão. Abrir uma garrafa de refrigerante, minha mão não dá conta. Eu perdi as forças depois que eu fiz a cirurgia (T. A. S. N.).

Estava meio conturbado aqui, porque faz pouco tempo que eu machuquei e até agora, eu não consigo colocar nada no lugar que estava fora de ordem e vem os problemas, aí você precisa pagar suas dívidas e você não tem dinheiro (...). Tive problema de depressão, agora voltou tudo de novo; voltei a tomar remédio controlado. (...) eu mal consigo fazer meu serviço de casa. Tem hora que eu começo a fazer, eu sinto dor na coluna, eu sinto dor em minhas mãos; então, eu vou fazendo aos poucos. [...]. Quando eu trabalhava, eu ainda tinha que dar conta da casa. Tinha dia que eu dava, tinha dia que nem banho não tomava, já caía na cama, só no outro dia 5 horas da manhã, porque eu ficava esgotada (L. L. M.).

No sábado a gente trabalha até às 18 horas. No meio de semana tem dia que a gente trabalha até às 21 horas. Depois que eu vim para cá, a gente não tem tempo nem para almoçar. Tem dia que a gente não come. [...] Já levei trabalho para terminar em casa; geralmente é aparação, aí a gente leva a tesoura. Eu já levei bastante serviço para dobrar (S. A. B.).

Depois que eu machuquei, minha rotina ficou bem restrita. Antes, eu fazia caminhada, andava de bicicleta, ia a pé ao centro, ia ao shopping, ia ao poliesportivo, eu ia ao rancho, eu ia passear. E agora machucado, eu não posso ir, eu não tenho equilíbrio, por conta da lesão. Eu tenho da ponta do pé até o quadril do lado esquerdo dormente, só que é uma dormência que eu não tenho força nessa perna. (...) a minha vida ficou bem restrita (A. S.).

Entre as mulheres, observou-se que a rotina delas está relacionada às tarefas domésticas de lavar, passar, cozinhar, limpar a casa e cuidar dos filhos. Muitas delas já não conseguem realizar essas atividades devido aos problemas de saúde, causados por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Assim, elas não dispõem de um tempo livre, para realizarem algum lazer, como passeios, e nem um tempo para o descanso.

O tempo de não-trabalho ou o tempo livre dos trabalhadores se mostrou seguido de uma rotina, praticamente fixa, ou seja, o trabalho está em primeiro lugar e, depois dele, a rotina de deveres domésticos. A opressão do capitalismo suga a vida de lazer do trabalhador, através do ritmo intenso, que traz prejuízos à saúde, com uma série de agravos de doenças relacionadas ao trabalho e riscos de acidentes, impedindo que nas horas de descanso usufrua de atividades que lhe traga prazer, como esportes, passeios, até mesmo dificultando as relações sociais presentes na esfera da vida cotidiana. Assim, a vida do trabalhador se torna uma vida sem sentido, pois até mesmo o tempo livre é um tempo vazio e sem serventia.

Apesar de consumir a maior parte do tempo diário, a maioria esmagadora dos que laboram não sente o tempo de trabalho como tempo de vida próprio, mas como tempo morto e vazio, arrebatado à vida como num pesadelo. Do ponto de vista do espaço e do tempo capitalista, inversamente, o tempo livre dos trabalhadores é tempo vazio e de nenhuma serventia (KURS, 1999).

De acordo com Antunes,

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social [...] somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. Uma sociabilidade tecida por indivíduos (homens e mulheres) sociais e livremente associados, na qual ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitam as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões. Em formas inteiramente novas de sociabilidade, em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente. Se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também [...] por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundos (ANTUNES, 1999, p. 177).

Para Dal Rosso, o tempo livre porta uma conotação moral, ética. É aquela parte da vida dos indivíduos em que se dá a construção da liberdade individual e coletiva. Assim, “o

tempo livre é o tempo que constrói a liberdade, é o tempo que emancipa o indivíduo, que cria possibilidades para a coletividade crescer, desenvolver-se humanamente” (DAL ROSSO, 1996, p. 414).

Assim como destaca Marx (1987) acerca do tempo livre do trabalhador,

Fica desde logo claro que o trabalhador durante toda a sua existência nada mais é que força de trabalho, que todo seu tempo disponível é por natureza e por lei tempo de trabalho, a ser empregado no próprio aumento do capital. Não tem qualquer sentido o tempo para a educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais para o descanso dominical [...]. Mas em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por trabalho excedente, viola o capital os limites extremos, físicos e morais, da jornada de trabalho. Usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento e à saúde. Rouba o tempo necessário para se respirar ar puro e absorver a luz do sol. Comprime o tempo destinado às refeições para incorporá-lo sempre que possível ao próprio processo de produção, fazendo o trabalhador ingerir os alimentos, como a caldeira consome carvão, a maquinaria, graxa e óleo, enfim, como se fosse mero meio de produção. O sono normal necessário para restaurar, renovar e refazer as forças físicas reduz o capitalista a tantas horas de torpor estritamente necessárias para reanimar um organismo absolutamente esgotado. Não é a conservação normal da força de trabalho que determina o limite da jornada de trabalho; ao contrário, é o maior dispêndio possível diário da força de trabalho, por mais prejudicial, violento e doloroso que seja, que determina o limite do tempo de descanso do trabalhador (MARX, 1987, p. 300; 3001).

Desta forma, os depoimentos revelaram a falta de existência desse tempo livre para outras atividades de prazer, relaxamento, passeios familiares, diversão e cultura. A vida dos trabalhadores, assim, tornou-se a vida do trabalho, porque a opressão do capital tira-lhes a oportunidade de terem uma vida criativa repleta de afazeres significativos, que lhes proporcionem bem-estar físico, psíquico e social.

7 COMO SE ACIDENTAM E ADOECEM OS TRABALHADORES DO CALÇADO

[...] investigar um acidente de trabalho é desvendar meticulosamente a rede de fatores que contribuíram para sua ocorrência

(BINDER; ALMEIDA, 2003)

Compreender os acidentes e as doenças do trabalho constitui fenômeno de múltiplas facetas que busca compreender suas causas a fim de buscar ações que minimizem essas ocorrências.

Segundo Coleta (1991), o conhecimento dos acidentes de trabalho deve levar o pesquisador a obter informações reais sobre as variáveis do meio ambiente, do sujeito, da organização e outras que estejam associadas ao aparecimento dos acidentes de trabalho (COLETA, 1991, p. 20).

Também não constitui tarefa fácil, devido à fragilidade em que se encontra um trabalhador após um evento que lhe deixou marcas e traumas em sua vida.

Após um evento emocionalmente traumatizante, como são os acidentes de trabalho, a recuperação de informações por meio de entrevistas com trabalhadores que possuam relações diretas ou indiretas seja com o acidentado, seja com as circunstâncias em que o acidente ocorreu, não constitui tarefa fácil [...] Entretanto, ela deverá identificar não só o maior número possível desses fatores, mas sobretudo, esclarecer suas origens (BINDER; ALMEIDA, 2003, p. 777).

Os depoimentos a seguir revelam tipos de acidentes de trabalho entre os trabalhadores envolvidos na produção de calçados em Franca. Dos 20 trabalhadores entrevistados, sete sofreram acidentes dentro das fábricas e 13 foram acometidos por doenças relacionadas ao trabalho, em que se destacaram as lesões por esforços repetitivos entre a categoria dos sapateiros, porém, ao longo das entrevistas, foram também relatados outros agravos decorrentes da atividade na produção de calçados.

Foi na máquina de lustrar, eu estava lustrando o sapato e na hora de girar o sapato na máquina (...) o sapato escapuliu da minha mão (...) porque é uma roda que gira, aí ela foi, só que eu tirei rapidinho, mas mesmo assim, do impulso do arrancão que ela deu, machucou meu braço (...) (H. C. S.).

(...) Era umas 23h30, eu puxei o balancim, porque o balancim você tem que puxar ele e acionar para ele bater e cortar a peça, cortar as placas. No puxar o balancim, eu senti meu braço estralar, não sei se eu puxei de mau jeito, porque ele é pesado e eu puxo com uma mão só (...) Estralou e doeu, mas eu era novato na firma até então, e eu não quis falar nada para meu chefe, falar nada para ninguém e fiquei trabalhando com dor, isso uns 15 dias. (...) À noite eu puxo o balancim umas duas mil e quinhentas vezes (P. H. R.).

(...) Foi dia 02/11/2009, feriado, estava fazendo hora extra. Era umas 16h30, a gente já estava saindo do serviço. (...) Foi cortando um retalho de couro no machadinho. Eu fui cortar o couro. O couro você tem que ficar segurando com a mão esquerda, para bater com a mão direita e ele é liso, então fica deslizando na mesa. Aí, eu fui segurar ele para cortar e o couro foi deslizando e a minha mão já estava lá, e na hora que desceu já cortou [o dedo] (M. A. O. S.).

Foi dia 03 de abril de 2009. Eu estava trabalhando em uma máquina que risca, sangra o sapato. Eu passei todo o serviço, tudo certinho à produção que eles me pediram. Meu chefe pediu para eu passar um cinto fininho e eu falei que não ia passar (...) Passou uma amiga minha e falou 'cuidado, esse cinto balança, ele dança no meio da máquina'. E é um jogo de facas, roda. Aí de repente, eu estava passando e eu vi que o cinto estava balançando, eu peguei e segurei para não ficarem os riscos tortos. Aí eu segurei, o cinto pegou e jogou e foi para o meu lado e não dei conta de segurar e ele levou minha mão lá dentro. Aí prendeu meu dedo, comecei a gritar porque eu assustei (...) Vieram os mecânicos e subiram as facas e puxaram a minha mão para trás. Estava sangrando, despedaçou, arrancou unha, arrancou tudo (...) (T. B. S.).

Foi dia 25 de janeiro de 2010. Eu estava colando peça. Aí depois a gente ficou sem serviço. Meu chefe pediu pra eu bater sapato numa máquina. Eu falei que não queria ir. Falei: "eu não sei mexer, então não vou". Ele falou assim: "não, isso aqui é facinho, só ligar o botãozinho e coloca ali debaixo". Aí eu fui. A hora que eu fui bater o sapato, bati o segundo pé (...) meu dedo entrou e arrancou na hora. Ficou o osso, assim para fora, exposto. E assim, demoraram para me socorrer (...) Eu puxei [o dedo], talvez se eu não tivesse puxado, não teria arrancado. Se eu tivesse desligado a máquina, porque a máquina estava ligada (...) ou eu pensei assim, e se eu desligar e arrancar mais, puxar meu dedo e arrancar mais ainda do que já arrancou (...) Tinham 11 pessoas comigo (...) ficaram quase, em torno de 10 minutos, olhando para minha cara e eu ali branca, aquele monte de sangue saindo, sabe? Pingando aquela coisa horrível, aquele osso para fora, aquele pedaço de carne que saiu e, assim, na hora eu entrei em desespero. Aí eu gritei e meu chefe estava de costas, nem viu o que aconteceu, ele chegou e perguntou o que tinha acontecido (...) Ele foi ligar para o dono da fábrica, para ele vir e me pegar e levar para o Pronto Socorro. Demorou quase meia hora (...) o médico falou que ia pedir uma radiografia, mas que tinha dado uma fratura no meio do meu dedo e uma fratura exposta na ponta e que ia me encaminhar para a Santa Casa para eu fazer uma cirurgia. Fui à Santa Casa, o médico não fez a cirurgia porque era para ele tentar fazer uma plástica para ver se ficava melhor. Ele chegou lá, e juntou o dedo e

costurou. E eu trato com esse médico ortopedista há quatro anos, porque eu também trato de tendinite⁵⁸ (...) (A. D. C.).

Eu passava cadaço, mas estava em outra função, jogava cola no sapato. O sapato estava ainda em desenvolvimento, a gente jogava essa cola na frente do sapato, para ele ficar durinho. (...) Tinha faltado um rapaz e eles pediram para eu fazer o serviço dele que eu nunca tinha feito. Era uma máquina e você pegava o sapato e colocava dentro da máquina e espalhava uma cola. A máquina já introduzia essa cola no sapato e eu fui colar em cima da máquina e como eu estava muito na correria, eu coloquei (...) e não olhei para cima, eu coloquei em falso e ele voltou na minha mão, na mão esquerda, colando a cola quente (S. A. S.).

Foram vários fatores para eu ter a lesão na coluna. Quando eu comecei a trabalhar, eles não me ofereceram um equipamento de segurança que chama cinta ou faixa ergométrica. Ela te obriga a pegar os pesos de forma correta, ela não deixa você dobrar [a coluna]. Aí foi onde eu sofri a lesão na coluna. Eu tinha muita dor. Era uma dor que eu caía ou passava mal (...) Eu entrei como pedreiro dessa empresa de solado. No campo dessa empresa tinha uma área de lazer para os funcionários. Fui trabalhar na parte elétrica, encanamento, hidráulica, pintura, tomava conta da manutenção do clube. Conheci várias pessoas que falavam para eu trabalhar lá dentro que eu iria ganhar muito mais. Então, eu trabalhei dois anos no campo e depois cinco anos lá dentro da empresa até eu sofrer a lesão na coluna. [...] eu entrei como operador de bambore⁵⁹, que é uma máquina que faz o processamento da primeira mistura da borracha. Depois, como eu já estava sentindo a coluna, porque ela foi evoluindo, eles me colocaram num serviço mais leve, que era só cortar a borracha e mesmo assim estava pesado para mim. Antes de ir para a portaria, ser porteiro, eu estava trabalhando num funil, onde faz a pesagem de outro produto que vai se misturar na borracha, mas eu já estava travando a coluna. Aí me colocaram na portaria e eu fiquei mais três anos. (...) eu tenho prótese onde firma todo o restante da coluna. (...) Então, você juntava as fôrmas com vários componentes de 35 quilos e esse peso passava pela minha mão na hora de classificar a borracha, na hora de colocar em cima de uma plataforma e na hora de jogar dentro da máquina. Então, esses 35 quilos passavam pela minha mão várias vezes no processo e às vezes a hora que chegava o material, que não estava pronto ainda, eu tinha que ajudar as pessoas prepararem ele para ir para a máquina (...). [...] A primeira lesão que eu tive é inflamação da vértebra da coluna. Depois dessa, depois que ela perde a liga que faz com que ela é ligada na cartilagem da coluna; ela escorrega, ela não tem mais aquele nervo que segura. Então, ela fica escorregando em cima do osso (A. S.).

As ocorrências dos acidentes de trabalho, relatadas pelos trabalhadores, envolvem uma série de questões acerca dos motivos que levaram a esses eventos. No primeiro depoimento, a trabalhadora (H. C. S.) relatou também sobre ser novata na empresa onde se acidentou na máquina de lustrar sapato em poucas semanas do exercício de sua atividade, o que machucou

⁵⁸ A entrevistada também se refere a sua tendinite - Síndrome do Túnel do Carpo.

⁵⁹ “O bambore é uma máquina que faz a primeira mistura da borracha, depois vai para outro setor que adiciona o pigmento (...)” (A. S.).

seriamente o seu braço, que quase entrou dentro da máquina. No segundo e no terceiro depoimentos de (P. H. R.) e (M. A. O. S.) respectivamente, os trabalhadores relataram sobre seus acidentes, remetendo-os aos horários de trabalho. O trabalhador trabalhava à noite e, em pouco mais de uma hora do exercício de sua função, se acidentou devido ao movimento repetitivo que executava várias vezes durante o dia, tendo que puxar um balancim pesado, cerca de duas mil e quinhentas vezes, como relatado por ele.

Segundo Moreno; Fischer; Rotenberg (2003), as condições de trabalho e a sua organização influenciam também na tolerância ao trabalho em turno e noturnos. O trabalho noturno pode levar o trabalhador a ter pior desempenho em sua tarefa, expondo-o a riscos de acidentes.

No terceiro depoimento, o trabalhador se acidentou realizando hora extra no feriado, e o acidente aconteceu perto da hora do fim do expediente. O excesso de trabalho durante a semana, somado às horas extras e a ansiedade de terminar o trabalho foram fatores para a ocorrência do acidente, pois a expectativa de terminar seu trabalho e a pressão para a entrega da produção acabaram sendo fontes geradoras de ansiedade para este trabalhador, resultando em agravos à sua saúde e na propensão aos riscos de acidentes.

Nos depoimentos de (T. B. S.), (A. D. C.) e (S. A. S.), percebeu-se que as trabalhadoras revelaram falta de experiência em algumas funções, ou seja, nos três depoimentos elas saíram de seus postos de trabalho para auxiliarem outras funções dentro da fábrica, conhecido como desvio de função. A falta de experiência para executar outra função além da sua própria atividade, e manusear equipamentos sem o devido treinamento também se torna uma fonte de tensão para o trabalhador. Quando o trabalhador não tem o devido preparo ou treinamento, acaba colocando sua vida em risco, estando, assim, vulnerável aos acidentes. Além de ter que seguir as normas da organização, o trabalhador também quer desempenhar aquilo que está fazendo da melhor maneira, pois isto mostra que ele é um bom funcionário, podendo surgir, ao longo do tempo, oportunidades para subir de cargo dentro da empresa. No entanto, isso gera ansiedade no indivíduo.

No depoimento de (A. S.), o trabalhador revelou vários fatores para a sua lesão na coluna, entre eles a falta de um equipamento de segurança para a realização de seu trabalho. A sua atividade já demonstra que está relacionada à sobrecarga de peso, cerca de 35 quilos. Além de executar a sua função, também relatou que ajuda outros colegas a preparar o material durante o processo de trabalho. O trabalhador alegou que com este equipamento de segurança, uma faixa ergométrica, teria sido evitado o seu acidente, pois essa faixa permitiria que ele pegasse o peso de forma correta, sem causar danos à sua coluna.

Assim, observou-se que os acidentes dentro das indústrias de calçados estão relacionados à própria organização e condições de trabalho. Os trabalhadores entrevistados sofreram acidentes devido às intensas cargas de trabalho; aos movimentos repetitivos e rápidos que executam durante o processo, à falta de experiência em outras funções que acabam sendo obrigados a exercer, sem pausas, às jornadas de trabalho intensas, manuseando máquinas perigosas, pesadas e obsoletas, à falta de equipamento e treinamento de segurança.

Com relação às doenças relacionadas ao trabalho, os trabalhadores salientaram os motivos que determinaram o surgimento da doença, isto é, a lesão, provocada pelos movimentos repetitivos e pelos longos anos de trabalho, executando a mesma função.

Na primeira fábrica que eu trabalhei que causou isso daqui. Pegava fôrma muito pesada. (...) eu tenho Síndrome do Túnel do Carpo⁶⁰. Trabalhei oito anos fazendo um serviço só. Só fazendo esse movimento, passando uma escovinha, parece uma escova de dente que vai passando cola. Com o tempo eu sentia formigamento na mão, adormecia, minha mão inchava. Até hoje não consigo dormir, joga a mão para lá, para cá, aí melhora; põe para baixo e foi passando isso (...) Dói tudo, dói até aqui em cima, tudo. Eu perdi a força da mão, não consigo ficar cinco minutos com um copo na mão, nada assim de um tamanho de um copo. Um lápis, se eu for escrever, minha mão ela perde a força, não consigo forçar a mão, parece que ela fica boba, perdeu a sensibilidade dela. Sei que é horrível (...) (S. A. B.).

(...) Eu entrei no acabamento, fazendo caixa. Como caixa é muito rápido, depois de 6 meses, a dor já começou assim fraquinha. (...) Achei que fosse cansaço, falei para meu chefe e ele falou que eu estava fazendo o mesmo serviço todos os dias e que era para eu revezar. Foi por isso que eu virei coringa. Aí quando eu fui para outra empresa, o serviço era o mesmo, colocar um paninho no couro, aí a dor foi aumentando. Chegou uma época que eu não estava aguentando (...) chegava arder o braço (...) Fui ao médico e ele fez ultrassom no braço, eu achei que fosse tendinite, mas o médico falou que o osso do meu braço havia trincado, por isso ardia, a dor era insuportável. (...) o médico falou que eu ia ter que fazer cirurgia para o meu braço voltar ao normal. Inclusive eu sinto dor nos dois braços, só que em um a dor é insuportável, no direito. [...] o trincamento é devido ao trabalho, fazendo caixa (F. E. S. A.).

Começou com dor no pulso, bem de leve, depois começou incomodar e doer, doer, doer. Fui ao médico e fiz uma infiltração na mão. O médico da fábrica falou que estava muito inflamada. Ele me afastou e fez infiltração no braço. Aí passou um tempo e eu voltei a trabalhar e continuou a dor no braço direito e fiz mais uma infiltração no braço. Eu passei por um médico do Ministério do Trabalho e ele me afastou três meses. Foi o meu primeiro afastamento. Eu fiz infiltração no punho e no cotovelo e não resolveu nada. Um dia estava parada na fábrica e meu patrão perguntou o que estava acontecendo e eu disse que tinha me dado tendinite no braço (...) Até que um

⁶⁰ “[...] é a neuropatia de maior incidência no membro superior e consiste na compressão do nervo mediano no interior do túnel do carpo” (KAROLCZAK et al., 2005, p. 117).

dia me falaram que eu tinha que operar. Eu fiquei muito tempo afastada (...) (N. S. S).

Eu tenho tendinite crônica nos dois pulsos (...) A primeira foi em 1996, 1997 [...] Eu costurava sapato na fôrma em fábrica. Quando deu o primeiro foi no pulso direito, fiquei afastado um bom tempo, aí quando eu voltei eu fiquei na estabilidade e foi com o tempo até eu pedir as contas. [...] Porque eu precisava de dinheiro, nessa época eu era novo ainda, tinha 17 anos, até se eu quisesse me aposentar eu poderia nessa época, mas hoje não consegue mais. Aí quando tive de novo já estava trabalhando com solado, aí veio nos dois braços (R. E. S.).

A que eu tive, que foi a primeira, foi em 1998 foi tendinite crônica; depois de tendinite crônica, eu tive sinovite, que é um problema que dá no cotovelo, devido à tendinite. Depois tive bursite nos dois braços, depois tive dedo em gatilho⁶¹ que foi a cirurgia que eu fiz. Depois disso, Síndrome do Túnel do Carpo nas duas mãos. Então, desde 1998, eu comecei a ter tendinite e depois foi virando outras doenças. Depois dessa Síndrome do Túnel do Carpo, eu tive a Tendinite Calcificante no ombro e depois disso eu tive várias depressões por causa dos problemas que eu sofria e por causa que eu não conseguia trabalhar (...) Por causa disso e porque eu tentava trabalhar e não conseguia, eu tive várias depressões. Eu tinha depressões profundas de ficar trancada no quarto (...) (A. L. S.).

(...) Eu fiquei doente mesmo, foi nessa empresa que eu trabalho. Meu problema eu fui adquirindo mais pela cadeira que era uma coisa adaptada para eu trabalhar. Era cadeira de pau, tinha encosto, mas era antiga e hoje há fábricas que ainda usam. Às vezes, eles pregavam um arrepique do lado, vai fazendo gambiarra nela ali. E eu adquiri a doença ali, de ficar equilibrando naquela máquina, porque como ela estava solta, aí você senta, ela entorta. Aí eu ficava equilibrando, porque você pespontando, você tentava equilibrar aquela cadeira para não ficar balançando. E nessa de ficar equilibrando, eu fui repreendendo os nervos e foi onde eu adquiri a doença. Chegou num ponto que eu achei que ia enlouquecer. Eu não suportava, parecia que ia morrer de tanto que aquilo doía. (...) eu trato com neurologista há quatro anos, passei por ortopedista, fisioterapia e fazendo trabalho da coluna, eu sentia dores, afastava uns dias, voltava a trabalhar, depois voltava ruim de novo. Até que o ortopedista falou para eu fazer uma tomografia. Aí descobriu que o problema não era da coluna, ele afetava a coluna, mas era uma inflamação no nervo do pescoço. Aí afeta o corpo inteiro; mudei de tratamento, do ortopedista eu passei para o neurologista e faço tratamento até hoje (I. I. G.).

Eu entrei na fábrica em 2004, começou em 2005 as dores no braço (...) dependendo da função, a gente encosta o cotovelo na máquina, e conforme vai encostando dá choquinho. (...). Se eu tivesse uma pessoa que me ensinasse o jeito correto para trabalhar, não tinha acontecido isso no meu braço. (...). Eu aprendi a costurar com uma mão só para descansar a direita. Eu entrei numa fábrica para fazer tirinha de sandália e chegou uma moça e falou: “nossa, eu acho incrível o jeito que você pesponta, você pesponta rapidinho com uma mão só”. Aí eu respondi que depois que eu tive tendinite eu tive que descansar esse braço, aí eu acostumei. Dependendo do

⁶¹ “[...] é a constrição da bainha tendinosa geralmente associada à superfície áspera do tendão. Resulta na interferência com o deslizamento macio normal do tendão dentro da bainha” (COHEN, 1996).

sapato, você usa as duas mãos. Hoje, eu apoio só com um ou dois dedos, dependendo do tamanho do sapato. A máquina leva o sapato, você só apoia para dar a costura padrão. (...) Eu aprendi a fazer o arremate no pé, porque eu fazia com a mão, a minha mão doía. Foi coisinhas mínimas que eu tive que parar de fazer e aprender de outra maneira para ver o recurso melhor para o meu braço. Coloquei almofadinha para não forçar tanto. Então, cinco anos fazendo o mesmo serviço, o mesmo processo todo dia (...). Fui ao médico e eu estava com o braço inchado e disse que era tendinite (...). Ele me deu 15 dias de afastamento, depois me deu mais cinco dias pelo INSS, porque a fábrica não quis me aceitar lá (...) No INSS é muito complicado, é muito demorado (...). Eu tive também problema no nervo ciático, foi pelo trabalho; o jeito que você senta, cadeira inadequada. Eu acho a cadeira de madeira melhor, porque eu colocava uma almofada nas costas e melhorava. Aí o técnico de segurança não quis me dar uma cadeira de madeira, porque lá a cadeira não tinha encosto, aí tive que levar uma folha do médico, dizendo que a cadeira de madeira era melhor para minha coluna. Então, consegui a cadeira (C. K. F. L.).

Eu trabalhei quatro anos pespontando. Só que foi passando quatro anos, chegava às 14 horas, eu não aguentava de dor nas mãos, nos braços. Chegava de noite minhas mãos inchavam, levantava de noite com aquela dormência nas mãos. Fui vendo que não estava certo. Lá na fábrica tinha o médico do trabalho, eu falei que queria passar pelo médico, porque eu estava sentindo muitas dores nas mãos. Eu passei pelo médico, ele fez teste com as mãos lá. Ele pediu para eu fazer uma radiografia (...). Outro médico olhou meu exame e falou que ia me mandar para Ribeirão Preto (SP) (...). Trouxe o exame de volta e deu Síndrome do Túnel do Carpo, deu nas duas mãos. A empresa falou que ia me afastar, mas era para eu fazer cirurgia (...) (T. A. S. N.).

Quando eu afastei, eu estava com tendinite crônica, fibromialgia e inflamação dos nervos e dos tendões, nas mãos e nos dedos. (...) eu comecei a sentir dor, depois de quase um ano que eu estava lá. Com um ano eu já sentia as dores. A dor era tanta, meus braços ficavam tão inchados que o próprio chefe da sessão que eu trabalhava via. Então, foi onde eu acho que ele até opinou em me mandar embora, usando a desculpa que estava com fracasso no serviço, porque sabia que eu ia ser um problema ali na firma, como muitos, que até hoje, na época que eu trabalhava, estão afastados, tratando desse mesmo problema. Foi em 2004 que eu afastei, porque eu entrei lá em 2002. [...] Eu já estava sentindo dor, eu já estava indo ao médico, já estava fazendo tratamento com remédio para aliviar a dor e de mês em mês, eu tinha que passar para ver se a minha mão estava mais inchada, eu estava até perdendo os movimentos assim da mão, porque eu nem aguentava fechar a mão (...) (L. L. M.).

É uma dor insuportável, você não aguenta. Eu fui ao médico, meu braço estava inchando muito. Aí ele me deu remédio manipulado, me deu calmante, porque não dormia de noite de tanto que doía. (...) Tenho tendinite crônica nos dois braços, porque eu tive a lesão aqui no ombro e o osso do braço está entortando. Agora, vou fazer outro exame para ver que grau está. Começou no ombro. Já fiz infiltração nos ombros e nos punhos. E tem uns caroços nos braços (...). Eu comecei a sentir isso depois de um ano e oito meses que eu entrei lá. Antes disso, nunca tinha sentido essa dor, porque lá o serviço é bem pesado. Eles não colocavam outra pessoa para

me ajudar. Eu cortava os 1000 pares sozinha. Em abril de 2008 que eu afastei pelo INSS, que eu peguei a estabilidade (A. A. G. B.).

Desde que eu comecei a costurar sapato, desde que eu tinha 11 anos. Quando eu comecei a trabalhar na empresa X; eu trabalhei antes em outra empresa que não dobrava no martelo, então as dores eram menos e lá [empresa em que teve o problema] como era muita dobração italiana; lá, a gente trabalha mais com martelo. Eu entrei lá em fevereiro de 2008 e quando foi em setembro começou me dar muitas dores, as dores eram muito intensas. As dores eu já sentia, mas ficaram mais frequentes. Aí eu fui para o médico e fiquei 15 dias afastada, depois tive que voltar. (...). Eu tenho tendinite; é uma coisa que não tem cura (...) (S. A. B.).

Começou aquela dorzinha suave, porque cortador tem que fazer muito movimento com o pulso, com a mão. Aí começou a dor e eu tinha um colega que tinha isso e falou que era tendinite. Fui ao médico e confirmou. (...) Eu tenho tendinite, de tanto cortar. Se eu trabalho todos os dias, dói. Eu até usei munhequeira (...) todo cortador tem dor no pulso, quando tem tendinite, é porque fica movimentando muito (V. P. B.).

Eu trabalhei lá seis anos, os três primeiros anos foram muito puxados. Era a época que não tinha horário; às vezes de sábado, quando tinha feira, eu ficava até às 21 horas. Depois desses anos, eu fui sentindo cansaço. Quando me deu muito forte acharam que eu estava com problema de coração. Eu tinha fortes dores, não conseguia nem respirar. Fui ao médico, ele me deu uma injeção e falou que isso era tendinite e que não tinha cura. Passei pelo médico do Trabalho e me mostrou o que era tendinite e que agora que eu tinha isso, meu braço não tinha mais conserto, se eu for trabalhando, trabalhando dessa forma, poderia até definhar. Tenho que tomar remédio (...). Desde 2006 para cá [2010], mas foi em 2007 que atacou mesmo. Lá tem uma produção X, ou você dá conta dessa produção ou ficam no seu pé o dia todo. (...) Hoje, eu tenho desgaste no ombro. Ele trava, incha, meu pescoço, eu não consigo virar, não tenho força do lado direito. É o ombro inteiro e o pior, estou começando sentir na perna, porque tem pedal. Eu costumo trocar os pés, só que com o esquerdo (...) falei com o médico e ele falou que pode ser a mesma doença do braço (M. S.).

Os depoimentos revelaram aspectos da própria organização do trabalho e também das condições em que são realizadas as suas atividades como determinantes nas ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Dos 13 entrevistados que foram acometidos por doenças relacionadas ao trabalho, verificou-se que a LER está presente na maioria dos depoimentos, destacando-se as tendinites, síndrome do túnel do carpo, inflamação nos nervos, além de problemas na coluna, nas pernas, como também queixas de depressão. A maioria dos entrevistados tem tendinite nos braços. Eles atribuíram os seus problemas às condições inadequadas de seus trabalhos, pois muitos improvisam o ambiente para ter algum tipo de conforto, conforme relatado nos depoimentos, em que as trabalhadoras (I. I. G.), (C. K. F. L.) revelaram que levavam almofadas para

sentarem nas cadeiras, pois estas não eram confortáveis e acabavam prejudicando suas posturas. A trabalhadora (I. I. G.) ainda revelou que a cadeira era bamba e tinham que amarrá-la para ela não tombar de um lado para o outro, caso contrário, a trabalhadora deveria tentar se equilibrar para conseguir costurar o sapato. Com isso, a sua saúde foi sendo prejudicada, pois ela ficava tensa ao exercer a sua função, tentando se equilibrar em uma cadeira que já estava lhe causando problemas na coluna, nos membros e nos nervos dos seus braços.

Desta forma, os depoimentos se referiram aos movimentos repetitivos executados pelos trabalhadores durante anos de trabalho e, em alguns casos, com um ano no exercício de sua função, as dores já apareceram. Os trabalhadores têm consciência das más condições de trabalho e da falta de treinamento para a realização de sua atividade, como no depoimento de (C. K. F. L.), em que revelou não ter uma pessoa que lhe auxiliasse ou ensinasse o modo correto da postura e do manuseio da máquina, o que contribuiu também para lhe causar lesão nos braços, ou seja, tendinite nos dois braços.

Além dessa atividade, com calçados, exigir muitos movimentos repetitivos, os trabalhadores também afirmaram que o ritmo de trabalho é muito intenso e o serviço é pesado, devido às fôrmas, a rapidez com que se executa o trabalho e as horas extras para darem conta da demanda. Esses fatores contribuem para aumentar os riscos à saúde, ocasionando a incidência de acidentes e aumento nos casos de doenças relacionadas ao trabalho.

Dessa forma, a maioria dos entrevistados relatou casos de adoecimentos que podem ser relacionados à intensificação do trabalho. Em relação a isso, as LER/DORT têm representado importante fração do conjunto dos adoecimentos relacionados ao trabalho (BARBOSA; SANTOS; TREZZA, 2007). Assim, essas doenças podem interferir na vida de homens e mulheres em fase produtiva.

Muitos fatores são responsáveis pelo aumento de casos de LER/DORT, como a inflexibilidade e alta intensidade do ritmo do trabalho, execução de movimentos repetitivos em grande velocidade, sobrecarga de determinados grupos musculares, ausência de pausas, exigência de produtividade, uso de mobiliário e equipamentos desconfortáveis (BRASIL, 2001b).

Apesar de muitos agravos estarem relacionados com o trabalho, ainda há que se considerar a dificuldade de esses serem reconhecidos. Segundo Lourenço; Bertani (2009), “fazem parte desse grupo as mortes por exaustão, as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) e o sofrimento psíquico” (LOURENÇO; BERTANI, 2009, p. 153).

As ilustrações 5, 6, 7 e 8 permitem visualizar as marcas que os acidentes ou doenças deixaram nos trabalhadores. No caso de tendinite, eles sentem muito inchaço das mãos, formigamento e dormência dos membros superiores.

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 5: Mão esquerda de uma trabalhadora acidentada

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 6: Membros superiores de um trabalhador acidentado
(corte no dedo indicador esquerdo e marcas de queimadura na mão direita)

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 7: Mãos de uma trabalhadora com tendinite

Foto: Dathiê de Mello Franco Benatti

Figura 8: Mãos de uma trabalhadora, com tendinite, que realizou cirurgia nos punhos

Na Figura 5, observa-se o braço enfaixado de uma trabalhadora que sofreu um acidente de trabalho em uma máquina, lustrando um sapato. Na figura 6, o trabalhador mostrou duas marcas em suas mãos, uma é a parte do dedo indicador que foi decepada, decorrente de um corte com o machadinho, cortando retalhos de couro e a outra é uma marca de cola quente que caiu em sua mão. Na figura 7 mostram-se as mãos de uma trabalhadora

com tendinite. Percebem-se as mãos e os dedos inchados e marcas também de queimadura com cola. Na figura 8, observam-se as mãos de uma trabalhadora afastada do trabalho por tendinite e que realizou cirurgia nos dois punhos.

Desta forma, verificou-se que as ocorrências de acidentes e os agravos de doenças relacionadas ao trabalho, nas indústrias de calçados, são eventos reais e frequentes na categoria dos sapateiros. Os trabalhadores se queixaram de dores nos membros superiores (mãos, antebraços, braços, dedos), dores lombares e nas pernas. Quando estão envolvidas vítimas de acidentes dentro do espaço fabril, observou-se a gravidade de tais eventos, como cortes nos membros superiores, amputações e lesões na coluna, ou seja, dentro do ambiente laboral, os trabalhadores correm o risco de sofrerem ferimentos pequenos e até mesmo graves.

Foi importante também apreender as percepções das causas dos acidentes sofridos pelos trabalhadores e de suas doenças decorrentes do trabalho. É interessante destacar como são percebidos os acidentes e as doenças do trabalho por eles.

7.1 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE SEUS ACIDENTES E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

Muitos trabalhadores atribuíram as causas de seus problemas de saúde aos movimentos repetitivos somados às condições do trabalho e à falta de treinamento para executar tal função.

Bom, do meu acidente (...) é muito trabalho repetitivo, pode ter sido o mau jeito de ter puxado o balancim. É um balancim pesado (...) é um balancim antigo, por ele ser antigo ele é mais pesado que os outros (P. H. R.).

Eu acho que foi falta de experiência. Você está ali, você está aprendendo, eu acho que deve ser isso (...) falta de experiência e também eles deveriam ter explicado mais, me explicado quais são os riscos que eu corria naquela máquina. Então assim, ninguém me explicou nada, simplesmente me levaram ali e falaram “você vai trabalhar assim, é assim que faz”. Fez um pé para mim, e eu fiz um pé para eles, eles viram (...) e eu comecei a fazer, e esteira você tem que trabalhar rápido porque senão você roda, se você roda você vai atrapalhar o serviço dos que estão na sua frente ou atrás de você (H. C. S.).

Falta de atenção. Eu falei que escorregava, se eu tivesse segurado, se tivesse apoiado a barriga no couro, não tinha acontecido isso. Eu fui querer

segurar com uma mão só e apoiar só com uma, a mão escorregou e decepou a ponta do meu dedo (M. A. O. S.).

Eu acho que foi desde quando eu comecei a trabalhar. Eu fazia força demais com a mão, não tinha noção que iria me prejudicar tanto agora. Com o tempo, vou fazer 42 anos, então vai agravando. É igual a uma máquina, se você não jogar óleo, ela vai travando (S. A. B.).

A causa foi as más condições de trabalho. Foi essa a causa da doença que eu estou (I. I. G.).

Esforço repetitivo mesmo. Sapato com muita curva, curva pequena, curva grande. Quando eu comecei a sentir dor, eu pedia para eles me colocarem em um serviço mais reto, só quando meu braço doía (C. K. F. L.).

Acho que é a pauleira, você não para. Fica naquela agitação repetitiva ali direto. Desgasta, cansa, é uma coisa que acaba com a gente (L. L. M.).

Foi mais por falta de orientação, por não ter um treinamento. Eu falei que nunca tinha mexido na máquina, e eles não se preocuparam em ir lá ensinar (A. D. C.).

Para mim foi a negligência da empresa, porque a empresa que tem dois técnicos de segurança e um turno à noite, pelo menos, um dos técnicos deveria ser escalado para acompanhar o pessoal da noite e não tinha (A. S.).

Foi o serviço. Muitas horas trabalhadas. Imagina trabalhar três anos, praticamente 365 dias? O último médico me proibiu até de varrer a casa (M. S.).

É importante ressaltar a consciência que os trabalhadores têm das condições a que são submetidos. Isto pôde ser observado devido à clareza que eles têm sobre os motivos que os levaram a sofrer acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, cujos motivos foram citados por eles: movimentos repetitivos, que exigem força muscular; condições de trabalho inadequadas e, muitas vezes, improvisadas; um ritmo acelerado de trabalho, com longas jornadas, sem pausas, incluindo os fins de semana e feriados; trabalharem com máquinas antigas e pesadas, sem um devido preparo, ou seja, sem um determinado treinamento para a execução de seu trabalho, o que coloca a sua vida em muito mais riscos.

Segundo o Coordenador da área da Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, Antonio Carlos Gomes Jardim, o que se tem mais visto, nas queixas dos trabalhadores, é que as empresas responsabilizam os funcionários pelas ocorrências de acidentes de trabalho.

Para as empresas sempre o culpado é o funcionário e nunca a alta produção e a pressão psicológica de produzir cada vez mais. Tem um caso de um

trabalhador, que veio aqui no sindicato, que ele era na empresa chefe, injetor de sola, aparador e outros, ganhava X na carteira, mas na realidade ele ganhava XX. Ele me contou com muito orgulho que ele fazia serviço de três trabalhadores, e que o patrão gostava muito dele, ele para agradar o patrão (só tem um jeito de agradar um patrão, produzindo mais e mais); tem uma máquina de injetar sola de alta temperatura, quando as placas ficam prontas tem que pegar um gancho levar ela do fundo da prensa em alta temperatura e puxar com o gancho, se a prensa acionar prende o gancho, mas ele começou a não utilizar este gancho, o braço seria a nova ferramenta para agradar e produzir mais para o patrão. Certo dia aconteceu, a prensa acionou em alta temperatura, o inevitável aconteceu, lá estava o braço do trabalhador, no que ele puxou para retirar o braço uma parte ficou prensada, o mesmo veio a perder a mão ficando só meio punho para trás, pois parte do punho e mão foram decepados. No início a empresa forneceu os medicamentos e parte dos salários, que foi fraudado pela empresa, e agora que passou meses a empresa está ameaçando de não pagar mais a diferença que o trabalhador tem de direito pelo INSS. (...) o trabalhador não quer cobrar uma indenização pelo acidente contra a empresa dizendo que a empresa foi muito boa para ele, e indenização pelo INSS também não quer cobrar porque tem medo de dar problema para empresa. Diante disso, nós do sindicato, que trabalhamos nesta área, temos que ser advogado, assistente social, psicólogo e provocador de atitude, na tentativa de criar no trabalhador uma indignação de mover as ações necessárias, e mostrar que não é pelo dinheiro as indenizações e sim para que outro trabalhador ou até mesmo um irmão, parente venham perder partes do corpo como aconteceu com ele.

Diante desse contexto, o trabalhador, na realidade, tem medo de se expor diante da empresa, deixando de lado seus direitos trabalhistas e seu direito a uma vida tranquila, em que se possa trabalhar, descansar, tendo um corpo e uma mente saudável. Os efeitos de um acidente na vida do trabalhador são catastróficos, pois modificam toda a sua vida, impossibilitando-o de realizar o seu trabalho e suas outras atividades e, além da dor física, ainda estabelece a dor psíquica. A travessia do caminho percorrido se torna desgastante, o trabalhador vive indo a médicos e fazendo tratamentos para sua reabilitação. Esses fatos, somados à incapacidade de realizar o seu trabalho, acabam desgastando psicologicamente o trabalhador que, muitas vezes, entra em depressão, com estados de ansiedade extrema, nervosismo e fadiga.

Ainda de acordo Antonio Carlos Gomes Jardim, as principais ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, na categoria dos sapateiros, são “cortes nas mãos e nos dedos, inclusive com amputação das mãos e dedos; LER/DORT, principalmente entre os punhos e ombros, túnel do carpo com cirurgia”.

Os trabalhadores também relataram os tipos mais comuns de acidentes de trabalho que ocorrem nas fábricas. Assim, por meio de seus depoimentos, demonstrou-se em que atividades ou funções ocorrem os acidentes e outros problemas de saúde, com relatos das

ocorrências que presenciaram ou de que tiveram conhecimento dentro de fábricas em que trabalham.

O cortador manual que trabalha com faca, tem muitos amigos meus que cortaram a mão. Eu mesmo já cortei, fui aprender, dei dois pontos no dedo, cortei o dedo. Meu colega cortou o dedo, deu sete pontos. Eu já vi um rapaz que perdeu quatro dedos no balancim ponte, no balancim que eu aprendi a cortar. Eu mesmo apertei a mão no balancim ponte. Meu chefe estava me ensinando, eu trouxe o balancim e ele prensou meu dedo, esmagou meu dedo, mas aí é caso de você ter atenção, se você for atencioso não sofre acidente, mas se você não for (...). [...] No caso é tendinite, quem trabalha no balancim faz muito movimento, tem tendinite. Quem corta vaqueta tem muitas dores nas costas. Os cortadores reclamam lá mesmo que tem que ficar debruçados em cima da mesa, dor nos braços, nos dedos (P. H. R.).

(...) são essas tendinites, problemas de coluna dá muito, porque tem gente que trabalha muito sentado ou algum serviço muito pesado, problema de coluna, deve ter muita intoxicação também, porque tem gente que trabalha muito com aquelas coisas químicas, aquelas tintas, aquelas coisas, eu acho que deve ser isso, mas eu acho que o problema que dá mais (...) (H. C. S.).

Do tempo que eu fiquei lá, eu vi um acidente só, a esteira é assim, tem um cano que manda o ar para a esteira para a esteira rodar. Um rapaz foi lá tirar a mangueira, pegou ar na mangueira, veio e bateu no olho e furou o olho dele. O dono da empresa mandou colocar olho de vidro nele. Ele trabalha lá até hoje. Ele não teve indenização, não teve nada. Às vezes, tem de cortar o dedo. (...) As máquinas para colocar tênis, são máquinas muito quentes, você tem que saber certinho para não queimar. [...] Tem muitas pessoas que têm alergia, aí mandam colocar luva. Tem gente que tem alergia de cola à base de água. Muitas pessoas iam ao médico, ficavam afastadas muito tempo. Tem muito caso de tendinite (...) todos fazem o mesmo serviço todo dia. Todos correm risco (F. E. S. A.).

Tem decepção de dedo. [...]. É pesponto, a aparadeira que mexe muito com as mãos. A maioria dos problemas é tendinite, problema de coluna, amputação de dedos. É o que mais acontece em fábricas e também hoje, tem muitos problemas psicológicos, por causa da pressão psicológica que eles fazem nas pessoas e também está tendo muita depressão (A. L. S.).

Eu acho que ocorre mais acidente pelo esforço repetitivo de trabalho. Eu acho que o trabalho que causa acidente, é o problema da LER, que é que mais inflama os tendões, os nervos, e é em geral isso, não é só para mulher, é para homens também. [...] Tem muita amputação. Isso é mais na parte de máquinas, de prensar, corte. Acontece bastante essas coisas. Já vi de corte, o cara cortar o dedo, o dedo escapar, enrolar ali rápido com pano, correr para o hospital e ver se dá tempo de fazer a cirurgia e voltar ao normal. Eu presenciei isso, e para mim foi uma coisa terrível. Tem também a questão do forno, a pessoa queima (...) então, não é só o problema das doenças do trabalho não, a gente já teve pessoas ali que já perdeu a mão. É horrível esse tipo de coisa, principalmente quando você presencia uma coisa dessa (...) (I. I. G.).

[...] A minha colega afastou, ela vai se aposentar. Ela está com 27 anos. A mão dela ficou torta [mostrou como ficou]. É tendinite, ela fez cirurgia; e o INSS não queria afastar ela, ela não consegue nem fazer os movimentos; a mão dela deu uma atrofiada. Acho que ela entrou com processo. (...) mas é coluna, tendinite. Na montagem, muitas pessoas trabalham em pé, tem bursite no ombro, nervo ciático. Eu tenho de ficar sentada, eles inventaram de dar uma cadeira, mas não tinha nem regulagem, nem encosto (...) (C. K. F. L.).

Eu tenho um amigo que já perdeu o dedo, decepou. Ele cortou no balancim. [...] Tendinite e estresse. Sapato, acho que é uma das profissões que mais estressa. Todas as profissões têm suas metas a ser cumpridas, mas o sapato tem a produção, a qualidade. É muito corrido, você se esforça muito, cansa muito. É um trabalho muito esforçado. Tem que prestar muita atenção, acontece muito acidente (S. A. B.).

(...) semana passada, o moço estava na freza, a máquina estava desligada e ele foi colocar a faca (...) ele ligou, a faca tem vários ganchos, arrancou a palma da mão dele, ele não perdeu nenhum dedo, mas a palma da mão (S. A. S.).

(...) só com problema de coluna nessa empresa, um médico e um perito do INSS me falaram que tem mais de 200 funcionários (...) e 200 funcionários só com problema de coluna, fora as outras, ombro, mãos, dedos. Nas prensas lá, o que você vê de pessoas com as mão, com os dedos mutilados é muito. Tem gente que perdeu o braço (...) são muitos que você fica indignado. (...) É o trabalhador que produz a riqueza do país; e por que não se investe na proteção do trabalhador? (...) no meu setor tinham 34 pessoas, eu e mais quatro tinham problema de coluna. (...) lá tem muita gente que machuca o olho, a perna, o braço, porque tem muita máquina perigosa. (...) o meu problema de coluna me trouxe uma deficiência, eu não consigo dirigir mais de 15 minutos. Eu precisaria de um carro automático, mas não tenho condições. Por causa desse problema, eu não consigo dirigir, trabalhar, não aguento pegar peso, a perna do lado esquerdo é dormente, chega a doer. Como você vai ter uma vida normal assim? [...] quem trabalha mais com máquinas está mais propício a sofrer acidente. Quando é um trabalho mais manual, sem a utilização de máquinas, o índice de acidente é menor (...) (A. S.).

Os depoimentos evidenciaram acidentes graves que ocorrem dentro das fábricas, como amputação nos membros superiores, dedos, mãos, devido à intensificação do ritmo de trabalho e à pressão por produzir mais. Devido às atividades serem executadas com movimentos repetitivos e rápidos, muitas vezes, manualmente, os trabalhadores ficam vulneráveis aos acidentes que provocam cortes nas mãos, por causa das facas, machadinhos para cortar o couro, além de manusearem máquinas perigosas, como aqueles que trabalham no balancim, nas carimbadeiras, que podem provocar o amassamento da mão. Há também a questão do trabalho em pé e a do carregamento de peso, de máquinas, de caixas que causam lesões na coluna, dores nas pernas e problemas de circulação sanguínea. Há ainda o contato

com produtos químicos, que causam intoxicação, alergias e também queimaduras nas mãos, além de muitos casos de estresse e depressão. Muitos trabalhadores sofreram acidentes e foram acometidos por doenças que desencadearam quadros de depressão após o acidente.

A violência sofrida no trabalho não deixa apenas marcas físicas no trabalhador, mas também causa impactos psíquicos em sua vida.

Salim (2003) destaca que muitos fatores intervêm na formação das LER/DORT, porém sua determinação perpassa pela estrutura social, relacionando-se, principalmente, com as mudanças da organização do trabalho e posteriormente com as inovações tecnológicas peculiares à reestruturação produtiva.

De acordo com Lancman; Jardim (2004), as exigências do trabalho

[...] levam a um desgaste precoce tanto físico quanto psíquico. O trabalhador, para manter seu desempenho e a produtividade, sobrecarrega seu organismo ficando mais vulnerável a quadros de adoecimento. Os distúrbios osteomusculares e as lesões por esforços repetitivos – DORT/LER, além dos transtornos psíquicos, são hoje as principais causas de afastamento no trabalho e de aposentadorias precoces, com forte impacto nas contas do sistema previdenciário (LANCMAN; JARDIM, 2004, p. 83).

Para Lourenço (2008), o aumento das doenças relacionadas ao trabalho “pode representar a expressão dos efeitos psico-patológicos da nova organização e gestão do trabalho na vida das pessoas” (LOURENÇO, 2008, p. 03).

A pressão no trabalho para dar conta da demanda dos prazos e das entregas, o ritmo acelerado da produção, determinado pelas máquinas e por controles rígidos de supervisores e chefias, por longas horas de trabalho são fatores que prejudicam a saúde dos trabalhadores, causando um desgaste físico e mental.

As mudanças no mundo do trabalho e as inovações técnicas e de gestão da força de trabalho repercutem de forma negativa nas condições de vida e saúde dos trabalhadores, em especial na gênese das doenças relacionadas ao trabalho, como as LER, desgaste mental que repercute no sofrimento psíquico, entre outras complicações ou associações psicossomáticas (LOURENÇO; BERTANI, 2010).

Segundo Seligmann-Silva (1994), “o trabalho [...] tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto levar a distúrbios que se expressarão coletivamente em termos psicossociais e/ou individuais, em manifestações psicossomáticas ou psiquiátricas” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 46). A autora ainda afirma que os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho podem marcar fortemente a subjetividade do trabalhador.

Segundo Jacques (2007), “a implantação do modelo taylorista-fordista em larga escala contribui para dar visibilidade aos efeitos do trabalho sobre o psiquismo dos trabalhadores” (JACQUES, 2007, p. 113).

Há três grupos de doenças relacionadas ao trabalho, o grupo I, II e III, de acordo com a classificação de Schilling, adotada pelo Ministério da Saúde no Manual de Doenças Relacionadas à Saúde (2001c). O Grupo I é tipificado pelas doenças profissionais, *stricto sensu* e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional. O Grupo II é exemplificado pelas doenças comuns, hipertensão arterial e as neoplasias malignas (Cânceres). Os transtornos mentais e do comportamento estão classificadas no grupo III⁶².

A contribuição do trabalho para a alteração da saúde mental das pessoas dá-se por meio de vários fatores, que vão desde fatores pontuais, como a exposição a determinado agente tóxico até àqueles relativos à organização do trabalho, ou seja, a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Desta forma, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam de um contexto de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores.

As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador (BRASIL, 2001c, p. 161).

Desta forma, o trabalhador, ao sofrer acidentes ou ser acometido por doenças relacionadas ao trabalho, passa por períodos difíceis em sua vida, pois também fica afastado de seu trabalho, perdendo suas relações sociais dentro da organização, trazendo-lhe sérios sentimentos de angústia e transtornos psicológicos.

Segundo Seligmann-Silva, existe

[...] uma face dessa problemática que permanece obscurecida aos olhos da população gera – a “produção” do adoecimento dentro dos contextos de trabalho, e, especialmente, nas situações de trabalho precarizado e exposto à violência. E ainda, de como além do trabalho, também a falta de trabalho é um motor nessa produção de agravos mentais (SELIGMANN-SILVA, 2009, p. 01).

⁶² “Doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente, ou seja, com causa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões” (BRASIL, 2001c, p. 28).

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho são fontes geradoras de sofrimento psíquico. Murofuse; Abranches; Napoleão (2005) destacam em seus estudos o documento das Comunidades Europeias que revela as enfermidades consideradas emergentes, das quais se destaca o estresse, a depressão ou a ansiedade, a violência no trabalho, o assédio e a intimidação sendo responsáveis por 18% dos problemas de saúde associados ao trabalho.

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), o interesse por estudos do estresse no trabalho tem sido crescente na literatura científica. O aumento das pesquisas sobre esse tema deve-se ao impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no bem-estar dos empregados, o que acarreta consequências no funcionamento e na efetividade das organizações.

A conceituação do estresse ocupacional a partir do enfoque nos estressores organizacionais permite diferenciar dois tipos de estudo: os de estresse ocupacional e os de estresse em geral. Os primeiros enfocam estressores relacionados ao ambiente de trabalho e os últimos, estressores gerais na vida do indivíduo. A abordagem que enfoca os estressores organizacionais tem contribuído para a identificação de demandas organizacionais potencialmente geradoras de estresse (PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p. 46).

De acordo com Alves (2007), o estresse é a doença universal da sociedade toyotista. O toyotismo é considerado como *management by stress*. O termo *stress* surge durante o desenvolvimento do fordismo-taylorismo, porém destaca que é a partir da crise do capital e do desenvolvimento da reestruturação produtiva, com o processo de precarização do trabalho, da constituição dos novos estatutos salariais que a quantidade de agentes estressores se multiplicou.

O estresse é uma síndrome que atinge corpo e mente e que expressa o caráter totalitário e totalizante das novas implicações objetivas (e subjetivas) da produção de valor. O estresse é sintoma epidemiológico do sócio-metabolismo da barbárie e das novas condições da produção do capital. Como salientamos, o toyotismo não é uma mera ruptura com o fordismo-taylorismo. Ele dá continuidade à lógica da racionalização do trabalho vivo na produção de mercadorias. Só que, nas condições da III Revolução Tecnológica e da crise estrutural do capital, a racionalização do trabalho exige uma nova implicação subjetiva do trabalho, mais intensa (e extensa) à lógica do capital. Mais do que nunca, exige-se a “captura” da subjetividade do trabalho capaz de operar os novos dispositivos técnico-organizacionais da produção de mercadorias (ALVES, 2007, p. 235).

Segundo Antonio Carlos Gomes Jardim, Coordenador da área da Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, os danos que o acidente ou a doença

relacionada ao trabalho acarreta aos trabalhadores são “além do financeiro, o psicológico é uma das causas mais prejudiciais, acarretando a depressão profunda, deixando o trabalhador isolado e sem perspectiva de vida”.

Com relação aos sintomas de algumas doenças relacionadas ao trabalho que acometeram os trabalhadores do calçado destacaram-se, principalmente, as dores, o inchaço e o formigamento nos membros superiores, como mãos e braços.

Começava uma dorzinha fraca, não sentia nada. Eu acostumei a tomar dorflex, e por fim não estava mais fazendo efeito. Aí a dor foi ficando insuportável. Tem dia que eu chego chorando [...] depois de 15 ou 20 minutos que eu estou fazendo o mesmo serviço a dor começava. Como eu já estava acostumando com a dor, eu já fazia o serviço doendo. O serviço era muito rápido, eu fiquei fazendo caixa, porque eles falavam que a pessoa mais rápida para fazer isso era eu e que não tinha ninguém para colocar no meu lugar. (...) depois eu tive oportunidade para ir para outra fábrica no corte, até melhorou um pouco, porque era mais devagar, mas a dor continuou [...] comecei a sentir dor nesses seis meses, antes nunca tinha sentindo nada. (...) eu entrei em 2005, depois de seis meses começou a doer (F. E. S. A.).

Dores muito fortes, formigamentos nas mãos, tremedeira, eu tinha bastante nas mãos. Você não consegue pegar as coisas com a mão, você perde um pouco a coordenação motora. (...) vi que tinha algo de errado, porque eu queria trabalhar e não conseguia. Dava dor e quanto mais eu trabalhava. Eu trabalhava com dor (A. L. S.).

No começo, eu sentia muita dor de cabeça, comecei a sentir uma dor muito forte nos ombros, muita dor de cabeça. Comecei a sentir formigamento e parece que adormecia e os dedos, eu não sentia. É uma coisa insuportável. [...] Esses sintomas fortes que eu sinto, porque tem dia que eu não aguento nem andar, tem dia que dói até a sola do pé. Já está com quatro anos e meio; já afastei com isso e não voltei mais a trabalhar. (...). Agora, eu vou remediando um pouco com os medicamentos, mas se você ficar um tempo sem tomar, aí ela começa a voltar tudo de novo (I. I. G.).

Quando você começa a trabalhar com produção, tem que ter aquela produção, é aquela força. É só você voltar a trabalhar, fazer muita força que volta (...) pode ver que minha mão não fecha, só se eu forçar. Os meus dedos são duros, então, dá a sensação de mão inchada, porque sua mão incha mesmo. (...). Você não consegue ter aquela firmeza de segurar as coisas, o braço dói. Eu sinto formigamento, eu tenho que dormir com a mão esticada sobre alguma coisa alta (...) No pé é a mesma coisa, no direito. Tem que tomar cuidado; um dia eu fui levantar e caí no chão, é a mesma coisa com a mão, se for fazer alguma coisa rápida, ela falha (C. K. F. L.).

Minhas mãos viviam doloridas; não conseguia nem fechar elas. De quando eu comecei a trabalhar eu ia de bicicleta, eu ia e vinha sem segurar no guidão, porque eu não aguentava fechar, eu não tinha força. Tudo o que eu pegava na mão caía. E era aquela dor latejante, uma dor esquisita. (...) É horrível, chega a arder. Toma remédio e não corta a dor. É uma coisa que

eu sei que vou ter que conviver pelo resto da minha vida, foi devido aos movimentos repetitivos da firma (...) (L. L. M.).

Os braços começam a queimar e arder. Aí chega a tarde estava tudo inchado e ardendo, pegando fogo, parecia que você estava colocando uma faca no osso; sentia aquela pontada. Eu trabalhava com dor, porque o gerente falava para mim que a empresa precisava de mim e para ver o que eu podia fazer para não ficar faltando. Então, eu tomava meus remédios de noite e não faltava. [...] Depois de um ano e oito meses que eu entrei lá, eu já comecei a sentir. Antes disso, eu nunca tinha sentido essa dor, porque lá o serviço é bem pesado. (...) (A. A. G. B.).

Os trabalhadores salientaram que antes de serem diagnosticadas as LER, eles se queixaram de muitas dores nos membros superiores, formigamento, inchaço, fraqueza em suas mãos e braços. Alguns trabalhadores afirmaram que esses sintomas surgiram a partir de um ano de trabalho dentro das fábricas. Outros remeteram que em 20 minutos após iniciarem o serviço, começam a sentir dores nos membros. Eles afirmaram que essas dores vêm do trabalho intenso e pesado na produção de calçados, devido aos movimentos repetitivos. Essas dores que sentem os incapacitam a realizar outras atividades do dia a dia, como as tarefas domésticas.

7.2 A TRAJETÓRIA PERCORRIDA

Outro fator importante na discussão desta pesquisa foi compreender toda a trajetória que o trabalhador percorreu com o seu acidente e com a sua doença relacionada ao trabalho. Tratou-se de discutir o atendimento médico que tiveram, o reconhecimento de seu problema, a abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), o afastamento, o tratamento, as perícias realizadas no INSS e os processos jurídicos.

7.2.1 ATENDIMENTO MÉDICO E O RECONHECIMENTO DA DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO

Os depoimentos a seguir retrataram o atendimento aos trabalhadores que sofreram acidentes típicos dentro das fábricas. Os trabalhadores revelaram que ao se acidentarem são levados ao hospital pelos representantes das empresas para serem socorridos e levados ao hospital para a realização de curativos e exames.

Eles vieram me socorrer. Eu comecei a gritar demais, falando que estava doendo. Eles começaram a levantar a máquina para tirar meu dedo de lá. Foram verificar o que tinha acontecido, porque eles falaram que o motor da máquina girava para trás, mas não girava, ele dava mais duas viradas para frente de novo, até parar o motor e depois é que o motor voltava para trás. Não tinha botão de emergência na máquina. Hoje tem, mas meu dedo prendeu, e eu gritei, o chefe veio e esperou e pisou no pedal da máquina e nisso meu dedo entrou mais. Então, é assim, quanto mais você pisa, mais entra. O chefe pisou para ajudar, mas entrou mais. Vieram os mecânicos e subiram o jogo de facas para cima e puxaram minha mão para trás. [...] Despedaçou, arrancou unha, arrancou tudo. (...) Eu fui para o hospital, porque sangrava muito, eles me atenderam na hora, me deram injeção, fizeram raio-X, fizeram curativo. Eu fiquei um mês afastada (T. B. S.).

Eu chamei um colega meu. Eu e ele sempre brincávamos no serviço. Uma vez eu tinha pintado o dedo de vermelho e fingi que tinha cortado o dedo e mostrei para ele, ele veio todo assustado (...) Eu chamei ele, ele viu que era sério, e mandou chamar o chefe. O chefe foi chamar o gerente e o patrão me levou para a Santa Casa. Eu cheguei lá e já fui logo para a sala de emergência. Já lavaram, tiraram a pontinha que estava balançando do dedo, tirou ela, lavou, fizeram a limpeza e enfaixou. Não deu ponto, nem tinha como. Queriam fazer enxerto, colocar um pedaço do braço ou senão do bumbum (...) agora parece que cresceu (M. A. O. S.).

Meu patrão não estava lá na hora; tinha um representante, ele pegou e já me levou para o hospital, tanto que ele até teve que pagar para eu ser atendida rápida, porque a cola ainda estava colada na minha mão e estava doendo muito, porque enrugou essa parte da mão e logo já me atenderam e limparam tudo. Aí, eu fiquei afastada uns 40 dias (S. A. S.).

Um trabalhador revelou do medo que teve de comunicar o acidente que sofreu na fábrica, não comentando com nenhum funcionário da empresa, pois era novato no trabalho. Assim, ficou 15 dias trabalhando com dores nos braços e resolveu ir ao Pronto Socorro por conta própria devido a uma dor de garganta e, aproveitando a consulta, revelou ao médico

dores nos braços e, assim, descobriu que estava com o braço trincado e com tendinite por causa do estralo no ombro quando trabalhava no balancim.

Fui ao médico depois de uns 15 dias. Eu ainda fiquei trabalhando, como eu era novato, eu estava precisando trabalhar, estava gostando do serviço, fiquei trabalhando. Como eu também trabalho perto de um ventilador, eu estava com bastante dor de garganta e eu peguei atestado de dois dias e mesmo com atestado eu fui trabalhar, por ser novato (...). Fui ao Janjão [Pronto Socorro] e falei da minha dor de garganta, que eu já até tinha vomitado na empresa, mas lá mesmo eu já aproveitei e falei para o doutor que estava com dor no ombro. O médico tirou um raio-X, meu ombro estava travado e também com tendinite. Foi onde eu fiquei afastado, eu fui à empresa e eles não queriam assinar meu CAT e falaram que eu não tinha machucado na empresa, que eles não reconheciam o meu acidente (...) (P. H. R.).

Outros ressaltaram a longa espera de atendimento dentro das fábricas, depois dentro dos hospitais. A trabalhadora acidentada revelou que primeiro foi atendida no Pronto Socorro e a seguir foi encaminhada para a Santa Casa de Franca. Toda essa trajetória de atendimento foi longa, resultando no aumento da dor no dedo da mão e no desespero de ver que parte de seu dedo fora arrancada.

Eu cheguei lá no Pronto Socorro era umas 14h45, eu saí de lá em torno de 16 horas, porque eu fiquei esperando mais de uma hora a ambulância e a liberação da Santa Casa para eu ir. Eu cheguei na Santa Casa quase 17 horas e eu não estava aguentando de dor, com o dedo quebrado e a injeção que eu tinha tomado para a dor, não estava adiantando nada, parece que o sangue foi esfriando e doía mais ainda. [...] eu abri a CAT na Santa Casa mesmo, a moça de lá que fez para mim, no mesmo dia, mas não adiantou, eu não era registrada (A. D. C.).

Os trabalhadores que foram acometidos por doenças relacionadas ao trabalho também revelaram sobre o reconhecimento de seu acidente ou doença, relatando como foi o diagnóstico pelos especialistas.

A dor estava insuportável, não tinha como, precisei ir ao médico para ver e eles [gerentes da empresa] falavam para eu ir outro dia, que tinha muito serviço. Teve um dia que eu cheguei aqui em casa e não estava aguentando de dor, e fui ao Hospital à noite. Passaram uns exames porque suspeitaram de bursite. Esse médico me encaminhou para um especialista (...) eu fiquei indo quase oito meses ao médico, uma vez por mês ou quando sentia dor, ia lá para aplicar o líquido, depois fui para a fisioterapia (F. E. S. A.).

Começou a doer, inchar. Fui ao médico e ele me passou para o médico do trabalho. Ele me afastou, eu levei a CAT na empresa, assinaram tudo

certinho e eu fiquei afastado uns três meses. Aí parou, a infecção foi embora e eu continuei trabalhando. (...) Eu fui direto para o hospital. Lá foi diagnosticado, mas eu já sabia o que eu tinha, eu cheguei e já falei para o médico que eu estava com a tendinite atacada. Ele tirou raio-X e me passou para o médico do trabalho, na Secretaria de Saúde, fizeram o laudo e eu afastei (R. E. S.).

Eu comecei a fazer o trabalho da coluna com o ortopedista e não havia melhora, por mais que eu fizesse fisioterapia, tomasse os medicamentos, aquilo não tinha melhora. (...) aí, foi onde que ele descobriu através da tomografia, ele viu que a gente estava fazendo tratamento errado. Aí ele deu medicamentos mais fortes [...] eu comecei a sentir dor, procurei um médico, porque eu passei a não ter mais equilíbrio para trabalhar, porque já era uma dor muito forte, que eu não suportava ficar em pé (I. I. G.).

Só através de exames, os médicos fazem uns movimentos com a mão da gente, você fica um tempo, lá na mesa e eles marcando; aí já começa aquela dormência nos dedos. (...) mas para eles terem certeza mesmo, eles mandam fazer aquela eletroneuromiografia, só nele que dá (T. A. S. N.).

O médico diagnosticou a tendinite, fez vários exames; fui para Ribeirão Preto. [...] porque aqui não tinha a eletroneuromiografia, que é o exame que faz para ver se era só a tendinite crônica ou se tinha outra coisa. O médico me deu uma guia para lá para eu fazer o exame lá. Então, eu tratava lá e tratava aqui (...) (L. L. M.).

(...) eu ia ao médico, ele me tratava de cálculo renal e não da coluna. Eu tinha problema de cálculo renal, mas o meu problema era na coluna. Eu fiz o tratamento de cálculo renal, fiz cirurgia a laser, mas para chegar nessa cirurgia foram uns cinco, seis meses, então, o que tinha para estragar na minha coluna, já era (...) [...] o reconhecimento para mim foi traumático, porque na empresa, eles que tinham que prevenir, e não preveniram. Eu não tinha a obrigação de saber. (...) eu passei por seis ortopedistas diferentes e cada um deles dava um diagnóstico diferente. Depois disso, eu perdi a educação, fui lá e briguei, falei que fazia cinco anos que eu pagava o convênio, e que se eu não saísse de lá com uma solução, eu iria à polícia e fazer uma queixa para preservar os meus direitos. Aí, me passaram para uma clínica e lá que diagnosticaram [lesão na coluna] e já me encaminharam para um neuro (A. S.).

Esses trabalhadores, acometidos por doenças relacionadas aos seus trabalhos, destacaram que ao sentirem que os sintomas evoluíam, como as dores nos membros superiores, os inchaços nas mãos, formigamentos, perda da força muscular, procuraram um médico para que fosse diagnosticado o seu problema. Para se descobrir o motivo, a causa de seus problemas, foi preciso realizar vários exames e passar por outros médicos, como o médico do trabalho; outros ainda revelaram ter que se deslocar para outra cidade, como Ribeirão Preto (SP), para realizarem um diagnóstico mais profundo. Além da dor física e da dor psicológica que se instala no decorrer dessa trajetória, os trabalhadores, muitas vezes, não

têm o reconhecimento por parte da fábrica em que trabalha, acerca de sua doença adquirida ao longo do exercício de sua atividade.

Para a empresa, eles não queriam reconhecer. A empresa nunca quer reconhecer que você adquiriu aquela doença lá. Para mim, o difícil é à noite, que você sente o braço doendo; tem dia que meu esposo acordava comigo batendo o braço na parede, porque é uma dor irritante, então, eu batia na parede, porque aí eu conseguia dormir, porque era uma dor mais forte (...) eu fui ao médico, eu estava com o meu braço inchado, ele falou que era tendinite e que precisaria colocar uma tala. Eu nunca tinha ido ao médico e já no primeiro dia que eu fui, ele já me deu 15 dias de afastamento (C. K. F. L.).

Assim, os trabalhadores têm dificuldades para comprovar que o seu problema é decorrente de seu próprio trabalho. Eles têm que enfrentar várias consultas ao médico, realizar vários exames a fim de se detectar o problema e poder, com clareza, ter sua doença diagnosticada e relacionada ao trabalho.

7.2.2 A ABERTURA DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT) E O AFASTAMENTO DO TRABALHO

Diante do contexto dessa trajetória, destacou-se também a questão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A maioria dos trabalhadores registrou a ocorrência de seus acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)⁶³. A CAT foi desenvolvida para historiar e apoiar a concessão dos benefícios acidentários nos Postos da Previdência Social.

A CAT poderá ser feita pela empresa ou pelo próprio acidentado, pela entidade sindical competente, ou pelo médico assistente. O documento da CAT relativa ao acidente de trabalho ou doença profissional se torna obrigatório, a fim de que o trabalhador segurado possa receber o benefício de seu acidente ou de sua doença.

⁶³ “A Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT foi prevista inicialmente na Lei nº 5.316/67, com todas as alterações ocorridas posteriormente até a Lei nº 9.032/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97” (BRASIL, 1997). Disponível em: < <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>>. Acesso em: 10 março 2011.

Cabe ressaltar a importância da comunicação e o preenchimento correto e exato do formulário, visando às informações que são contidas não apenas do ponto de vista previdenciário, estatístico e epidemiológico, mas também trabalhista e social.

Os trabalhadores, em seus depoimentos, ressaltaram a dificuldade do processo de abertura dos registros das CATs.

Eu fui ao Janjão [Pronto Socorro] e até então eu não sabia que eu ia ficar afastado. Eu fiquei afastado 15 dias pela firma. Só que o médico falou que eu ia ter que fazer fisioterapia, só que eu ia voltar a trabalhar. Fui à firma e falei com o médico que eu tinha ficado afastado por causa do problema do braço, e ele falou que teria que abrir a CAT, só que o técnico não quis aceitar, porque não foi no dia que eu machuquei. E foi onde o sindicato fez a CAT para mim. Aí abri a CAT e fiquei afastado pelo INSS, como acidente de trabalho [...] eu fiquei 15 dias afastados, fiquei com o braço imobilizado, com tipoia e depois de 15 dias eu ia ter que fazer fisioterapia para voltar a mexer com o braço (P. H. R.).

Eles me deram uma CAT errada, falando que era minha culpa. Aí o sindicato não deixou eu assinar. Então, o sindicato fez uma CAT para mim e levei no INSS, mas a CAT a empresa não quis dar (T. B. S.).

Eu abri pelo sindicato. Fui lá e abri. Na fábrica, eles não queriam me afastar. Eu ia ficar afastado 15 dias e eles queriam me liberar (...) quando eu falei com o médico, eu ia ficar um mês afastado, aí fui levar o papel lá na fábrica, eles não queriam afastar. Fui ao sindicato, eles já abriram para mim e levei lá na fábrica [...] eles queriam me mandar embora, porque eu estava com um mês de contrato e eles poderiam me mandar embora, por isso fui ao sindicato (M. A. O. S.).

A CAT eles falaram que não iam assinar, porque o problema não foi na fábrica. O dia que eu levei a CAT, a moça que assina não estava lá. Aí a secretária que estava lá assinou para mim sem saber, sem ler o papel. Aí eu levei lá no sindicato, mas eu não estava aguentando mais, falei que ia pedir para eles me mandarem embora, eles falaram que era para eu pedir as contas, mas eu perderia 40%. E é muito 40%, então falei que não ia mais, eu ia ao médico, voltava, ficava dois dias na fábrica. Por fim, eles não gostam que falta, eu fiquei três meses faltando, aí depois eles me mandaram embora (F. E. S. A.).

(...) Eles queriam me mandar embora, mas eles não podiam por causa de outra CAT que eu abri de uma agulha no meu dedo, então, eu tinha um ano de estabilidade. Quando acabasse esta estabilidade, eles iam me mandar embora; aí, eu abri outra CAT para a estabilidade, por causa do meu braço, porque como é que eu ia ficar na rua (...) O médico falou para eu abrir uma CAT, e no que eu fui levar a CAT na empresa, a empresa não quis aceitar. Foi o sindicato que fez para mim. O sindicato fazendo, eles foram obrigados a aceitar. Depois eles me perguntaram, porque eu não fui à empresa primeiro, e falei que o técnico de segurança disse que isso era frescura minha. Mostrei a CAT e disse para o técnico que o INSS tinha concordado com a minha CAT (C. K. F. L.).

Todos os afastamentos tive que abrir a CAT. É de um ano a estabilidade. Eu abri só uma vez no sindicato, nas outras, a empresa mesmo que reabriu. [...] Eu abri no sindicato porque a moça da empresa fez hora e tem prazo para fazer a CAT, e eu conversei com os advogados do sindicato que começaram bater a CAT e nisso, ela me mandou a CAT aberta, assinada (M. S.).

Os trabalhadores afirmaram que as empresas colocam diversos obstáculos para não reconhecerem os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho como sendo de responsabilidade delas, empresas. A maioria dos trabalhadores só conseguiu abrir a CAT no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, devido ao problema de reconhecimento por parte das fábricas.

Eles colocaram que foi uma distração minha, mas não foi e só foi aberta no sindicato, porque a empresa recusou (T. B. S.).

Eu tive problemas, porque eles insistiam, porque eles não queriam pegar a CAT; como é relacionado ao trabalho, eles queriam ficar sem acidente (S. A. B.).

Tive, ele é meu cunhado. Depois que eu acidentei, eu não tive auxílio nenhum deles. Depois que eu acidentei, o dono da fábrica me ligou, pediu para eu ir à fábrica, eu fui e ele falou que ia me registrar, porque eu só voltei a trabalhar para eles esse ano, porque eles prometeram registrar a gente em janeiro (2010), eu não ia voltar, mas como é perto, eu falei que ia. Ele falou que ia me registrar depois do acidente, só que ele queria me registrar como empregada doméstica dele, da casa dele, sendo que ele tem duas firmas abertas, duas fábricas. Eu não aceitei. (...) aí, eles me enrolaram mais um mês, eu liguei e depois eles falaram que não iam me registrar, porque não tinham nada a ver com isso. Não me deram satisfação, nem nada. Eu fui ao sindicato, me levaram no advogado de lá, levei os documentos, cópia da CAT. E o advogado disse que a única forma de receber era na justiça, porque eles não iriam me pagar; fazia quase 10 meses que eu trabalhava (...). A empresa tinha vínculo com o meu cunhado e não com a gente lá dentro. Acabou a amizade, eu não conversei mais com ele. (...) a minha vida virou de cabeça para baixo; conflito com meu marido, que é irmão dele, com meus colegas, com as minhas cunhadas, porque ficou uma situação chata (...) (A. D. C.).

Como visto nos depoimentos, falta reconhecimento por parte da empresa. Por isso, os trabalhadores buscam respaldo no sindicato da categoria. Muitas fábricas não assumem as ocorrências de acidentes que acontecem dentro de seus ambientes laborais. No último depoimento, a trabalhadora, que já não tinha registro na banca em que trabalhava, relatou a dificuldade que teve após o acidente. Seu caso ainda se complicou, pois envolveu familiares e essa longa trajetória de espera para ser registrada em carteira e pela abertura da CAT lhe trouxe desgaste e esgotamento de sua paciência, o que afetou a sua relação com outros membros da família.

De acordo com entrevista concedida por Antônio Carlos Gomes Jardim, Coordenador da área da Saúde do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados de Franca, os

trabalhadores buscam o sindicato por vários motivos. Neste sentido, a atuação do sindicato tem sido,

Orientar o trabalhador sobre os procedimentos a serem tomados em relação ao preenchimento do RAAT e CAT, atestados médicos e relatórios médicos para afastamento pelo INSS, tratamento fisioterapêutico, damos assistência informativa e política do começo ao fim, registramos em nossos arquivos os pacientes e as causas da doença ou acidentes para denunciarmos na tentativa de minimizar as causas.

Muitas empresas se recusam a reconhecer a doença como sendo causada pelo trabalho e ignoram as afirmações dos trabalhadores. Por isso, percebe-se que os trabalhadores sentem liberdade e confiança ao procurarem apoio no sindicato para dirimirem dúvidas quanto à atuação da empresa e, inclusive, para a elaboração da CAT.

Por outro lado, muitos trabalhadores deixam de abrir a CAT por falta de conhecimento, até mesmo porque as empresas acabam não informando o direito que o trabalhador tem de abri-la, e a empresa, também, em virtude dos fatos, acaba negando a sua doença, recusando a abertura da CAT.

Eu não abri a CAT no início, porque eu comecei e (...) fiz o tratamento e não me toquei de abrir uma CAT, porque aquele problema era relacionado ao trabalho. Aí, eu acabei não abrindo a CAT. [...] no momento, é um momento tão confuso, que eu nem pensei nisso, eu só queria me tratar, me curar, me livrar daquela dor, porque era uma coisa que eu gritava dia e noite de dor, uma coisa insuportável mesmo. Incomoda, incomoda a família, todo mundo. De momento, eu nem lembrei da CAT (I. I. G.).

Não foi aberta. Você vai atrás e nada. E como essa lesão existe e está a cirurgia para provar, tem papéis que provam que antes de eu trabalhar, eu não tinha nada disso. O dia que eu entrar na justiça, a CAT é apenas um papel, não vai resolver nada. Eu pretendo entrar na justiça contra a empresa. Eu estou afastado pelo INSS, mas assim que eu sair do afastamento do INSS, eu vou procurar meus direitos (A. S.).

Percebe-se que fica impossível para o trabalhador que passa por uma trajetória difícil e complicada, ir atrás dos seus direitos. O sofrimento da dor, seja ela física ou psíquica, é tão intenso, que o trabalhador apenas quer se livrar de todo esse sofrimento. Além de ter seus direitos negados pela empresa, como abertura da CAT, acaba tendo que percorrer outros caminhos para conseguir chegar a um tratamento que lhe traga melhoras nos movimentos dos membros superiores e alívio da dor. Assim, o trabalhador também permeia o caminho da luta do afastamento e de um benefício do INSS.

Quando eu fui ao ortopedista, ele me afastou 15 dias. Eu voltei a trabalhar, só que doeu de novo. A minha mão ainda estava inchada, aí voltei ao médico e ele falou que eu ia ter que fazer cirurgia, eu tinha que entrar pelo INSS. Entrei pelo INSS e fiquei um ano afastada. Voltei novamente para o trabalho, estava tomando os remédios certinho, e acabei meu tratamento, aí voltei e fiquei um ano trabalhando, mas fui para outro serviço, passar cadaço, que força muito. Nesse dia eu já senti a minha mão inchar, meu braço inchar, e no dia seguinte eu nem consegui pegar na ponta do cadaço para passar. Fui ao médico de novo e ele falou que eu deveria tomar os remédios novamente e fazer a cirurgia, ele me deu um encaminhamento para fazer cirurgia. (...) Juntando tudo eu tenho uns dois anos de afastamentos, eu tive o primeiro, aí depois voltei a trabalhar e agora estou com outro afastamento (H. C. S.).

Demorou um pouco para eu afastar. O médico achava que era bursite e eu tomava remédio. E na fábrica, como você fica com aquela pressão, que não pode faltar, eu aguentava a dor. Aguentei muito tempo mesmo, às vezes eu deixava de ir ao médico por conta da pressão. Eles fazem de tudo para você não ir ao médico. Depois de cinco meses eu afastei e o moço do sindicato falou que a hora que eu voltar do afastamento eu pediria para eles assinarem a CAT. [...] Afastei pelo INSS quatro meses, depois que eu entrei com a CAT. Até então, eu nem sabia que precisava. Todo dia eu cobrava e eles não queriam assinar (F. E. S. A.).

Eu comecei a afastar em 1999, foi o primeiro afastamento. Então, de 1999 até 2008 foram vários afastamentos (...). E acredito que eu tenha ficado uns três anos. Não em seguida; eu afastei, fiquei dois anos direto, depois voltei a trabalhar, afastei de novo (A. L. S.).

Essa dor, ela vem tão forte, que ela te provoca depressão. E também, a questão do INSS, que quando você chega nesse problema, para você afastar é muito difícil, você não consegue, aí começa as necessidades, você não consegue afastar, não consegue receber. Eu já passei por esses processos todos; hoje, eu estou afastada há mais de quatro anos e até mesmo por uma ordem judicial, que foi onde que eu consegui afastar e estou até hoje há quatro anos afastada (...) (I. I. G.).

Nesse período eu estava afastada, eu não estava recebendo. De quando eu afastei, eu só recebi nove meses; eu fiquei quase cinco anos sem receber nada. Coloquei na justiça, perdi, porque o juiz falou que meu problema (...) que eu tinha a cervicalgia e a tendinite, só que a tendinite minha era crônica, não tem cura, e ele não considerou como acidente de trabalho. Ele desconsiderou e foi onde que eu fiquei quase cinco anos parada. Perdi casa, porque fui sorteada em uns predinhos da cidade; tinha dia que eu não tinha o que comer, eu tinha que sair para a casa dos outros. Minha vida virou uma bagunça. Eu fui tentar amenizar depois que eu voltei a trabalhar (...) e vi que mesmo eu voltando, eu não dava conta igual eu dava, antes de ter esse problema (...) Meu primeiro afastamento foi em setembro de 2004 até 2007, direção, mas sem receber, porque eu fiquei o tempo todo em tratamento, fisioterapia era duas vezes na semana; um dia na semana era para tendinite e um dia era para a coluna. Da coluna, eles me deram alta, porque não estava resolvendo. E da tendinite me deram alta, porque eu decidi voltar a trabalhar, porque eu não estava recebendo de lugar nenhum (L. L. M.).

Eu fiquei 15 dias afastada, depois eu tive que voltar. [...] aqui é muito difícil conseguir afastamento e eles não acreditam, não tem como comprovar que você tem tendinite, só quem tem que senti a dor, porque não tem nenhum exame que comprove a tendinite. É muito difícil entrar no INSS. Eu não fui atrás, porque você vai afastar, você ganha muito pouco, só o que é na carteira, não tinha como eu ficar ganhando pouco. Então, eu tinha que trabalhar com dor (S. A. B.).

Fui ao médico e já começaram os afastamentos. (...) quatro meses de afastamentos seguidos, diretos. E foi desse jeito, eu fiz os exames. Depois agravou mais e eles me mandaram embora. Tive que passar por perícia. (...) faltava um mês para vencer a minha CAT e eu já estava estressada dentro da empresa, e eu afastei de novo (...) eu fiquei cinco meses parada, eu estava fazendo fisioterapia. Eu aproveitei os meses do seguro desemprego para fazer o tratamento. É só voltar a trabalhar. A fisioterapia não resolve mais, eu vou sentir melhora na hora. Não tem cirurgia que resolva. É desgaste do osso, não tem reposição (...). O último afastamento foi quatro meses e meio. Eu voltei em dezembro de 2008 e o pessoal estava de férias, então, me deram férias. Foi de setembro de 2007 a setembro de 2008 e até dezembro de 2009. Quando deu em novembro, eles me mandaram embora, faltando um mês. Deu no total 27 meses de afastamento, mas eu voltava a trabalhar (...) (M. S.).

Os trabalhadores revelaram o tempo que ficaram afastados de seus trabalhos devido às ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, destacando a dificuldade que têm de receberem os afastamentos pelo INSS e de receberem algum tipo de benefício, visto que muitos ficaram meses e até mesmo anos sem nenhum tipo de benefício. A trajetória percorrida para se ter um benefício fica ainda mais agravada quando o trabalhador é negado diante do INSS. Outro problema visto nos depoimentos, além da dificuldade de se provar a doença relacionada ao trabalho, é quando o trabalhador decide voltar ao trabalho, pois não recebe nenhum benefício e acaba preferindo voltar a sua atividade, mesmo ainda não tendo condições, para obter o sustento da família. Assim, embora esteja afastado, o trabalhador não recebe o benefício do afastamento. O INSS não dá alta para ele voltar ao trabalho e, por isso, a empresa não permite a sua presença na fábrica, devido às ordens do INSS. Isso é o que agrava ainda mais a saúde do trabalhador. Além de estar doente, é negado a ele um benefício necessário ao sustento de sua família. A empresa não o aceita por ele estar machucado ou por estar com alguma doença. O trabalhador fica sem saber o que fazer diante desse impasse e é ele o maior prejudicado de toda essa trajetória.

7.2.3 PERÍCIAS

Muitos trabalhadores passaram pelas perícias médicas do INSS, visando conseguir um afastamento e um benefício. Vendo a dificuldade dos trabalhadores em se afastar e receber algum benefício, foi preciso ouvir também como eram realizadas as perícias que precisaram fazer no INSS. A seguir alguns trechos dos depoimentos demonstraram a continuidade dessa trajetória institucional percorrida.

Depois de 15 dias, você entra pelo INSS e lá é um dilema. Tem que passar pela perícia. É muito difícil passar pela perícia. Quando eu fui, tive sorte, porque eu estava com uma tala no braço. (...) ele viu todos os papéis, todos os exames, os raios-x do ultrassom. (...) eu fiquei dois meses em casa, voltei do doutor e ele falou que eu já podia voltar a trabalhar. Voltei a trabalhar de novo e a dor começou, passei de novo, ele me afastou e eu passei pela perícia de novo. (...) Na fábrica você sabe que o pagamento vem de 20 em 20 dias e no INSS você vai demorar um século para receber e precisa do dinheiro. Então, tem muita gente que aguenta a dor por causa disso (F. E. S. A.).

(...) acho que foi umas quatro ou cinco. Mas eles me liberavam para eu trabalhar e eu chegava na firma e falava que não dava conta de fazer o serviço. Aí, eu ia lá e fazia uma hora de servicinho, acho que foi por isso que eles me dispensaram, porque eu não poderia passar de stringue para auxiliar de produção com o salário que eu ganhava. [...] Tem médico que sempre levava o laudo e falava que a dor que a gente sente é instável, porque eles não podem ver (...) Eu convivo com a dor, mas não vou chegar chorando no INSS. Há laudos, exames que provam o que eu tenho e eu sinto o problema que eu tenho. Eles falavam assim que: “não posso te afastar porque você está com dor, como provar que você está com dor?”. No laudo só constava que eu tinha passado pela cirurgia de Síndrome do Túnel do Carpo, e por esse laudo, eles perguntavam se eu tinha movimento nas mãos. Movimento eu tenho, eu mexo, e sentia os dedos doerem (N. S. S.).

Eu pegava o relatório e levava. (...) o perito quase nem lê o seu relatório. Só pega, bate lá no computador e fala para você aguardar 15 dias a resposta na sua casa. E sempre quando você recebia a resposta era um rolo, que não foi considerado, não conseguiu afastar. Você não conseguia afastar, também não recebia (...) esperava 30 dias, voltava para a empresa, eles não te aceitavam para trabalhar; a empresa te mandava de volta para o INSS. Foi um processo muito difícil para eu conseguir afastar. A única forma para eu conseguir afastar, eu tive que entrar judicialmente, porque pelo INSS, eu não teria conseguido até hoje (...) Quando eu comecei a afastar mesmo, eu ficava três meses afastada, o INSS suspendia, te cortava o benefício, eu tinha que voltar para a empresa, porque para você recorrer tinha um período. Aí, você chegava lá, passava pelo médico da empresa e fazia o relatório que você não estava apta para trabalhar. Te jogava de novo para o INSS. E ninguém quer saber como você vai sobreviver. Então, até chegar aqui foi muito difícil, deu muito trabalho e eu estava numa condição que eu

não tinha um real para andar de ônibus. A situação estava complicada e isso contribui ainda mais para você ficar doente, porque aí você não consegue afastar, suas contas você não paga, você tem suas necessidades, alimentação não para e você tem que sobreviver e nessa situação acaba ficando pior. Aí, eu consegui judicialmente (...) foi onde eu encaminhei para o advogado, ele marcou a perícia judicial, fez. Hoje, estou há dois anos sem fazer perícia (I. I. G.).

Fiz várias perícias. (...) eu vou com o relatório do médico ortopedista, do médico do trabalho da fábrica, falando que tive problema, tinha que fazer cirurgia, que eu não ia voltar a trabalhar (...). Tem do neurologista, porque eu tomo remédio de depressão. Falo que fiz a cirurgia, que eu estou afastada, e que depois da cirurgia, eu sinto dores nas mãos, dores nos braços. Ele mexe no computador, manda levantar as mãos, manda virar; mesmo quando você não consegue, eu quase fiz uma denúncia, mandou eu apoiar a mão, eu não estava aguentando. Aí, ele pegou meus dois cotovelos e forçou a minha mão dobrar; eu saí de lá não aguentando de dor (...) parece que eles não acreditam na nossa dor. (...) Em Ribeirão Preto, me deram alta, eles ignoram o problema da gente. [...] eu não estou recebendo. Eu estou afastada pela justiça contra o INSS, porque eles me dão alta, mesmo eu estando com problema (...). O médico fala para mim que não acredita que eu não passei com esse laudo médico (T. A. S. N.).

Fiz; lá é mais com papéis. Eles nem te olham direito, nem sabe o que você tem, já falam que você está bem. (...) chego à perícia, eles olham para mim e falam: “você é nova, está boa ainda para trabalhar”; mas eles não sabem que eu sei os meus limites. As únicas perícias que eu consegui passar, foram as de acidente, porque eu estava com a perna engessada, não tinha como eu ir trabalhar. [...] Nunca consegui afastar por causa da tendinite, por isso o advogado está dando andamento nos papéis (...) (L. L. M.).

Assim, diante desses depoimentos, observou-se a falta de reconhecimento por parte dos órgãos competentes acerca dos problemas de saúde dos indivíduos que trabalham. Em todos esses relatos, perceberam-se a dificuldade e a humilhação dos trabalhadores tendo, muitas vezes, seus benefícios e seus afastamentos negados, diante de uma doença que os impede de exercerem as suas atividades laborais. Os trabalhadores demonstraram a frieza com que são analisados e a dificuldade maior foi de se provar uma dor que não se vê, mas que se sente.

É importante frisar que o acidente de trabalho não só lesa fisicamente o trabalhador, “[...] como também a brutalidade da qual vêm revestido não se resume apenas ao acidente em si e às circunstâncias em que ele ocorre, mas se estende ao longo processo de tratamento e à trajetória institucional que o acidentado é obrigado a percorrer” (COHN et al., 1985, p. 52).

(...) eu ia fazer perícia, o médico dizia que eu não tinha nada, nem falava, porque médico de INSS nem te olha na cara, nem olha o problema que você tem. Sabe como são os peritos, né? Vai lá e pega o papel lá na frente (...) aí

estava lá que não foi concedido o benefício, mas eu sentia que eu não estava bem para trabalhar. Eu ia e a mulher falava que se eu não estava me sentindo com capacidade para voltar a trabalhar, eu tinha direito a uma nova reabertura da perícia (...) aí eu fiz de novo, ele me dava alta de novo. Foram uns três, quatro meses sem receber e eu preciso comer, né? meu marido não dá conta sozinho. E o que que eu fiz? Tentei passar pelo médico da firma antes de voltar (...) eu conversei com o médico para ele me dar alta para eu voltar a trabalhar. Ele perguntou: 'Você está bem para voltar a trabalhar?' Eu falei que bem eu não estou, mas eu não posso passar fome. Eu tenho dois filhos para criar. Aí ele me deu alta e eu fui trabalhar, mesmo sentindo dor. Tem dia que minha mão dói (...) No dia que eu voltei a trabalhar, que eu trabalhei mais um pouquinho, nossa minha mão doeu muito, porque você movimenta muito a mão, você não para (...) (S. A. B.).

Neste caso, além do sofrimento percorrido, a trabalhadora, sem ter nenhum benefício para seu sustento, retornou ao trabalho sem ter recuperado a sua saúde, e voltou a executar a mesma função que agravou o seu problema. Assim, a recuperação do trabalhador é inexistente, pois não faz o tratamento adequado e para garantir o sustento da família, acaba se sujeitando a trabalhar doente por falta de um afastamento e de um benefício que não foram concedidos.

Uma entrevista⁶⁴ concedida por um profissional da área da Fisioterapia e Perito Judicial explicou como é feita uma perícia judicial. Segundo este profissional,

Quando nomeado pelo Juiz para desenvolver um laudo, tenho como objetivo identificar a possível lesão do trabalhador e relacioná-la com as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador na empresa. [...] As perícias que relacionam doenças/acidentes com o trabalho devem consistir de uma perícia física e uma "in locus". Inicialmente se analisa criteriosamente os documentos contidos no processo. Depois de identificadas todas as informações pertinentes à doença/acidente no processo, é então marcada a perícia física. Esta consiste em avaliar o trabalhador, focando nas alterações e doença. Por exemplo, tendinite de supra espinhoso, avalia-se primordialmente as função do ombro do trabalhador, procurando constatar alterações no dia da perícia ou ainda nos documentos apresentados pelo trabalhador no dia da perícia ou ainda através de documentos contidos no processo. Com os dados da saúde do trabalhador atual ou pregressa levantados, visita-se a empresa, perícia "in locus", a fim de identificar possíveis agentes causadores de tais alterações, doença ou acidente.

Ainda segundo esse profissional, com relação à perícia judicial na Justiça do Trabalho, não são concedidos benefícios, mas sim indenizações dos danos causados à saúde dos trabalhadores.

⁶⁴ G. P. Fisioterapeuta. Entrevista concedida por meio eletrônico no dia 23/02/2011.

No caso da perícia judicial na Justiça do Trabalho, não são concedidos afastamentos, geralmente essa perícia são indenizatórias, ou seja, um pedido financeiro para ressarcir os danos causados à vida/saúde dos trabalhadores após terem sido acometidos por uma doença ou sofrido acidente de trabalho.

Como afirmado por esse profissional, não é função do perito judicial na Justiça do Trabalho conceder afastamentos aos trabalhadores, porém ainda revela questões importantes, do seu ponto de vista acerca das perícias na Justiça do Trabalho.

(...) No entanto, podemos imaginar que os trabalhadores não indenizados passam pelas mesmas frustrações e dificuldades que os não afastados, sendo assim, acredito ser pertinente fazer uma reflexão sobre os trabalhadores que não foram indenizados. Gostaria de fazer uma reflexão de forma mais genérica, ou seja, sobre o que vejo acontecer na Justiça do Trabalho e não apenas nas perícias em que fui nomeado. Tenho notado em minha experiência profissional e no meu trabalho de pesquisa, que existe uma tendência dos peritos a justificar as queixas do trabalhador como sendo de ordem reumatologia e/ou degenerativa, seguindo estudos feitos na Austrália. No entanto, desconsideram todos os estudos que apresentam o trabalho como causador ou acelerador de síndromes como as LER, desconsideram ainda toda a luta histórica da classe trabalhadora. Ainda mais grave que as reflexões anteriores, para não dizer irresponsável, os peritos têm desconsiderado totalmente os exames, os atestados médicos contidos nos processos trabalhistas e as indicações do Ministério da Saúde para LER. Vislumbrando toda a complexidade da atuação dos peritos e porque não da própria Justiça do Trabalho, não é difícil notar que o trabalhador tem sido prejudicado e injustiçado dentro da própria “Justiça”.

Por este âmbito, perceberam-se as dificuldades que o trabalhador enfrenta ao realizar as perícias, seja no INSS ou perícias na Justiça do Trabalho. Essa trajetória é marcada pela negação de sua condição de cidadão, ou seja, a desvalorização que o indivíduo é obrigado a suportar diante desse percurso, que acaba agravando ainda mais a sua saúde, por falta de reconhecimento dos órgãos competentes. Também se faz importante, dentro dessa trajetória, destacar os tratamentos a que os trabalhadores foram submetidos durante esse percurso.

7.2.4 TRATAMENTOS MÉDICOS

A maioria dos trabalhadores revelou que o tratamento que realizaram foi fisioterapia e outros ainda foram submetidos à cirurgia nos membros superiores, principalmente nas mãos, e, em outro caso, foi realizada na coluna.

Eu fiz fisioterapia. O médico falou que a fisioterapia resolvia a dor, que não resolvia o problema. Eu marquei a cirurgia com ele. Ele falou que precisava esperar o resultado da fisioterapia para fazer a cirurgia. Como o convênio do hospital disse que o problema que eu tinha era da fábrica, eles cortaram o convênio e não deu para fazer a cirurgia. E para esperar pelo SUS, eu ficaria uns cinco anos esperando (F. E. S. A.).

O meu chefe ficou sabendo do meu problema e falou que ia falar com a fisioterapeuta para eu fazer acupuntura. Eu aceitei. Ele falou para eu escolher mais duas pessoas da empresa que estão com estado grave de tendinite, aí eu escolhi e nós começamos a fazer acupuntura. Eu fiz um ano e dois meses de acupuntura e melhorou muito. Eu não tive dor no braço nesse um ano. Então, o patrão levou a acupuntura para dentro da fábrica. A fisioterapeuta ia duas vezes por semana, em horário de almoço e fazia, porque dá em média de 30 a 40 minutos a sessão. E nisso, dentro de uma firma com 1200 funcionários, apareceu 150 pessoas. Só que foi um investimento que pode parecer caro para ele, mas ele teve retorno. (...) Daí, funcionários que ficavam afastados quatro, cinco meses, não tinham mais o porquê dos afastamentos. E foi muita gente que fez o tratamento (...) não sei se lá ainda tem isso (N. S. S.).

Fiz bastante fisioterapia, mas sem sucesso. A única coisa que melhora, era quando eu fazia o choque, melhorava a dor, amenizava bastante, mas isso na hora. E cirurgia no dedo, eu tenho duas cirurgias marcadas para fazer na mão, mas eu não vou fazer, porque eu quero esperar dois anos de novo para ver como está. Se o médico falar que é necessário (...) eu vou fazer, senão eu não vou fazer [...] Eu só fiz uma cirurgia no dedo, é do dedo em gatilho. Eu acho que é por causa da cirurgia, que eu fiquei três meses afastada. Melhorou, de vez em quando sai do lugar de novo (...) foi só na mão direita (A. L. S.).

Eu fiz dia 12 de maio de 2009. Não resolveu, porque eu não consigo andar. [...] foi feita só para tirar a dor e para impedir a evolução do problema, porque estava no nível dois e quando eu fui fazer a cirurgia, ela estava no nível seis. Do nível seis para o dez, é o deslocamento total da coluna (...). [...] eu não aguento mais trabalhar, tive um deslocamento sério na coluna, então qualquer peso que eu pegue, o médico falou que é de 10 quilos para baixo; então, de 10 quilos para cima, eu estou colocando a minha coluna em risco (...) eu tenho uma prótese onde firma todo o restante da coluna. É a segunda vértebra acima da bacia (...). Eu tenho quatro parafusos e duas placas de metal na coluna para evitar o deslocamento dela. (...) eu fiz 80 sessões de fisioterapia depois da cirurgia (A. S.).

Esses trabalhadores, mesmo realizando o tratamento que lhes foi sugerido pelos médicos, destacaram que, muitas vezes, a fisioterapia resolve de imediato, mas a dor acaba voltando e muitos até desistem do tratamento por acreditarem que este não está resolvendo o seu problema. Em outros casos, os trabalhadores foram submetidos à cirurgia nos punhos e apenas um trabalhador teve grave problema na coluna, visto no último depoimento. Este precisou colocar quatro parafusos e duas placas de metal para o sustento de sua coluna. Outros, como no caso do depoimento abaixo, a trabalhadora afirmou que deixou de ir ao

médico devido à pressão da empresa e para fazer o tratamento de fisioterapia teria que sair mais cedo do trabalho, de duas a três vezes por semana. As empresas pressionam os trabalhadores para eles não abandonarem seus postos de trabalhos, nem mesmo para se tratarem de suas doenças, inviabilizando a sua recuperação. Dessa forma, os trabalhadores se submetem às ordens da organização, deixando de cuidarem de sua saúde.

Quando eu voltei, eu até tinha uma consulta marcada com o ortopedista e o dono de lá começou a me pressionar muito, falando que precisava muito de mim, para eu voltar; mas não era, era porque ele não queria registrar a CAT. E lá, você trabalha por grupo e até para você ir ao médico é complicado. (...). Eu perdi a consulta médica; então, eu desisti. Eu tomava remédio e não resolvia. O tratamento era fisioterapia, eu tinha que sair duas ou três vezes por semana, não tinha condições. (...) então, eu tive que parar com o tratamento. Nem cheguei a fazer fisioterapia. Eles me deram uma vitamina D, que é para os ossos e cortisona (S. A. B.).

De acordo com o profissional de fisioterapia e perito judicial, o essencial para os trabalhadores afastados por LER/DORT seria procurar um atendimento de qualidade para amenizar o seu problema.

Acredito que o primeiro passo para o trabalhador afastado por LER seja procurar um tratamento adequado, com uma equipe multidisciplinar, onde cada profissional poderá investigar as disfunções que acometem o trabalhador e corrigi-las ou até saná-las. Sendo então reabilitados ou reintegrados em suas funções. O maior problema que estes trabalhadores enfrentam é a falta de profissionais qualificados nas redes de saúde pública, ou o custo para profissionais particulares, lembrando que, muitas vezes, o trabalhador fica sem receber qualquer benefício ou salário.

Em alguns casos, conforme consta nos relatos, alguns trabalhadores que necessitaram de cirurgia nos membros superiores, e que passaram por essa intervenção, não conseguiram solucionar seus problemas, pois ainda continuaram a sentir dor.

[...] Primeiro foi a esquerda, fiquei nove meses afastada, voltei a trabalhar, fiquei dois meses trabalhando e fui operar a direita [...] não, com a cirurgia piorou, piorou porque eu não consigo levantar o braço. O direito eu não consigo levantar. A minha sorte é que eu fui fazer fisioterapia e academia, que me ajudaram muito (N. S. S.).

Eu precisei fazer cirurgia e fisioterapia. Fiz 20 sessões de fisioterapia. Fiz muitas sessões. Amenizava a dor na hora ali, mas depois começava de novo. (...) Com a cirurgia a minha mão piorou, em vez de melhorar. Com o tempo foi passando, passando, eu sinto até hoje, mas melhorou o formigamento, mas a dor no braço inteiro continua a mesma [...] eu perdi a força da mão, não consigo ficar cinco minutos com um copo na mão (S. A. B.).

Esta trabalhadora revelou que ao realizar a cirurgia a sua mão piorou. Esta é umas das queixas frequentes entre os trabalhadores. Muitos têm medo de realizar esse procedimento, pois têm o conhecimento da história de outros trabalhadores, ou seja, ouvem histórias das cirurgias sem sucesso e que o problema não foi resolvido nem com essa intervenção. Outro problema enfrentado pelos trabalhadores é a falta de um convênio para quando precisam realizar a cirurgia nas mãos.

O problema dos trabalhadores, inseridos nesta trajetória, não termina com o tratamento que lhe é recomendado. Muitos ainda realizam todos os procedimentos, seja fisioterapia ou cirurgia, e ainda não conseguem nenhum tipo de auxílio, restando mesmo entrarem na Justiça contra o que prejudicou a sua saúde.

Fiz cirurgia. Um mês depois de ficar afastada. Fiz a esquerda [mão esquerda], depois fiquei em recuperação dessa e em novembro fiz a direita. (...). Em setembro, eu tive alta dessa mão, mas ainda estava complicado, sentindo dor. Eu fiz em setembro outra cirurgia e em fevereiro me deram alta [2009], sem receber. Foi aí que eu entrei na justiça (T. A. S. N.).

Sim. Eu entrei com o processo porque eles não queriam reconhecer. O INSS me dava alta e eles não me aceitavam, então, eu recebia alta, mas a empresa não me recebia de volta, então, eu ficava sem receber. Eu fiquei dois anos sem receber, nem do INSS e nem da empresa, então, imagina como é que ficou minha vida (...) a empresa falava que eu não estava com condições, voltava para o INSS e o médico da perícia falava que eu estava de alta. Aí, voltava para a empresa e ficava esse jogo de empurra-empurra por dois anos. Tive que entrar com processo, mas até hoje está parado (A. L. S.).

(...) Eu quero um benefício para eu poder me arrumar de novo no ramo de emprego, porque em sapato eu sei que não. Eu vou para a minha avó para costurar; ela é muito mais velha que eu, tem muito mais problema que eu e ainda aguenta mais do que eu. [...] eu entrei contra o INSS, porque eles negam meus direitos, eles alegam que eu não tenho problema (...) (L. L. M.).

Está enrolado, marcou para eu fazer outro exame na Justiça Federal. Se eu não tiver esse exame, eles não me pagam. A fábrica não quer me pagar a indenização. Estou com processo para receber a indenização desse um ano que o INSS me deu, a estabilidade. Estou esperando desde outubro que eu fiz acerto (A. A. G. B.).

O problema que eu tive foi desgaste no ombro. Eu tenho 27 meses de afastamento, porque os patrões acham que você é um computador, uma máquina. Eu não tenho mais contribuição; eu trabalho porque eu preciso. Eu sai em novembro de 2009, está na Justiça até hoje. Eu fiz a perícia que o Fórum pediu faz mais de um mês. Agora está marcada outra perícia dentro da fábrica, porque eles querem saber qual o movimento que eu faço com o braço. [...] o motivo foi que eu fui mandada embora sem a CAT terminar. Eu tive de 11 meses e a CAT é de um ano. Eu entrei para receber desses 11 meses e foi onde eu descobri que ainda tinha problema com o meu acerto dos meus anos trabalhados. Nas papeladas, o advogado descobriu que tinha

acerto que eles não me pagaram. Entrei com ação lá para eles reconhecerem que eu adquiri o problema lá; para receber indenização (M. S.).

No Brasil, uma parte dos custos com acidentes de trabalho recai sobre o Ministério da Previdência Social que, por meio do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), tem como objetivo garantir o direito à previdência social. “Esta é definida como um seguro social destinado a reconhecer e conceder direitos aos segurados, cujas contribuições destinam-se ao custeio de despesas com vários benefícios” (SANTANA et al., 2006, p. 1005). Dentro desse parâmetro, está a compensação pela perda de renda quando o trabalhador não tem mais condições de trabalhar, devido aos problemas de doenças, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão. O INSS fica responsável pelo recolhimento das contribuições e custeio das despesas com o pagamento dos benefícios do Sistema Único de Benefícios (SUB). Para a Previdência Social, o termo acidentes de trabalhos refere-se às lesões decorrentes de causas externas, aos traumas e envenenamentos ocorridos no ambiente laboral durante o exercício da atividade ocupacional e também durante o trajeto de ida ou retorno para o trabalho e às doenças ocupacionais.

Neste contexto, os trabalhadores do calçado conhecem os seus direitos. Por isso, muitos recorrem aos processos jurídicos para que suas doenças sejam reconhecidas pelo INSS e, dessa forma, possam receber algum tipo de benefício ou indenização para que suas rotinas voltem ao ritmo que era antes desses eventos acontecerem e acarretarem as transformações em sua vida, pois, como pôde ser visto, nos depoimentos, muitos trabalhadores ficaram alguns anos sem receber nenhum auxílio. Essa dificuldade de não poder trabalhar traz um sentimento de incapacidade ao trabalhador, este se torna revoltado com os órgãos competentes, pois não tem de onde tirar o sustento da família sem trabalho. Isto ainda acarreta um desgaste mental no trabalhador, pois além da sua saúde estar prejudicada pelo trabalho, ela ainda é agravada pelas condições e consequências posteriores aos acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, pelo desgaste de correr atrás de seu direito e ainda sonhar com um benefício para tentar se reerguer ou recomeçar a vida.

8 REFLEXOS NA VIDA DOS TRABALHADORES: TRAJETÓRIA MARCADA PELA VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Eu fui obrigada a trabalhar, porque eu preciso, então tem que ir com dor ou sem dor eu tenho que ir (F. E. S. A.)

É importante destacar que os acidentes e as doenças relacionadas à atividade laboral são reflexos da própria organização do trabalho, pois a forma como este está organizado é que produz consequências à saúde dos trabalhadores, interferindo em outras atividades de rotina na vida dos indivíduos, dentro e fora do espaço produtivo.

Os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho trazem marcas visíveis na vida desses trabalhadores. Além da dor física, também há a dor psíquica, o sofrimento do não reconhecimento do seu acidente dentro da fábrica, a negação de seus direitos e também a dificuldade de não conseguirem realizar outras atividades que não estejam relacionadas ao ambiente fabril.

Por meio dos depoimentos dos trabalhadores percebeu-se que a ocorrência de um acidente e de uma doença relacionada ao trabalho traz impactos significativos à vida desses indivíduos, pois eles não conseguem trabalhar, não conseguem cuidar de seus afazeres domésticos e também têm dificuldades de realizarem cuidados pessoais básicos.

(...) de manhã cedo, as duas mãos amanhecem superinchadas. Dói, não consigo nem escovar o dente, pentear o cabelo. Tem que esperar passar, baixar, pôr a mão um pouquinho para baixo até conseguir pentear o cabelo. Não consigo ficar um minuto com o braço para cima (...) Não consigo nem abrir uma garrafa de Coca-Cola. Não consigo, parece que ela está dura, que eu não consigo abrir; garrafa de café (S. A. B.).

(...) Interferiu muito, porque hoje, se for ver, eu não consigo limpar uma casa igual eu limpava. Às vezes, eu vou passar um pano no chão, eu começo, não dou conta, dói muito; às vezes, dependendo do movimento que eu faço. Às vezes, eu vou lavar uma louça, minha mão fica boba, às vezes deixo o copo cair, eu deixo prato cair. Eu não tenho mais aquela firmeza na minha mão, igual eu tinha antes, mudou muito (H. C. S.).

Tudo que eu ia fazer, eu não dava conta. Eu não conseguia limpar uma casa, não conseguia dobrar, passar a roupa. Era um caos, por isso tive várias depressões, porque eu queria fazer as coisas e não conseguia. Via que estava lá, que tinha para fazer e eu não conseguia. Tomar banho, pentear o cabelo também era difícil (A. L. S.).

Interfere, umas duas ou três calças jeans que eu ponho no varal, para mim já é suficiente, sem esfregar, só de bater e enxaguar, já é o suficiente para me deixar com dor. (...) eu não dou conta de fazer uma faxina mesmo. Cada dia, eu faço uma coisa, um dia eu passo dois panos na casa, porque eu não consigo fazer mais do que isso. Lavar porta, vitrô, eu não consigo fazer, ficar tirando pó, lustrando, para mim é muito difícil (...) para eu tomar banho, lavar a cabeça, eu ficava uns 15 dias sem lavar, eu fazia uma trança no cabelo (...) tem dia que eu não consigo carregar a bolsa (I. I. G.).

À vezes, eu não consigo pegar um prato, eu não consigo comer; às vezes até atender o celular é complicado. Eu não consigo ficar falando no celular, porque dói a mão. (...) Eu não consigo torcer roupa, eu não consigo estender, porque eu não consigo segurar meu braço, de tanto que dói. Quando está muito forte, você não consegue levantar o braço de jeito nenhum (S. A. B.).

(...) Eu não posso andar de moto mais, eu não posso andar a cavalo, não posso praticar esportes, não posso dirigir longas distâncias mais, não posso pegar peso mais. A minha vida se tornou 40% limitada por conta de uma falha deles. (...) o funcionário deveria ser mais importante que o lucro, que a máquina. Deveria ser colocado em primeiro plano e na realidade os funcionários são colocados sempre em segundo plano. E eles são substituídos por uma rapidez que não tem ideia (A. S.).

(...) Eu tive que comprar uma máquina, porque eu não lavo roupa; faxina, quando eu faço, eu não consigo nem respirar. Eles poderiam investir mais na saúde das pessoas. (...) eu não posso lavar um banheiro, não posso varrer, lavar, torcer roupa que eu já sinto dor (...). Você trabalha tantos anos numa empresa e depois você descobre que nem os seus direitos foram pagos corretamente, porque depois que eu coloquei na justiça, que o advogado me mostrou, que estavam me devendo 27 meses de fundo de garantia. É injusto (...) (M. S.).

Muitos trabalhadores se queixaram da incapacidade de exercerem ou realizarem outras atividades fora do espaço laboral. Muito deles não conseguem concretizar as tarefas e as atividades que faziam antes, devido às ocorrências de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

No caso das mulheres, a situação aparece ainda mais agravada, devido as suas tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Muitas se queixaram de não conseguirem mais fazer a limpeza da casa, nem tampouco lavar ou passar a roupa. E até mesmo para realizarem tarefas mais simples, como lavar um copo, sentem dores e fraqueza nos membros superiores.

Após as ocorrências, muitos trabalhadores deixaram de realizar atividades que antes exerciam e lhes traziam certo prazer, como andar de bicicleta, de moto, praticar esportes, passear. Após os acidentes, a vida deles ficou mais limitada. Eles sentem dificuldades até mesmo para realizarem as tarefas mais simples, como os cuidados básicos de higiene, lavar os cabelos e

escovar os dentes. Muitos ainda sentem dores durante o trabalho. Somado o trabalho na empresa às outras atividades de sua vida fora do trabalho, verifica-se que as dores se tornam mais intensas. Por isso, há um esforço maior para conseguirem o pouco que ainda lhes resta para realizarem as atividades, ou seja, até onde o corpo aguenta, chegando até ao esgotamento de suas forças.

Desta forma, além do acidente se constituir como uma forma de violência, a trajetória que o trabalhador é obrigado a percorrer e as marcas que essa ocorrência deixa em sua vida também são formas que agredem o trabalhador, interferindo na sua vida e na sua saúde.

8.1 A INVISIBILIDADE DO SOFRIMENTO VIVIDO NO TRABALHO

Se a máquina estraga, a gente também. É nesse momento que eles querem trocar a gente (I. I. G.)

De todo esse sofrimento que é causado pelo acidente ou pela doença relacionada ao trabalho, o resultado é a desesperança, o sentimento de desvalorização que os trabalhadores sentem com o ocorrido.

O sentimento de desvalorização no trabalho intensifica ainda mais o sofrimento vivenciado no trabalho. Além do sentimento de incapacidade para realizar o trabalho e outras atividades, os trabalhadores têm que passar por situações que agravam mais o seu estado emocional, pois são desvalorizados pela organização e até mesmo pela sociedade. Dejours (1992) destaca que no discurso operário o sentimento experimentado é o da vergonha “(...) de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado etc” (DEJOURS, 1992, p. 49).

(...) às vezes, eu fico muito angustiada porque eu faço muita coisa, eu sei muita coisa e eles não reconhecem. Eles não dão valor, não reconhecem (...)
(T. B. S.).

Constrangida, porque você não tem valor nenhum. O valor é trabalhar. Eu me sentia inútil. Eu tinha dor, não aguentava nada para pegar, não conseguia fazer nada, chegava em casa, não aguentava varrer porque doía, lavava uma louça doía o braço (F. E. S. A.).

(...) Eu tinha a cobrança em casa, a cobrança das pessoas, da sociedade (...) e você olha e fala: “Nossa tudo isso”; mas as pessoas te olham e não veem nada, aí começam a falar que você não quer trabalhar, quando na verdade

só Deus sabe o que que a gente sente. Então, por causa disso e porque eu tentava trabalhar e não conseguia, eu tive várias depressões. (...) Muitos colegas falavam que eu não queria trabalhar, que eu estava fazendo corpo mole. As pessoas olham para a gente e acha que não tem dor, porque não veem (A. L. S.).

Tem dia que eu dou uma queda, mas levanto de novo. O que me deixa mais chateada é a falta de consideração que eles têm (M. S.).

Eu tenho a impressão que eu já estou com uns 20 anos de pesponto. [...] e eu lutei para chegar nesse cargo, porque você ganha um pouco melhor até mesmo pela minha necessidade, a gente quer melhorar de vida. Eu lutei para chegar aqui, mas tudo parece que tem um preço, principalmente as más condições de trabalho que é isso aí que praticamente acaba com a gente. E nessa hora que você chega nesse ponto, aí você não tem mais valor no emprego; você já não é valorizada mais, porque você está faltando, porque você tem problema de saúde; a empresa já vai te jogando para o lado, outra hora mandam embora. Eles não te valorizam. Você só serve quando está em dia com aquilo ali, a hora que chega com problema de saúde, aí você já não serve mais. E com isso, vai adoecendo ainda mais (I. I. G.).

(...) Você vai ficando numa pressão muito grande, porque você tem o problema, você não vai fingir que não tem o problema. Ele está ali, doendo 24 horas por dia e você tem essa situação de passar na firma. Só que quando eu dava produção lá na firma, eu era uma beleza e a partir do momento que eu não dei produção para a firma, a gente já não vale mais nada. [...] Todo mundo que trabalha numa fábrica é pauleira demais, você não tem descanso, você fica quebrada. (...). Fábrica é uma coisa assim que não tem compreensão, não vê o lado de cada um; os donos querem ver o próprio lado deles mesmo. Se visse o lado dos funcionários, eles dariam valor para aqueles que estão há muito tempo trabalhando (L. L. M.).

Percebeu-se claramente nos relatos desses trabalhadores o forte sentimento de desvalorização no trabalho. Como muitos deles aprenderam o trabalho com calçados desde cedo, quando ainda jovens, eles afirmaram que têm o conhecimento de seu trabalho, mas não são reconhecidos, não têm nenhum valor para a empresa, o único valor que têm é a própria força de trabalho.

Com muito sacrifício, muitos trabalhadores, chegaram a conquistar os melhores cargos dentro das fábricas, porém, tiveram que pagar um preço alto, que são as más condições de trabalho que causam desgaste, dor, sofrimento e quando adoecem não têm nenhum valor mais, pois não dão produção, acentuando ainda mais o sentimento de desvalorização e do não reconhecimento. E até mesmo a sociedade passa a não crer na doença, na dor, nem tampouco outros trabalhadores da mesma categoria, pois de um lado há uma dor que não se vê e de outro o julgamento de pessoas que não acreditam naquilo que não se vê e não se sente.

Em consequência dessa falta de reconhecimento, os trabalhadores se sentem angustiados, constrangidos, depressivos, ansiosos e insatisfeitos com a vida e com o trabalho.

De acordo com Dejours, em relação ao reconhecimento no trabalho, este autor afirma que

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade (DEJOURS, 1999, p. 34).

Os trabalhadores se sentem angustiados por não terem reconhecimento e nenhum valor para a organização do trabalho. A falta de reconhecimento, a desvalorização no trabalho traz sentimentos de insatisfação na vida do trabalhador. De acordo com Antunes, “o que significa dizer que, sob o capitalismo, o trabalhador repudia o trabalho; não se satisfaz, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega” (ANTUNES, 1998, p. 125).

Segundo Dejours, a satisfação no trabalho ocupa uma posição fundamental na problemática da relação saúde-trabalho. Para o autor, a insatisfação resultante de uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao homem “está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico direto, mas também de outras doenças do corpo mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental” (DEJOUR, 1992, p. 53). Assim, a insatisfação no trabalho é fonte desencadeadora do sofrimento que o trabalhador possa sentir no seu trabalho.

Dessa forma, como afirma Dejours (1999), o trabalhador, não podendo gozar os benefícios do reconhecimento do seu trabalho, nem tampouco alcançar algum sentido de sua relação com o trabalho, vê-se reconduzido ao seu sofrimento. “Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental” (DEJOURS, 1999, p. 35).

De acordo com Mendes; Tamayo (2001), o prazer é vivenciado quando é experimentado o sentimento de valorização e reconhecimento no trabalho.

A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O

reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é vivenciado quando experimentado o desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. Assim sendo, prazer-sofrimento são vivências de sentimentos de valorização, reconhecimento e/ou desgaste no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001, p. 41).

Através dos depoimentos dos trabalhadores acidentados, observou-se que a falta de reconhecimento no trabalho traz um sofrimento psíquico, pois não são valorizados naquilo que sabem fazer, além das próprias condições de trabalho terem lhes trazido graves consequências na sua vida e na sua saúde. É este mesmo trabalho que não os reconhece, não os valoriza e que os faz adoecer.

Para Ferreira; Mendes (2001), o

[...] prazer-sofrimento é uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho. Nessa perspectiva analítica, todo o trabalho veicula implicitamente um custo humano que se expressa sob a forma de carga de trabalho, e as vivências de prazer-sofrimento têm como um dos resultantes o confronto do sujeito com essa carga que, por conseguinte, impacta no seu bem-estar psíquico (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 94).

Também se destaca, dentro os depoimentos dos trabalhadores, o sentimento de invalidez, devido ao acidente ou às marcas da doença relacionada ao trabalho. Neste contexto, percebeu-se que a insatisfação no trabalho acarreta sentimentos como a vergonha de, às vezes, o trabalhador se sentir incapaz, ou seja, o indivíduo tem o sentimento de ser um inválido, pois além da ausência de valorização e reconhecimento no trabalho, ele se sente incapaz para realizar qualquer outra atividade tanto em seu trabalho como fora dele.

Me senti incapaz, porque eu não sou a mesma. Incapaz. Você é inválida. Eu tive que comprar uma máquina, antes de fazer cirurgia, paguei em tantas prestações, porque eu não conseguia torcer a roupa (...) (S. A. B.).

Depois que eu tive esse problema, tive que fazer cirurgia, eu fiquei dependendo dos outros para muita coisa. Ano passado, eu tive depressão, de ficar deitada na cama mesmo, sem querer fazer nada mesmo; a gente desanima porque a gente tem o problema; você vai ao INSS procurar ajuda, e é rejeitada; você fica em casa sem receber, sem trabalhar, não aguenta trabalhar. Se eu for trabalhar ou vou ficar pegando atestado ou eles me mandam embora; aí vou ter que arrumar trabalho em outro lugar e se souberem que eu tenho cirurgia na mão, eles nem me pegam (...). Minha cabeça fica a mil, porque você já pensa que você não dá conta de trabalhar,

...você precisa ganhar dinheiro, melhorar a situação financeira, porque a minha depois que eu fiz a cirurgia, eles cortaram o benefício, ficou uma anarquia. Aí fica depressiva também, você se sente incapaz de fazer muita coisa (T. A. S. N.).

Isso para mim é muito ruim, porque praticamente eu não tenho uma vida normal mais. Eu estou afastada do trabalho que é uma coisa que eu gosto de fazer, de trabalhar, de estar no meio das minhas amigas. É uma coisa que me deixa muito deprimida, porque eu deixei de fazer várias coisas e você tem outros projetos também de vida. (...) eu me sinto muito mal com isso. Eu não tenho uma vida normal igual eu tinha (I. I. G.).

Eu não me sinto bem porque ainda eu estou com dor. Eu acho o que que tinha de ser feito já foi feito. (...). Me senti frustrada, porque você é contratada para um serviço e não consegue exercer a função (N. S. S.).

Os trabalhadores revelaram que esse sentimento de invalidez faz com que eles não tenham mais uma vida normal. Os problemas que decorreram após essas ocorrências, de acidentes e eventos de doenças relacionadas ao trabalho, são agravados com quadros de depressão intensa, pois eles não conseguem mais exercer as atividades de antes dentro do trabalho, nem tampouco fora do espaço laboral. Os trabalhadores se sentem desvalorizados e inferiores em relação aos outros trabalhadores.

Seligmann-Silva destaca que,

Trabalhadores que sofreram acidentes passam freqüentemente a sofrer discriminações e desqualificação, sob alegações geralmente mal esclarecidas e de caráter depreciativo, como de que estariam com menor capacidade laborativa, ou de que talvez seriam desatentos e “propensos a acidentes” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 131).

Além do sentimento de invalidez para a realização de seu trabalho e de outras atividades, o trabalhador também sente medo em relação aos procedimentos posteriores que deverá enfrentar e percorrer.

(...) horrível, porque assim, todo dia eu fico morrendo de medo (...) do médico chegar e falar assim ‘você vai ter que fazer uma cirurgia’. Tudo que mexe no corpo da gente é estranho. Eu sinceramente, eu fico morrendo de medo de fazer uma cirurgia, perder algum movimento do meu braço, da minha mão. Eu acho assim, também muito humilhante porque você tem que ficar correndo atrás de direito seu e não ser reconhecida. Se o INSS, eu tenho meus direitos de ir lá, vou atrás e eles não me concederam os meus direitos (...) eu acho assim, muito humilhante. Eu acho horrível ficar sentindo essa dor (H. C. S.).

O medo que o trabalhador tem não se refere apenas aos procedimentos posteriores aos acidentes ou às lesões, como cirurgia ou outro tratamento, e à luta para garantir seus direitos por um benefício devido a sua incapacidade laboral, passando por momentos de humilhação durante essa corrida, mas também se estende ao medo do trabalho, de voltar ao ambiente que lhe trouxe prejuízos à saúde.

Além do medo, da insatisfação no trabalho, a ansiedade também é fonte de sofrimento mental para o trabalhador, pois tudo na empresa lembra a possibilidade de ocorrências de um acidente, como cartazes, sinais luminosos, alarmes sonoros e visuais, presença de luvas, capacetes, máscaras, que são destinados para estimular a atenção. Isto também gera medo aos trabalhadores (DEJOURS, 1992).

Além de todo esse sofrimento marcado pela violência que sofreram no trabalho, o sofrimento psíquico dos trabalhadores é agravado pela existência do sentimento de perderem seus empregos, causando uma insegurança em seu trabalho. Segundo Castelhana (2005) “[...] o aumento do desemprego estrutural e a propagação de suas conseqüências devastadoras amplificam o medo no ambiente de trabalho, deixando o trabalhador muito mais vulnerável e em situação muito mais fragilizada” (CASTELHANO, 2005, p. 15).

(...) como eu me esforço até hoje, porque só tem cinco meses que eu fiz a cirurgia. Tem hora que eu sinto dor, na hora que eu vou virar o sapato (...). Na hora que eu vou virar ele, medir o salto, eu sinto uma dor, mas não posso mostrar que está doendo minha mão, se não eu (...) não dou produção (...), porque se eles verem que eu estou incapaz, que eu não estou dando produção, eles vão me mandar embora. Aí eu vou suportando. Me sinto insegura (S. A. B.).

Eu me senti assim, você trabalha numa empresa que nem eu trabalhei sete meses sem registro e três anos registrada, eu acho que foi uma humilhação, porque eu largava meus meninos para trabalhar até às 20 horas. De sábado, eu largava a casa, largava as meninas para trabalhar até às 15 horas. Eu acho que foi uma humilhação. Fui uma funcionária muito humilhada [choro]. (...) chorei muito na fábrica. [...] arranjei outro trabalho agora, é sossegado, mas eu não posso falar que tenho tendinite, porque senão eles não me dão serviço. Eles não podem saber que eu tenho problema de tendinite, porque senão você não consegue trabalho em nenhum lugar. Eu trabalho com dor lá também. Eu chego e tomo meu remédio, lá são 160 pares por dia, a máquina é diferente, é vaqueta. [...] Enquanto você tem saúde, você está trabalhando, você não falta, você não pega um afastamento, está tudo bem, você é um ótimo funcionário. Você ficou doente, você não serve mais, você é um funcionário descartável (A. A. G. B.).

Com o meu problema, eu até fui mandada embora. Ele começou a me tratar completamente diferente para eu pedir as contas. E um dia a gente até chegou a discutir e ele me mandou embora. Porque ele tinha medo que eu

afastasse, a banca dele tinha que ser exemplo, não queria ter problema com nada. E ele é uma pessoa que todo mundo gosta, de repente ele começou me tratar diferente, porque eu peguei a CAT no sindicato (S. A. B.).

A gente se sente assim, perguntando se vai dar conta de trabalhar. Você fica perguntando se seu braço vai doer; e você não pode demonstrar. Então, você fica com essa preocupação 24 horas. Eu passo gel para dar aquela refrescada. Tudo para não deixar o nervo doer. Então, você se sente menos do que as outras pessoas. Você fica apreensiva, porque já teve problema no braço (C. K. F. L.).

Os trabalhadores, apesar do sofrimento dessa trajetória percorrida, muitas vezes até frustrante, ficam com medo de perderem seus postos de trabalho. Muitos tentam não demonstrar a dor que estão sentindo por medo da demissão, sentindo-se inferiores em relação aos colegas de trabalho, ficam angustiados, apreensivos com medo de não darem conta da produção. Por outro lado, muitos já não conseguem fingir a dor. Logo que voltam ao trabalho, são tratados de forma diferenciada dentro das fábricas até que são mandados embora, sentindo-se um trabalhador descartável, pois nas empresas não querem trabalhador doente. Assim, as relações sociais dentro do trabalho passam a ser diferentes após o ocorrido. Por isso, a tensão que eles sentem de serem mandados embora, agrava também todo o sofrimento psíquico na vida desse trabalhador.

Contudo, o medo e a angústia que o trabalhador sente em perder seu emprego agravam ainda mais o sofrimento mental. Segundo Seligmann-Silva, "os estudos em Saúde Mental no Trabalho (SMT) têm encontrado na organização do trabalho (OT) a fonte preponderante dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho" (SELIGMANN-SILVA, 2002, p. 1143).

Como há um sofrimento no trabalho, também há um sofrimento em relação ao desemprego. O medo do desemprego pode causar maiores danos ao sofrimento físico e mental do trabalhador.

De acordo com Ribeiro; Léda, "todos sofrem, o desempregado por não ver perspectivas e o empregado pelo medo de deixar de sê-lo amanhã" (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 79).

O acidente de trabalho também pode gerar um sentimento de inferioridade em relação aos colegas de trabalho e em relação às suas habilidades anteriores ao acidente. Segundo Klöckner (2000), o sofrimento do trabalhador frente às situações do trabalho pode ser intermediado pelos mecanismos de defesa individual ou coletivamente construídos. A negação, um dos mecanismos principais, faz com que o trabalhador, para suportar esse

sofrimento e a situação de trabalho que o provoca, utilize esse mecanismo, negando suas causas, situações perigosas ou penosas.

Klöckner (2000), em sua pesquisa, chegou à conclusão, quanto às manifestações emocionais apresentadas pelos trabalhadores após sofrerem os acidentes, de que o sentimento de culpa, a vergonha, a diminuição da auto-estima, a revolta e o medo estavam presentes na vida dos indivíduos.

Esse autor lembrou também que o acidente de trabalho traz implicações no nível profissional, como rebaixamento de função, a qual, acredita-se, também gerar vergonha e redução do salário, que, em certos casos, pode comprometer o orçamento da família. Há ainda o aumento de despesas, devido aos medicamentos e tratamentos para a recuperação e transtornos familiares, gerando problemas de relacionamento.

Além disso, ao sofrer acidente, o trabalhador tem sua auto-estima rebaixada e sente vergonha das mutilações que o acidente deixou em seu corpo. Essas marcas fazem com que o medo do trabalhador, em relação às ocorrências de acidentes, se acentue, pois elas impedem o esquecimento da violência que sofreu no trabalho. Além da vergonha de não ver uma parte de seu corpo, mesmo que seja pequena, sente-se constrangido de sair às ruas, tentando esconder, às vezes, os membros superiores.

Péssima, porque você olhar e ver que está faltando um pedaço [do dedo] é muito ruim. Eu olhava meu dedo, eu chorava noite e dia; eu não me conformava. É constrangedor. (...) Foi difícil esses três meses, eu até achei que ia entrar em depressão (...) Agora eu estou melhor, o que me constrange é a mágoa por não ter tido auxílio deles (...) (A. D. C.).

Me senti muito mal; uma porque eu senti muita dor (...) eu fiquei chateada, porque foi uma coisa muito rápida. [...] a cicatriz já me incomodou bastante, eu escondia a mão, porque ficou manchada por muito tempo (S. A. S.).

Desta forma, esses sofrimentos vivenciados pelos trabalhadores não permitem que tenham uma relação saudável com o seu trabalho. Segundo Borsoi (2007), o trabalho na contemporaneidade está sendo muito mais associado ao dissabor, desprazer e sofrimento e menos com a realização e prazer.

Sei lá, trabalhar todo mundo precisa. É um lugar bom de trabalhar, mas eu não quero mais trabalhar lá. Depois que eu voltei, eu fui tratado de uma maneira que eu acho que não precisava, onde eu desgostei de trabalhar lá (P. H. R.).

Eu gosto, tirando meu estresse de lá. Porque vem problema, o chefe quer produção, quer mandar sapato embora (...) (S. A. B.).

Eu gostava, tanto pela amizade, porque você acostuma a ficar ali com a pessoa. Eu gostava mais de ir por causa disso, não tanto por causa do serviço, porque você trabalha porque você precisa (F. E. S. A.).

O trabalho em si que eu fazia, eu até gostava, o problema era o sacrifício que a gente tinha que fazer por esse trabalho. Era um serviço que eu gostava de fazer, o problema era a forma com que era executado o serviço (A. L. S.).

Eu não sei fazer outra coisa, e também trabalho com vendas, enxoval; mas até isso atrapalha, porque quando eu viajava, eu tinha que pagar uma pessoa para ir comigo, porque eu não posso pegar peso. Até um dia, eu cheguei a chorar de tanta dor, porque eu não conseguia carregar as coisas. Eu não gosto de sapato, sapato não presta, mexe com o emocional da gente. Todo mundo que trabalha com sapato, se não for afastado com tendinite, é por depressão. Eu não gosto, acaba com a gente. É uma pressão muito grande. Os donos das fábricas humilham as pessoas (...) (S. A. B.).

Os trabalhadores afirmaram ser o trabalho com calçados algo massificante, desgostoso. Trabalham com calçados, pois não sabem fazer outra coisa. O trabalho com sapato invadiu a vida deles desde muito jovens, assim, esse serviço é o único trabalho que já realizaram. Muitos até tentam fazer “bicos” em outros setores, seja para complementarem a renda ou por não quererem mais trabalhar com sapato. Dessa forma, vão se inserindo em outros ramos de atividades, seja pelo fato de não gostarem mais do serviço com calçado ou por motivos de demissões e até pelo fato de o trabalho com calçados ter sido a causa de suas doenças ou acidentes e ter causado impossibilidade para o trabalho, além do trauma ao estarem no ambiente em que foram agredidos pelas condições de trabalho.

O trabalhador insatisfeito com o seu trabalho passa por um desgaste mental, que lhe causa estresse, e hoje a síndrome de Burnout constitui-se num dos grandes problemas psicossociais da atualidade. De acordo com Murofuse; Abranches; Napoleão, o sofrimento do indivíduo traz consequências para o seu estado de saúde e também sobre o seu desempenho, “pois passam a existir alterações e ou disfunções pessoais e organizacionais, com repercussões econômicas e sociais” (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005, p. 256).

Burnout, foi o nome escolhido; em português, algo como ‘perder o fogo’ ‘perder a energia’ ou “queimar para fora” (numa tradução mais direta). É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece ser inútil (CODO; VASQUEZ-MENEZES, 1999, p. 02).

Codo; Vasquez-Menezes (1999) também se baseiam na definição de Maslach e Jackson (1981)⁶⁵ acerca da síndrome de Burnout, como

[...] uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não agüenta mais, entra em Burnout (CODO; VASQUEZ-MENEZES, 1999, p. 02; 03).

Por outro lado, o trabalho também é fonte de prazer na vida dos trabalhadores, eles se sentem capazes de poderem realizar e contribuir com a produção, pois também é este trabalho que é a fonte de renda e de sustento de suas famílias.

Meu trabalho é um trabalho diferenciado. (...) Os outros dependem de mim para poder fazer outra coisa, os cortadores precisam de mim, para eles poderem cortar, porque senão ninguém molda, eles não cortam (M. A. O. S.).

Eu adoro trabalho. Eu acho que se eu estivesse trabalhando, a minha situação financeira seria outra. A gente trabalhando, a gente faz planos. Faz dois anos que eu estou aqui em casa, eu não mexi em nada na minha casa. Eu tinha planos de fazer a minha cozinha. Se eu tivesse trabalhando, eu não estaria em depressão, porque conversa com os amigos na hora do almoço. Em casa, você só pensa em doença. Em relação ao serviço, eu quero voltar a trabalhar para testar a minha capacidade, para ver se eu aguento (...) hoje eu sei que não dou conta, não tenho condições. Então, eu tenho vontade de voltar a trabalhar para melhorar minha autoestima (T. A. S. N.).

Para mim, ele é importante, porque dá para trazer o pão de cada dia para a casa e para cumprir com as minhas responsabilidades, com as dívidas, com água, luz; porque a gente sem trabalho não é nada (L. L. M.).

É a coisa melhor que Deus deu para a gente. O caráter da pessoa, a vida, tudo que a pessoa é vem do trabalho. Se você não tem ele (...). Eu me sinto uma barata dentro de casa quando eu não estou trabalhando. Eu me sinto

⁶⁵ Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 1981, p. 99-113. Carlotto; Palazzo também basearam na definição de Maslach e Jackson sobre a síndrome de burnout. “[...] como uma reação à tensão emocional crônica por lidar excessivamente com pessoas. É um construto formado por três dimensões relacionadas, mas independentes: (a) exaustão emocional: caracterizada por falta de energia e entusiasmo, por sensação de esgotamento de recursos ao qual pode somar-se o sentimento de frustração e tensão nos trabalhadores, por perceberem que já não têm condições de despendar mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas, como faziam antes; (b) despersonalização: caracterizada pelo desenvolvimento de uma insensibilidade emocional, que faz com que o profissional trate os clientes, colegas e a organização de maneira desumanizada; (c) diminuição da realização pessoal no trabalho: caracterizada por uma tendência do trabalhador a autoavaliar-se de forma negativa, tornando-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, com conseqüente declínio no seu sentimento de competência e êxito, bem como de sua capacidade de interagir com os demais” (CARLOTTO; PALAZZO, 2006, p. 1018).

bem fazendo o que eu faço. Eu gosto de chanfrar, se não fosse isso que me causou esse problema, eu ia envelhecer chanfrando, porque eu gosto (M. S.).

Eu adoro o meu trabalho. Lá eu sei que eu contribuo com o país com o meu trabalho. Em várias partes do país, do mundo, eu sei que vai ter pessoas usando o produto que eu fabriquei, com qualidade, porque tudo o que eu faço, eu faço bem feito, sou detalhista (A. S.).

Os trabalhadores relacionaram a importância de seu trabalho ao sustento de sua vida, ou seja, é o trabalho que possibilita o suprimento das necessidades básicas. Alguns salientaram que o trabalho ocupa a mente, a vida das pessoas, assim, não adoecem pela falta de uma atividade. Outros exaltaram a importância de seu serviço na contribuição para com o país. Sentem-se valorizados por reconhecer que os produtos que fabricaram serão usados por pessoas de outros países.

De acordo com Borsoi,

[...] quando o trabalho começa a fazer parte efetiva da vida das pessoas, ele se torna tão significativo (ou quase) quanto as relações amorosas que elas constroem e – a meu ver, não seria exagero dizer – tão necessário quanto o sono. Sem trabalho, não teremos como satisfazer necessidades básicas do nosso corpo e da nossa fantasia. Apesar disso, o trabalho só bem tardiamente passou a integrar, de modo efetivo e sistemático, o campo das preocupações presentes nos estudos sobre saúde mental (BORSOI, 2007, p. 106).

Segundo Dejours, “trabalhar não é somente produzir, é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar” (DEJOURS, 2004, p. 30).

Desta forma, o trabalho é importante para satisfazer as necessidades do ser humano, como uma atividade que estabelece prazer nas relações sociais do indivíduo, porém a forma como é executado é que traz sérios prejuízos à saúde dos trabalhadores, tornando-se assim fonte de tensão e de preocupações que perpassam o sofrimento físico e mental do trabalhador.

Apesar das diferentes opiniões dos trabalhadores acerca da importância do trabalho, muitos deles não têm mais perspectivas de futuro no processo de fabricação do sapato. Os acidentados e os que sofreram lesões no trabalho revelaram suas perspectivas de trabalho, enfatizando não quererem mais o trabalho com calçados.

Eu quero começar um curso, de cabeleireiro, quero conquistar minhas coisas que eu tenho sonhos. Quero sair da fábrica, não quero mais trabalhar lá, nem quero trabalhar mais com calçados (P. H. R.).

Eu pretendo não mexer com sapato não. Eu queria montar uma coisa para mim mesmo. Ninguém merece trabalhar dentro de uma firma. Dentro de fábrica é um trabalho escravizado. As pessoas te humilham (...) (S. A. B.).

Com relação a trabalho, eu quero me profissionalizar na área de construção. Eu sei fazer muita coisa, então, eu quero me especializar nessa área. [...] eu não quero mais trabalhar com calçado (R. E. S.).

Era a gente conseguir reverter toda essa situação. Ter condições de vida e de trabalho melhor, porque a nossa luta é justamente para isso. Preservar todos os direitos que a gente tem, ter condições de trabalho boa e de vida também. [...] eu desejo voltar a ser pespontadeira; eu gosto muito do que eu faço. Eu quero voltar a trabalhar, estar ali junto com o pessoal (I. I. G.).

Se depender de mim vai ser melhor, mas como nem tudo depende de mim, eu estou para baixo, estou me sentindo um nada no meu dia a dia. Você fica amarrada, você não sabe para onde você vai. O que eu vou fazer da vida? Eu falo para a minha avó que desde que eu me conheço por gente é só sapato, agora onde que eu vou arrumar outra oportunidade, com 28 anos, dois filhos para criar (...) eu não consigo me imaginar fazendo outra coisa sem ser aquilo que eu sempre aprendi na minha vida (L. L. M.).

Eu quero melhorar, tenho que batalhar mais; oportunidade eles dão, mas nessa área de calçados eu não quero mais não; é complicado eles me mandarem embora, mas quando eu sair dela, eu não quero mais calçados não. [...] eu gosto de comércio, já trabalhei em escritório (S. A. S.).

Como empregado, eu não tenho mais futuro, porque por exemplo, existe uma lei que as empresa são obrigadas a pegar 5% das vagas para quem tem alguma deficiência física. Se essa dormência persiste, ela é uma deficiência física; eu posso até ser contratado, mas nunca vou ganhar o mesmo que uma pessoa sem deficiência vai ganhar. (...) não é justo. Então, como funcionário, meu futuro está detonado. Agora eu tenho que sobreviver da minha capacidade. E eu tenho. [...] tem pouco tempo que eu mexo com computadores, foi por falta de dinheiro (A. S.).

No nosso trabalho (...) eu quero descobrir uma outra coisa para eu substituir esse meu trabalho quando eu estiver mais velha, porque com sapato eu já não vou mais conseguir. E o grau mais alto com sapato é ser gerente e eu não quero ser gerente de jeito nenhum. O sapateiro de modo geral não tem futuro. (...) se eu tivesse tempo, eu queria ter estudado para ser segurança do trabalho; é uma coisa que eu me identifiquei (M. S.).

Devido ao sofrimento que passaram com o trauma das ocorrências de acidentes e as lesões, os trabalhadores se sentiram desvalorizados, não sendo reconhecidos pela organização e nem pela sociedade. Por tudo que passaram, e muitos estão passando e lutando por justiça e indenizações, percebeu-se que não é apenas a vida no trabalho do indivíduo que está afetada e

prejudicada, mas sim a sua própria vida, com sentimentos de revolta contra a organização, demonstrando a falta de perspectiva de vida e de futuro no trabalho com calçados.

Os trabalhadores acidentados e lesionados pelo trabalho almejam um futuro melhor para eles, longe dos muros das fábricas, longe da produção de calçados. Desta forma, os trabalhadores reconhecem a importância do trabalho em sua vida e gostam dele, porém, muitos já não estão mais satisfeitos com o trabalho com calçados, preferindo mudar para outra área que não esteja relacionada com esse tipo de produção. Outros até sonham com uma faculdade, com uma profissão que lhe traga prazer e reconhecimento profissional.

Constata-se, portanto, que o trabalho apresenta duas perspectivas distintas. A primeira referente a um caráter negativo; e a segunda a uma dimensão positiva. Em alguns momentos representa castigo divino, punição, fardo, incômodo, carga, algo esgotante para quem o realiza. Em outros, espaço de criação, realização, crescimento pessoal, possibilidade de o homem construir a si mesmo e marcar sua existência no mundo (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 77).

Para finalizar, é importante destacar que o trabalho se torna uma fonte de prazer como também de desprazer na vida do trabalhador. Seguindo as palavras de Dejours,

O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. Assim o real do trabalho não é somente o real da tarefa, isto é, aquilo que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e com os objetos técnicos, se dá o conhecer ao sujeito pela sua resistência a ser dominado. Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social, e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (DEJOURS, 2004, p. 31).

Desta forma, o trabalho pode gerar o sofrimento ao ser humano, como também ele pode gerar o prazer na vida do homem, devido a sua centralidade, porém, o que agrava a saúde do trabalhador, colocando a sua integridade física e mental em risco, são as contradições do capital. O sofrimento vivido no trabalho perpassa pelo modo de produção capitalista. A exploração e o uso intensivo da força de trabalho, a intensificação e o aumento do ritmo do trabalho, as más condições laborais, as regras e exigências da própria organização

do trabalho, a falta de medidas preventivas nas empresas, a falta de reconhecimento da atividade laboral possibilitam a ocorrência de acidentes e provocam o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho. Assim, são os aspectos da organização do trabalho que agredem a saúde dos trabalhadores do calçado. É necessário investir, a curto e a médio prazo, em políticas de saúde dos trabalhadores dentro das empresas. É necessário combater, sobretudo, as péssimas condições de trabalho a que são submetidos os seres humanos. É necessário lutar para que o trabalhador tenha condições dignas de trabalho, sendo respeitados os seus direitos, principalmente o direito à vida. Uma vida cheia de sentido e longe de um trabalho que o fere, que o adocece e até mesmo o mata.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de reestruturação produtiva, que se acelerou no Brasil, a partir da década de 1990, provocou mudanças na organização e nos processos de trabalho. Esse quadro de transformações do mundo do trabalho resultou em números explosivos de desemprego, subemprego, em alterações nas relações de trabalho, na legislação trabalhista e no movimento sindical. Diante desse contexto, ocorreu um crescente movimento de descentralização da produção, conhecido como terceirização, visando à redução de custos, através de exploração de relações precárias de trabalho, por meio da subcontratação da mão de obra, em contratos temporários de trabalho, no trabalho em domicílio, sem registro em carteira.

A complexidade do processo de reestruturação produtiva foi marcada também pela intensificação da exploração da força de trabalho e da precarização das condições e relações de trabalho.

O aumento da terceirização, das horas trabalhadas e da intensificação do ritmo de trabalho, provocados por esse processo, contribui para o aumento da incidência de doenças relacionadas ao trabalho, com destaque para as lesões por esforços repetitivos (LER) e deixou os trabalhadores mais vulneráveis aos acidentes de trabalho.

Essas mudanças também foram sentidas entre os trabalhadores da indústria de calçados de Franca (SP), com consequentes agravos à sua saúde.

Na década de 1990, em Franca, as empresas tiveram que se readequar à nova lógica do mercado, que se impunha, visto que as mudanças do trabalho, no contexto da reestruturação produtiva, trouxeram uma maior concorrência intercapitalista entre as empresas. As indústrias de calçados de Franca tiveram que se adequar às exigências do mercado para se manterem no mercado interno e externo. Assim, as exigências se tornaram mais rígidas, o volume da produção aumentou constantemente para que se desse conta dos prazos do mercado nacional e internacional.

As mudanças daí advindas têm causado sérios problemas para os trabalhadores, que vivenciaram e vivenciam o crescente quadro de precarização das condições e relações de trabalho na produção de calçados.

Observou-se que tais mudanças provocaram maior intensificação do trabalho nas fábricas, fechamentos de postos de trabalho, contratos precários e temporários de trabalho, crescimento da terceirização, em diferentes modalidades, como o trabalho domiciliar, conhecido como bancas.

Esta situação também acabou por agravar a precarização das condições do trabalho, pois, dentro das fábricas, o capital detém o controle sobre a produção e sobre os trabalhadores, em que a própria organização dita o ritmo do trabalho, expondo os indivíduos a um ritmo mais intenso, e longas jornadas de trabalho estafantes, que lhe causam danos à saúde, provocando tanto desgaste físico quanto mental.

Desta forma, este estudo permitiu relacionar as ocorrências dos acidentes e as doenças que acometem os trabalhadores do calçado aos aspectos da organização e das condições do trabalho. De acordo com os dados obtidos na pesquisa, os acidentes de trabalho sofridos pelos trabalhadores entrevistados ocorreram em sua maioria na operação de máquinas, que causaram, principalmente cortes nos membros superiores (dedos, mãos, antebraços e braços). Muitas vezes, na operação dessas máquinas, havia o desconhecimento do trabalhador no manuseio delas, ou seja, houve uma falta de treinamento técnico para o indivíduo executar a operação de modo mais eficaz e seguro. Em outros casos, em que ocorreram cortes nos dedos, nas mãos, ficou evidente a inexistência de medidas de segurança dentro das fábricas, cujos trabalhadores não sabem a importância e a eficácia dos equipamentos de proteção. Porém, não bastam apenas medidas de intervenção, como o uso dos equipamentos de segurança para a prevenção de um acidente, e sim medidas que interfiram nas condições de trabalho, ou seja, é fundamental agir sobre as condições em que o trabalho é realizado, oferecendo condições adequadas aos trabalhadores.

Com relação às doenças relacionadas ao trabalho, destacaram-se os casos de tendinites (LER), devido aos movimentos repetitivos da atividade; a realização de várias funções durante a jornada de trabalho; ao fato de pegarem caixas de sapatos e equipamentos pesados; manusearem máquinas pesadas, que muitas vezes são antigas, o que faz com que o trabalhador se esforce mais, fazendo mais força durante a jornada de trabalho. As dores musculares e lombares também são frequentes na categoria, pois o trabalhador realiza seu trabalho em condições precárias. Há casos em que até mesmo a cadeira que lhe é oferecida não lhe traz nenhum conforto durante a realização da atividade. Muitas vezes, é feita uma “gambiarra” pelo próprio trabalhador para que ele possa ter um assento e uma postura um pouco mais adequados, de forma que ao sentar não precise equilibrar-se na cadeira. As queixas desse tipo de improviso no ambiente de trabalho são muito frequentes nas indústrias de calçados e, ao se tratar do trabalho domiciliar, esses improvisos persistem, pois o ambiente de trabalho se mostrou muito mais precarizado quando realizado dentro do domicílio do indivíduo. A atividade realizada em casa se mostrou um ambiente propício ao adoecimento do trabalhador, pois se observou o espaço familiar sendo invadido pelo trabalho, e, além de as

condições serem precárias e inadequadas, essas condições não atingem apenas quem trabalha, mas também quem mora nesta residência, ou seja, toda a família acaba participando do processo da fabricação do sapato e assim todos se expõe a riscos em sua saúde.

Esse cenário não se limitou, infelizmente, apenas ao adoecimento físico, mas também ao adoecimento psicológico, como o estresse, os quadros de depressão, a tristeza, a ansiedade, os sentimentos de insatisfação e de desvalorização no trabalho. Os trabalhadores têm consciência de que todo esse quadro de adversidades, de doenças e de acidentes, e suas consequências, é resultado da atividade que exerciam ou que exercem nas fábricas até hoje.

Essas ocorrências refletiram na vida particular deles, nas suas relações sociais, familiares, pois o trabalhador acidentado não consegue mais trabalhar e tampouco realizar as suas atividades cotidianas, sejam suas tarefas domésticas, seus exercícios físicos, como jogar bola, andar de bicicleta, fazer caminhada, em geral, praticar esportes, pois não tem os mesmos movimentos dos membros superiores para realizar atividades extras, como antes do acidente ou da doença. As principais queixas dos sintomas entre os trabalhadores do calçado foram as mãos inchadas, sem forças e um constante formigamento, sentindo-as mais fragilizadas.

Essa trajetória se tornou longa e dolorosa aos olhos dos trabalhadores, pois eles são as principais vítimas de todo esse mundo do trabalho em transformação. Transformação essa que agride a sua saúde e a sua vida. O acidente de trabalho se revelou como uma agressão, ou seja, como uma violência na vida dos trabalhadores do calçado, pois não lesa apenas fisicamente esse indivíduo, mas agride o seu psiquismo. A trajetória que são obrigados a percorrer agrava ainda mais o seu estado físico e psíquico, pois é marcada pela negação de sua condição de cidadão, de trabalhador. Todos os seus direitos são negados, o direito de trabalho, por não ter mais condições saudáveis para tal realização; direito à vida, por não possuir mais nenhuma atividade dotada de sentido em seu cotidiano, seja no seu lazer, no seu descanso, nas horas de não-trabalho; direito de ser um trabalhador reconhecido em sua doença e em seu acidente; direito de ter um benefício pelo evento que lhe trouxe impossibilidades de trabalhar. Por isso tudo, o trabalhador não consegue ter uma vida cheia de sentidos. Permanece desanimado e frustrado na vida, pois não pode trabalhar em uma atividade que também lhe traga prazer. Com isso, vários fatores foram se desencadeando, visto que a renda familiar sofre uma queda, o sustento da família não é mais garantido e é por isso que muitos trabalhadores apelam para a realização de “bicos” fora do contexto fabril do calçado. E essa condição, de um trabalho informal, lhe causa ainda mais prejuízos, pois continua sem nenhuma garantia de seus direitos e continua a realizar trabalhos em condições insalubres, agravando ainda mais a sua saúde,

que já está debilitada, com consequências também no seu psicológico, na tristeza de não se ter um trabalho, uma vida e um reconhecimento dignos enquanto ser humano.

O sofrimento vivido pelo trabalhador é invisível aos olhos de muitos, mas visível aos olhos daqueles que sofrem e veem seus corpos mutilados ou adoecendo devido a uma atividade que deveria ser muito mais prazerosa do que uma atividade agressiva a sua saúde. O acidente e a doença relacionada ao trabalho são visíveis apenas aos olhos daqueles que passam por esse evento, por aqueles que sofrem um evento traumatizante como tal, ou seja, o trabalhador que passa e sofre essa trajetória traumatizante em sua vida, um percurso no qual o sofrimento parece não ter fim.

A realização deste trabalho permitiu compreender a influência que a organização do trabalho pode acarretar na saúde dos trabalhadores das indústrias de calçados de Franca. Esta pesquisa foi de suma importância à minha vida profissional, pois o contato com trabalhadores que passaram por momentos difíceis em sua vida permitiu observar e sentir na prática as formas de adoecimento relacionadas ao trabalho. Sofrimento este que foi visto nos olhos e no choro dos trabalhadores, lágrimas que não puderam ser contidas enquanto relatavam suas experiências. Isso trouxe reflexões importantes para a minha vida profissional acerca do mundo do trabalho em constante transformação.

Acerca do mundo do trabalho e da saúde dos trabalhadores, ainda há muitas pesquisas que são de extrema importância para a consciência de toda a sociedade, demonstrando as precárias condições e relações de trabalho a que são expostos os trabalhadores não só do Brasil, mas de todo o mundo. Assim, a luta por melhores condições do ambiente laboral, por um trabalho digno, reconhecido e livre de perigo e contra a opressão do capital se torna uma luta de todos. Esses estudos enriquecem, a cada dia, a luta para um mundo do trabalho melhor e mais saudável.

Muito ainda há que se fazer pela classe trabalhadora. Muito ainda há que se divulgar sobre as condições de trabalho em que os trabalhadores estão submetidos e ainda há muito que se fazer pelo Trabalho!

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. do S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo Perspectiva**, São Paulo, v.17, n.1, p. 03-10, jan./mar. 2003.

ACIDENTES de trabalho causam mutilação em milhares de brasileiros. **Domingo Espetacular**, 14 març. 2010. Disponível em: <http://noticias.r7.com/videos/acidentes-de-trabalho-causam-mutilação-em-milhares-de-brasileiros/idmedia/adcc23eaf95dd8b445ae3bf293d328fe.html>>. Acesso em: 2 jun. 2010.

AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL (ABDI). **Boletins de Acompanhamento Setorial**: couro e calçados, v.2, março. 2009, p. 101-126.

ALMEIDA, S. I. C.; ALBERNAZ, P. L. M.; ZAIA, P. A.; XAVIER, O. G.; KARAZAW, E. H. I. História natural da perda auditiva ocupacional provocada por ruído. **Revista Associação Médica Brasileira**, v. 46, n. 2, p. 143-58, 2000.

ALMEIDA, I. M. Contribuições para a ampliação do perímetro das análises de acidentes do trabalho. In: ALMEIDA, I. M. (Org.). **Caminhos da análise de acidentes do trabalho**. Brasília: MTE, SIT, 2003a, 105 p.

ALMEIDA, I. M. Introdução à abordagem de concepções de acidentes e suas implicações na análise desses eventos. In: ALMEIDA, I. M. (Org.). **Caminhos da análise de acidentes do trabalho**. Brasília : MTE, SIT, 2003b, 105 p.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho** – Reestruturação Produtiva e crise do Sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, G. **Dimensões da Reestruturação Produtiva** – ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007, 288 p.

AMBROSI, D.; QUEIROZ, M. de F. F. Compreendendo o trabalho da costureira: um enfoque para a costura sentada. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 29, n. 109, p. 11-19, 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, S. A. Perda auditiva induzida pelo ruído em trabalhadores de metalúrgica. **Revista Brasileira de Otorrinolaringologista**, v. 68, n. 1, p. 47-52, jan./fev. 2002.

ARRUDA, J. J. de A. **Revolução Industrial e Capitalismo.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1984.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS (ABICALÇADOS). **Pesquisa:** Pólos Produtores. 2008a. Disponível em: <<http://www.abicalcados.com.br/polos-produtores.html&est=3>>. Acesso em: 05 set. 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS (ABICALÇADOS). **Crise mundial coloca setor em alerta.** 2008b. Disponível em: <http://www.abicalcados.com.br/nacional/index.php?id=1001&pagina=noticia>>. Acesso em: 17 fev. 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS (ABICALÇADOS). **Notícias:** Primeiro semestre mostra queda nas exportações. 2008c. Disponível em: <http://www.abicalcados.com.br/noticias_primeiro-semester-mostra-queda-nas-exportacoes-de-calcados.html>. Acesso em: 17 fev. 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS (ABICALÇADOS). **Notícias:** Aumento das importações e queda nos empregos alertam o setor calçadista. 2008d. Disponível em: <http://www.abicalcados.com.br/noticias_aumento-das-importacoes-e-queda-nos-empregos-alertam-o-setor-calcadista.html>. Acesso em: 17 fev. 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS INDÚSTRIAS DE CALÇADOS (ABICALÇADOS). **Resenha estatística.** 2009. Disponível em <http://www.abicalcados.com.br/documentos/resenha_estatistica/Resenha%20Estatistica%202009%20-%20Final%20Site.pdf> Acesso em: 17 maio 2010.

ASSUNÇÃO, A. Á. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003.

BARBOSA, A. de S. **Empresariado fabril e desenvolvimento econômico**: empreendedores, ideologia e capital na indústria do calçado (Franca 1920-1990). 2004. 285 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2004.

BARBOSA, M. do S. A.; SANTOS, R. M. dos; TREZZA, M. C. S. F. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 5, p. 491-496, set./out. 2007.

BERBARE, G. M.; FUKUSIMA, S. S. Perda Auditiva induzida por ruído de motores de alta rotação em odontólogos e alunos de odontologia: análise audiométrica em frequência entre 250 Hz e 16 KHz. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 28, n.107/108, p. 29-38, 2003.

BINDER, M. C. P.; ALMEIDA, I. M. Acidentes do trabalho: acaso ou descaso? In: MENDES, R. **Patologias do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2003.

BINDER, M. C. P.; CORDEIRO, R. Sub-registro de acidentes do trabalho em localidade do Estado de São Paulo, 1997. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 409-416, 2003.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v.19, Edição especial 1, p. 103-111, 2007.

BRAGA JR., D. Gestão da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST. In: BRASIL. Ministério da Saúde. **3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador** – Coletânea de Textos. Brasília, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras NR 4**: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. 1983a. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_04.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2010.

BRASIL. Lei nº 7.132, de 26 de outubro de 1983. Altera a Lei nº 6.099, de 12 de setembro de 1974. Dispõe sobre o tratamento tributário de arrendamento mercantil, e dá outras providências e o Decreto-lei nº 1.811, de 27 de outubro de 1980. Brasília, DF, 1983b. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7132.htm>>. Acesso em: 25 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF, 1990a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 23 fev. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras NR 17:** ergonomia (Redação dada pela Portaria MTPS nº 3.751, de 23 de novembro de 1990). Brasília, DF, 1990b. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2011.

BRASIL. Lei nº 5.316/67, com todas as alterações ocorridas posteriormente até a Lei nº 9.032/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97. 1997. Cadastro de Comunicação de Acidente de Trabalho. Disponível em: <<http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=297>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Conceito, definições e caracterização do acidente do trabalho, prestações e procedimentos.** 1999a. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/paginas_perfis/perfil_Empregador_10_04-A5.asp>. Acesso em: 31 mar. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras NR 5:** comissão interna de prevenção de acidentes – CIPA. (Texto dado pela Portaria SSST nº 08, de 23 de fevereiro de 1999). Brasília, DF, 1999b. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp>. Acesso em: 31 ago. 2010.

BRASIL. **Máquinas e acidentes de trabalho.** Brasília: MTE/SIT; MPAS. 2001a. (Coleção Previdência Social), v. 13.

BRASIL. Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).** Brasília, DF, 2001b.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, 2001c.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras NR 6:** equipamento de proteção individual (EPI). Portaria SIT n.º 25, de 15 de outubro de 2001. Brasília, DF, 2001d. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_06.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Caminhos da análise de acidentes do trabalho.** Brasília, DF, 2003.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.** Brasília, DF, 2004a.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área técnica de Saúde do (a) Trabalhador (a) – COSAT. **Política Nacional de Saúde do (a) Trabalhador (a). Proposta para Consulta Pública.** Versão Preliminar para discussão. Brasília, DF, 2004b.

BRASIL. Portaria n.º 1.125 de 6 de junho de 2005. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=30426&janela=1>. Acesso em: 23 fev. 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Notificação de acidentes do trabalho:** fatais, graves e com crianças e adolescentes. Saúde do Trabalhador. Protocolos de Complexidade Diferenciada. Brasília, DF, 2006a. (Série A. Normas e Manuais Técnicos).

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Perda Auditiva Induzida por Ruído (Pair).** Brasília, DF, 2006b. (Série A. Normas e Manuais Técnicos - Saúde do Trabalhador; 5. Protocolos de Complexidade Diferenciada).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Ministério da Previdência Social. **Acidentes de trabalho:** anuário estatístico. 2008a. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_091125-174207-726.xls>. Acesso em: 23 mar. 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Estatística de acidentes de trabalho por município.** 2008b. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_091125-174455-479.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2009.

BRASIL. O fator acidentário de prevenção - FAP – Seção 1. nº 106; 5 de junho de 2009. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jun. 2009a. Disponível em: <<http://www2.dataprev.gov.br/fap/resolucao1308.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

BRASIL. Portaria nº 2.728/GM de 11 de novembro de 2009. RENAST. 2009b. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=25085&janela=1>. Acesso em: 23 fev. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP**. 2011a. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=463>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **FAP - Fator Acidentário de Prevenção**. 2011b. Disponível em: <<http://www2.dataprev.gov.br/fap/fap.htm>>. Acesso em: 15 fev. 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Auxílio-doença acidentário**. 2011c. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=148>>. Acesso em: 14 fev. 2011.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1981.

BRENER, Jayme. **1929: a crise que mudou o mundo**. São Paulo: Editora Ática, 2002.

CALÇADOS Yukon encerra atividades em Franca. **Jornal Comércio da Franca**, Franca, 3 fev. 2009.

CAMPOS, J. G. F. de. Abertura do seminário nacional. In: SALIM, C. A.; MOTTI, M. I. F.; CORRÊA, E. (Coords). **Estatística sobre doenças e acidentes do trabalho no Brasil: situação e perspectiva**. 2000. São Paulo. Anais... São Paulo, 2000, 160 p.

CANÔAS, J. W. **Nas pegadas dos sapateiros: os sindicatos em Franca-SP**. Franca: UNESP-FHDSS: Prefeitura Municipal, 1993.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. dos S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, maio. 2006.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.

CHIACHIRI FILHO, J. **Do sertão do Rio Pardo à Vila Franca do Imperador**. Ribeirão Preto: Ribeira Gráfica e Editora Ltda, 1986.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; PEREIRA JR., A. LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, São Paulo, v.8, n.14, p. 149-62, set. 2003/fev. 2004.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **O que é Burnout ?** 1999. Disponível em: <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2011.

COHEN, T. J. Tratamento percutâneo do dedo em gatilho. **Revista Brasileira de Ortopedia**, São Paulo, v. 31, n. 8, p. 690-692, ago. 1996. Disponível em: < <http://www.rbo.org.br/materia.asp?mt=1156&idIdioma=1>> Acesso em: 7 abr. 2011.

COHN, A.; KARSCH, U. S.; HIRANO, S.; SATO, A. K. **Acidentes do Trabalho: Uma forma de violência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

COHN, A.; MARSIGLIA, R. G. Processo e Organização do Trabalho. In: ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M.; BUSCHINELLI, J. T. P. **Isto é trabalho de gente? Vida, Doença e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.

COLETA, J. A. D. **Acidentes de trabalho: fator humano; contribuições da psicologia do trabalho; atividades de prevenção**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: O modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1994.

COSTA, M. R. da. **As vítimas do capital: os acidentes do trabalho**. Rio de Janeiro: Achiamé, 1981.

COSTA, A. B. da. **Estudo da competitividade de cadeias integradas no Brasil: impactos das zonas de livre comércio**. Universidade Estadual de Campinas. Cadeia: Couro-Calçados. Nota Técnica Final, 2002.

DAL ROSSO, S.; BARBOSA, M. L.; FERNANDES FILHO, H. P. Intensidade do trabalho e acidentes. In: SILVA, J. F. da; LIMA, R. B. de; DAL ROSSO, S. (Org.). **Violência e Trabalho no Brasil**. Goiânia: Ed. UFG; Brasília: MNDH, 2001.

DAL ROSSO, S. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo do Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DAL ROSSO, S. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura (SBPC)**, v. 58, p. 31-34, 2006. Disponível em: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a16v58n4.pdf>>. Acesso em: 31 ago. 2010.

DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho!:** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEANE, P. **A revolução Industrial**. Tradução de Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.

DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução do salário. Reduzir a jornada é gerar empregos**. São Paulo, 2004.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras**. Nota Técnica. n. 31, 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade**. Nota Técnica. n. 57, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Argumentos para a discussão da redução da jornada de trabalho no Brasil sem redução do salário**. Nota Técnica. n. 66, 2008.

DIAS, E. C. Aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. **Isto é trabalho de gente**: Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1993.

ENTENDA a evolução da crise que atinge a economia dos EUA. Folha Online, São Paulo, 3 fev. 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u498060.shtml>>. Acesso em: 22 fev. 2011.

FARINELLI, M. R. **A relação entre trabalho e educação nas indústrias de calçados de Franca-SP**. 2003. 209 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2003.

FERNANDES, A. L. G.; STELMACH, R.; ALGRANTI, E. Asma ocupacional. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, Brasília, v. 32, S27-S34, 2006. Supplement 1.

FERNANDES, A. M. de O.; GUIMARÃES, Z. da S. **Saúde-Doença do Trabalhador**: um guia para os profissionais. Goiânia: AB Editora, 2007, v. 3.

FERREIRA, M. **O espaço edificado e a indústria de calçados em Franca**. 1989. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Arquitetura da Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, 1989.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FRANCO, T.; DRUCK, G. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 3, n. 2, p. 61-72, 1998.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREUD, S. **Frases do Pensador**. Disponível em: <http://pensador.uol.com.br/autor/Sigmund_Freud/>. Acesso em: 20 ago. 2010.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). **Região Administrativa de Franca**. 2011. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/iprs/analises/RAFranca.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

GERAB, W. J.; ROSSI, W. **Indústria e Trabalho no Brasil: limites e desafios**. São Paulo: Atual, 1997.

GIGANTE, M. **A fábrica é escola. Práticas Sociais e Educativas de Empresários e Trabalhadores**. 2003. 265 f. Tese (Doutorado). Universidade Federal de São Carlos, 2003.

GORINI, A. P. F.; CORREA, A. R.; SILVA, C. V. D. G. F. (Elab.) **A indústria calçadista de Franca. Área de operações industriais 1 - AO1**. 2000. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/conhecimento/relato/rs_7_ao1.pdf>. Acesso em: 20 set. 2008.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, A. Americanismo e fordismo. In: Gramsci, A. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GRAVINA, M. E. R. LER - lesões por esforços repetitivos: uma reflexão sobre os aspectos psicossociais. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 65-87, 2002.

GUIRALDELLI, R. **Ser negra na precariedade das relações de trabalho**. 2006. 235 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2006.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002.

HENNINGTON, É. A.; MONTEIRO, M. O perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho no Vale dos Sinos e o sistema de vigilância em saúde do trabalhador. **História, Ciências, Saúde** – Manguinhos, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 865-76, out.-dez. 2006.

HOBSBAWN, E. **As origens da Revolução Industrial**. São Paulo: Global, 1979.

HOLANDA, M. A.; BARROS, A. C. P. R.; HOLANDA, A. A.; MONTE, C. G.; LEITE, E. B.; XIMENES JUNIOR, L. et al. Silicose em cavadores de poços da região de Ibiapaba (CE): da descoberta ao controle. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, Brasília, v. 25, n. 1, p. 01-11, jan./fev. 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2010. Primeiros resultados**. 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em: 20 jan. 2011.

JACQUES, M. da G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 112-119, 2007. Edição Especial 1.

KANTORSKI, L. P. As transformações no mundo do trabalho e a questão da saúde - algumas reflexões preliminares. **Revista latino-americana de enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 2, p. 5-15, abr. 1997.

KAROLCZAK, A. P. B.; VAZ, M. A.; FREITAS, C. R.; MERLO, A. R. C. Síndrome do Túnel do Carpo. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 9, n. 2, p. 117-122, 2005.

KLÖCKNER, W. J. **Mutilados do trabalho**: uma análise dos aspectos profissionais e psicológicos do pós-acidente. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Assis, 2000.

KURS, R. **A expropriação do tempo**. Especial para a Folha de São Paulo. 1999. Disponível em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/journal/k/kurz2.doc>>. Acesso em: 4 mar. 2011.

LACAZ, F. A. de C. **A saúde do trabalhador**: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical. 1996. 456 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996.

LACAZ, F. A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, abr. 2007.

LANCMAN, S.; JARDIM, T. A. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 82-89, maio/ago. 2004.

LAURELL, A. C. Processo de Trabalho e Saúde. **Saúde em debate**, 1981, Vol. 11.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde-Trabalho e desgaste operário**. Tradução: Amélia Cohn; Ana Pitta-Hoisel; Ana Isabel Paraguay; Lucia Helena Barbosa. São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LEITE, M. de P. **O futuro do trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LEITE, M. de P. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIEBER, R. R. O Princípio da Precaução e a Saúde no Trabalho. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 124-134, out./dez. 2008.

LINO, D. A importância de ações efetivas no combate aos acidentes no trabalho. **Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise**, n. 15, p. 10-12, 2001. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_015c.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2009.

LOPES, A. C.; NELLI, M. P.; LAURIS, J. R. P.; AMORIM, R. B.; MELO, A. D. P. Condições de Saúde Auditiva no Trabalho: Investigação dos Efeitos Auditivos em Trabalhadores Expostos ao Ruído Ocupacional. **Arquivos Internacionais de Otorrinolaringologia**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 49-54, 2009.

LOURENÇO, E. Â. de S. O mundo do trabalho adocece. **Revista Eletrônica da RET - Rede de Estudos do Trabalho**, v. 2, n. 3, p. 1-36, 2008. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/ArtigoEdvaniaAngela.pdf>>. Acesso 31 ago. 2010.

LOURENÇO, E. Â. de S. **Na trilha da saúde do trabalhador**: a experiência de Franca/SP. 2009. 427 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2009.

LOURENÇO, E. Â. de S.; BERTANI, I. F. **A Fábrica em Casa: precarização do trabalho no setor calçadista e os reflexos para a saúde dos trabalhadores**. In: VI Seminário do Trabalho: trabalho, economia e educação no século XXI, 6., 2008. Marília. Anais.. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/edvaniaangelasouzaeirisfernbertani.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2010.

LOURENÇO, E. Â. de S.; BERTANI, I. F. A relação trabalho e saúde no setor calçadista de Franca, São Paulo. **Revista Katálisis Florianópolis**, v. 12, n. 2, p. 152-160, jul./dez. 2009.

LOURENÇO, E. Â. de S.; BERTANI, I. F. **Invisibilidade social das doenças relacionadas ao trabalho**: desafios para a reabilitação profissional. Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca. Setembro, 2010.

MACHADO, J. M. H.; MINAYO-GOMES, C. Acidentes de Trabalho: Uma Expressão da Violência Social. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 10, p. 74-87, 1994. Suplemento 1.

MACIEL, Á. C. C.; FERNANDES, M. B.; MEDEIROS, L. S. Prevalência e fatores associados à sintomatologia dolorosa entre profissionais da indústria têxtil. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 94-102, 2006.

MAENO, M.; SALERNO, V.; ROSSI, D. A. G.; FULLER, R. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER). Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort). Dor relacionada ao trabalho.** Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada. Brasília, DF, 2006.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1984. v. 2.

MARX, K. **O Capital** – Crítica da economia política. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987. v. 1.

MARZIALE, M. H. P.; ROBAZZI, M. L. C. O trabalho de enfermagem e a ergonomia. **Revista latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 6, p. 124-127, dez. 2000.

MATTOSO, J. A **Desordem do Trabalho**. Editora Página Aberta, 1995.

MAZZUCHELLI, F. A crise em perspectiva: 1929 e 2008. **Novos Estudos**, v. 82, p. 57-66, nov. 2008.

MELZER, A. C. de S. Fatores de risco físicos e organizacionais associados a distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho na indústria têxtil. **Fisioterapia e Pesquisas**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 19-25, 2008.

MENDES, R. O impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde de trabalhadores. I. Morbidade. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 22, n. 4, p. 311-326, 1988.

MENDES, R. Asbesto (amianto) e doença: revisão do conhecimento científico e fundamentação para uma urgente mudança da atual política brasileira sobre a questão. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 7-29, jan./fev. 2001.

MENDES, A. M.; TAMAYO, Á. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico-USF**, Itatiba, SP, v.6, n.1, p.39-46, jan./jun. 2001.

MENDES, J. M. R. **O verso e o averso de uma história**: o acidente e a morte no trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003a.

MENDES, J. M. R. O acidente e a morte no trabalho: o verso e o averso de uma história e a construção social de sua invisibilidade. In: CODO, W.; JACQUES, M. G. **Saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2003b.

MERLO, Á. R. C. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. In: JERUSALINK, A.; MERLO, Á. R. C. **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, p. 271-278, 2000.

MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, jan./abr. 2007.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento-pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MINAYO-GOMES, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 13 (Supl. 2), p. 21-33, 1997.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 411-421, 1999.

MINAYO-GOMEZ, C.; LACAZ, F. A. de C. Saúde do trabalhador: novas - velhas questões. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

MORAES NETO, B. R. As forças produtivas em Marx e o surpreendente século XX. **Encontro Nacional de Economistas Marxistas**, 1, 2007. Curitiba. Anais... Curitiba: [S.l.], 2007.

MORENO, C. R. de C.; FISCHER, F. M.; ROTENBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 34-46, 2003.

MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 2, p. 255-261, mar./abr. 2005.

NAVARRO, V. L. **A produção de calçados de couro em Franca (SP): a reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho**. 1998. 301 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 1998.

NAVARRO, V. L. O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 71, n. 2, p. 32-41, 2003.

NAVARRO, V. L. Reestruturação Produtiva e precarização do trabalho na indústria de calçados no Brasil. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL LA OBRA DE CARLOS MARX Y LOS DESAFIOS DEL SIGLO XXI. 2., 2004. Havana. Anais... Havana: [S.l.], 2004. Disponível em: <http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/navarro_290204.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2008.

NAVARRO, V. L. **Trabalho e trabalhadores do calçado: a indústria calçadista de Franca (SP): das origens artesanais à reestruturação produtiva**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

NAVARRO, V. L.; ALESSI, N.P.; LIMA, M. da G. A violência no Trabalho e a Saúde do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva no Brasil. In: SILVA, J. F. da; LIMA, R. B. de; DAL ROSSO, S. (Org.). **Violência e trabalho no Brasil**. Goiânia: Ed. UFG; Brasília: MNDH, 2001.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007.

NOGUEIRA, D. D.; CERTAIN, D. A.; UESUGUI, S. J.; KOGA, R. K.; RIBEIRO, H. P. Asbestose no Brasil: um risco ignorado. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 9, p. 427-432, 1975.

OLIVEIRA, C. A. B. de. **Processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas: Unicamp, 2003.

OLIVEIRA, J. C. de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 03-12, 2003.

OLIVEIRA, E. **Toyotismo no Brasil**: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

OLIVEIRA, P. R. A. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP e o fator acidentário de prevenção – FAP**: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. 2008. 244 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PAIM, P. “**O cidadão no legislativo**” [pronunciamentos]. 2007. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/PAULOPAIM/pages/pronunciamentos/2007/18052007.htm>>. Acesso em: 23 mar. 2009.

PALERMO, Alfredo. **A Franca**: apontamentos sobre sua história, suas instituições e sua gente. Franca, s. ed., 1980.

PANTALEÃO, S. F. **EPI - Equipamento de Proteção Individual**: não basta fornecer é preciso fiscalizar. 2010. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2011.

PARAGUAY, A. I. B. B. Da Organização do Trabalho e Seus Impactos sobre a Saúde dos Trabalhadores. In: MENDES, R. **Patologias do Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2002.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEREIRA, W. P. **24 de outubro de 1929**: a queda da Bolsa de Nova York e a Grande Depressão. São Paulo: Companhia Editorial Nacional, 2006.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. 3. ed. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

PRAZERES, T. J. **Na costura do sapato, o desmanche das operárias**: um estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca (SP). 2010. 196 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2010.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RANNEY, D. **Distúrbios osteomusculares crônicos relacionados ao trabalho**. Tradução de Silvia M. S. São Paulo: Roca, 2000.

RIBEIRO, C. V. dos S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2. sem. 2004.

RIOUX, J. P. **A revolução industrial 1780-1880**. Tradução de Waldirio Bulgarelli. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1975.

RUAS, R. Difusão de novos paradigmas da produção industrial: convergências e especificidades em dois segmentos industriais. **Ensaio FEE – Fundação de Economia e Estatística**, Porto Alegre, v. 1, n. 11, p. 102-123, 1990.

SALIM, C. A. (Coord.). **Estatística sobre doenças e acidentes do trabalho no Brasil**: situação e perspectiva. Anais... Seminário Nacional. São Paulo, 06 a 08 de novembro de 2000.

SALIM, C. A. Doenças do trabalho, exclusão, segregação e relações de gênero. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 11-24, 2003.

SAMPAIO, M. H. A. de. Crise afeta o setor calçadista no ano de 2005. **Indic. Econ. FEE - Fundação de Economia e Estatística**, Porto Alegre, v. 34, n. 1, p. 23-30, jul. 2006.

SANTANA, V.; MAIA, A. P.; CARVALHO, C.; LUZ, G. Acidentes de trabalho não fatais: diferenças de gênero e tipo de contrato de trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 481-493, mar./abr. 2003.

SANTANA, V. S.; ARAÚJO-FILHO, J. B.; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, P. R.; BARBOSA-BRANCO, A. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 1004-1012, 2006.

SARTORI, E. Trabalho infantil em Franca: um laboratório das lutas sociais em defesa da criança e do adolescente. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, p. 253-278, jan./jun. 2006.

SATO, L. LER: objeto e pretexto para a construção do campo trabalho e saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 147-152, jan-fev, 2001.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 1147-1166, set./out. 2002.

SCHAFF, A. **A sociedade informática**: as conseqüências sociais da segunda revolução industrial. Tradução: Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. São Paulo: Editora UNESP: Brasiliense, 1990.

SCHMIDT, M. L. G. Algumas reflexões sobre a influência de aspectos de organização do trabalho na gênese de um acidente de trabalho. **Psicologia para a América Latina**, México, n. 7, p. 01-15, ago. 2006.

SECRETARIA MUNICIPAL DE FRANCA. CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR. **Acidentes de Trabalho 2004-2006**: Dados Estatísticos. Franca, 2006 e 2008.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho. In: Mendes, R. **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2002. p. 1141-1182.

SELIGMANN-SILVA, E. **Saúde mental no trabalho contemporâneo**, 2009. Disponível em: <[HTTP://www.consultoriadesenvolverh.com.br/artigos/edith_seligmann_silva.pdf](http://www.consultoriadesenvolverh.com.br/artigos/edith_seligmann_silva.pdf)>. Acesso em: 30 agost. 2010.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Por dentro das normas. Manual básico de saúde e segurança do trabalho para as micro e pequenas indústrias de calçados**. São Paulo, 200–.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI). **Manual de segurança e saúde no trabalho para indústria calçadista**. São Paulo, 2002.

SILVA, A. M. V. M. da. **Indústria calçadista e globalização: o caso de Franca-SP.** 1998. 115 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 1998.

SILVA, G. G. J.; SOUZA, M. L. P. de; GOULART Jr. E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 34, n. 119, p. 79-87, 2009.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA (SINDIFRANCA). **Resenha Estatística – abril 2010.** 2010. Disponível em: <<http://www.sindifranca.org.br/downloads/Resenha%20Estat%C3%ADstica%20Abril%202010C.pdf>>. Acesso em: 19 maio 2010.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA (SINDIFRANCA). **Resenha Estatística. Janeiro 2011.** 2011. Disponível em: <<http://www.sindifranca.org.br/downloads/Resenha%20Estatística%20Janeiro%202011.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2011.

SUZIGAN, W. (Org.). **Sistemas produtivos locais no Estado de São Paulo: o caso da indústria de calçados de Franca** (relatório Preliminar). Contrato IPEA/PNUD e Instituto de Economia/ UNICAMP, Campinas, 2000.

TAVARES, M. A. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho.** São Paulo: Cortez, 2004.

TELES, J. R. **Estratégia de sobrevivência dos desempregados da indústria calçadista de Franca-SP.** 2001. 189 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2001.

TOMAZINI, M. L. V. **A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP).** 2003. 312 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2003.

TOSI, P. G. **Capitais no interior: Franca e a história da indústria coureiro-calçadista (1860-1945).** 1998. 276 f. Tese (Doutorado) – Universidade de Campinas, Campinas, 1998.

TUMOLO, P. S. Metamorfoses no mundo do trabalho: revisão de algumas linhas de análise. **Educação e Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 331-348, ago. 1997.

VERTHEIN, M. A. R.; MINAYO-GOMEZ, C. A construção do sujeito-doente em LER. **História, Ciências, Saúde**, Manguinhos, v. 7, n. 2, p. 327-345, jul./out. 2000.

VILELA, R. A. G.; IGUTI, A. M.; ALMEIDA, I. M. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 570-579, mar./abr. 2004.

VOLPATO, M. A inovação tecnológica transformando o trabalho. **Gestão: Revista Científica de Administração/ Unidade de Ensino Superior Expoente**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 41-51, 2003.

WÜNSCH FILHO, V. Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil: estrutura e tendências. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 41-51, jan./mar. 1999.

WÜNSCH FILHO, V. Perfil Epidemiológico dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 103-117, abr./jun. 2004.

ZOCCHIO, A. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1992.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Dados Pessoais

Nome: _____ Idade: _____ Sexo: () M () F
 Estado Civil: () Casado () Solteiro () Divorciado () Amasiado
 Filho: () Sim () Não Quantos: _____
 Onde o Sr (a) Nasceu? _____
 Com que idade veio para a cidade de Franca? Qual o motivo? _____
 Escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Fundamental Incompleto
 () Ensino Médio () Ensino Médio Incompleto
 () Ensino Superior () Ensino Superior Incompleto. Qual o curso? _____
 () Curso Técnico. Qual o curso técnico que o Sr (a) fez? Onde fez? _____
 Telefone de contato: _____
 Qual é a sua profissão? _____

2) Histórico de Trabalho

Com que idade que o Sr (a) começou a trabalhar? _____
 Quais atividades em que o Sr (a) já trabalhou? _____
 Quando começou a trabalhar com calçado? _____
 Começou em que função? _____

3) Trabalho Atual

Onde o Sr (a) trabalha atualmente? _____
 Qual foi seu último emprego? *Em caso de estar desempregado nesse momento*
 Qual é a sua função? _____
 Como é realizado o seu trabalho? Como o Sr (a) faz? _____
 Qual o tempo nessa função? _____
 Qual o tempo que o Sr (a) está na empresa? _____
 O Sr (a) é registrado nesta empresa? Sempre trabalhou registrado ao longo da sua vida?
 Qual é o seu salário? Ganha por peça? Como é isto? _____
 Qual o porte da empresa em que o Sr (a) trabalha? Quantos funcionários tem?
 Essa empresa produz o sapato todo ou só partes?
 Como é dividido o trabalho, nessa fábrica, para produzir o calçado?
 Como é o ritmo de trabalho na empresa? E como é a rotina na sua casa?
 A que horas o Sr (a) entra e sai do trabalho?
 Qual seu horário de almoço? Onde almoça?
 Durante a jornada de trabalho há pausas? Para que servem?
 Na fábrica, há a Ginástica Laboral? Em que horas que ela ocorre? Quantas vezes?
 Todos os trabalhadores participam? É obrigatório?
 Na empresa há horas extras? O Sr (a) faz em média quantas horas extras por semana? O Sr (a) recebe por essas horas?
 O Sr (a) já levou algum trabalho para terminar em casa?
 O Sr (a) trabalha na esteira?
 O Sr (a) observou mudanças no trabalho nas fábricas nos últimos anos? Quais as mudanças?

Quais as condições do maquinário?

Como é o ambiente físico do trabalho, em relação a: iluminação, espaço, conforto, ruído, temperatura, produtos químicos.

Quais atividades que são feitas em pé? Sempre foram assim?

Quais os equipamentos de segurança o Sr (a) usa no seu trabalho?

Qual o transporte que o Sr (a) utiliza para ir ao trabalho? Há muitos acidentes de trajetos?

4) Sobre o Acidente e Doença do Trabalho

Em quais atividades mais ocorrem acidentes? Que tipo de acidente?

E as doenças provocadas pelo trabalho, quais são as que mais ocorrem?

Como os acidentes e doenças do trabalho são prevenidos na empresa?

A empresa tem a CIPA?

Há palestras sobre riscos e prevenção de acidentes de trabalho na empresa? Como são realizados?

Como são os EPIs? O que o Sr (a) acha deles?

Na empresa há treinamentos técnicos e de segurança?

5) Sobre o Acidente de Trabalho

Qual a data do acidente?

Como foi que ocorreu o acidente?

O que o Sr (a) estava fazendo no momento do acidente?

Para o Sr (a) quais foram as causas do acidente de trabalho?

Há muitos acidentes desse tipo? O sr (a) conhece algum caso?

Que horas ocorreu o acidente?

O que aconteceu logo após o acidente? Quais foram as providências tomadas?

Como foi o atendimento médico?

Foi aberta a CAT? Por quem foi aberta? Onde foi aberta? Por quê?

O Sr (a) teve algum tipo de problema com a empresa em que o Sr (a) trabalha em relação ao reconhecimento de seu acidente?

Qual foi a parte do corpo atingida?

Qual o tipo de lesão?

Teve afastamento? Quanto tempo?

O Sr (a) precisou fazer perícia médica? Como foi feita?

Quais foram as medidas de intervenção adotadas para a sua recuperação?

Como o Sr (a) se sentiu com o acidente? E como se sente hoje, após o acidente?

E sua família, como reagiu?

E seus colegas de trabalho, como reagiram ao acidente?

O acidente interferiu na sua vida? De que forma? *Em relação às tarefas domésticas, ao próprio trabalho, lazer, descanso*

Se voltou a trabalhar:

Como foi a volta ao trabalho?

Como foi recebido pelos colegas?

O Sr (a) voltou para a mesma função que executava antes do acidente?

Quais os cuidados que hoje o Sr (a) está tomando?

O Sr (a) está fazendo algum tipo de tratamento após o acidente?

O Sr (a) já sofreu algum acidente do trabalho anteriormente?

O Sr (a) já teve outros acidentes ou doença do trabalho nessa empresa? Qual? Quando foi que ocorreu?

Ocorreu algum tipo de processo jurídico em relação a esse acidente?

6) Sobre a Doença

Qual é a doença?

Quais os sintomas que o Sr (a) teve até ser diagnosticada tal doença?

Há quanto tempo sente esses sintomas?

Como foi o reconhecimento da doença?

Quais forma as causas da doença?

Qual a parte do corpo atingida?

Qual o tipo de lesão?

Foi aberta a CAT? Por quem foi aberta? Onde foi aberta? Por quê?

O Sr (a) teve algum tipo de problema com a empresa em que o Sr (a) trabalha em relação ao reconhecimento de sua doença?

Teve afastamento? Quanto tempo?

O Sr (a) precisou fazer perícia médica? Como foi feita?

Quais foram as medidas de intervenção adotadas para a sua recuperação?

Como o Sr (a) se sentiu com o seu problema (doença)

O Sr (a) já está recuperado?

Como se sente hoje, após o problema?

E sua família, como reagiu?

E seus colegas de trabalho, como reagiram ao acidente?

Esse problema interferiu na sua vida? De que forma? *Em relação às tarefas domésticas, ao próprio trabalho, lazer, descanso*

Se voltou a trabalhar:

Como foi a volta ao trabalho?

Como foi recebido pelos colegas?

O Sr (a) voltou para a mesma função que executava antes de seu problema?

Quais os cuidados que hoje o Sr (a) está tomando?

O Sr (a) está fazendo algum tipo de tratamento após o diagnóstico de sua doença?

O Sr (a) já teve alguma outra doença do trabalho anteriormente?

O Sr (a) já teve outros acidentes ou doença do trabalho nessa empresa? Qual? Quando foi que ocorreu?

Ocorreu algum tipo de processo jurídico em relação a esse acidente?

Os trabalhadores que se acidentam ou adoecem em Franca possuem que tipo de assistência? Onde costumam buscar ajuda?

7) Opiniões do trabalhador

O que o Sr (a) pensa sobre seu trabalho?

O Sr. (a) vê alguma relação entre o trabalho das pessoas e a sua saúde?

Qual a sua perspectiva de futuro?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar do estudo “*Acidentes e doenças do trabalho na indústria de calçados de Franca-SP: contribuições para o desenvolvimento de políticas de prevenção, proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores*”. Os avanços na área da saúde ocorrem através de estudos como esse e, por isso, sua participação é importante. Trata-se de uma pesquisa que busca investigar as ocorrências de acidentes e doenças relacionados ao trabalho que acometem os trabalhadores calçadistas de Franca-SP.

Caso você participe, será necessária apenas a sua disponibilidade para responder as perguntas de um questionário.

Você poderá ter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. É também garantido o sigilo a respeito das informações prestadas: seu nome ou qualquer outra informação que permita sua identificação não serão revelados em qualquer momento do estudo ou em publicações posteriores.

Eu, _____, portadora de Carteira de Identidade RG nº _____/_____, compreendi a utilidade do estudo e qual procedimento a que serei submetido (a). A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo e que sou livre para, a qualquer momento interromper, sem justificativas minha participação. Tenho ciência que não terei quaisquer despesas e que, por minha participação, não receberei qualquer quantia em dinheiro ou qualquer outra vantagem. Autorizo que as entrevistas sejam gravadas, para que não se deixe passar nada do que foi conversado e que pode ser importante para a pesquisa. Estou ciente que o presente estudo tem finalidade de pesquisa e que os dados obtidos virão a ser utilizados em publicações científicas, sem que as pessoas participantes sejam identificadas.

Declaro que concordo em participar desse estudo e que todas as minhas dúvidas foram esclarecidas. Recebi uma das vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando a outra, sob domínio da pesquisadora responsável.

Franca, ____/_____/____

Assinatura do voluntário ou seu responsável legal

Pesquisadora responsável
Dathiê de Mello Franco

Orientadora
Profa. Dra. Vera Lucia Navarro

ANEXO A: Aprovação do Comitê de Ética do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA
DE RIBEIRÃO PRETO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

www.hcrp.fmrp.usp.br

Ribeirão Preto, 08 de julho de 2009

Ofício nº 2162/2009
CEP/MGV

Prezadas Senhoras,

O trabalho intitulado **"ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CALÇADOS DE FRANCA-SP: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS DE PREVENÇÃO, PROTEÇÃO E RECUPERAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES"** foi analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, em sua 290ª Reunião Ordinária realizada em 06/07/2009 e enquadrado na categoria: **APROVADO, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**, de acordo com o Processo HCRP nº 5115/2009.

Este Comitê segue integralmente a Conferência Internacional de Harmonização de Boas Práticas Clínicas (IGH-GCP), bem como a Resolução nº 196/96 CNS/MS.

Lembramos que devem ser apresentados a este CEP, o Relatório Parcial e o Relatório Final da pesquisa.

Atenciosamente.

DRª MARCIA GUIMARÃES VILLANOVA
Vice-Coordenadora do Comitê de Ética em
Pesquisa do HCRP e da FMRP-USP

Ilustríssimas Senhoras

DATHIÊ DE MELLO FRANCO

PROFª DRª VERA LUCIA NAVARRO (Orientadora)

Depto. de Medicina Social