

SÉRGIO HASS

**O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO TÉCNICO DE
SEGURANÇA DO TRABALHO FRENTE À ORGANIZAÇÃO
DO TRABALHO PÓS-FORDISTA**

Dissertação de Mestrado apresentada à Comissão de Pós-Graduação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Educação, na área de concentração de Políticas, Administração e Sistemas Educacionais.

Orientador: Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani.

**Campinas
2012**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA
DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO/UNICAMP
GILDENIR CAROLINO DANTOS – CRB-8ª/5447

H275s Hass, Sérgio, 1953-
O sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho frente a organização do trabalho pós-fordista / Sérgio Hass. – Campinas, SP: [s.n.], 2012.

Orientador: José Roberto Montes Heloani.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

1. Segurança do trabalho. 2. Saúde e trabalho. 3. Técnico especializado. 4. Prevenção de acidentes. 5. Educação. I. Heloani, José Roberto Montes. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação. III. Título.

12-062/BFE

Informações para a Biblioteca Digital

Título em inglês The psychological distress of occupational safety technician facing the post-fordist work organization

Palavras-chave em inglês:

Occupational safety
Health and work
Specialized technician
Accident prevention
Education

Área de concentração: Políticas, Administração e Sistemas Educacionais

Titulação: Mestre em Educação

Banca examinadora:

José Roberto Montes Heloani (Orientador)
Evaldo Piolli
Eduardo Pinto e Silva

Data da defesa: 12/04/2012

Programa de pós-graduação: Educação

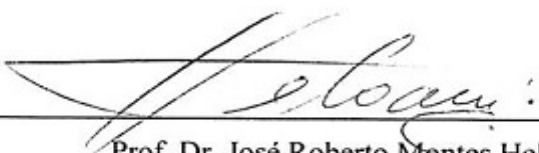
e-mail: hass@ifsc.edu.br

SÉRGIO HASS

**O SOFRIMENTO PSÍQUICO DO TÉCNICO DE
SEGURANÇA DO TRABALHO FRENTE À ORGANIZAÇÃO
DO TRABALHO PÓS-FORDISTA**

Esta dissertação foi julgada adequada à obtenção do título de Mestre em Educação e aprovado em sua forma final pelo Curso de Mestrado da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas.

Campinas, 12 de abril de 2012.



Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani

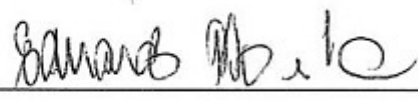
Orientador

Universidade Estadual de Campinas



Prof. Dr. Evaldo Piolli

Universidade Estadual de Campinas



Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva

Universidade Federal de São Carlos

RESUMO

HASS, Sérgio. *O sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho frente à organização do trabalho pós-fordista*. 2012. 106p. Mestrado (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Campinas, 2012.

A presente pesquisa visa investigar a atuação do técnico de segurança do trabalho nos ambientes das organizações que contratam, por força de lei, este profissional prevencionista e por extensão, identificar os obstáculos por ele encontrados nas ações inerentes à profissão. Os referenciais teóricos que se utilizou são encontrados na literatura de autores que analisaram as relações de trabalho com ênfase nos transtornos mentais e sua estreita ligação com a organização do trabalho. Autores como Dejours, Dubar, Ciampa, Bourdieu, Pagès, Goffman, Heloani e, ainda outros, debruçaram-se exaustivamente nos estudos para melhor compreender a construção da identidade de uma pessoa e as patologias nele desenvolvidas pelo sofrimento diário devido ao trabalho. A estratégia metodológica buscou reunir os elementos coletados em categorias temáticas que identificam óbices de profissionais cuja prevenção contra acidentes seria o elemento fundamental da atividade do trabalho do técnico de segurança. Para buscar essa categorização, utilizou-se a técnica de análise temática a partir da fala de dezoito entrevistados, todos técnicos de segurança do trabalho, a maioria em atividade em empresas da região metropolitana de Florianópolis. Os resultados constatados evidenciam claramente a questão do custo econômico como perturbador das ações de prevenção de acidentes; revelou a priorização da produção em detrimento da capacitação e, com muita preocupação, trouxe à tona a questão da fragilização da identidade que pode trazer sérias consequências à saúde mental desses profissionais.

Palavras-chave: segurança do trabalho; saúde no trabalho; técnico de segurança do trabalho; prevencionismo, educação.

ABSTRACT

The psychological distress of occupational safety technician facing the post-Fordist work organization.

This research aims to investigate the performance of technical work safety in environments of organizations that contract, by law, this professional prevention and by extension, identify the obstacles he found in the actions in her profession. The theoretical frameworks that are used in the literature of authors who studied labor relations with emphasis on mental disorders and their close connection with the organization of work. Authors such as Dejours, Dubar, Ciampa, Bourdieu, Pagès, Goffman, Heloani and still others, pored extensively in studies to better understand the formation of the identity of a person and the conditions it developed by daily suffering because of work. The strategy sought to gather the information collected in thematic categories that identify obstacles of professionals which occupational accidents prevention should be the main element of the work activity of this technician. To seek this categorization, we used the analysis technique based on speech eighteen respondents, all technical security work, mostly in business activity in the metropolitan region of Florianópolis. The observed results clearly show the question of economic cost as disruptive of prevention of accidents; revealed the prioritization of production at the expense of training and, with great concern, raised the question of the fragility of identity that can have serious health consequences mental of these professionals.

Keywords: Job security, occupational health, occupational safety technician; prevention, education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: Total de Acidentes.....	02
Gráfico 2: Total de Acidentes.....	49
Gráfico 3: Incapacidade permanente.....	49
Gráfico 4: Doenças Ocupacionais.....	49
Gráfico 5: Óbitos.....	49
Quadro 1: Cadastramento de Cursos Técnicos de Segurança do Trabalho.....	47
Quadro 2: Menções dos vários órgãos imbuídos na proteção aos trabalhadores.....	55

SUMÁRIO

RESUMO.....	v
ABSTRACT	vi
INTRODUÇÃO	1
1.1 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO	5
1 O MUNDO DO TRABALHO – TRANSIÇÕES (AINDA) INQUIETANTES	8
1.1 DAS AGLOMERAÇÕES PRIMITIVAS ÀS COMUNIDADES MEDIEVAIS.....	9
1.2 DA ERA FEUDAL PARA ERA DA MODERNIDADE	13
1.3 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	14
1.4 O PROCESSO DE TRABALHO IDEALIZADO POR TAYLOR	17
1.5 AS CONCEPÇÕES DE FORD, ADAM SMITH E KEYNES	21
1.6 A VOLTA DO LIBERALISMO, AGORA NEO-LIBERALISMO	22
1.7 A TRANSIÇÃO PARA UM NOVO MODELO DE ACUMULAÇÃO.....	23
2 A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHADOR	29
2.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DA HISTÓRIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO MUNDO.....	29
2.2 A SEGURANÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XX	33
2.3 MARCOS SIGNIFICATIVOS DA HISTÓRIA DO PREVENCIÓNISMO NO BRASIL.....	35
2.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS NORMAS	39
REGULAMENTADORAS	39
2.5 SOBRE O TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO.....	41
2.6 A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PREVENCIÓNISTAS NO BRASIL.....	45
2.7 A SEGURANÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	48
3 O MÉTODO	56
3.1 OBJETIVOS.....	56
3.1.1 Objetivo geral.....	56
3.1.2 Objetivos específicos.....	56
3.2 PRESSUPOSTOS.....	57
3.3 O LOCAL DA PESQUISA	57

3.4 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	59
3.5 AS ENTREVISTAS	60
3.5.1 O acesso aos entrevistados	62
3.5.2 Procedimentos da pesquisa	62
3.5.3 O número de entrevistados	63
3.5.4 Os critérios de seleção dos entrevistados	64
3.5.5 A análise das entrevistas	65
3.5.6 Síntese das entrevistas	66
4 REFERENCIAIS TEÓRICOS	69
4.1 A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE	69
4.2 A IDENTIDADE E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO	79
4.3 ANÁLISES TEMÁTICAS DOS DEPOIMENTOS.....	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	107

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa investiga a atuação do técnico de segurança do trabalho nos ambientes das organizações que contratam este profissional prevencionista¹ e, por extensão, identificar os obstáculos por eles encontrados nas ações inerentes à profissão.

Desde a última década do século passado, no período compreendido entre os anos de 1990 e 2000, conforme dados do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, as estatísticas² de acidentes de trabalho no Brasil, ano após ano, vêm registrando movimento de regressão dos totais de acidentes, ainda que em pequenos percentuais, mas, sobretudo, diminuições sempre animadoras. Por outro lado, os dados mostram também uma incômoda coluna de óbitos registrados, em média, dez por dia.

Surpreendentemente, numa tendência oposta, a partir da primeira década do século XXI, já no ano de 2002, os órgãos governamentais contabilizavam um crescimento nos números de acidentes de trabalho, ao passo que o número de óbitos vinha se mantendo estabilizado e os casos de invalidez permanente apresentassem diminuição. Tais registros levam à conclusão de que a maior incidência de acidentes ocasionou afastamentos temporários dos empregados. Os índices de estabilização do número de óbitos, contudo, não se configurava em nenhum sucesso, pois continuavam ocorrendo em torno de dez fatalidades diárias.

Comparado ao ano de 2008, houve no país, em 2009, uma redução de 4,4% no número total de acidentes de trabalho. Caso se faça uma análise desses dados por região, provavelmente se constatará que as diminuições ocorreram somente nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste do país. Enquanto na região Norte o quadro manteve-se praticamente inalterado, na região Nordeste, a exemplo dos anos anteriores, ainda se evidenciou a continuação do índice de crescimento deste total de acidentes de trabalho.

Entretanto, manchetes de destaque de diminuição de ocorrências de anormalidades envolvendo trabalhadores no ano de 2009, último ano de apuração pelo MPAS, não ameniza em

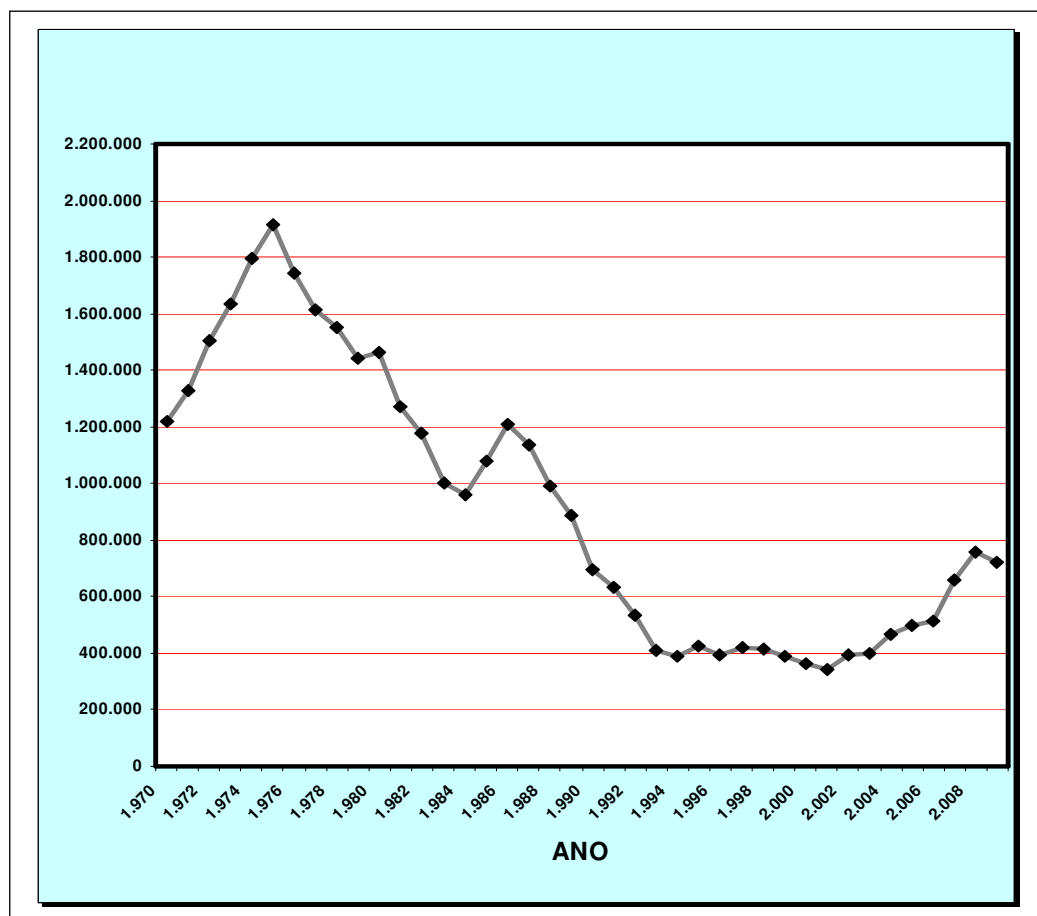
¹ Profissional prevencionista – trata-se de profissional que busca, em tempo integral, a implementação de práticas de prevenção de acidentes no ambiente de trabalho, seja através de sistemas operacionais de proteção, ou através de equipamentos de proteção, individual ou coletiva, ou ainda na conscientização dos subordinados para a adoção de atitudes pró-ativas de segurança no trabalho.

² Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=989>

hipótese nenhuma, o elevado infortúnio que atinge uma parcela do contingente laboral e, por consequência, estende o prejuízo às famílias, consideradas como o refúgio afetivo e espaço de liberação de emoções e lamentações. Paralelamente, também estende as consequências ao empregador, à sociedade e ao país, estes, entretanto, praticamente imunes aos aspectos emocionais.

Se forem considerados os registros iniciados em 1970 – vide gráfico a seguir – fica-se aparentemente animado, dado que de 1976 até o ano 2001, a totalidade de acidentes de trabalho mostrou sinais de arrefecimento; houve um declínio gradativo dos números que retratam uma das realidades da segurança dos empregados nas suas jornadas de trabalho.

Gráfico 1: Total de Acidentes.



Fonte: TEM/RAIS; MPS/AEPS, disponibilizado no Anuário Brasileiro de Proteção 2011.

Dados de 2008 conforme última revisão da Previdência divulgada em novembro de 2010.

Dados de 2009 são preliminares e estão sujeitos a correções. Disponível em: http://www.protecao.com.br/site/content/materias/materia_detalhe.php?id=JyjbAA, acesso em 11 de outubro de 2011.

São indicadores de que houve a possibilidade de uma gama de ações que trouxeram correções nos fatores responsáveis pelos infortúnios dos trabalhadores em seu campo de atuação. Porém, com os números que se sucederam nos anos seguintes, ou seja, durante a primeira década deste século, ficou-se intrigado, principalmente por se atuar como professor na formação de discentes com a habilitação profissional de técnico de segurança do trabalho. O aluno é preparado para um futuro bem próximo – é possível concluir o curso em três semestres letivos – exercer a profissão que tem, entre outras tarefas, a responsabilidade de zelar pela saúde dos empregados. A dúvida residia quanto ao verdadeiro êxito desse profissional na sua atuação. Além disso, constata-se um aumento na oferta de cursos específicos para esta habilitação. Ora, se a oferta desses cursos sofreu um incremento, isso garante mais profissionais disponíveis no mercado. E o mercado vem absorvendo esses profissionais? Ou melhor, o mercado tem procurado e tem necessidade desses profissionais? Talvez esta investigação demande uma avaliação mais detalhada e, no presente estudo, não se analisará essa questão.

Como fato histórico e, particularizando para a região metropolitana da capital catarinense, em 1990 a primeira instituição a ofertar o curso técnico de Segurança do Trabalho foi a escola de ensino profissionalizante da rede federal de ensino, portanto, uma escola pública. Somente a partir de 2003 outras escolas passaram a oferecer o curso, como foi o caso das escolas do Sistema “S”, no município vizinho de São José e, anos depois, na capital. Recentemente duas escolas privadas, ambas localizadas em Florianópolis, também passaram a oferecer este curso.

Com a deficiência quanto ao *feed-back* de egressos do curso técnico de Segurança do Trabalho da instituição de ensino onde se atua, por falta de um instrumento que fizesse o acompanhamento destes egressos, decidiu-se então, iniciar um processo investigativo que revelasse nuances (ou nuances) escondidas, pouco visíveis para o público, talvez não reveladas por medo, ou até por vergonha de si mesmo, das suas condições de trabalho a que estão expostos, e o que estes efetivamente conseguem executar quanto à prevenção de acidentes e à proteção da saúde e da integridade física e mental do trabalhador.

Em verdade, após várias publicações referentes ao desconfortável número de acidentados no trabalho e, após alguns pressupostos iniciais, busca-se ouvir os egressos em atividade na profissão. As fontes de investigação não ficaram restritas aos profissionais egressos da escola da rede pública federal, tendo sido ouvidos também técnicos que concluíram o curso em outras escolas.

Percebeu-se no decorrer das entrevistas que algumas características, já imaginadas na fase inicial do projeto, foram confirmadas, uma vez que já se vinha acompanhando relatos de alunos referentes a um período de estágio curricular obrigatório em empresa ou instituição que utilize processos ou sistemas que gerem riscos ao trabalhador. Entretanto, outra característica veio à tona, relacionada à identidade do indivíduo, na função de técnico de segurança do trabalho.

A identidade desse técnico se configurará como o foco primordial da presente pesquisa. O seu Eu mostrou-se muitas vezes sufocado pela falta de autonomia, impedindo-o, por exemplo, na implementação de medidas de prevenção de acidentes; em alguns depoimentos percebe-se nitidamente a sua insatisfação, principalmente ao cotejar os conhecimentos adquiridos na escola com a realidade existente no mundo do trabalho. Ressaltam-se ainda as questões de responsabilidade do técnico quanto ao cumprimento da legislação prevista que, em outras palavras, pode-se dizer que o técnico está ciente do obrigatório cumprimento, por parte do empregador, das normas regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho. Também os empregados devem se adequar às exigências desses textos normativos. Nestes aspectos, principalmente “do não cumprimento da lei”, é que são identificados os óbices e, a repetição desses óbices acaba gerando sofrimento. O sofrimento mental resultante da organização do trabalho e da rotina encalacrada contra a realização do que é legalmente considerado obrigatório, revela o duelo entre a vontade e o desejo do trabalhador – o técnico – versus a vontade, o comando da chefia, por extensão, do empregador. Também os empregados, em muitos casos, por não terem a consciência de que as medidas de prevenção e de proteção são destinadas para o seu próprio bem-estar, instalam um clima de certa animosidade, dada à impotência do técnico em não conseguir aplicar os seus conhecimentos.

O técnico de segurança do trabalho está fortemente ligado à identidade de seu papel, tentando de várias formas atender ao que dele se espera e, muitas vezes, não percebe que a insatisfação e consequente sofrimento é fruto da reposição sistemática de impotência e, assim, não consegue superar as contradições entre o que é certo e quer fazer, mas é impedido de fazê-lo.

Em sua obra *Dejours* (1992, p. 62) relata que “o sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação e acha como resposta apenas sua insatisfação. Não são somente as exigências psíquicas do trabalho que fazem surgir o

sofrimento, mas também a certeza de que o nível exigido de insatisfação não pode mais diminuir”.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

Os relatos abordados no primeiro capítulo, apesar de já inúmeras vezes citados em publicações acadêmicas, como também por autores em suas obras literárias, pretende intencionalmente levar ao conhecimento dos leitores que se interessarem em conhecer o presente trabalho, os detalhes da história humana e as transições ocorridas ao longo do tempo. Entendendo-se que, dentre estes, estarão jovens que ainda os desconhecem e certamente indivíduos que, embora nascidos e tenham construído a sua identidade no século passado, ainda não tiveram a oportunidade de ter contato com os aspectos inquietantes da evolução do ser social ao longo da história da existência da vida humana e, também, com todo o processo de relação entre o homem e a natureza, bem como a relação dos homens entre si. De acordo com a tese de Marx e Engels, a evolução histórica da sociedade se deu e se dá pelo confronto entre diferentes classes sociais decorrentes da “exploração do homem pelo homem”.

Dada à complexidade da relação entre os homens que compõem uma sociedade, optou-se por destacar neste capítulo algumas das características das relações de trabalho que envolvem o empregador – representante do capital – e o trabalhador – representante da força de trabalho, necessária para o trabalho em si. Dessa forma permitiria aos leitores uma oportunidade de se envolverem criticamente, de ter a oportunidade de interpretar e compreender a realidade do ponto-de-vista em que o trabalho é submetido aos mandos do capital. Em outras palavras, o capital apropria-se do saber e do fazer e como fazer do trabalhador que deve unicamente pensar e agir para o capital, para a produtividade.

Tem-se a pretensão de provocar alguma transformação em seu íntimo, algum *insight* que desencadeie um processo reflexivo quanto a sua condição de participante do mundo ao seu redor e, desse modo, fazer brotar alguma inquietação quanto aos acontecimentos provocados pelo homem sobre o seu semelhante. E, se assim o desejar, articular-se com os indivíduos de seu grupo de convivência, seja do ambiente de trabalho, da família ou da comunidade, em busca de um mundo melhor, não só para ele e o grupo, mas para todos os semelhantes que estão na mesma

condição em alguma outra parte do mundo do trabalho. Essa pretensão não deveria ser uma forma de disseminação ideológica, mas que, pelo menos, provocasse um desconforto, uma inquietação, um inconformismo que desencadeasse alguma iniciativa libertadora, uma reação à mesmice.

No capítulo seguinte reuniu-se alguns dos que, particularmente, se considerou marcos históricos, que abordaram as questões da saúde e da segurança dos trabalhadores nos ambientes de trabalho. Pode-se constatar que, já nos primórdios da era cristã, alguns observadores, de forma empírica, registraram várias ocorrências de formas de trabalho, envolvendo a manipulação de materiais e o uso de ferramentas que, numa reação em cadeia em determinadas condições, desencadeava uma atmosfera ambiental por vezes nociva à saúde do trabalhador, dado às doenças e às moléstias que os mesmos contraíam. Inicialmente sem a devida explicação; e, assim sendo, instigavam de certa forma alguns estudiosos pela busca de uma melhor explicação quanto à causa a ela associada. As descobertas foram se sucedendo, e as publicações alcançaram os continentes configurando-se numa importante disseminação de informações relativas à segurança do trabalho, para a conscientização dos povos. Primeiramente, e principalmente, para as lideranças na elaboração e implantação das leis de proteção ao trabalhador e, depois, para o conhecimento dos próprios atingidos, dando-lhes ciência de seus direitos de garantia de saúde e de condições de trabalho em ambientes isentos de insalubridade, de periculosidade e de tarefas isentas de perigo. Não o isentando, porém, da sua vital e necessária participação para alcançar o estado de normalidade na vida laboral.

No capítulo 3 intitulado “O Método”, encontra-se todas as etapas e todos os pormenores das ações empreendidas na execução da pesquisa qualitativa através do método da entrevista com roteiro semi-estruturado, método escolhido por ser considerado, por especialistas, como ideal para o campo de pesquisa nas ciências sociais. Após a coleta de dados mediante informações orais, gravadas com o consentimento de cada depoente e posteriormente transcritas, passou-se à etapa de análise dos relatos que requereu repetidas leituras de cada transcrição, com o intuito de identificar as temáticas centrais. Este método permite perceber a ocorrência de vários casos com os mesmos aspectos ou, pelo menos, evidências significativas de semelhanças relacionadas a uma determinada abordagem, que agrupadas constituem uma categoria. Estas categorias e suas subcategorias, uma vez definidas, permearão todas as discussões no trato do problema central deste trabalho.

No Capítulo 4 encontram-se reunidos inicialmente os principais referenciais teóricos que abordam a temática da construção da identidade. Dentre esses referenciais e, considerando uma vasta bibliografia disponível para as questões da identidade e outros termos similares desta categoria, com abordagens quanto à sua constituição e quanto às suas confrontações no dito “campo de lutas” particulares no ambiente profissional, foram selecionadas e adotadas obras de pesquisadores reconhecidos, entre eles: Ciampa, que se baseia em Habermas, ambos especialistas no estudo da identidade; Dejours, pelos seus estudos relacionados ao sofrimento psíquico resultante da organização do trabalho e os respectivos mecanismos de defesa; Heloani, pelos estudos das implicações psicológicas na construção da subjetividade do trabalhador nas relações de trabalho; Bordieu, pelo estudo do *habitus* como a identidade profissional, constituída no ambiente de trabalho; Berger e Luckmann, Goffman e Dubar, pelas obras onde se pesquisou e serviram como auxílio no entendimento da socialização dos indivíduos, a interiorização da realidade objetiva da sociedade, a assunção de atitudes e papéis atribuídos ao indivíduo, a questão da identidade social virtual e o possível desacordo com a identidade social real e, a transição de uma realidade para outra, dado que o mundo experimenta e se desenvolve em múltiplas realidades.

Assim, ao analisar cada depoimento captado nas entrevistas que apontaram aspectos desfavoráveis à saúde do profissional técnico de segurança do trabalho, procurar-se-á dialogar com os referenciais teóricos adotados.

No capítulo de conclusão, apresentam-se as considerações finais da referida pesquisa.

1 O MUNDO DO TRABALHO – TRANSIÇÕES (AINDA) INQUIETANTES

Ao recuperar a história da humanidade, mais precisamente a evolução da espécie humana, deparou-se com várias incertezas quanto à sua verdadeira origem. Entretanto, a precariedade de informações limita o conhecimento da sua origem. Calcula-se algo em torno de 200 mil anos atrás, na África, o início da evolução do ser humano. A população avançou lentamente e estima-se que tenha ficado confinada naquele continente por aproximadamente 60 mil anos, e somente então iniciou uma diáspora para povoar o planeta provavelmente dadas as profundas alterações climáticas e ambientais ocorridas na época (VICENTINO, 1993, p. 8-10).

Cientistas, pesquisadores, antropólogos e outros especialistas, através da coleta de fragmentos e através de análises minuciosas, ofereceram resultados provisórios, imprecisos, apontando para uma datação ainda indefinida, e apresentaram hipóteses entre as quais algumas, *a priori*, aceitas como verdadeiras, entretanto, são verdades provisórias enquanto não forem refutadas por novas descobertas.

Segundo Ciampa (1987, p. 227), a autoconservação da espécie humana é o interesse da razão; esse interesse define o princípio norteador da evolução social, bem como da história. E adverte: “sempre que o interesse da desrazão (que é a razão interesseira) prevalecer, a autoconservação da espécie está ameaçada”.

O autor toma por base a Teoria da Ação Comunicativa de Habermas que, segundo ele, a sociedade seria dividida em dois grandes mundos: o mundo sistêmico, que é o mundo do trabalho, da reprodução material, no qual a razão instrumental é imprescindível para o desenvolvimento das forças produtivas onde prevalece a lógica do lucro; e o mundo da vida ou da razão comunicativa, espaço social reproduzido pela sociedade por meio da ação comunicativa direcionada para o entendimento e estruturada por meio de tradições culturais, de ordens institucionais e de identidades que são criadas pelo processo de socialização (HELOANI, 2005a, p. 13).

1.1 DAS AGLOMERAÇÕES PRIMITIVAS ÀS COMUNIDADES MEDIEVAIS

Ainda nos dias de hoje, escavações em vários continentes buscam e localizam vestígios da existência ou da presença de vida humana em um passado remoto. Este ser, em função da época de sua presença no planeta, foi identificado como homem primitivo ou também conhecido como homem das cavernas, em referência ao seu lugar de refúgio. Este ser que inicialmente desconhecia o fogo e que tampouco conhecia as dimensões do ambiente à sua volta, era tipicamente um humano selvagem em seu estágio inicial de desenvolvimento. Dedicava-se à caça, à pesca e já guerreava. A sua reprodução fez surgirem grupos, um coletivo que habitava um lugar no planeta. Reportando-se ao título deste capítulo, numa primeira análise, tem-se a impressão de que nessa época ainda não havia o trabalho no sentido o qual se entende hoje, onde alguém trabalha para produzir, mesmo sendo autônomo, ou seja, quando trabalho significa produção. De fato, nos primórdios, somente a ação de caçar, pescar e “pegar” na natureza era uma ação exclusiva para a sua sobrevivência; pode-se entender então que, nesta situação, o seu trabalho era única e instintivamente sobreviver. Marx e Engels (2007, p. 32-3), em um dos seus escritos, registram que “os homens têm de estar em condições de viver ...” e, para poder viver, é necessário produzir diariamente os meios para satisfazer as suas necessidades a fim de se manterem vivos e, isso, já o fazem há milênios.

Com o passar dos séculos, o coletivo formou tribos, clãs e comunidades; algumas nômades, mas sempre em contínua busca de alimentação e da instintiva reprodução dos seus pares. Assim, alguns grupos se tornaram desbravadores, ocupando novas áreas, outros foram guerreiros que, a exemplo dos animais, defendiam o seu território, ou ainda bárbaros rapinando territórios já ocupados e transformando em escravos os prisioneiros dessas guerras. Foi nesse turbilhão de movimentos que se moldou o que hoje se conhece como um “povo”. E, assim, dentro de todo esse tumulto é que se formaram vários povos distintos em seus traços, em suas características, em suas crenças e virtudes, no seu relacionamento entre os seus semelhantes e, vivendo em coletividade, geralmente eram liderados por um dos componentes do grupo ou da comunidade.

Os líderes normalmente se destacavam pelos seus atributos para exercer uma liderança, ou por imposição sobre os demais, ou pela exposição de seu porte com traços que caracterizavam o

vigor de um guerreiro, ou ainda utilizando um sistema de signos de comunicação que provocavam a admiração e a submissão dos demais e, a partir de então, seus liderados e seus seguidores. Era visto como um ser especial e dotado de poderes individuais que daria conta na provisão das necessidades elementares diárias do grupo. Era aquele que, segundo Heloani (2007b, p. 54), “tem certa autonomia de ação que o restante não possui; mas, por ser a figura que substitui o ideal de todos, faz com que todos se identifiquem, a partir de seu ideal, uns com os outros”.

Muitos dados e informações que ofereceriam relatos mais precisos perderam-se no tempo; provavelmente, notáveis ocorrências não chegaram até os dias de hoje causados, por exemplo, por movimentos cíclicos da superfície do planeta, por ocorrências das intempéries da natureza, consideradas, às vezes, como cataclismos, pelo poder de destruição que lhes seguem e, concluindo o fenômeno, com a acomodação do solo agora apresentando uma nova realidade em um novo cenário. Da harmonia ao caos; deste para uma nova harmonia e, assim, ciclicamente.

No século VI a.C., Tales, considerado o primeiro filósofo da era pré-socrática, e formulador de uma pergunta que ainda hoje inspira a pesquisa científica atual (a pergunta era: Qual a essência material de todas as coisas?), ofereceu a hipótese de que “a Natureza está sempre em transformação, em fluxo” (MACIEL JUNIOR, 2003, p. 10-1) o que foi corroborado por Heráclito, considerado como o pensador do mobilismo universal e o primeiro a apresentar o termo “devir”, como movimento ininterrupto, de mudança eterna e que considerou como sendo a lei geral do Universo, que transforma todas as coisas existentes (MACIEL JUNIOR, 2003, p. 59).

Durante essa evolução do *homo sapiens*, da luta pela sobrevivência, do confronto entre líderes, ocorreram descobertas de grande importância para a época como, por exemplo, o manuseio de materiais da natureza para a confecção de ferramentas para uso, diga-se, doméstico, nas atividades de rotina na comunidade, mas também outras utilizadas nos combates. Outras descobertas se sucederam com o passar do tempo e de várias maneiras: por dedução, ou por acaso; por observações da natureza; pela constatação da influência desta sobre algum fenômeno, por vezes justificadas pela ação de divindades; outras, pela constatação das interferências do próprio ser humano sobre essa natureza e, assim, a humanidade trilhou por caminhos buscando alcançar um devir, pensado e imaginado pelo homem como um êxtase, a felicidade e o seu bem-estar.

Estes caminhos trilhados foram registrados por fatos e ocorrências que, dependendo do ponto de vista, retratam uma evolução; um exemplo é contar a história da humanidade a partir das suas eras: a Pré-História (com a Idade da Pedra e a Idade dos Metais), a História Antiga, a Era Medieval ou Idade Média, a Era ou Idade Moderna e a Idade Contemporânea. Outra forma é contar através das suas relações de convivência, incluindo as tarefas de rotina e as formas de trabalho. Com relação à Era Moderna, pode-se contá-la através das guerras, mas também pelas mudanças na organização do trabalho, particularmente pelos modos de produção; às vezes, uma se apoiou na outra.

Abordar-se-á resumidamente alguns aspectos importantes que desencadearam mudanças, tais como: na forma de governar, na forma de organizar o trabalho, algumas envolvendo guerra, outras demandando tempo constituído por períodos de revoltas, de manifestações, até a ruptura com o modelo vigente. Novamente, da harmonia ao caos; e, assim, sucessivamente. Destacar-se-á algumas transições ocorridas nas relações de trabalho e nos modos de produção.

Os modos de produção têm seu início nas organizações tribais onde o grande líder tinha responsabilidades sobre todos os integrantes da tribo; estes executavam as tarefas por ele determinadas. Nesta época, as guerras entre tribos já se faziam presentes, em que o vencedor escravizava a tribo derrotada. Antes dessa forma de subjugação, os vencedores praticavam o canibalismo – os derrotados eram devorados.

O modo de produção escravista – ou o escravismo – tem sua origem, portanto, no início da civilização e, se consolida na Europa ocidental, primeiramente na sociedade grega considerado como o momento de transição da comunidade tribal para uma futura comunidade dita civilizada³. Justifica-se que toda a produção filosófica da Grécia demandava tempo para o pensar e, somente foi viabilizada graças à força de trabalho de escravos.

Segue-se a ascensão do Império Romano que também adota o escravismo e da mesma forma funciona com a força de trabalho de escravos. Com a política de expansão e da conquista de territórios, o Império adquire extensas dimensões geográficas resultando, em consequência, falta de mão-de-obra para manter a Roma dos Imperadores e os seus territórios anexados. Com essa deficiência, a sua derrocada é inevitável. Dá-se o início a outro sistema de relação de poder e de modo de produção. Era o surgimento do regime feudal, que se abordará mais adiante; após

³ Em 1601, civilizar significava tornar-se civil; tirar de um estado de barbarismo; esclarecer e refinar. Somente em 1704, surge a palavra “civilização”. Ver Lukács, J., O fim do século 20 e o fim da Era Moderna, 1993.

este, apresentar-se-á a transição para o regime capitalista com suas particularidades que ainda continuam inquietantes.

Na Era Medieval, ou Idade Média, o homem escravizava outro homem por considerá-lo como não-humano; como escreve Gallo (2009, p. 137), “o escravo perde a humanidade, o homem não domina mais o homem, mas tão somente um animal, uma força de trabalho bruta, não-consciente”⁴.

E, paulatinamente, século após século, chega-se à Era Moderna com novas formas de organização dos seres humanos e mais recentemente, se comparado ao provável tempo de existência dos habitantes desse mundo, chega-se ao dito mundo civilizado com vários e claros exemplos de organizações de classes, de dominações, de barbarismo, totalitarismo, e outros ismos que depois de muitos séculos ainda estão presentes na atualidade.

Neste mundo civilizado faz-se necessário uma retrospectiva dos fatos relevantes que se destacaram no mundo do trabalho, e que provocaram transformações na convivência em comunidade e no trabalho. Por isso, julga-se oportuna a reconstrução histórica da gênese do trabalho e todas as suas implicações de relações entre os homens.

O início do processo de surgimento do homem fica constatado no momento em que é obrigado, para existir, produzir sua própria vida. Assim, diferentemente dos animais que se adaptam à natureza, os homens têm de adaptar a natureza a si, agindo sobre ela e transformando-a e, assim, ajustando a natureza às suas necessidades. (SAVIANI, 2007, p. 154).

Em *O Capital*, Marx (1984, p. 50), ao analisar o trabalho no período anterior ao processo de produção capitalista, constatou que, originariamente, o trabalho se configurava em aquele indispensável à existência do homem e definiu-o como valor-de-uso dada à sua utilidade e à força humana despendida para a produção do bem útil, atribuindo-lhe a qualidade de trabalho *útil* e *concreto*. Assim posto, o autor diferencia o trabalho que não tem um determinado fim útil para o produtor em ação, definindo-o como trabalho *abstrato*; o trabalho que apenas exige dele dispêndio de força humana, mas o resultado do seu trabalho, o produto, será destinado a outro, configurando-se em valor-de-troca, valor de mercadoria (MARX, 1984, p. 54)⁵.

⁴ Silvio Gallo: do ensaio escrito entre 1989 e 1990, e apêndice da obra *Subjetividade, Ideologia e Educação*, 2009.

⁵ Marx, em nota à 4ª edição de *O Capital* (1984, p. 54-5), observa que a língua inglesa tem a vantagem de possuir duas palavras distintas para designar esses dois aspectos diferentes do trabalho. O trabalho que cria valores-de-uso e é qualitativamente determinado chama-se "work", em oposição a "labour"; o trabalho que cria valor e que só é avaliado quantitativamente chama-se "labour", em oposição a "work".

Mais adiante se retomará a análise ora empreendida.

1.2 DA ERA FEUDAL PARA ERA DA MODERNIDADE

Lukács (1993, p. 11-2) resumiu a história moderna dos acontecimentos que provocaram significativas mudanças nos continentes europeu e americano, utilizando as guerras como marcos divisórios. Ele aponta a destruição da Armada Espanhola (a grande força bélica naval da época), em 1588, como ponto de mudança de preocupação da Inglaterra, de ameaça de guerra, não mais com a Espanha, mas agora com a França. No início do século XVIII, iniciam as guerras entre a Inglaterra e a França, ao mesmo tempo em que inicia na França, a denominada Era das Revoluções Burguesas. Neste período ocorre também a Guerra da Independência Americana que, em 1776, com o apoio da França, desvincula-se politicamente da Inglaterra configurando-se, a partir de então, como nação soberana.

Enquanto isso, florescia na Europa e também na América, um movimento intelectual, filosófico, político, social e econômico, que foi definido pelos próprios idealizadores, como Iluminismo. A idéia residiu na crítica racional e autônoma do pensamento e das ações, e na construção de conhecimento capazes de revelar as “luzes” (a verdade); chamou-se a “Era das Luzes”, por oposição aos séculos de obscurantismo, para tirar o homem comum da ignorância, do jugo do poder absolutista (o direito divino do rei) e da submissão aos valores religiosos (o clero era responsável pela proteção espiritual da sociedade). A concepção mais difundida do movimento era a do caráter progressivo da civilização, enfatizando a passagem definitiva à humanidade, à civilização e à assunção ao estado da cultura, extinguindo as arbitrariedades das ações governamentais; estas, substituídas pela formulação de leis naturais necessárias ao progresso e à riqueza das nações, por exemplo, com a adoção da divisão do trabalho e a compatibilidade espontânea entre os objetivos de produtores e consumidores (a mão invisível que governa o livre jogo dos egoísmos privados, na concepção de Adam Smith).

No século XVII, vigia o regime feudal⁶, caracterizado por níveis hierárquicos explícitos entre os indivíduos e o seu modo de produção; o senhor feudal (para ser senhor, obrigatoriamente

⁶ O Feudalismo tem início no século V, com a invasão dos bárbaros sobre o Império Romano. Seguida de uma crise econômica, muito senhores abandonaram as cidades e foram para as suas propriedades nos campos, que deram

deveria ser dono de uma propriedade), exercendo sua dominância sobre um grupo de dominados, os servos, camponeses típicos que dedicavam grande parte do seu tempo ao trabalho forçado na terra do senhor, além do que deviam fidelidade e gratidão em troca de proteção e por um lugar de trabalho. Naquela época, como estes desfavorecidos absorviam tais condições?

Julgou-se importante registrar que a transição do regime escravista para o regime feudal, em verdade, é outra forma de utilizar a mão-de-obra de indivíduos desprovidos de posses por senhores donos de terras; como diz Gallo (2009, p. 140): “o sistema feudal nada mais é do que uma variante do escravismo”.

Os escravos viraram servos, ganharam direito à vida, mas ainda não tinham direitos sobre a própria força de trabalho.

A Inglaterra, ainda no mesmo século, vivia um período de transformações sociais e políticas; como consequência, entre outras, os proprietários de feudos expulsavam as famílias camponesas de suas terras e, essas para sobreviver, passaram a buscar emprego nas cidades, nas manufaturas e nas pequenas indústrias. O período de turbulências entre 1640 e 1688/1689 ficou conhecido como “A Revolução Gloriosa”, que culminou com um golpe de Estado onde a burguesia, os industriais e comerciantes, apoiados pelo Parlamento, venceram as tropas leais ao rei que era apoiado pelo clero e pela aristocracia. Com a vitória, destronaram o rei Carlos I que, após ser julgado e condenado, foi decapitado. Essa revolução reuniu condições favoráveis aos ingleses para iniciar a Revolução Industrial. Entretanto, não se deve enaltecer ou reverenciar este mundo novo de relações sociais, pois a sua fase inicial foi dolorosa e sombria para a humanidade.

1.3 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial tem seu início na Inglaterra, em meados do século XVIII e se iniciou com a utilização do vapor e com a invenção da máquina de fiar. Além disso, caracterizou-se pela passagem da manufatura à indústria mecânica e, com a introdução de *máquinas fabris* aumentam o rendimento do trabalho e a produção. O novo sistema industrial transforma as

origem aos feudos medievais. Um fato importante que marcou o início do Feudalismo foi a substituição da escravidão (no Império Romano) pela servidão; o servo não era propriedade do senhor, mas tinha inúmeras obrigações ao seu senhor. Ver sobre Feudalismo.

relações sociais e cria duas novas classes: os empresários (capitalistas) proprietários dos capitais, das máquinas e da matéria-prima, e os operários, proletários ou trabalhadores, agora assalariados que possuem apenas sua força de trabalho e a vendem aos empresários para produzir mercadorias em troca de salários. Instaure-se definitivamente o capitalismo. Shaw (2002, p. 384), ao considerar o capitalismo instaurado, acrescenta: “e com ele, instala-se o caos”. Para Marx (1982, p. 833), o prelúdio da revolução que criou a base do modo capitalista de produção ocorreu no último terço do século XV e nas primeiras décadas do século XVI, dado que a sociedade capitalista nasceu da decomposição da estrutura econômica existente na sociedade feudal.

No início da transição para o capitalismo – embora para Thorton não tenha havido uma transição – os empresários ingleses impõem duras condições de trabalho aos operários, sem aumentar os salários para assim aumentar a produção e garantir mais lucro; a disciplina era rigorosa e as condições de trabalho nem sempre ofereciam segurança para a sua saúde nem para a sua integridade física. Na época, a jornada de trabalho era alta, de doze horas chegando, em algumas empresas a quinze horas diárias. Para ratificar tal cenário de aberrações, Marx (1982, p. 834) utiliza a expressão de Thorton: “a classe trabalhadora inglesa foi lançada, *sem transições*, da idade de ouro para a idade de ferro”.

Bernard Shaw (2002, p. 387) ainda relata que Marx, na época, acessou os “livros azuis” – relatórios dos inspetores de fábrica sobre as condições de vida e de trabalho do proletariado – que continham a verdadeira história da avassaladora prosperidade inglesa. Para exemplificar, a classe operária para se enquadrar na disciplina exigida pela classe dominante, foi espoliada, submetida à tortura, à fome, à prostituição compulsória, relegada a conviver com ambientes infestados de pragas e pestes e, em muitos casos, assassinada. Apesar dos protestos contra o horror e a degradação do proletariado, os proprietários da riqueza acumulada estendem seus empreendimentos em outros territórios. O capitalismo se espalha no século XIX por toda a Europa, Estados Unidos e Japão, e finalizou sua fase de expansão no século XX alcançando as outras nações.

Segundo Hobsbawm (2000, p. 17), a revolução que eclodiu entre 1789 e 1848, constitui a maior transformação da história humana desde os tempos remotos quando o homem inventou a agricultura e a metalurgia, a escrita, a cidade e o Estado. Essa revolução transformou e continua a transformar o mundo inteiro. Na verdade, Hobsbawm considera plenamente justificável afirmar que a partir de 1789 ocorreu uma “dupla revolução”: a francesa, bem mais política, e a inglesa,

industrial. Essa revolução não foi um triunfo da indústria como tal, mas da indústria *capitalista*. A economia no mundo do século XIX foi formada principalmente sob a influência da Revolução Industrial Britânica, e a sua política e sua ideologia, formadas fundamentalmente pela Revolução Francesa. Historiadores mais recentes denominaram esses movimentos de revolta de “era da revolução democrática”. O autor relata ainda que, na visão de Alexis de Tocqueville, a história da humanidade se caracterizava por uma extraordinária passagem das Eras Aristocráticas para uma Era Democrática, embora reconheça que certos padrões aristocráticos foram úteis à preservação e desenvolvimento da civilização. Segundo Lukács (1993, p. 303), “ao final do século XX, quase 150 anos após a morte de Tocqueville, o triunfo da democracia se estende globalmente”.

Mesmo com a ascensão da burguesia na Europa Ocidental no século XVIII e a posterior queda do sistema feudal, a nova forma de organização com outras características, entretanto, não eliminou a existência de classes que, com o passar dos anos, corporificaram-se, por um lado, o burguês, o detentor das ordens e decisões e, de outro lado, o proletariado; na França, a classe operária era composta por não industriais, na maioria, camponeses; estes por falta de liderança própria seguiam os líderes não proletários.

Como uma inovação radical na política, Hobsbawm (2000, p. 129) destaca a importância do aparecimento da classe operária no início do século XIX, na França e na Grã-Bretanha, como uma classe com força política autoconsciente e independente; destaca também o aparecimento de movimentos nacionalistas em grande número de países da Europa. Já Lukács (1993, p. 306) considerou esta última como sendo uma de duas perigosas circunstâncias de ameaça ao mundo, por serem contrárias a um melhor entendimento entre os povos (fato que se confirmou mais tarde em vários países europeus). O outro perigo era a pressão institucionalizada por “crescimento” material e econômico. Apesar da aparente contradição entre os dois autores, tem-se a plena convicção de que as considerações antagônicas de ambos obrigam a uma busca mais ampliada, a uma leitura mais cuidadosa e mais aprofundada dada à vasta contribuição de ambos durante décadas através de suas produções literárias.

Ainda no século XIX, a produção estava organizada em regime de contrato, que significa que o produto final seria tecnicamente dividido em partes e cada parte seria entregue a um contratante que se responsabilizava pela parte da produção que lhe cabia. Essa forma de organização da produção permitia a troca de partes de um todo com agilidade, logo com economia de tempo, e que evitava a parada total da produção; esse sistema permitiu também um

aumento de produtividade (HELOANI, 2000, p. 10). Nas fábricas ocorre a subdivisão da produção em várias operações e cada trabalhador executa uma única parte, sempre da mesma maneira. Enquanto na manufatura o trabalhador produzia uma unidade completa e, assim, tomava conhecimento de todo o processo; agora, passa a fazer apenas parte da dela, limitando seu domínio técnico sobre o próprio trabalho

Antunes (2008, p. 40) observa que o resultado do processo de trabalho corporificado no produto permanece estranho e alheio de quem o produziu caracterizando-se, assim, um distanciamento entre a concepção do produto que agora passa a pertencer ao capital e a execução no processo de trabalho.

1.4 O PROCESSO DE TRABALHO IDEALIZADO POR TAYLOR

Apesar de bons resultados um novo padrão pôs fim a essa forma de organização do trabalho e substituído por um processo, proposto por Taylor, de concentração técnica e consequente concentração financeira e, para a sua implementação, novas formas de gestão de trabalho se faziam necessárias. Logo se constatou que esse novo modelo visava aumentar os lucros e, além de ajustes aos métodos de produção, primeiramente quanto ao ritmo, agora mais acelerado e, depois, quanto à introdução de novos instrumentos de trabalho, as máquinas-ferramentas, por exemplo. Estas traziam também a necessidade de operadores especializados, e havia os problemas de preparação e de organização do trabalho além da intensificação deste para elevar a produção. Para os trabalhadores gerava mais desemprego e também diminuição de salários. Além disso, a operação das citadas máquinas, desenhadas e organizadas para serem mais produtivas, provocava a desqualificação da profissão. Instauram-se então os conflitos abertos entre o capital e o trabalho e intensa reação dos operários com manifestações de revolta pelas péssimas condições de trabalho. Posteriormente, surgem as organizações de trabalhadores e formam-se os sindicatos (*trade-unions*) como associações locais ou por ofício, na defesa por melhores condições de trabalho e de vida. Tentativas de cooperação não evoluíram, greves se sucederam, crescendo o movimento de oposição; o capital elege como ação de contra-ataque, além da diminuição dos salários, a destruição dos sindicatos, fato que desencadeou outras greves.

Seguiram-se intervenções de detetives contratados e invasão de tropas federais, que acirraram ainda mais a ira dos grevistas; em consequência, mais violência e destruição.

Constatou-se, então, que com a redução de salários, os empresários tinham por interesse substituir os trabalhadores de ofício que detinham o saber, por imigrantes que mesmo sem qualificação e com pouco treinamento, conseguiriam operar as máquinas e com mão-de-obra barata. Essa ação desencadeou o fim dos trabalhadores especializados. Outra mudança, com mais revolta, foi a introdução de cronometristas no processo de produção para a padronização de tarefas e, na visão dos trabalhadores, a perda da autonomia e da criatividade. Como os trabalhadores lidavam subjetivamente com esses conflitos? A assimilação destes, interiormente, trazia consequências para si?

Na verdade, era o início de uma forma sutil de modelização do inconsciente (HELOANI, 2002, p. 18; HELOANI, 2007a, p. 102), de influir na subjetividade do trabalhador buscando câmbios na sua percepção segundo os interesses do capital. A idéia de Taylor é induzir o trabalhador a pensar que se trabalhar mais, individualmente, ou melhor, se cooperar com a organização, haveria a cooperação recíproca da administração. É esse o momento em que se instala a administração científica que envolve mudanças com estudos para identificar a velocidade adequada para a realização de determinada tarefa, a remodelação de métodos de trabalho e, por fim, a adoção de novas atitudes mentais e novos hábitos relacionados ao trabalho. Entretanto, para as chefias, isso demandaria tempo e momentos de esclarecimento, ou melhor, de convencimento, de que haveria vantagens em troca da cooperação espontânea com a administração. Inserido nesse modelo de cooperação que demandaria trabalho intelectual, a administração acena com estímulos financeiros bem como receberiam honras sempre que fossem sugeridas novas idéias, novos processos, melhorias em ferramentas, melhorias em métodos, enfim, sugestões que introduzissem mais eficiência. Configura-se, neste modo, uma maneira de apropriação do saber operário e, quanto às honras conferidas, uma forma de reconhecimento, um elogio e um bálsamo para o Ego. Taylor utiliza o discurso da ambição que, para ele, trata-se de um incentivo poderoso, pois, para o trabalhador, é a oportunidade da possibilidade de obtenção de uma maior prosperidade individual e, isto, reenergiza e intensifica a ambição. Mas, por trás desta prosperidade individual há para o empregador um retorno: ambição renovada e ampliada; mais produção, mais “recompensas” para o trabalhador e, mais lucro para o empregador. A que preço, para o trabalhador? Horas-extras? Substituição do tempo de lazer pelo trabalho?

Cabe lembrar que, na administração científica, criam-se os departamentos de planejamento de organização do trabalho; são eles que, mediante estudos, definirão os movimentos unitários com instruções escritas e detalhadas, bem como o ritmo de cada tarefa sempre dimensionado aos limites fisiológicos do trabalhador; consolida-se, então, que a responsabilidade de definir como executar a tarefa não é mais do trabalhador, e sim, da direção, do departamento que reordena tempos e movimentos segundo o interesse do capital: o aumento da produtividade.

A partir da determinação de cada tarefa, Taylor estabelece um conjunto de mecanismos de poder: em primeiro lugar, individualizam-se os executantes conforme a catalogação de aptidões e habilidades juntamente com mecanismos de avaliação e controle; em segundo lugar, não se lida com grupos de pessoas evitando, portanto, as multidões⁷ e a possibilidade de geração de insatisfações coletivas.

Com a individualização da tarefa, é possível aprimorar os mecanismos de controle sobre as aptidões e, por extensão, o aprimoramento das capacidades físicas e mentais, e permite conhecer a personalidade do trabalhador; com isso, permite identificar as potencialidades, corrigir erros, reorientar etapas que possam melhorar o seu desempenho. Todo esse discurso deve, entretanto, estar atrelado à possibilidade de maior prosperidade possível; basta a ambição.

A notável economia de tempo e o conseqüente acréscimo de rendimento, possíveis de obter pela eliminação de movimentos desnecessários e substituição de movimentos lentos e ineficientes, por movimentos rápidos em todos os ofícios, só poderão ser apreciados de modo completo depois que forem completamente observadas as vantagens que decorrem dum perfeito estudo do tempo e movimento, feito por pessoa competente (TAYLOR, apud HELOANI 2002, p.26).

Outra inovação significativa introduzida pelo departamento de planejamento foram as práticas de seleção e treinamento: a seleção científica do trabalhador permite à administração obrigar o trabalhador a adotar o método por ela proposto, sem a necessidade de sua criatividade. De forma explícita, reafirma o adestramento do corpo do trabalhador no interior da empresa

⁷ Na minha adolescência, nos anos 1964 a 1968, numa pequena cidade do interior catarinense, o guarda-noturno, agricultor durante o dia, quando iniciava a sua jornada noturna e nos encontrava no “centro” da cidade, dirigia-se ao nosso grupo de amigos e dizia: não pode fazer “bolinho” depois das 22 horas; pedia educadamente para nos dispersarmos, a ir para casa e assim evitar peripécias coletivas.

(HELOANI, 2000, p. 28). Neste processo contínuo de modificações na organização e nas relações de trabalho, o trabalhador consegue perceber e avaliar modificações na sua consciência?

As idéias de Taylor, para reduzir custos e aumentar a produtividade no trabalho, ocorreram em um período de grave crise econômica e, tanto nos Estados Unidos como na França, no início do século XX, ondas de oposição ao *taylorismo* fizeram eco nos seus governos. Mas, com o advento da primeira grande guerra, em 1914, o *taylorismo* foi considerado bastante útil na fabricação de material bélico, então uma necessidade da guerra, mas também, com registros de resistência ao método. Mesmo com os reclames favoráveis e as reclamações de oposição, o método espalhou-se pelo Ocidente; inusitado foi o fato da adoção pelo regime soviético, com os bolcheviques recém-instalados no poder e com a economia também crise, optaram por uma adaptação do sistema Taylor aos moldes do socialismo soviético que, após sucessivas adequações no decurso da sua implementação sucumbiu ao projeto original, principalmente, em decorrência das exigências da guerra.

Com o fim da primeira grande guerra, o modelo de Taylor se consolida tanto nos Estados Unidos como na Europa, e passa a ser adotado em vários outros setores da economia. Embora com mão-de-obra deficitária, o retorno dos contingentes militares além de resolver o problema da escassez de recursos humanos, favoreceu o capital agora munido da administração científica, ao retorno da prática da redução de salários, do aumento da produtividade, mas que fez retornar também, as reações de oposição. Entretanto, o *taylorismo* segue crescendo e, surge novamente, a exemplo da época do trabalhador de ofício, o operário especializado, treinado para executar tarefas pré-definidas. Ao mesmo tempo, Ford propõe a linha de montagem como nova forma de gestão da produção; este novo processo ficou conhecido como *fordismo* e, com ele, juntamente com o *taylorismo*, permitiu um aumento percentual do volume de produção e com uma diminuição percentual de trabalhadores assalariados; estava criado o que ficou denominado de “desemprego tecnológico”, uma característica da era moderna (DOBB, M., *apud* HELOANI, 2000, p. 44-5).

1.5 AS CONCEPÇÕES DE FORD, ADAM SMITH E KEYNES

O método *fordista* desloca o trabalhador e o posiciona de tal forma que não é preciso movimentar-se; ele recebe as peças e componentes através de esteiras; o tempo é administrado de forma coletiva e o ritmo é imposto pela esteira. Em resumo, o trabalho é levado ao trabalhador, não há necessidade de deslocamento do operário, pois há sistemas de entrega mecânica de peças e como resultado, segundo Ford, economia de pensamento e a redução ao mínimo dos movimentos do operário. Distinguiu-se de Taylor pela sua visão de uma possível política de controle e gerência do trabalho desenhada para um novo sistema de reprodução da força de trabalho, com produção em série que permitia altos ganhos de produtividade; restava apenas modelar um novo tipo de sociedade: a sociedade de consumo (entre os consumidores, o próprio trabalhador produtor dos bens teria renda e tempo de lazer para consumir os produtos). Havia incertezas das corporações quanto ao sucesso dessa concepção de consumo em massa, uma vez que a maioria desses trabalhadores era imigrante. E, mesmo com o aumento dos salários, na expectativa de um aumento de negócios, os resultados não mostraram nem a recuperação, nem o retorno da confiança do mercado; em consequência, demissões e corte nos salários.

A política liberal do governo daquela época, baseada no *liberalismo* de Adam Smith, de não interferir no mercado e as contradições inerentes ao sistema econômico capitalista provocou, em 1929, a quebra de Bolsa de Nova York seguida da grande crise da economia americana no início do século 20. Para combater a crise (denominada Grande Depressão), e para salvar o capitalismo, foi necessária a intervenção do Estado, através do *New Deal*⁸ de Roosevelt.

A implantação total do modelo fordista nos EUA demandou um longo período de mobilizações com decisões às vezes equivocadas. A continuação da resistência dos trabalhadores, a fraca receptividade do modelo na Europa e, com destaque dois principais obstáculos: primeiramente, a não aceitação do trabalhador com longas horas de trabalho, que não requeria habilidades manuais e não permitia o controle do trabalhador sobre o objeto, sobre o ritmo e

⁸ New Deal – a intervenção estatal nos EUA foi adotada para enfrentar a crise econômica e reerguer a economia, e a pretensa solução surgiu de Keynes, economista britânico, autor da corrente intervencionista do Estado na economia. Além dos investimentos na indústria e a criação de políticas de emprego, através de um enorme programa de obras públicas, também foram implantadas uma série de ações sociais, tais como programas de apoio aos desempregados e a melhoria de serviços educacionais, de assistência médica e programas de habitação popular, que foram as bases do chamado *Welfare State* (estado do bem-estar social).

sobre a organização do processo produtivo; a segunda barreira residia nos modos e nos mecanismos de intervenção estatal e, por extensão, o rigoroso controle da economia.

Várias tentativas de chegar a um equilíbrio se sucederam, mas a solução de configuração do poder do Estado somente ocorreu após a segunda grande guerra. O *fordismo*, aliado ao *keynesianismo*, alcançaram então, um longo período de expansão e se consolidaram nos países capitalistas com regime de acumulação plena, com o Estado patrocinando inúmeras obras de reconstrução de economias devastadas pela guerra e no desenvolvimento de infraestruturas do mundo capitalista.

Entretanto, nem todos os segmentos da sociedade foram beneficiados por este sistema; havia sinais de insatisfação, movimentos de descontentamento questionando o alcance não equitativo dos benefícios alardeados, inclusive com ataques aos sindicatos por estes não atuarem em prol das minorias excluídas e dos desprivilegiados.

Mesmo com o *Welfare State*, o estado do bem-estar social da população para manter a ordem e reduzir os descontentamentos, em nenhum momento, as vozes críticas foram caladas, nem as correntes de oposição em prol de um prometido desenvolvimento e da melhoria do padrão de vida para todos (essa melhoria ocorreu somente para uma elite nacional).

1.6 A VOLTA DO *LIBERALISMO*, AGORA *NEO-LIBERALISMO*

A conclusão das obras de reconstrução dos destroços da guerra e a necessidade de novos mercados de exportação de produtos americanos excedentes provocaram a queda da produção e dos lucros que, por sua vez, geraram problemas internos e, dentre eles, a alta da inflação, a instabilidade do dólar, a formação do mercado eurodólar. Em consequência, aparecem sinais visíveis da redução do poder norte-americano de regulação do sistema financeiro internacional, e resultou na contestação da grande maioria dos países industrializados que, interessados em garantir um mercado sem grandes conturbações, começam a reatualizar sob nova base produtiva e política, os princípios do *liberalismo* de Adam Smith, do século XVIII e que agora recebe o título de *neoliberalismo*. Entre as suas idéias destacam-se: a *estabilidade monetária* (com a contenção de gastos do Estado com obras sociais), *reformas fiscais* (redução de impostos sobre os

rendimentos mais elevados) e um *Estado forte* em sua capacidade de sanear as finanças e intimidar os sindicatos (HELOANI, 2000, ref. 1, p. 100).

Surgem novos fluxos de importações e também o deslocamento geográfico de empresas ao exterior, surgem novos ambientes de trabalho e frágeis contratos às vezes desrespeitados, outras vezes inexistentes. Essas novidades mostraram que a principal dificuldade do atual sistema (*fordismo-keynesianismo*) era a falta de flexibilidade, tanto dos investimentos em sistemas de produção como também no seu planejamento quanto às demandas. Acrescente-se a estes problemas a força momentânea da classe trabalhadora que, apoiada nos sindicatos, pressionava pela manutenção das conquistas dos trabalhadores, de direitos adquiridos após longos anos de negociação como, por exemplo, os programas de assistência à saúde, a seguridade social, a educação, o direito de pensão, etc.

1.7 A TRANSIÇÃO PARA UM NOVO MODELO DE ACUMULAÇÃO

Segundo Bonanno (1999, p. 45), o capitalismo sempre viveu período de estabilidade seguido de período de crise, um fato considerado como inerente ao sistema capitalista que gera crises que, por sua vez, desencadeia a busca por novos mecanismos de estabilidade. Assim, no final dos anos de 1960, o modelo *fordista* entra em crise que contribui para o fim de sua era. Como fatores contribuintes para a crise destacavam-se o aumento dos custos de proteção e dos salários, o declínio da produtividade e a saturação de mercados de consumo.

A continuação da onda inflacionária; a rigidez das relações trabalho-capital-Estado; a crise do petróleo; a crescente ociosidade das máquinas nas fábricas forçando-as a uma racionalização e reestruturação do controle do trabalho; a busca de novas estratégias e mudanças tecnológicas; a criação de novas linhas de produtos; a construção de novas fábricas em novas regiões, inclusive em outros continentes e com mão-de-obra mais barata e controle de trabalho mais fácil, resultaram na reestruturação da economia e no reajustamento social e político. Essas primeiras novas experiências representaram a passagem para um novo modelo de acumulação capitalista, denominado por Harvey (2008, p. 140) de “regime de acumulação flexível”, identificada por um sistema de regulamentação política e social contrário à rigidez do *fordismo* e

apoiado na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, a criação de empregos no setor de serviços e também a instalação de empreendimentos em regiões até então não desenvolvidas.

Entretanto, este novo modelo de acumulação recebeu vários outros rótulos – denominado por alguns autores como *toyotismo* ou modelo japonês de gestão – mas atualmente o termo *pós-fordismo* (HELOANI 2007a, p. 101) pareceu ser o mais apropriado e aceito⁹.

Além da ordem anti-rigidez agora com uma nova estrutura de flexibilidade nos processos de produção, nos produtos, nos padrões de consumo, nos mercados e na organização do trabalho, o mercado de trabalho assistiu ao surgimento da figura do trabalhador temporário, a subcontratação, a terceirização, a precarização da mão-de-obra, a diminuição dos salários e o enfraquecimento dos sindicatos trabalhistas.

Particularmente com relação ao setor de serviços, estabelece-se, a partir dos anos de 1980, a produção “terceirizada” e a sua forma de contratação denominada de “*terceirização*”. Esta forma de subcontratação estende-se rapidamente a (alguns) serviços de atividades do comércio, aos serviços públicos e, também, a (alguns) serviços de organizações industriais. A terceirização aprofunda-se nos anos de 1990 e assume a configuração de uma nova forma de organização empresarial que repassa parcelas de tarefas a outras empresas, as quais são executadas por indivíduos a elas subordinados, sempre a custos menores ao contratante e, ainda, com a desoneração do ônus de recolhimentos de taxas e impostos previstos na legislação trabalhista.

Surgem novas configurações de trabalho que vale se destacar, especialmente “três diferentes formas de trabalho que vêm se difundindo com a terceirização: (i) a de trabalhadores permanentes nas empresas de prestação de serviços; (ii) a de trabalhadores temporários de estabelecimentos subcontratados trabalhando para a empresa demandante; e, (iii) a de trabalhadores contratados por agências de trabalho temporário (CAIRE, apud LEITE, 2011, p. 84). Em todos os três casos, os empregadores utilizam a força de trabalho de trabalhadores que não figuram nos seus quadros de contratados e cuja organização do trabalho é uma instituição externa.

Hoje já se pratica a terceirização da terceirização; nada mais do que mais uma mediação da intermediação de negócios.

⁹ “Pós-fordismo ou neofordismo? Ensaio e reflexões sobre a realidade do mundo do trabalho”, de Linderson Pedro da Silva Filho, da Faculdade Maurício de Nassau. Disponível nos anais do XII SIMPEP – Simpósio de Engenharia de Produção da UNESP, Bauru, SP, de 6 a 8 de novembro de 2006.

Entretanto, os poderes de flexibilidade e de mobilidade das plantas industriais, permitem que os empregadores detenham um forte controle sobre a força de trabalho, incluída nesse controle, o da desindexação dos salários. Com o *neoliberalismo*, secundado pelo enfraquecimento do poder sindical, pelo aumento da competição, pela diminuição da margem de lucro e pela grande quantidade de mão-de-obra disponível, os empregadores impõem contratos de trabalho mais flexíveis; em outras palavras, para os empregados regulares, os de tempo integral, os mais estáveis, em termos de garantia de emprego, são os que ocupam cargos de alto nível e disponíveis integralmente, com flexibilidade tanto de tempo como de mudança de ambiente de trabalho quanto ao espaço geográfico; ainda entre os empregados regulares, também de tempo integral, os que executam trabalhos específicos e ocupam funções com habilidades facilmente encontradas no mercado de mão-de-obra disponível; essas funções com tendência de provocar alta taxa de rotatividade (*turnover*).

No grupo de empregados que apresenta maior flexibilidade numérica ao empregador estão os contratados por tempo parcial (casuais), por tempo determinado (temporários), a subcontratação e os treinandos (*trainees*), todos com pouca certeza em se tornar um empregado regular, de tempo integral. Segundo Harvey (1992, p. 144), “as evidências apontam para um crescimento bastante significativo desta categoria de empregados nos últimos anos”.

O trabalhador sem alternativa perde a sua autonomia. O empregador, ciente de seu poderio, não perde a chance de impor a sua posição hegemônica, ou seja, de dominância sobre o trabalhador. Os empregados, regulares ou não, sofrem diante de sua impotência ante uma possibilidade de alteração do quadro que visivelmente lhe é desfavorável. Ao não vislumbrar nenhuma saída imediata ou possível em médio ou longo prazo, percebe que será explorado. Quais os efeitos morais para o seu Eu? Como caracterizar a intensidade desses efeitos sobre a sua mente?

Ainda em Harvey (1992, p. 145), com referência à subcontratação, ele escreve:

A transformação da estrutura do mercado de trabalho teve como paralelo mudanças de igual importância na organização industrial; por exemplo, a subcontratação organizada abre oportunidades para a formação de pequenos negócios e, em alguns casos, permite que sistemas mais antigos de trabalho sejam reativados, como o trabalho artesanal, o familiar e outros.

Essas formas antigas de produção, entretanto, remetem a uma desorganização da classe trabalhadora e a consequente dificuldade da sua organização para ações de defesa ante supostas distorções.

Observa-se que essa nova forma de capitalismo organiza-se cada vez mais através da dispersão das organizações de trabalho, da migração para outros endereços, sempre em conformidade com as demandas dos mercados de consumo, acompanhados de avançadas tecnologias de comunicação, de inovações, seja de tecnologias na produção, seja no produto oriundo dessa produção. O cenário atual do mercado de trabalho passou a ser um mercado único, sem fronteiras, sem restrições políticas, sem restrições de tempo (os finais de semana e os feriados também estão disponíveis); em suma, um mercado globalizado; daí o termo “globalização”. Chesnais (1996, p. 23-4) defende que o termo “globalização” não é um termo neutro dada a sua origem das grandes escolas americanas de administração de empresas – Harvard, Columbia etc. – que ideologicamente centravam esforços – estudos – com vista à reformulação e à expansão de estratégias internacionais de reprodução do capital. Argumenta ainda o autor que o termo é utilizado “de forma inconsciente para manipular o imaginário social e pesar nos debates políticos”. Para ele, o termo “mundialização”, de origem francesa, repercute com muito mais força a idéia de que a economia se mundializou.

Tanto o fim do pleno emprego, com a perda ou a redução de muitos direitos trabalhistas anteriormente conquistados, a diminuição da intervenção estatal, consolidado com as privatizações engendradas nas políticas neoliberais e, alguns focos de crises econômicas na economia mundial provocaram uma nova onda de desemprego, de perdas salariais e o aparecimento de formas atípicas de trabalho: o trabalho por tempo determinado, por tempo parcial ou terceirizado. Esse processo desencadeou uma profunda precarização das condições de trabalho incluindo o trabalho que oficialmente não existe; é o trabalho sem registro formalizado, sem contrato, desprovido de direitos e sem vínculo empregatício. Deve-se considerar, então, a precarização do trabalho como toda forma de contrato que não é estável nem homogêneo, que “se inseriram na dinâmica atual da modernização em consequência dos novos modos de estruturação do emprego dada as reestruturações industriais empreendidas em busca de mais competitividade”. (CASTEL, 1998, p. 516-18). Essa forma é percebida após a substituição dos empregos estáveis por formas instáveis de contratação, e se consolida efetivamente com a disseminação das terceirizações.

Ao iniciar este capítulo, procurou-se recuperar elementos que retratassem a saga da humanidade desde os primórdios até os dias de hoje. No trajeto de concretização de seus parágrafos, abordaram-se as questões de relações de poder que ainda merecem doses de inquietação quanto aos seus desdobramentos. A convivência humana sempre registrou focos de animosidade e conflito.

Em resumo, ousa-se dizer que, paralelamente à evolução do ser *homo sapiens* como ente humano dotado de inteligência e que assim o distingue dos animais irracionais, pesquisadores vêm registrando as passagens significativas de dominação de homens por outros homens. Estes, muitas vezes, valendo-se de mitos, de dogmas, outras vezes por imposição através da força, as guerras, por exemplo, mas também sem o uso da força, através de uma meticulosa mudança na organização do trabalho engendrada de forma a influir na subjetividade do trabalhador.

De acordo com as contingências de cada momento na linha do tempo, nunca se perdeu de vista as relações de trabalho em que trabalhadores e empregadores dialogam; os primeiros atravessando inúmeros percalços e consequentes reveses, mas também contabilizando eventuais ganhos, fruto de suas manifestações de insatisfação e, os últimos, na sua saga pela hegemonia do poder e a manutenção do *status quo* com o usufruto das benesses decorrentes do investimento do seu capital, mediante a aquisição da força de trabalho daquele sem capital para investir e que, dada a única opção de momento, vende sua força de trabalho.

Relatos recentes na mídia registram que o trabalho escravo e o trabalho infantil ainda são praticados aqui no país.

Em outros pontos do planeta encontram-se sociedades organizadas por castas, milenarmente aceitas como dogma entre seus integrantes, e cujo modelo resiste até os dias de hoje com as classes “inferiores” sob o jugo das classes “superiores”. Como exemplo desse jugo cruel, na avaliação do mundo ocidental, transcreve-se uma parte do texto noticiado em jornal¹⁰:

Segundo dados do governo, existem hoje mais de 300 mil limpadores de latrinas na Índia, mas de acordo com outras estimativas, o número real ultrapassaria 1 milhão. Este trabalho degradante é mais acentuado nos estados mais pobres do país e é praticada principalmente pelos chamados *dalits*, ‘os intocáveis’, pessoas que formam a casta inferior da sociedade, segundo os preceitos do hinduísmo, principal religião do país. Por um salário médio de menos de US\$ 4 por mês,

¹⁰ Jornal ESTADÃO.COM.BR/Internacional, edição de 01 de novembro de 2010, disponível em <http://www.estadao.com.br/noticias/internacional,limpadores-de-latrinhas-marcham-contra-discriminacao-na-india,633412,0.htm>, acesso em 04 de outubro de 2011.

esses trabalhadores vão de casa em casa, todas as manhãs, para coletar os excrementos dos moradores. Nesta mesma edição, há a referência de manifestações, de grupos de casta inferior, pelo fim do trabalho degradante que executam diariamente.

Enquanto o mundo ocidental reconhece esta tarefa como degradante e que também reconhece que as castas baixas, naquele país, são segregadas, pergunta-se: como este mesmo mundo ocidental do século XXI trata as questões de tarefas em seus ambientes de trabalho? Não existem as castas, mas existem os níveis hierárquicos, as chefias e os subordinados a elas. E as condições dadas para a operacionalização das tarefas são condizentes, considerando condizente como sendo um ambiente isento de agentes agressivos à saúde do trabalhador? As instalações e a maquinaria são dotadas de sistemas de segurança e, assim, previnem acidentes? Ou ainda, os processos de produção prevêm mecanismos que garantam a integridade física do trabalhador? Particularmente, qual é a realidade brasileira quanto aos aspectos de condições de trabalho? E a realidade no nosso estado? Estas indagações merecerão uma abordagem nos capítulos seguintes deste trabalho.

Organismos internacionais, que se citará no capítulo seguinte, defendem que os governos busquem, através de suas políticas de desenvolvimento, a adoção de programas de “trabalho decente”. O trabalho decente significa poder contar com oportunidades de um trabalho que seja produtivo e que confira ao trabalhador uma renda digna, um local de trabalho que ofereça segurança e que permita perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração à sociedade, além da liberdade para que possam expressar suas opiniões quanto às decisões que possam afetar sua vida. O trabalho decente é essencial para o bem-estar das pessoas; são as aspirações dos indivíduos durante sua vida laboral (OIT, 2009).

2 A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Analisando mais detalhadamente as jornadas com atividades laborais, torna-se importante destacar um elemento presente, real, inerente às tais atividades, mas substancialmente preocupante face ao seu poder de possibilidade de agressão ao corpo ou a perturbação da saúde daquele que labora, ou mesmo daquele que se encontra naquele ambiente: trata-se do agente dotado de características que, em situações favoráveis a ele, ultrapassa os limites de tolerância do organismo humano; em outras palavras, é a ação dos agentes considerados de risco à saúde e à integridade física daqueles que exercem a função laboral, que manipulam a matéria-prima e que efetivamente executam o processo de produção e produzem os bens de consumo.

Grande parte das atividades as quais o homem tem se dedicado ao longo dos anos apresenta uma série de riscos em potencial que, periódica e estatisticamente, provocaram – e continuam provocando – lesões que afetam a sua integridade física ou sua saúde.

Para alterar este quadro de potencialidade de lesões e danos, fazem-se necessárias medidas que visem à minimização de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

Caso se vislumbre um estágio superior de humanidade, um estado de perfeição, utópico-ideal, na frase anterior, o trecho “*medidas que visem à **minimização** de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais*” seria substituído, com júbilo, por “*medidas que visem à **eliminação** de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais*”; em outras palavras, fazem-se necessárias medidas de proteção do trabalhador que lhe permitam pôr em ação a sua capacidade de trabalho em um ambiente totalmente isento de riscos à sua integridade física e à sua saúde.

2.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES DA HISTÓRIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO MUNDO

O trabalho e o acidente caminham juntos desde os primórdios.

A ocorrência de acidentes e o adoecimento dos trabalhadores e outras formas de agravo à sua saúde, têm registros a partir do século IV a.C.; portanto, sua origem está relacionada com o

surgimento do trabalho. Estudos de métodos e técnicas mais aprofundados de sistemas de prevenção, para a segurança dos trabalhadores no trabalho, ocorrem somente no início do século XX.

E o que é “segurança do trabalho”? Pode ser entendida como o conjunto de ciências e de tecnologias que tem o objetivo de promover a proteção do trabalhador no seu local de trabalho, visando a redução de acidentes e doenças ocupacionais (FUNDACENTRO, 1981).

Nogueira (1994, p. 28) a define como:

Uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir os acidentes profissionais, educando os trabalhadores nos meios de evitá-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho.

O mesmo autor traz no seu trabalho, a definição de Viana, onde diz que a segurança do trabalho é “a ciência que objetiva a prevenção de acidentes do trabalho através da análise dos riscos do local e dos riscos da operação” (id., *ibid.*).

Entretanto, para melhor entender um determinado objeto em estudo, é preciso conhecer as suas origens e os embates vivenciados ao longo da linha do tempo e, para tal, utiliza-se a reconstrução histórica como ferramenta de auxílio para o entendimento de uma situação no presente. Portanto, a ação de uma recolha de ocorrências marcantes de condições de trabalho e seus efeitos sobre o trabalhador – de trabalhos que têm causado acidentes, doenças, mortes e incapacidades – ao longo da história da humanidade, revelará aspectos significativos no que tange à realidade das atividades laborais e às gradativas constatações do binômio trabalho-doença, conforme se abordará a seguir.

A ação agressiva de determinados materiais como, por exemplo, o manuseio do chumbo, já tinha sido registrado por Hipócrates no século IV a.C. como um elemento causador de envenenamento. Mais adiante no século I d.C., Plínio menciona a iniciativa de escravos que, para se proteger das poeiras, cobriam o rosto com panos conseguindo assim atenuar a inalação destas (MATTOS, 2011, p. 7).

Nogueira (1994, p. 22) e Heloani (2005a, p. 2-4) oferecem uma retrospectiva com alguns marcos de significado histórico para a evolução dos estudos das doenças ocupacionais e, dentre esses, selecionou-se alguns episódios. Em 1556 George Bauer, conhecido por seu nome latino Georgius Agrícola publicava o livro "De Re Metallica", onde foram estudados os problemas

relacionados à extração de minerais argentíferos e auríferos e à fundição de prata e ouro. Ele discute os acidentes do trabalho e as doenças mais comuns entre os mineiros, em destaque a "asma dos mineiros", que segundo Agrícola era provocada por poeiras corrosivas, cuja descrição dos sintomas e rápida evolução da doença demonstraram tratar-se de silicose, mas cuja origem não ficou claramente descrita por Agrícola. Onze anos após a publicação deste livro aparece a primeira monografia sobre as relações entre trabalho e doença, de autoria de Aureolus Theophrastus Bombastus von Hohenheim - o famoso Paracelso -, intitulada "Dos ofícios e doenças da montanha", onde foram realizadas numerosas observações relacionando métodos de trabalho e substâncias manuseadas, com doenças. Menciona na sua obra, a silicose e as intoxicações pelo chumbo e mercúrio sofridas pelos mineiros e fundidores de metais.

Apesar da importância destes estudos a respeito da proteção e saúde do trabalhador, os mesmos permaneceram ignorados por mais de um século. Isso mostra a lenta evolução da segurança dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho, e percebe-se o quanto a saúde do trabalhador foi espoliada e, na época, pela ausência de dados estatísticos, não se conseguiu precisar nem a ordem de grandeza do número de indivíduos que perderam a sua vida pelos problemas já apontados.

Outras investigações, nos séculos XVII e XVIII, buscavam relacionar a manipulação de materiais com a saúde dos trabalhadores nas suas ocupações de trabalho, derivando daí a expressão "saúde ocupacional". No século XVIII, no ano de 1700, o médico italiano Bernardino Ramazzini ofereceu uma sistematização de todos os conhecimentos das doenças da época relacionadas às ocupações nos ambientes de trabalho, numa obra intitulada "*De morbis artificum diatriba*" (Doença dos artífices). A publicação desse livro sobre as doenças ocupacionais, atualmente é considerado como o marco inicial na história da segurança e da medicina do trabalho (id. ibid.) Na Inglaterra, em 1775, o médico Percival Pott relaciona o câncer ocupacional dos limpadores de chaminés aos agentes presentes nessa tarefa, em particular, as partículas da fuligem (MATTOS, 2011, p. 9).

Durante os séculos XVIII e XIX, após estudos e constatações de especialistas, sucederam-se outras descrições de doenças relacionadas ao trabalho em geral, reconhecendo a relação causal entre determinada substância manipulada, ou simplesmente presente no ambiente e a doença. Com os registros de aumento de problemas de saúde relacionados ao trabalho, não tardou para

que outra constatação trouxesse mais evidências da gravidade das atividades em ambientes insalubres: a alta da mortalidade de pessoas.

Com a comprovação dos efeitos dos agentes agressivos sobre os trabalhadores, deu-se início ao processo de implantação de leis que, ao mesmo tempo em que responsabilizavam os empregadores por lesões oriundas do ambiente de trabalho, promoviam melhores condições e por extensão, alguma proteção à saúde dos envolvidos.

Desde o advento da Revolução Industrial, inicialmente na Inglaterra, com o desenvolvimento de máquinas de fiação e tecelagem, o processo de produção desencadeou-se com a aquisição das tais máquinas pelos capitalistas, lembrando ainda que os artesãos não tinham as condições financeiras para a sua aquisição. Para fazê-las funcionar, nada mais óbvio a contratação de pessoas, dentre elas os próprios artesãos, desempregados, depois mulheres e inclusive crianças, para baratear o custo da mão-de-obra. Esse processo trouxe sérios problemas para a saúde dessas pessoas, dadas às condições de insalubridade dos ambientes, muitas vezes em galpões improvisados, com pouca ventilação e muito ruído. Em consequência dos riscos mecânicos, das máquinas sem proteção, aliados aos trabalhos no turno noturno, com precária iluminação e às jornadas prolongadas e extenuantes de trabalho, resultaram em frequentes acidentes e de mortes provocadas por estas máquinas. Com as más condições do ambiente de trabalho crescia o número de doenças entre os contratados. Estava assim configurada a relação saúde-doença e acidente com a atividade profissional (NOGUEIRA, 1994, p. 23-4).

Estes foram os primeiros registros da Era Moderna, de contrato de trabalho considerado como degradante. Essa situação dramática, o clamor dos aviltados unido ao de suas famílias e a manifestação popular, alertou os parlamentares britânicos da necessidade de preservar o potencial humano como forma de garantir a produção. Após a implantação de leis, as primeiras, pouco eficientes, dada à forte oposição dos empregadores, seguiram-se anos perturbadores diante das péssimas condições de trabalho dos trabalhadores. Foram produzidos vários relatórios de comissões de inquérito, instituídas pelo governo e, baseado nesses, em 1833, resultou na aprovação da primeira legislação considerada eficiente no campo de proteção do trabalhador – o Factory Act (Lei das Fábricas). Os empregadores britânicos viram-se forçados a rever suas práticas de produção e, assim, adequar-se à legislação; e começariam a contratar médicos para o controle da saúde, no local de trabalho (MATTOS, 2011, p. 10).

Na Europa, vários países seguiram o exemplo. A Alemanha, por exemplo, em 1865, instituiu a “Lei de Indenização Obrigatória dos Trabalhadores” que responsabilizava o empregador a pagar uma indenização ao empregado pelo acidente de trabalho. Os Estados Unidos somente implantaram programas de prevenção no início do século XX, com a criação da legislação sobre indenização de casos de acidentes de trabalho (id., ib., p. 11-2).

2.2 A SEGURANÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XX

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946 (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>).

Um marco significativo na história do mundo do trabalho, no ano de 1919, foi a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, hoje, com sede em Genebra, Suíça. Foi fundada com o objetivo de promover a justiça social e é a única das Agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo. É o organismo regulador internacional nas relações entre o trabalho e o capital.

Um item da mais alta relevância, traduzido em imperioso compromisso para com a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores, está contemplado no preâmbulo da sua Constituição que se transcreverá a seguir:

[...] “se alguma nação não adotar condições humanas de trabalho, esta omissão constitui um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar as condições dos trabalhadores em seus próprios países” (OIT, 1946, p. 3).

Desde a época de sua criação, com as primeiras e significativas Recomendações, Convenções e Acordos Internacionais do Trabalho, a entidade instiga os países signatários a adotarem em suas respectivas legislações: a proteção ao trabalho da mulher; a de impedir o trabalho infantil; de proteger os operários em trabalhos considerados perigosos, insalubres e

penosos; de promover a inclusão social; de garantir condições de trabalho decentes, seguras e o acesso a uma assistência de saúde apropriada.

Também em 1919, na África, Ásia, Austrália e América Latina, os comitês de segurança e higiene nasceram logo após a fundação da Organização Internacional do Trabalho.

Por sua vez, a sistematização dos procedimentos preventivos ocorreu primeiramente nos Estados Unidos, tanto é que H. W. Heinrich, americano, funcionário de uma seguradora, após a publicação da sua pesquisa desenvolvida no período de 1915 a 1926 em indústrias americanas, é considerado – simbolicamente – o pai do prevencionismo. Baseado em suas observações, propôs uma mudança de abordagem no conceito de acidente de trabalho: em vez de ser considerado como resultante de causas fortuitas, desconhecidas e incontroláveis, deveria ser visto como ocasionado por causas indesejáveis que podem ser previamente conhecidas e, portanto, controladas. Acrescentou ainda que fossem levadas em consideração todas aquelas situações que viessem a comprometer o bom andamento do processo produtivo, seja pela quebra de equipamento ou qualquer outra ocorrência, inclusive perda de tempo que tenha provocado alguma perda econômica envolvendo ou não o trabalhador, provocando lesão ou apenas danos materiais. Em suma, sua idéia central remetia a ações no interior de cada empresa para efetivamente se preocupar em evitar ocorrências que provocassem algum desperdício, sendo essas de qualquer origem e causa e privilegiando a prevenção acima de tudo (CICCO, 1995, p. 3).

A exemplo da OIT, a maioria dos membros da Organização das Nações Unidas – ONU – assinou, em 1948, a criação da Organização Mundial da Saúde – OMS – como sendo uma agência da ONU com objetivos muito significativos para os trabalhadores. Entre estes objetivos, a entidade coordena o trabalho internacional de saúde com vistas à “obtenção, por todos os povos, do nível de saúde mais alto possível”, sendo a saúde definida como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, em vez da mera ausência de doenças ou enfermidades" (OMS, 1948, p. 1). São esforços em vários campos relacionados à saúde como, por exemplo, a prevenção de lesões dos trabalhadores no local de trabalho, a saúde pública e outros.

Cita-se também a definição de saúde ocupacional dada pelo Comitê misto da OIT e da OMS, em reunião realizada em Genebra, em 1949:

[...] visa à promoção e manutenção, no mais alto grau do bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações: à prevenção, entre os trabalhadores, de doenças ocupacionais causadas por suas condições de trabalho; à proteção dos trabalhadores em seus labores, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; à colocação e conservação dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas; em resumo: à adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho (MATTOS, 2011, p. 15).

Ainda a ONU e as filiadas OIT e OMS, a partir da década de 1950, passaram a criar resoluções e convenções na tentativa de melhorar as condições de trabalho e de atendimento à saúde em todos os países-membros.

Os primeiros contatos do nosso país com essa entidade internacional, a OIT, ocorreram somente em 1960. Naquela época, o Governo Brasileiro preocupado com os altos índices de acidentes e doenças do trabalho, aliados à crescente manifestação de descontentamento da sociedade, iniciou gestões junto a OIT com a finalidade de promover estudos e avaliações do problema e apontar soluções que pudessem alterar esse quadro.

De fato, as ações da entidade, atualmente, resumem-se na mediação de conflitos entre os segmentos envolvidos no modelo de produção pós-fordista.

2.3 MARCOS SIGNIFICATIVOS DA HISTÓRIA DO PREVENÇIONISMO NO BRASIL

No Brasil, registra-se em 1919 a promulgação da primeira lei sobre acidentes de trabalho¹¹, com caracterização e associação ao risco profissional - Lei nº 3724, de 15 de janeiro de 1919.

Para entender esse ato, busca-se na literatura a sua gênese e encontrou-se, em artigo¹² publicado em 1993, o relato de todas as disputas originadas no interior das fábricas e oficinas

¹¹ Vidal, em *A evolução conceitual da noção de acidentes do trabalho* (1989, p. 4-5), apresenta a definição científica do acidente de trabalho como “o resultado de todo um processo de desestruturação na lógica do sistema de trabalho que, nessa ocasião, mostra suas insuficiências ao nível de projeto, de organização e de *modus operandi*”.

¹² Artigo publicado na Revista de História n. 127-128 São Paulo jul. 1993, intitulado “Higiene e segurança do trabalho em São Paulo nas primeiras décadas republicanas: em torno da definição de acidente de trabalho”, de autoria de Esmeralda Blanco Bolsonaro de Moura, Professora Dra. do Departamento de História FFLCH/USP e

resultando em movimentos grevistas (como por exemplo, a greve paulista de 1917) que alcançaram as páginas da imprensa e assinala o início do processo de elaboração de uma legislação social-trabalhista mobilizando trabalhadores e empresários, médicos e juristas e que acabaram em acirradas discussões no Congresso Federal. Esta lei estabelece a obrigatoriedade de indenização do operário acidentado no trabalho e, desta forma, configura-se a existência do risco profissional. Mesmo antes de sua implantação, o projeto de lei recebeu críticas quanto a sua redação, mas na tentativa de acalmar o movimento operário, foi aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado. Estava criada a primeira lei de proteção ao trabalhador – alcunhada de Lei de Acidentes de Trabalho.

Esta Lei de Acidentes de Trabalho é submetida a uma reforma pelo Decreto-Lei N° 7.036, de 10 de novembro de 1944. Sua redação, constituída por cento e dezesseis artigos, incluía oficialmente a obrigatoriedade da criação das comissões internas de prevenção de acidentes, muito conhecidas pela sua sigla: CIPA. Transcreve-se o teor do Art. 82:

Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

A leitura na íntegra de seus artigos permite garantir que, desde a sua gênese, as intenções relativas às questões de higiene, segurança e saúde são bastante claras, bastando, portanto, somente o seu cumprimento.

Mas, historicamente, as leis continuam pouco eficientes e a ação prevencionista dos empregadores continua ineficiente. Marx (2008, p. 312) aponta certamente para a realidade do sistema: “o capital não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-las”. Basta recordar as condições desumanas a que eram submetidos os trabalhadores ingleses que somente alcançaram uma melhoria mediante um longo período de clamor e de revolta que desencadeou numa ação de legisladores em prol dos aviltados e impôs aos empresários a obediência às leis de proteção à saúde dos trabalhadores.

Após estas primeiras tentativas de intervenção nas questões trabalhistas no Brasil, apresentar-se-á, de forma mais resumida, a trajetória brasileira de atos governamentais de destaque para o tema e, para tal, tem-se como exemplos a criação de **órgãos de fiscalização**, com alguns desdobramentos ao longo dos anos e o foco de sua atuação, bem como **organismos de desenvolvimento de pesquisas** de atividades laborais que envolvem risco à saúde do trabalhador (grifo nosso).

Órgão de fiscalização: das Inspetorias Regionais às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE

Em ato presidencial, através do Decreto n.º 21.690, de 01 de agosto de 1932, são criadas as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, iniciando-se o acompanhamento sistemático ao funcionamento dos setores da indústria e do comércio no que tange às questões trabalhistas.

Até chegar à atual denominação de Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, passa por vários desdobramentos sendo identificada pelas seguintes denominações, de acordo com o período:

- a) 1932 à 1934 - Inspetoria Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- b) 1934 à 1940 - Inspetoria Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- c) 1940 à 1959 - Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- d) 1960 à 1974 - Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Previdência Social;
- e) 1974 à 1975 - Delegacia Regional do Ministério do Trabalho;
- f) 1975 à 2008 - Delegacia Regional do Trabalho;
- g) 2008 até os dias de hoje – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

De acordo com o seu Regimento Interno, as SRTE, em cada Estado da nação, passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

No seu Artigo 13, confirmam-se em seus parágrafos – que se optou neste momento por não incluir na íntegra – as competências deste órgão exclusivamente direcionado ao foco desta pesquisa: a segurança e a saúde no trabalho. Incluí-se a seguir, somente quatro de um total de dezoito parágrafos, com ações que indicam e afirmam fortemente o compromisso com o tema. O

teor desses parágrafos utilizar-se-á durante o capítulo de discussão e análise de dados coletados para a pesquisa.

Art. 13. Ao Setor de Segurança e Saúde no Trabalho compete:

I - assegurar a execução das atividades de fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho, garantindo o alcance das metas definidas no plano anual de fiscalização do trabalho da Superintendência e em projetos, programas e campanhas de iniciativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho;

IV - analisar acidentes do trabalho, de acordo com as diretrizes da SIT, buscando apurar fatores determinantes para sua ocorrência;

V - instruir processos relativos a embargo, interdição, prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres, cadastramento de empresas que utilizam substâncias regidas por legislação específica, Programa de Alimentação do Trabalhador e outros relativos à sua área de competência;

VIII - desenvolver ações de prevenção de agravos à saúde do trabalhador em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO;

Órgão de pesquisa: A Fundacentro

Conforme citado no histórico da Fundacentro, nos passos embrionários anteriores à criação dessa entidade, gestavam-se a idéia de criar uma instituição voltada para o estudo e pesquisa das condições dos ambientes de trabalho, com a participação de todos os agentes sociais envolvidos na questão. Nesse sentido, foi apresentada em março de 1964, uma proposta durante o Congresso Americano de Medicina do Trabalho realizado em São Paulo. Em 1965, após a visita ao País de especialistas da OIT, e de novos estudos sobre as condições necessárias para a implantação da iniciativa, o Governo Federal decidiu pela criação de um centro especializado, tendo a cidade de São Paulo como sede da nova instituição em função do porte de seu parque industrial.

Em 1966, durante o Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes realizado em São Paulo, foi oficializada a criação da Fundacentro, regulamentada pela Lei nº 5.161, de 21 de outubro daquele ano¹³. Datam dessa fase inicial da entidade os primeiros estudos e pesquisas no País sobre os efeitos de inseticidas organoclorados na saúde; da bissinose (doença ocupacional respiratória que atinge trabalhadores do setor de fiação, expostos à poeira de algodão e juta); sobre as consequências das vibrações e ruídos em trabalhadores que operam martelletes; sobre o

¹³ Para homenagear um grande defensor dos trabalhadores nas questões relativas à segurança do trabalho, a Fundacentro, alterou a sua denominação, por meio da Lei nº 6.618, de 16 de dezembro de 1978, para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho.

teor da sílica nos ambientes de trabalho na indústria cerâmica e, ainda, sobre os riscos da exposição ocupacional ao chumbo.

A entidade governamental continua no desenvolvimento de pesquisas no âmbito laboral, presta suporte aos empregadores, principalmente na apresentação de propostas de solução para a erradicação de agentes de risco à saúde dos trabalhadores, alcançando, em consequência, a melhoria das condições dos ambientes de trabalho. Até hoje, o órgão continua sendo identificado pela sua denominação inicial – Fundacentro.

2.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS NORMAS REGULAMENTADORAS

Em 1943, é aprovada pelo Presidente da República Getúlio Vargas, através do Decreto-Lei N.º 5452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Ressalte-se que o seu capítulo V refere-se à Segurança e Medicina do Trabalho.

No ano de 1978, através da Portaria N.º 3.214, de 08 de junho, o Ministro de Estado do Trabalho com redação dada pela Lei N.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977, aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Portanto, se está diante de uma legislação específica a ser cumprida por qualquer estabelecimento que, para seu funcionamento, possua empregado registrado no regime celetista.

No ato de sua implantação, a legislação específica era composta por vinte e oito normas; posteriormente ocorreram inclusões de novas normas – atualmente são trinta e três – e acredita-se que outras mais se juntarão a estas, dado que estudos em diferentes setores produtivos já comprovaram a necessidade de legislação específica, que permitirá a consolidação da obrigatoriedade em oferecer aos trabalhadores condições de trabalho decente.

Tanto no jargão popular quanto no discurso profissional, as Normas Regulamentadoras são denominadas simplesmente pelas suas iniciais: NR

Na sua Norma Regulamentadora N.º 01, destaca-se a abrangência do seu campo de aplicação e a definição do órgão nacional competente para o acompanhamento do seu cumprimento.

- Do seu campo de abrangência:

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

- Do órgão nacional competente:

A Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional.

Dentre essas normas regulamentadoras, localizou-se aquela que dá origem ao objeto de nossa pesquisa; a NR-4, de título “Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho” – representada pela sigla SESMT. Os profissionais que podem integrar esse órgão são os seguintes:

- Engenheiro de segurança do trabalho
- Médico do trabalho
- Técnico de segurança do trabalho
- Enfermeiro do trabalho
- Auxiliar de enfermagem do trabalho

Essa norma, além de estabelecer as atribuições e competências dos profissionais integrantes do SESMT, também determina a sua composição, de acordo com o número de empregados e de acordo com o grau de risco da atividade econômica do empreendimento; esta atividade é definida na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), onde lhe é atribuído um código.

Como já se mostrou, o SESMT pode ser composto, no caso de empreendimentos de grande porte, por todos os profissionais prevencionistas previstos pela NR; isto não significa, entretanto, que todas as empresas devam contratar, por exemplo, um médico do trabalho, ou um engenheiro de segurança do trabalho. Ao analisar o Quadro I, anexo da NR-04, identificar-se-á que, uma empresa com grau de risco¹⁴ máximo – no caso, grau de risco 4 – e que tenha um total de 50 empregados, deverá ter em seu quadro de empregados, somente um técnico de segurança do trabalho. Em razão do presente estudo, há o interesse de se investigar o universo do profissional **técnico de segurança do trabalho**. Quem é esse profissional? Qual é a sua formação acadêmica? Quais são as suas atribuições? Em que condições ele desenvolve as suas atividades? Quais os obstáculos que ele encontra em sua jornada, e como lida com estes?

2.5 SOBRE O TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

O profissional técnico em segurança do trabalho atua na identificação de condições perigosas no ambiente laboral, tomando providências necessárias para eliminar situações de risco. Orientam as empresas a seguirem as determinações legais e estimular a conscientização dos trabalhadores. Também é responsável pela conscientização dos trabalhadores quanto ao cumprimento das normas de segurança – as Normas Regulamentadoras (NR). Investiga as causas de acidentes e doenças do trabalho visando a adoção de medidas preventivas e, assim, evitar o afastamento dos trabalhadores; entre essas medidas, está o uso de equipamentos de proteção individual. Incluem-se, ainda, como sendo sua atribuição, informar aos trabalhadores e ao empregador as atividades insalubres, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos.

A regulamentação da profissão de técnico de segurança do trabalho ocorreu em 27 de novembro de 1985, pela Lei N.º 7.410; a regulamentação da lei se deu através da publicação no Diário Oficial da União do Decreto N.º 92.350, de 09 de abril de 1986. Portanto, a categoria comemorou recentemente 25 anos de regulamentação da profissão.

¹⁴ Entende-se por grau de risco, a gradação de risco de acidente, atribuída pelo Quadro I, da NR 4, à atividade econômica principal da empresa, que por sua vez, é estabelecida pelo CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas.

Na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é atribuído o código 3516-05 ao técnico de segurança do trabalho e, no *caput* registra que estes profissionais:

Elaboram, participam da elaboração e implementam políticas de saúde e segurança do trabalho (SST); realizam auditoria, acompanhamento e avaliação na área; identificam variáveis de controle de doenças, acidentes, qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolvem ações educativas na área de saúde e segurança no trabalho; participam de perícias e fiscalizações e integram processos de negociação. Participam da adoção de tecnologias e processos de trabalho; gerenciam documentos de SST; investigam, analisam acidentes e recomendam medidas de prevenção e controle.

Nesta mesma seção do Ministério do Trabalho encontram-se disponibilizados sob o título “condições gerais de exercício”, detalhes relacionados às suas funções, à sua atuação e a presunção de possíveis adversidades na execução de suas atividades, cujo teor se apresenta a seguir:

Exercem suas funções em empresas dos mais diversos ramos de atividades. São contratados na condição de trabalhadores assalariados, com carteira assinada. Em geral, atuam de forma individual, sob supervisão permanente, em ambientes fechados, no período diurno, exercendo o trabalho de forma presencial. ***Algumas de suas atividades podem ser desenvolvidas sob pressão, levando-os à situação de estresse.*** Os profissionais podem ainda estar expostos à ação de materiais tóxicos, radiação, ruído intenso e altas temperaturas (grifo nosso).

Encontra-se nesta declaração, para surpresa, desconforto e indignação que o próprio Ministério do Trabalho, que implementa as leis de proteção à saúde e à segurança de todos os trabalhadores, presume que algumas das atividades do técnico de segurança do trabalho ***podem ser desenvolvidas sob pressão, levando-os à situação de estresse.*** Essa declaração remete a uma conclusão de que, em alguma instância ou esfera de uma suposta superestrutura do Estado, ficou estabelecido que os representantes da categoria trabalho são de uma forma “natural”, como se devesse ser assim e não de outro modo, considerados impelidos a trabalhar sob pressão e, lamentavelmente e agora também legalmente, serem levados à situação de estresse. Dessa forma, os representantes da categoria capital têm em mãos um documento que, de certa forma, legaliza e permite utilizar formas de pressão sobre os profissionais prevencionistas, pois assim está disposto na CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.

Em outro documento do Ministério do Trabalho, as atividades previstas para o técnico de segurança do trabalho encontram-se descritas na Portaria N.º 3.275, de 21 de setembro de 1989, expedida pela, na época, Ministra do Trabalho. Optou-se por destacar, dentre as 18 atividades previstas, apenas cinco (os verbos estão grifados intencionalmente), que exemplificam a busca do objetivo maior – a garantia da preservação da saúde e da integridade física do trabalhador – e que explicitam as responsabilidades a eles atribuídas:

- Atividade III – **analisar** os métodos e os processos de trabalho e **identificar** os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle;
- Atividade V - **executar** programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho, com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos estabelecendo procedimentos a serem seguidos;
- Atividade VII – **executar** as normas de segurança referentes a projetos de construção, aplicação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros;
- Atividade XII – **executar** as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores;
- Atividade XVI – **avaliar** as condições ambientais de trabalho e **emitir** parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador.

Cabe registrar, como preocupação, que em caso de infortúnio do trabalhador no ambiente de trabalho onde o técnico de segurança atua, este poderá responder direta ou subsidiariamente, civil e/ou criminalmente a processo legal, conforme dispõe o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal¹⁵ (CF/1988) e, no caso de crime, passível de punição, incluída a possibilidade de prisão, entre outras, a tipificada no art. 132 do Código Penal¹⁶. Outras instruções do assunto estão disponibilizadas na rede¹⁷.

¹⁵ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

¹⁶ Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Considerando este aspecto da lei, recomenda-se ao profissional que atua na área de segurança do trabalho, a adoção de registros documentais ou outras provas consistentes que demonstrem que providências foram tomadas ou solicitadas aos setores competentes, ou seja, legalmente pode trabalhar sob pressão e, no limite da negligência da empresa em relação às suas prescrições, só lhe resta prevenir-se de ser responsabilizado pela exposição da vida ou saúde dos trabalhadores. Tal prática assegurará a defesa do profissional em eventual situação de ocorrência que resulte em acidente com lesão grave, incapacitante ou óbito de um trabalhador. Também, em casos de acusações ou contendas oriundas de ocorrência de grandes perdas materiais (sem lesões corporais), motivadas por condições inadequadas de uso de ferramentas e maquinaria, de manipulação, armazenamento e transporte de matéria-prima, desde a etapa de recebimento até a etapa de produto acabado, condições estas, todas passíveis de prévio reconhecimento e de imediata implementação de procedimentos que elidam os riscos presentes.

Torna-se oportuno lembrar que o cumprimento à legislação é de responsabilidade do empregador e em nenhuma circunstância a responsabilidade deve ser “repassada para a parte mais fraca na relação capital versus trabalho” (BRASIL, 2003, p. 162). Entenda-se que quando se utiliza o termo legislação, subentenda-se a gama de leis em vigor e, entre elas, especialmente quanto ao foco desta pesquisa, as leis de proteção à integridade física e à saúde do trabalhador.

Por outro lado, se as condições adequadas de trabalho não estão sendo oferecidas, se as recomendações e as providências solicitadas pelo setor de segurança do trabalho informando a existência de riscos ao trabalhador não estão sendo observadas, e postas em prioridade de intervenção, cabe, através de seus agentes de fiscalização, a ação do Ministério de Trabalho, conforme disposto na Norma Regulamentadora nº 28. Observa esta NR a intervenção da fiscalização no intuito de confirmar o descumprimento dos preceitos legais resultando em lavratura de auto de infração, a notificação do empregador com concessão de prazo para a correção das irregularidades encontradas. Em caso de negligência do empregador em cumprir as disposições legais, após a lavratura de infração por três vezes, caracterizando assim o não atendimento às advertências e intimações, serão impostas ao empregador as penalidades previstas na referida norma.

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, se o fato não constitui crime mais grave.

¹⁷<http://jus.uol.com.br/revista/texto/18228/controversias-e-particularidades-acerca-da-responsabilidade-subjetiva-ou-objetiva-do-empregador-pelo-acidente-de-trabalho>.

Cabe também registrar que, em caso de constatação de situação de grave e iminente risco à saúde e/ou a segurança do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá o agente de fiscalização imediatamente propor à autoridade regional competente, a *interdição* do estabelecimento, do setor de serviço, da máquina ou equipamento, ou o *embargo* parcial ou total da obra, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco.

A categoria é representada pela Federação Nacional dos Técnicos de Segurança do Trabalho – FENATEST, fundada em 10 de maio de 1992. É uma entidade sindical que representa essa categoria em nível nacional, e em todas as instâncias, como também junto aos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Assim sendo, representa os interesses individuais e coletivos de toda a categoria, tendo como seus filiados os Sindicatos Estaduais de Técnicos de Segurança do Trabalho. Nas suas publicações, apresenta-se sempre solidária com a causa prevencionista, sempre presente em todo o movimento em favor da segurança e da saúde do trabalhador, e participando ativamente das questões políticas, sociais e técnicas dentro de sua área de atuação.

2.6 A FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS PREVENICIONISTAS NO BRASIL

O exercício da profissão é permitido exclusivamente ao portador de certificado de conclusão de curso Técnico de Segurança do Trabalho, ministrado no país em estabelecimentos de ensino profissional de nível médio (anteriormente denominado de ensino de 2º grau).

A Fundacentro foi a entidade responsável pela formação dos primeiros engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, médicos do trabalho, enfermeiros e auxiliares de enfermagem do trabalho, formados no Brasil. Segundo dados da própria entidade, mais de cem mil alunos – incluindo todos os níveis de ensino e todas as profissões acima citadas – passaram pelos cursos de especialização ministrados pela entidade até 1986. Vale-se lembrar que os profissionais de nível técnico, naquela época foram qualificados como “Supervisores de Segurança do Trabalho”.

A súbita e urgente necessidade da formação de profissionais prevencionistas teve sua origem na aceleração do processo industrial. A partir de 1950, iniciou-se uma grande corrida rumo ao desenvolvimento do parque industrial brasileiro. Com a aceleração da expansão das

indústrias durante um período de 20 anos, portanto, até 1970, o país vivenciou também, lamentavelmente, a multiplicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Após a qualificação emergencial promovida pela Fundacentro e o incentivo do governo à expansão da oferta destes cursos, diversas instituições de ensino instaladas nos grandes centros industriais, oficiais e particulares, passaram a oferecer o curso emergencial sempre sob a supervisão da Fundacentro e autorizadas pelo Ministério do Trabalho.

Entretanto, os referidos cursos com carga horária de apenas 140 horas, embora totalmente profissionalizantes, geraram um contingente de profissionais até então sem reconhecimento. Além disso, de acordo com a Secretaria de Ensino (na época) de 2º Grau do Ministério da Educação e Cultura – MEC, os cursos tomaram rumos de desordem e descontrole. Para solucionar as distorções, o Governo legaliza o exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho e com a regulamentação da lei, determina, em 1986, a extinção dos cursos de caráter precário. Assim, atribui às instituições de ensino regular de 2º grau a função exclusiva de formação de portadores de certificados de nível médio para o setor.

Atualmente, centenas de cursos técnicos de segurança do trabalho são oferecidos no país, em várias modalidades e, para o seu funcionamento, é exigida a inclusão do respectivo Plano de Curso no SISTEC/MEC¹⁸. Em consulta aos dados disponibilizados por este sistema, apresenta-se a seguir uma planilha contendo todos os Planos de Curso cadastrados, o que não quer dizer que as escolas autoras estejam ofertando vagas continuamente; isto quer dizer que o processo de oferta pode ser rotineiro – semestral ou anual –, temporário, alternado de acordo com a demanda, ou outra forma baseada em decisão de gestores das instituições de ensino.

¹⁸ SISTEC – Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. Esse sistema é pioneiro e, portanto, inovador no País por disponibilizar, mensalmente, informações sobre cursos técnicos de nível médio, respectivas escolas e alunos desse nível de ensino. Todas as unidades de ensino, no país, credenciadas para oferta de cursos técnicos de nível médio, independentemente da sua categoria administrativa (públicas e privadas, incluindo aquelas referidas no art. 240 da Constituição Federal, de 1988), sistema de ensino (federal, estaduais e municipais) e nível de autonomia, devem se cadastrar no SISTEC.

Quadro 1: Cadastramento de Cursos Técnicos de Segurança do Trabalho.

MODALIDADE DE ENSINO		PRESENCIAL	À DISTÂNCIA
REGIÃO	ESTADO		
N O R T E	ACRE	2	-
	AMAZONAS	15	-
	AMAPÁ	3	-
	PARÁ	32	-
	RONDÔNIA	11	-
	RORAIMA	1	-
	TOCANTINS	26	-
	PARCIAL 1: 90	90	-
N O R D E S T E	ALAGOAS	3	1
	BAHIA	31	2
	CEARÁ	23	-
	MARANHÃO	23	-
	PARAÍBA	12	-
	PERNAMBUCO	41	-
	RIO GRANDE DO NORTE	16	1
	PIAUÍ	7	-
	SERGIPE	13	-
	PARCIAL 2: 175	171	4
C E N T R O O E S T E	DISTRITO FEDERAL	9	-
	GOIÁS	54	-
	MATO GROSSO	34	-
	MATO GROSSO DO SUL	23	-
	PARCIAL 3: 120	120	
S U D O E S T E	ESPÍRITO SANTO	22	-
	MINAS GERAIS	221	2
	SÃO PAULO	262	-
	RIO DE JANEIRO	74	1
	PARCIAL 4: 582	579	3
S U L	PARANÁ	45	-
	RIO GRANDE DO SUL	65	3
	SANTA CATARINA	55	-
	PARCIAL 5: 168	165	3
TOTAIS PARCIAIS		1125	10
TOTAL GERAL: 1.135			

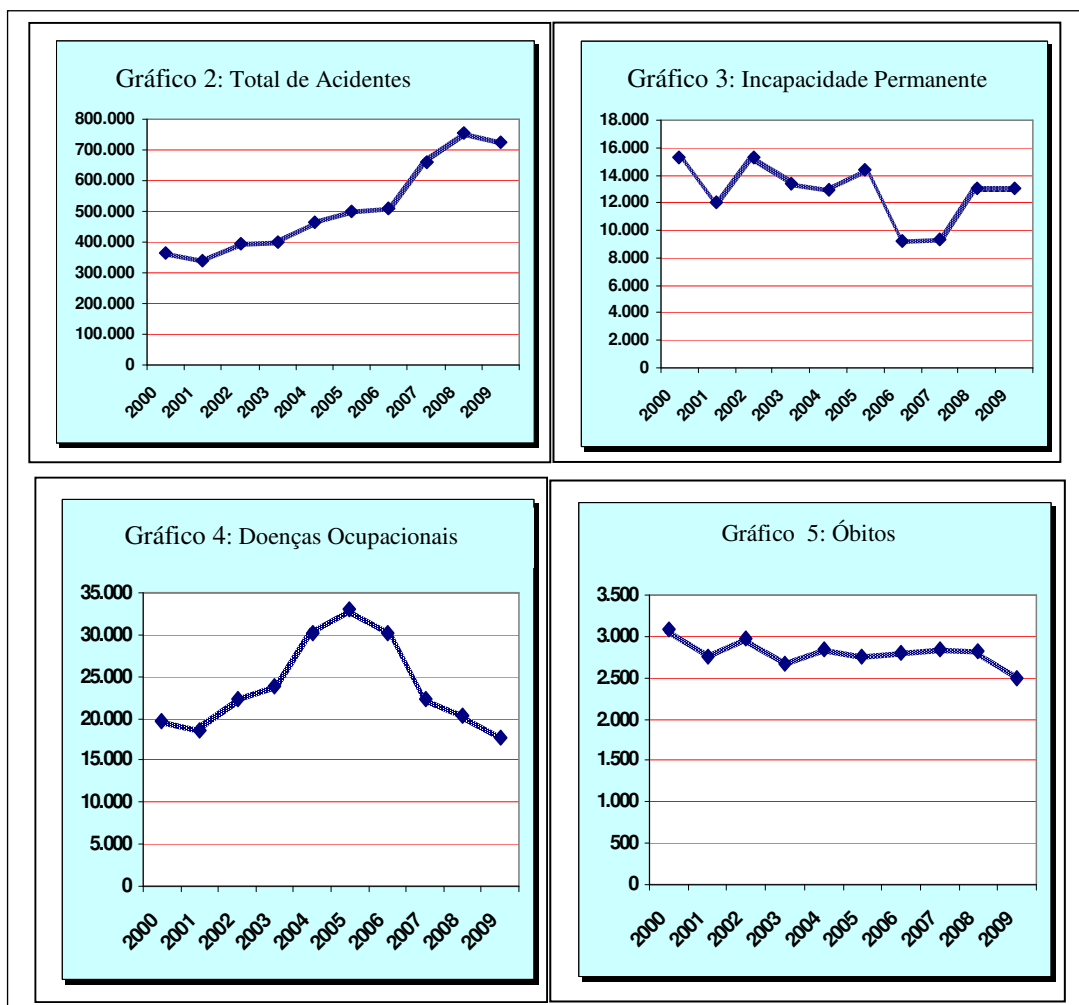
Fonte: MEC/SISTEC, dados atualizados – pesquisa realizada entre maio e julho de 2011.

2.7 A SEGURANÇA DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Coincidência ou não, o cenário de transições e mudanças nas relações de trabalho abordadas no capítulo anterior, apesar de toda a tecnologia e aparente evolução da racionalidade do homem, ainda reproduz cenários de trabalho, para alguns leigos, inimagináveis, da mesma forma o trabalhador deste século continua convivendo com as agruras das condições de trabalho já testemunhadas nos anos a.C.. Atualmente os atores são outros, os ambientes são distintos, os processos de trabalho evoluíram, mas em nada diferem dos efeitos danosos e distintos os quais o homem trabalhador continua submetido.

Uma das manchetes do Jornal do Comércio, de 22 de fevereiro de 2010, destaca: “a primeira década do século XXI apresentou consequências negativas para a saúde dos trabalhadores brasileiros”.

Com a disponibilidade dos dados do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS para o período de 2000 a 2009 e, em função desses e pelos gráficos mostrados a seguir, permite-se: 1) observar o retorno de taxas de crescimento do número total de acidentes registrados nos ambientes de trabalho e as consequências destas ocorrências; 2) mostram ano a ano os elevados números de trabalhadores considerados, por perícia médica, com incapacidade permanente para a vida produtiva; 3) indicam a diminuição dos números das doenças ocupacionais decorrentes da presença de agentes causadores dessas doenças; 4) expõem, *grosso modo*, a constância com ligeiro declínio do total anual de óbitos relacionados ao trabalho.



Fonte: Anuário Brasileiro de Proteção 2011; TEM/RAIS; MPS/AEPS.

Dados de 2008 conforme última revisão da Previdência divulgada em novembro de 2010.

Dados de 2009 são preliminares e estão sujeitos a correções.

Disponível em http://www.protecao.com.br/site/content/materias/materia_detalhe.php?id=JyjbAA, acesso em 20 de agosto de 2011.

De fato, os números estatísticos apresentados acima, revelam e expõem a realidade brasileira neste início do século XXI no âmbito das consequências resultantes de falhas de um sistema, processo, operação ou atividade. Ao se avaliar esta realidade urge a ação efetiva da sociedade, dos órgãos e setores competentes na busca de uma efetiva ação prevencionista. É sabido e fato que o homem se emancipa pelo seu trabalho mas, em hipótese nenhuma, deve ser submetido a condições que o coloquem na condição de ser o possível próximo a ser incluído nas estatísticas.

Os problemas causados pelas mudanças dos processos de trabalho exigiram novos avanços nos estudos das consequências sobre a saúde dos trabalhadores, oportunizando novos campos de estudos tais como, a toxicologia, na revisão dos limites de tolerância quanto à exposição do organismo aos agentes toxicológicos. De fato, urge ampliar a preocupação com o homem do campo quanto ao uso de agrotóxicos no trabalho rural, inconscientemente induzido ao uso destes, mas sem a devida precaução e sem a efetiva orientação necessária à sua proteção. A ergonomia consolidou-se como outro campo de investigação envolvendo avaliações dos processos de trabalho e a adaptação do trabalhador à ferramenta ou ao maquinário, e não o contrário. Também o estudo mais detalhado da ação das radiações usadas em larga escala nas novas tecnologias de comunicação e a utilização desmesurada de plásticos e seus derivados nas embalagens de produtos alimentícios encontra-se em fase investigativa. Estes e vários outros fatores de preocupação com a saúde do trabalhador, trouxeram à tona o viés da necessidade de uma reavaliação do modelo e dos instrumentos de gestão de sistemas de saúde e de segurança no trabalho.

Um dos editores do Anuário Brasileiro de Proteção¹⁹, Alexandre Gusmão²⁰, avalia que a retomada dos acidentes neste início de século está ligada ao rápido crescimento da economia brasileira na última década. Acrescenta ainda que, “muitos postos de trabalho foram criados, o que expôs esses novos trabalhadores a situações de risco a que não estavam preparados”.

Ratificando a avaliação de Gusmão, em notícia veiculada no Jornal do Brasil em 09 de maio de 2011, o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, durante solenidade realizada no dia 28 de abril de 2011, para lembrar o Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes de Trabalho e o Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho, externou sua preocupação com o tema ao dizer que “o aumento na geração de empregos no país não está acompanhado de medidas de segurança no trabalho e isso é muito preocupante”.

O próprio Governo Federal reconhece que, mesmo com o desenvolvimento de uma Política Nacional de Saúde e de Segurança do Trabalho enfocando a prevenção para a redução de acidentes, os índices dos últimos relatórios anuais continuam elevados.

¹⁹ O Anuário Brasileiro de Proteção – ver Revista Proteção – publica anualmente informações sobre o setor prevencionista do país, reunindo dados – estatísticas, pesquisas, reportagens, notícias e pareceres sobre produtos e serviços – para os profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho.

²⁰Alexandre Gusmão, editor da Revista Proteção. Disponível em: http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=JajaA5y4, acesso em 15 de julho de 2011.

Utilizando como referência inicial o ano 2000, periodicamente organismos públicos e privados, nacionais e internacionais, revistas especializadas e jornais exibem informações sobre a segurança e a saúde no trabalho. E os dados publicados não são nada tranquilizadores, pelo contrário, são inquietantes e vêm-se como alarmantes. Alguns exemplos publicados em 2009 pela Organização Internacional do Trabalho – OIT²¹: cada ano morrem 2,3 milhões de trabalhadores causados por acidentes ou por doenças relacionadas ao trabalho; isto significa que a cada dia 1 (um) milhão de pessoas sofrerão um acidente de trabalho e cerca de 5.500 trabalhadores morrerão por causa de um acidente, ou de doença causada por seu trabalho. Transformando esses números em custos econômicos, calcula-se que cerca de 4% no Produto Interno Bruto (PIB) mundial, ou 1,25 bilhões de dólares se perdem por conta dos custos diretos e indiretos relacionados com os acidentes e as doenças no trabalho.

Em nosso país, dados do Anuário Estatístico da Previdência Social²² – MPAS – do ano de 2010, mostram que ocorre em média um acidente de trabalho a cada três minutos. Em 2009, foram registrados 723.452 acidentes de trabalho; percentualmente este número é 4,3% menor do que fora contabilizado em 2008, quando houve 755.980 acidentes. Tais diminuições, entretanto, em valores percentuais distintos, ocorreram apenas nas regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste do país. Enquanto na região Norte os números tenham se apresentado praticamente inalterados, na região Nordeste houve a continuação do índice de crescimento de acidentes de trabalho alcançando 4,9% superior ao ano anterior.

Embora a região Sul tenha apresentado uma queda de 4,5% entre os anos de 2008 e 2009, o estado catarinense apresentou uma queda menor de 3,3% no mesmo período. Entretanto, nos comentários inclusos no citado anuário, a unidade federativa manteve-se como o estado que mais gera acidente por trabalhador. Tomando por referência a manchete principal das considerações do anuário, exaltando a diminuição do número total de acidentes no país, em nada ameniza a situação catarinense ao registrar novamente a condição de “campeão” de acidentes.

Além disso, outra manchete do mesmo anuário ressalta que o número de acidentes fatais no país diminuiu 11,4% - de 2.817 mortes ocorridas em 2008 para 2.496 óbitos em 2009. Sarcástica estatística; isso continua significando, em média, 7 óbitos a cada dia. Em Santa Catarina, em média, um óbito a cada três dias.

²¹http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_105149.pdf, acesso em 20 de agosto de 2011.

²² <http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=989>, acesso em 20 de agosto de 2011.

No relatório do governo estadual, disponibilizado a todos os interessados e intitulado “Santa Catarina em dados – 2010” extraiu-se um conjunto de informações sobre a economia catarinense. Entre estes, o número de emprego celetista, a estimativa populacional e a partir destes, o número de empregos por habitante. Como fontes²³, utilizaram-se os dados do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

Naquele relatório, a primeira informação de impacto positivo é a de que Santa Catarina é o estado brasileiro que apresenta o maior índice de empregos assinados em carteira de trabalho por habitante, ou seja, empregos legalmente registrados e, em conformidade com a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, estando inclusive à frente do estado de São Paulo que, estatisticamente vem em seguida. Em Santa Catarina, a microrregião da Grande Florianópolis é a terceira melhor quanto ao número de empregos celetistas por habitante, atrás dos municípios de Blumenau – no Vale do Itajaí – e de Joinville – no norte catarinense. São disponibilizados ainda os últimos valores do PIB – Produto Interno Bruto – estadual, valores do comércio internacional, o saldo da balança comercial, o número de estabelecimentos por atividade econômica e o respectivo número de trabalhadores. Enfim, é um conjunto de informações que conferem certo destaque no cenário nacional e motivo de orgulho para o povo catarinense em geral e, também, outros brilhos conferidos ao desempenho do estado pelos órgãos da administração política e econômica. Ressalte-se que neste mesmo relatório, nenhuma informação referente a investimentos com as questões de segurança são oferecidas; logo, não se encontrou nenhuma sinalização de preocupação com os que são a força motriz da pujança e o destaque conferido ao seu parque fabril.

Insistiu-se quanto ao aspecto da indiferença ou da crueza na publicação destes números; por um lado, o cenário positivo dos resultados econômicos e, por outro lado, o estado que, proporcionalmente ao número de empregos, mais gera acidentes nas dependências dos estabelecimentos que geram produção.

No caso dos registros anuais dos acidentes, o leitor, ao tomar conhecimento das estatísticas, não percebe – ou percebe com frieza – que a sua unidade dimensional é trabalhador morto ou trabalhador acidentado, inválido, com sequelas ou não, com possibilidade de reabilitação ou não. Para os sobreviventes sempre permanecerá, no íntimo de cada acidentado, o

²³ RAIS/2008 – Relação Anual de Informações Sociais; CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – e IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

amargo preço da ocorrência que quase lhe custou a vida, ou quase lhe causou – ou causou – a condição de invalidez permanente.

Segundo Dwyer (2006, p. 15-7) os acidentes de trabalho, segundo a Sociologia, são fenômenos especialmente “violentos” que se instalaram simultaneamente ao aparecimento da sociedade industrial. Para reprimir a sua ocorrência, ações foram desencadeadas, seja pela implementação de tecnologias – através de dispositivos técnicos de prevenção – seja pela ação fiscalizadora. Apesar de toda a gama de ações possíveis e postas em curso, várias situações de risco de acidente são constatadas e relatadas tanto pelos profissionais prevencionistas como, também, pelos expostos a esse risco que, muitas vezes, não veem suas reivindicações atendidas.

Como já se abordou no início deste capítulo, para amenizar o mal-estar instalado com a ocorrência dos acidentes de trabalho, estes são justificados como sendo naturalmente inerentes ao trabalho em si, entretanto, para nós, uma clara evidência de uma forma deturpada de considerá-los parte integrante do modo de produção e, assim, justificável. Basta ainda lembrar que a indenização monetária, ainda no início do século XX, foi a primeira forma de abrandamento das tensões que se engendravam nos ambientes de trabalho e, por extensão, nos grupos sociais atingidos por esta situação.

Se diversas Normas Regulamentadoras, Leis e Decretos são promulgados no País e, mesmo assim, os acidentes com ou sem afastamento estão presentes em todos os tipos de empreendimentos, alguém está falhando dentro do processo de prevenção.

Será que é o governo, pela falta de fiscalização dos órgãos incumbidos nesta tarefa de fiscalização? É a atuação do técnico de segurança do trabalho? É a qualidade do ensino dos cursos que formam os profissionais prevencionistas? É o descaso dos empregadores quanto ao cumprimento das Normas Regulamentadoras? É a falta de comprometimento dos empregados com a segurança do trabalho?

Neste trabalho não se buscará respostas para o questionamento relacionado à atuação dos órgãos de fiscalização do governo, tampouco se debruçará com profundidade sobre a qualidade dos cursos oferecidos por instituições de ensino autorizadas e responsáveis pela execução dos planos de curso cadastrados conforme exigência do ministério pertinente.

Portanto, o foco central gerador deste trabalho de investigação fica reduzido ao campo de vivência do profissional técnico de segurança do trabalho, imerso em uma atmosfera ora prazerosa, ora turbulenta. Um ambiente recheado de rotinas sem percalços é considerado de

acordo com a normalidade e coincidente com o planejamento de resultados esperados. Entretanto, isto não é a realidade efetiva e rotineira. Os registros e as estatísticas já mostradas anteriormente denunciam e confirmam a fragilidade deste campo que envolve o profissional prevencionista circundado, por um lado pelas chefias e o empregador – os planejadores das ações laborais – e, por outro lado, pelos trabalhadores – os executantes dessas ações. É neste cenário de ações que se vislumbrou a oportunidade de desvelar a realidade do campo de atuação do técnico de segurança do trabalho. Aliás, em tempo, convém identificar o “campo de atuação” como sendo um “campo social” que, para Bourdieu (1988, p. 81), é “um campo de forças antagonistas ou complementares no qual, em função dos interesses associados às diferentes posições e dos *habitus* dos seus ocupantes, se geram as ‘vontades’ e no qual se define e se redefine continuamente, na luta – e através da luta – a realidade das instituições e dos seus efeitos sociais, previstos e imprevistos”.

Para se recordar as menções dos vários órgãos imbuídos na proteção aos trabalhadores, bem como na promoção da sua saúde, reuniu-se no quadro a seguir, as que conferem maior ênfase ao tema:

Quadro 2: Menções dos vários órgãos imbuídos na proteção aos trabalhadores.

Entidade	Objetivos
OIT	<i>"...se alguma nação não adotar condições humanas de trabalho, esta omissão constitui um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar as condições dos trabalhadores em seus próprios países".</i>
OMS	<i>"a obtenção, por todos os povos, do nível de saúde mais alto possível", sendo 'saúde' definida como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, em vez da mera ausência de doenças ou enfermidades".</i>
CLT	<i>Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Ressalte-se que o seu capítulo V refere-se à Segurança e Medicina do Trabalho.</i>
CIPA	<i>A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, oficialmente instituída em 1944, constituída por um grupo de pessoas da própria empresa que se empenhavam na prevenção de acidentes e de doenças decorrentes do trabalho.</i>
FUNDACENTRO	<i>"... produzir e difundir conhecimento sobre Segurança e Saúde no Trabalho ..."</i>
SRTE (ex-DRT)	<i>"... implementar Políticas de Trabalho, Emprego e Renda, promovendo a inclusão social e assegurando ao cidadão condições dignas de trabalho".</i>
Art. 13 do Regimento Interno da SRTE (parcial)	<i>I - assegurar a execução das atividades de fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho, ...; IV - analisar acidentes do trabalho, ..., buscando apurar fatores determinantes para sua ocorrência; V - instruir processos relativos a ..., prorrogação de jornada de trabalho em atividades insalubres, ...; VIII - desenvolver ações de prevenção de agravos à saúde do trabalhador em parceria com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO.</i>
CBO	<i>"... este profissional (técnico de segurança do trabalho) deve participar da elaboração e implementação de políticas de segurança do trabalho, entre outras funções".</i>
MTE Portaria N° 3.275	<i>Dentre as 18 atribuições do Técnico de Segurança do Trabalho, destacamos:</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>• analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle;</i> <i>• executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho, com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos estabelecendo procedimentos a serem seguidos;</i> <i>• executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, aplicação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros;</i> <i>• executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores;</i> <i>• avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador.</i>
NR-4	<i>Dentre as 11 (itens a a l) competências atribuídas aos profissionais integrantes do SESMT, destacamos:</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>• item d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;</i> <i>• item g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais estimulando-os em favor da prevenção.</i>

Fonte: Quadro elaborado pelo autor.

3 O MÉTODO

O objeto da pesquisa: este trabalho propõe estudar o processo de inserção do técnico de segurança do trabalho e a sua ação intervencionista frente aos obstáculos que se lhe apresentam na sua rotina de trabalho, a sua articulação com o poder da chefia, ao seu relacionamento e a sua argumentação frente à resistência dos executores das tarefas quanto ao cumprimento obrigatório por lei das normas de segurança do trabalho.

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo geral

Caracterizar a atuação do técnico de segurança do trabalho nos ambientes de trabalho de organizações que o contratam e as condições a ele oferecidas pelas chefias.

3.1.2 Objetivos específicos

- a) Reconhecer as situações de impotência e de frustração nas relações com os segmentos hierarquicamente superiores;
- b) Expor os óbices, obstáculos encontrados pelo técnico de segurança do trabalho em suas ações inerentes à profissão junto ao segmento dos empregados, executantes das tarefas produtivas e junto ao segmento de níveis superiores;
- c) Identificar alguns sintomas de fragilização da saúde mental do técnico de segurança do trabalho.

3.2 PRESSUPOSTOS

São três os pressupostos que nortearam o trabalho:

- 1) Apesar de oficialmente existir uma legislação que obriga as empresas a cumprirem os quesitos de garantir a saúde e a integridade física e mental de seus subordinados contratados, na prática, a atenção dada e o cumprimento das mesmas são pífios;
- 2) O profissional técnico de segurança do trabalho, contratado por força de lei, e a execução das funções que lhe são atribuídas, também previstas em lei, esbarram por um lado, em questões econômicas que são decididas em instâncias superiores da empresa e, por outro lado, na resistência dos empregados na adoção de atitudes pró-ativas de segurança;
- 3) À medida que o técnico de segurança do trabalho convive com o descaso dos dois segmentos, empregados e chefias, com as questões de segurança no ambiente de trabalho, instala-se a frustração no seu íntimo que tende a evoluir a quadros deficitários de saúde mais sérios.

3.3 O LOCAL DA PESQUISA

O espaço geográfico da nossa investigação encontra-se inserido na região da Grande Florianópolis que inclui, além da capital do Estado de Santa Catarina, mais três municípios vizinhos, tão vizinhos que suas fronteiras são imperceptíveis quanto à ocupação do solo, pois a urbanização é contínua. Seus limites são identificados por placas sinalizadoras. Neste espaço geográfico e nesta urbanização, encontram-se as organizações industriais, as empresas prestadoras de serviços, os órgãos públicos e outros empreendimentos, que têm em seus quadros de funcionários o profissional prevencionista – o técnico de segurança do trabalho. Por serem organizações típicas do sistema capitalista vigente, depara-se, obviamente, com um organograma administrativo que apresenta níveis de hierarquia que podem ser entendidos como um estado

menor e restrito de poder, ou seja, sempre subordinados à instância superior. O setor de segurança do trabalho encontra-se inserido entre os níveis que não têm poder decisório.

A coleta de dados ocorreu, dentre as centenas de corporações daquela região, com dezoito técnicos de segurança do trabalho de várias empresas, algumas do mesmo ramo de atividade como, por exemplo, as do ramo da construção civil que envolveu relatos de sete técnicos que tem ou tiveram algum contrato em nove empresas deste ramo. Ressalte-se que neste exemplo da construção civil deparou-se com dois casos de contratação temporária, por obra, portanto, com prazo pré-fixado. Constatou-se também que, destes sete, quatro mudaram de emprego; registrou-se um caso em que o (a) profissional já se encontrava na quarta empresa da mesma área da construção civil; os outros três, mudaram para empresas de outras áreas.

Além das empresas da área da construção civil, percentualmente com maior incidência nos relatos dos depoentes – nove de um total de vinte e duas empresas. Apresentar-se-á a seguir o foco de atuação das demais empresas que fizeram parte deste processo de coleta de dados. Estão entre as mesmas, empresas do ramo de desenvolvimento de sistemas de automação e controle; de desenvolvimento de sistemas para redes de telecomunicação; de gestão de serviços públicos de saúde; de saneamento básico; de prestação de serviços de limpeza e conservação de ambientes; de prestação de serviços na área de eletricidade; de gestão de grandes obras; de prestação de serviços de treinamento de segurança do trabalho; de prestação de serviços de vigilância e de segurança patrimonial; do ramo de análises clínicas; de fiscalização de empreiteiras, do ramo de comércio varejista de alimentos e outros produtos de uso doméstico. Encerrando a relação, empresas de assessoria a empresas com vistas à avaliação de seus ambientes e emissão de laudos envolvendo quesitos da área de segurança do trabalho.

Acrescenta-se que não houve nem escolha nem intencionalidade em incluir ou preterir algum profissional que, após um primeiro contato-convite via mensagem eletrônica, tenha retornado e concordado com o propósito deste trabalho. O tipo de empresa também não foi fator de restrição ou posto em questionamento. Em suma, todos os relatos resultaram da oportunidade que se teve com a disponibilidade dos depoentes²⁴ em participar da presente pesquisa.

²⁴Exemplo de mensagem recebida: Prezados Prof. Sérgio Hass, boa tarde! Inicialmente fico muito satisfeito de ter meu nome lembrando para participar de um trabalho de tão relevante importância. Com certeza fico a disposição para conversarmos e ajudar. Fico no aguardo de novo contato para iniciarmos o trabalho.

3.4 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A análise da atuação do técnico de segurança do trabalho, no enfrentamento aos obstáculos presentes no ambiente de trabalho, nas relações com as chefias e no trato com a resistência, quanto ao cumprimento da legislação pertinente, tanto por parte das chefias e também identificada nos trabalhadores, mostra a problemática do sujeito incumbido de fazer cumprir a legislação e a sua aparente incapacidade ou a dificuldade em lidar com os superiores e subalternos. Isso acaba interferindo na construção da sua identidade, na construção do seu Eu.

Para evocar aspectos subjetivos em busca de percepções e o entendimento dos envolvidos sobre a natureza geral da questão ora exposta e, para revelar parte de uma realidade considerando ainda que o pesquisador busca conhecer o contexto desse processo social, o presente estudo requer uma abordagem qualitativa, em particular, uma pesquisa de campo para a obtenção de dados e constatações *grosso modo* inegáveis para a posterior análise de seus conteúdos.

A pesquisa qualitativa se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes; permite a compreensão de uma situação particular, mas que permite generalizações que poderão ser encontradas em outros ambientes de trabalho onde outros técnicos de segurança do trabalho atuam.

Embora tendo ciência de que “nenhum método dá conta de captar o problema em todas as suas dimensões” (ZAGO, 2003, p. 294), dentre os métodos de coleta disponíveis para uma abordagem qualitativa – a observação, a entrevista e a análise documental – optou-se unicamente pelo método da entrevista, já testado por vários pesquisadores e considerado de enorme utilidade para a pesquisa nas ciências sociais.

Compreendemos que as observações das situações de trabalho e as descrições pormenorizadas das mesmas poderiam enriquecer nossas análises, uma vez que revelariam, de forma mais explícita, as formas de gestão e organização do trabalho. Não obstante, dado os limites do objetivo deste trabalho e de seu foco na percepção do profissional sobre a questão do sofrimento e dos impedimentos de realização de suas tarefas, adotamos somente a mencionada opção pela realização de entrevistas, no caso, semi-estruturadas.

Observa Lüdke (1986, p. 13) que, uma das características que Bogdan e Biklen apresentam no seu livro *A Pesquisa Qualitativa em Educação* (1982) para uma pesquisa

qualitativa, é a maneira como os entrevistados avaliam as questões que lhes estão sendo formuladas, o significado que dão às coisas envolvidas, as suas considerações e os seus pontos-de-vista, as suas perspectivas para o futuro.

Acrescente-se ainda a observação de ZAGO (2003, p. 301): “o encontro com um interlocutor exterior ao universo social do entrevistado representa, em vários casos, a oportunidade de este ser ouvido e poder falar de questões sociais que lhe concernem diretamente”. Constatou-se este fato ao receber, no dia seguinte à entrevista, mensagem eletrônica de dois depoentes manifestando sua gratidão pela oportunidade de poder externar suas angústias.

3.5 AS ENTREVISTAS

Utilizaram-se entrevistas do tipo semi-estruturadas, consoante Lüdke (1986, p. 33-4), apropriadas para abordagens qualitativas dado que estas preferíveis às estruturadas por não terem um roteiro a ser rigidamente cumprido, numa ordem pré-estabelecida, e que possa limitar, senão impedir, o entrevistado de expressar-se de forma mais livre e condizente às suas crenças e valores.

Essas se desenrolaram baseadas em um rol de questionamentos que serviram para guiar o entrevistador na coleta dos principais tópicos a serem utilizados na construção do objeto de investigação, com a preocupação de não interferir nos seus relatos favorecendo um clima de confiança mútua para que as informações fluíssem livre e despreocupadamente, que permitiria a obtenção de relatos autênticos das experiências por eles vivenciadas no seu ambiente de trabalho. Algumas intervenções foram necessárias com o intuito de melhor esclarecer determinados pontos, principalmente quando estes pontos, quanto mais detalhados, poderiam revelar algo que não era pressupostamente esperado, revelar algo oculto no seu discurso e que poderia contribuir na elucidação de nós górdios do objeto de investigação, ou seja, a localização de gargalos que oferecem bloqueio às suas intenções de atuação profissional; estes serão abordados no próximo capítulo.

Considerando-se, na maioria das etapas individuais, o fato de o entrevistador ser uma pessoa conhecida e de confiança do entrevistado, iniciou-se cada momento solicitando que descrevesse a sua formação profissional, a sua família – se era casado, se solteiro, se tinha filhos – e o seu tempo de experiência na profissão de técnico de segurança do trabalho. O tempo de duração de cada entrevista variou entre 40 (quarenta) e 55 (cinquenta e cinco) minutos, com exceção de duas que, por circunstâncias relativas ao reduzido número de informações oferecidas, durou em torno de 20 (vinte) minutos.

Ao final do rol de entrevistas, constatou-se que para uma boa “colheita de dados” – expressão empregada por Queiroz (1991, p. 76) –, o relacionamento impregnado de simpatia e amizade entre o depoente e o pesquisador é particularmente importante. Observa a autora que “quando não existe entre ambos um certo grau de confiança, as respostas irão se limitando somente ao que o entrevistado julga ser suficiente, não permitindo que o pesquisador penetre mais a fundo em sua vivência”.

Assim, os destaques para cada entrevista resumiram-se na coleta de dados do entrevistado quanto à sua formação profissional, à sua família e ao seu trabalho, à sua expectativa no momento do ingresso no campo de trabalho, às condições por ele encontradas na empresa onde o mesmo atua, os obstáculos já enfrentados na sua rotina de trabalho e o que fez diante de um obstáculo encontrado; a contradição entre o que aprendeu na escola e que não consegue aplicar, mas gostaria de aplicar e, por fim, considerando estes obstáculos – ainda não solucionados – o que o faz permanecer naquela instituição.

A forma de registro dos dados foi a gravação direta, com a anuência do entrevistado. De acordo com Zago (2003, p. 299), o registro de voz tem uma função também importante na organização e análise dos resultados pelo acesso a um material mais completo do que as anotações podem oferecer e, ainda, permitir novamente escutar as entrevistas, reexaminando seu conteúdo. Entretanto, como elemento complicador, alguns não se sentem totalmente naturais ao saber que sua fala será gravada, embora concordem com esta forma de registro. Houve certo constrangimento, mas foram poucos os casos.

3.5.1 O acesso aos entrevistados

O contato inicial com os profissionais alvos desta pesquisa ocorreu por comunicação eletrônica, na forma de um convite que oferecia esclarecimentos sobre os objetivos do “encontro”. Praticamente todos os contatos eram de pessoas já conhecidas de anos anteriores, quando frequentaram o ambiente escolar. Emitiu-se, eletronicamente, em torno de cinquenta convites àqueles que se julgava oferecer disponibilidade em mostrar o real cenário do seu ambiente de trabalho.

3.5.2 Procedimentos da pesquisa

As entrevistas se realizaram, na sua maioria, fora do ambiente de trabalho, em horário e local previamente acordado com os entrevistados. Alguns poucos casos – quatro – a entrevista ocorreu em sala reservada no ambiente de trabalho da instituição/empresa. Vale se relatar que, no início de cada entrevista, o depoente recebeu a garantia do sigilo e do anonimato em relação ao seu nome, bem como da empresa onde atua. Também se informou a cada depoente que ele não era o único a participar do projeto, e que se almejava reunir, pelo menos, vinte profissionais para fazer parte da amostra. Os entrevistados também foram informados sobre os objetivos da entrevista e que as informações fornecidas seriam utilizadas exclusivamente para fins de pesquisa, respeitando sempre o sigilo em relação aos depoentes.

Entretanto, por razões pessoais, dois entrevistados concordaram em participar da pesquisa com a condição de que não fosse gravada; nesses dois casos, o registro do depoimento foi feito através de notas resumidas escolhidas durante a entrevista, conforme a importância dada na visão do entrevistador.

A gravação tem a vantagem de registrar todas as expressões orais, deixando o entrevistador livre para prestar toda a sua atenção ao entrevistado. Por outro lado, ela somente registra as expressões orais e não registrando as expressões faciais, rubor na face, suor na face ou nas mãos, os gestos, as mudanças de postura, mãos trêmulas, etc.

Concluída a etapa de depoimentos, tinha-se em mãos dados oriundos da fonte original, denominados como fonte primária de dados empíricos da pesquisa.

Em seguimento à coleta dos dados armazenados em gravador, executou-se a transferência das expressões orais para o papel, operação que demandou muitas horas de trabalho (e retrabalho em alguns casos) na seleção de informações consideradas mais importantes e significativas para a pesquisa.

De posse dos papéis impressos das transcrições, deu-se início a uma nova leitura e, com a importância definida pelo leitor-pesquisador, destacando-se trechos que retratavam o núcleo duro do problema sob investigação.

3.5.3 O número de entrevistados

Quanto ao número de pessoas a serem entrevistadas, tinha-se em mente, na fase inicial do projeto, efetuar trinta, mas com o número de retorno de aceite aos convites enviados, e outros retornos mencionando dificuldades, reduziu-se para vinte, como número mínimo de amostras a serem buscadas as quais representariam todo o universo de profissionais técnicos de segurança do trabalho. Por conseguinte, garantiriam a utilização de conceitos envolvidos no capítulo dos referenciais teóricos. Entretanto, das vinte entrevistas agendadas conseguiu-se realizar efetivamente dezoito – duas ficaram, até determinada data da presente pesquisa, em situação *stand-by* fato que, segundo este pesquisador, não trouxe prejuízo ao desenvolvimento do trabalho. Portanto, as análises se basearam em um total de dezoito relatos orais, todos gravados e transcritos.

Dentre este total de entrevistados, optou-se por dividi-los em dois grupos:

- Grupo 1 – tempo na profissão: inferior a 5 anos.
- Sub-grupo 1A – experiência em uma empresa somente;
- Sub-grupo 1B – experiência em mais de uma empresa;
- Grupo 2 – tempo na profissão: superior a 7 anos.
- Sub-grupo 2A – experiência em uma empresa somente;
- Sub-grupo 2B – experiência em mais de uma empresa;

Obs.: na amostragem não havia nenhum entrevistado com intervalo de tempo de atuação entre 5 e 7 anos.

Do grupo 1, os que estão há menos de cinco anos na profissão, apenas três (sub-grupo 1B) de um sub-total de doze, já conheceram a realidade de mais de uma empresa. Acrescente-se que estes três já atuam há mais de quatro anos na profissão. Ainda dentre estes doze que compõem este grupo, cinco – três com menos de um ano e dois com um ano e meio de experiência – estão em início de carreira e conhecem somente a empresa onde atuam; considerou-se, por isso, que ainda estão em busca de uma afirmação profissional. O fator tempo de experiência revelou que estes recém-investidos na função necessitam amadurecer, necessitam acumular vivências no campo de trabalho.

O outro grupo, o grupo 2, composto por seis entrevistados, estes com mais de sete anos na profissão, três (sub-grupo 2A) continuam na mesma empresa onde iniciaram sua trajetória profissional; quanto aos outros três (sub-grupo 2B), dois já estão na quarta empresa e o outro na terceira. Neste grupo, constatou-se que os que experimentaram mais de um vínculo empregatício e, portanto, vivenciaram mais de uma realidade de trabalho, trouxeram à tona uma maior gama de relatos de interesse para a pesquisa, principalmente quanto ao aspecto de dificuldades encontradas nas empresas anteriores, fato que, inclusive, resultou em dois casos na decisão pela saída do emprego por motivos que se abordará no capítulo seguinte.

3.5.4 Os critérios de seleção dos entrevistados

A seleção dos entrevistados levou em conta exclusivamente o efetivo envolvimento do convidado com as questões da área de segurança de trabalho de alguma organização empresarial. Considerando-se que uma empresa é organizada por setores – denominados também seções, gerências, departamentos, etc. –, constatou-se que o profissional técnico de segurança do trabalho fica lotado no setor específico destinado ao campo da saúde. Encontram-se várias denominações para o referido setor, mas não se encontrou nenhuma contradição entre os termos utilizados; pelo contrário, todos se referem à saúde e à segurança no trabalho. Em alguns casos, incluiu-se na denominação do setor o campo da medicina do trabalho.

3.5.5 A análise das entrevistas

Os depoimentos fornecidos não são de pessoas meramente informantes; são sujeitos que falam a partir de um lugar de trabalho, um espaço social onde convivem em observância a uma organização do trabalho, que inclui: a divisão do trabalho, o sistema hierárquico, as relações de poder, as modalidades de comando e as questões de responsabilidades (DEJOURS, 1987, p. 25; HELOANI, 2003, p. 106).

Num primeiro momento, tornou-se a ler a transcrição de cada depoimento com o propósito de se confirmar se o texto apresentava clareza, e se oferecia um encadeamento lógico dos pontos abordados, assim como das situações e acontecimentos descritos.

Posteriormente, e aqui entra como momento de muita relevância, efetuou-se os destaques, não só dos relatos focalizados no objeto da pesquisa, mas também quanto à maneira como o depoente pronunciou as palavras, tremidas em algumas vezes, lembrando a percepção de alguma alteração sutil na sua fisionomia demonstrando emoção e, até, um desabafo. Grifaram-se as partes consideradas de destaque.

Em continuidade ao processo de análise, efetuou-se o agrupamento das entrevistas que mostravam certas semelhanças quanto aos pressupostos iniciais da pesquisa, que permitiu a formação de categorias. “Para formular essas categorias iniciais, é preciso ler e reler o material até chegar a uma espécie de ‘impregnação’ do seu conteúdo” (MICHELAT, 1980, apud LÜDKE, M., 1986, p.48).

Na entrevista, as questões éticas são relevantes, pois a garantia do anonimato pode favorecer uma relação mais descontraída, mais espontânea e, conseqüentemente, a revelação de dados que poderiam comprometer o depoente se sua identidade não for protegida. Uma forma de garantir este anonimato é o uso de nomes fictícios na transcrição da entrevista, além do cuidado para não revelar informações que possam identificá-lo como, por exemplo, a citação do nome da instituição onde trabalha.

Argumenta Lüdke (1986, p. 51), que há também a questão relacionada ao pesquisador como principal instrumento de pesquisa e aos procedimentos metodológicos por ele utilizados durante o estudo. A questão mais geral e mais frequentemente levantada em relação às abordagens qualitativas é a subjetividade do pesquisador; este, segundo o segmento de pesquisadores tradicionais em relação ao conhecimento científico, não deve influir nem na coleta

nem na análise; deve se abstrair de seus valores pessoais e controlar o efeito da sua subjetividade. Portanto, procurou-se atender a todas estas considerações para garantir a imparcialidade em nossa análise, embora se saiba que a neutralidade absoluta não existe.

Mais adiante, no momento em que se efetuarão as análises das temáticas reunidas em categorias, não serão utilizados os nomes verdadeiros dos depoentes; os mesmos serão identificados por nomes fictícios, como também não serão identificadas as respectivas empresas onde trabalham ou trabalharam.

3.5.6 Síntese das entrevistas

Durante o transcorrer das entrevistas confirmou-se a pressuposição do pífio cumprimento da legislação por parte dos empregadores, inclusive com alguns casos de confronto entre o profissional objeto de nossa pesquisa e os níveis hierarquicamente superiores, e a contumaz resistência dos trabalhadores com relação aos procedimentos de segurança inseridos na execução de suas rotinas de trabalho. Constatou-se, com preocupação, os quadros de ansiedade e de angústia dos entrevistados pela sua dificuldade em implementar as ações de sua atribuição profissional relacionadas às questões de segurança do trabalho.

A partir da análise dos depoimentos dos entrevistados, com leituras e releituras das respectivas transcrições, passou-se à etapa de identificação de temáticas análogas ou relacionadas a uma mesma abordagem de idéias e fatos para, em seguida, reunir os temas semelhantes em grupos que permitiram a formação de categorias e subcategorias.

A seguir, apresentaram-se os resultados, de forma sintetizada, que revelaram o cotidiano do trabalho dos vários técnicos de segurança do trabalho participantes deste trabalho.

Como primeiro ponto, destacou-se como categorias:

- I) IDENTIDADE – a identidade do profissional técnico de segurança do trabalho como sujeito identificado;
- II) SOFRIMENTO – o sofrimento originário da organização e das relações de trabalho desfavoráveis para o exercício pleno das atividades pré-estabelecidas na legislação e as implicações na saúde mental deste profissional.

Em seguida, apresentam-se as subcategorias:

1. Frustração
2. Falta de autonomia
3. Impotência
4. Conformismo
5. Falta de reconhecimento
6. *Stress* emocional

Para uma melhor compreensão apresenta-se um relato resumido de cada subcategoria identificada nos depoimentos:

- 1) A frustração – motivada pela desvalorização do profissional constatada com o desvio de função imposto pela chefia; registre-se que em três casos houve a recusa do técnico em se submeter a esta condição;
- 2) A falta de autonomia – identificaram-se sintomas de ansiedade pelo impedimento, parcial ou total, de atividades propostas pelo técnico e geradoras de conflito entre os níveis hierárquicos. A falta de autonomia também pode ser fator gerador de frustração;
- 3) A impotência – é caracterizada pela ausência de poderes para a execução das atribuições que lhe cabem no campo de trabalho. Considerar-se-á que as subcategorias impotência e falta de autonomia retratam o mesmo cenário de negatividade no trabalho e ambas possíveis geradoras de frustração;
- 4) O conformismo – este estágio se concretiza em situações de impotência, de falta de autonomia e de frustração, em alguns casos, associada à estratégia do silêncio intencional pela questão relativa à sobrevivência. O conformismo também pode ser indicador de alienação ou de identidade deteriorada;
- 5) A falta de reconhecimento – em se tratando de profissional dedicado e empenhado em alcançar metas que lhe confirmem um *status* e que lhe daria atributos ou mostras do que ele quer ser perante os outros, além de ser uma oportunidade de honrar com as responsabilidades por ele assumidas como profissional prevencionista e interiorizadas no processo de socialização no ambiente acadêmico, o não-reconhecimento e o descaso com seus projetos e intenções desembocam em um quadro de angústia e sofrimento;

- 6) O *stress* emocional – identificado em situação de sobrecarga de tarefas com desencadeamento de quadro de exaustão emocional, inclusive com sintomas de *burnout*, que motivou como estratégia defensiva, a saída do emprego.

Após estas considerações, constatou-se que o profissional objeto da pesquisa revela um perfil de desencantamento com a sua profissão em razão das várias forças em campo que lutam e impedem a sua atuação tal como deseja. Revela ainda a convivência com o prazer e a dor, o sucesso e o fracasso. Também percebe a sua falta de autonomia e a sua impotência ante o poder hierárquico, às vezes omisso quanto ao cumprimento da lei e, como consequência, a reposição diária desse quadro incidindo de forma perigosa sobre a sua identidade e a sua saúde mental.

Nos anexos, como ilustração, inseriu-se a transcrição de algumas falas dos depoentes, não que estas sejam as melhores ou mais importantes, apenas oferecem uma idéia da realidade da sua relação com a organização de trabalho que o contrata.

4 REFERENCIAIS TEÓRICOS

4.1 A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

Para se iniciar este capítulo, que pretende esclarecer como as pessoas constroem a sua identidade, utilizou-se um trecho da obra de Claude Dubar:

A identidade humana não é dada no nascimento; ela é construída na infância e a partir de então, deve ser reconstruída sucessivamente no decorrer da vida. O indivíduo jamais a constrói sozinho: ele depende tanto dos juízos dos outros quanto de suas próprias orientações e autodefinição; ela é produto de sucessivas socializações (DUBAR, 2005, p. XXVI).

Percebe-se que, para um melhor entendimento do conteúdo, faz-se necessário esclarecer o significado de uma socialização e o respectivo processo de construção. Na socialização, os indivíduos apreendem e interiorizam conhecimentos; uma vez concluído o processo, dá-se a consolidação da sua identidade social. Ressalte-se que ela não é cristalizada *ad eternum*, pelo contrário, ela é mutável. É um processo de construção que ocorre durante a história do indivíduo que a vivencia; é correspondente aos vários papéis sociais assumidos em sua vida. Uma vez construída a identidade, naquele momento, esta pode ser entendida como a representação do que seja uma pessoa. A identidade é metamorfose que representa a pessoa e a engendra (CIAMPA, 1987, p. 143).

Na fase da revisão bibliográfica relacionada com o foco central da pesquisa encontraram-se vários termos utilizados na Psicologia e na Sociologia que aparentemente, ao menos numa visão reducionista, poderiam ser usados como sinônimos. Por exemplo, ao buscar obras de autores que se dedicaram aos estudos da categoria identidade depara-se com outros termos próximos, tais como, subjetividade e personalidade do campo da Psicologia e o termo socialização do campo da Sociologia. Além da teoria das representações sociais, os termos caráter e estrutura também podem fazer parte dessa discussão.

Para o termo subjetividade, logo se encontrou vasta bibliografia que apontava para o uso do termo tanto na Psicologia como também na Sociologia e na Filosofia, e com orientações de

atenção quanto a sua aplicabilidade e seus efeitos em um determinado campo de conhecimento. Na visão clássica da Filosofia, Foucault (1995, p. 246) considera a subjetividade como sendo “a maneira pela qual nos tornamos o que somos”.

O artigo de Flávia G. da Silva²⁵ revela que o termo subjetividade é utilizado atualmente “com as mais diferentes definições, sem um consenso sobre o que se entende, de fato, por ela”. Observa que, geralmente a subjetividade é entendida como aquilo que diz respeito ao indivíduo, ao psiquismo ou a sua formação, ou seja, algo que é interno e que constitui a singularidade de cada pessoa.

Quanto ao termo personalidade, encontrou-se em Heloani e Capitão (2007b, p. 54) o entendimento de Freud – ratificado por Bleger – acerca do ser humano ao considerar a personalidade como um grupo. Mesmo na sua unidade física e biológica é também grupo considerando a reunião do Id, do Ego e do Superego como os componentes da personalidade de um indivíduo. Definem “o Ego como instância psíquica que, pelo processo de ‘identificação’, vai ser ‘povoado’ pelos objetos ou pelos humanos que estão mais próximos”.

O termo “identificação” é utilizado na Psicanálise, particularmente na obra de Freud – que não aborda o conceito de identidade – como se pode confirmar no mesmo texto de Heloani e Capitão (id., p. 53) com a contribuição de Laplanche e Pontalis através do seu reverenciado dicionário “Vocabulário de Psicanálise”. Em um resumo das idéias de Freud, definem no seu dicionário que “o ideal do Ego pode ser compreendido como a existência da personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do Ego) e das ‘identificações’ com os pais, com os seus substitutos e com os ideais culturais”.

Segundo Laplanche e Pontalis – citado por Heloani e Capitão (id., p. 52-3):

A identificação poder ser considerada como o resultado do processo psicológico pelo qual um indivíduo assimila um aspecto, uma propriedade, um atributo do outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo dessa pessoa. A personalidade constitui-se e diferencia-se por uma série de identificações.

Pretendia-se, inicialmente, simplesmente considerar os termos identidade e personalidade como sendo “coisas” distintas. Primeiramente, considerando o conceito de personalidade como intimamente associado a uma psicologia individual com todo o seu aparato complexo de

²⁵ Flávia Gonçalves da Silva é Psicóloga, Doutora em Educação: Psicologia da Educação pela PUC-SP Docente da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, campus Diamantina.

mecanismos internos de operações mentais e suas múltiplas derivações, mais especificamente associado ao campo da Psicanálise. Depois, entendendo-se que o conceito de identidade ser bem mais amplo e referenciado à Psicologia Social permitindo dar mais plasticidade ao seu campo de estudo, considerando que a interação do sujeito com o mundo social do seu entorno é condição necessária para a construção da sua subjetividade.

Entretanto, para alguns autores de renome – entre eles, Leontiev, Lucien Sève, Vigotski, etc., embora haja divergências também entre estes – toda a teorização acerca da compreensão do psiquismo humano adota o termo personalidade para caracterizar o homem em suas relações com o mundo e, dessa forma, julgou-se prudente fazer alguma referência, ao menos sintetizada, quanto ao processo de formação da personalidade a partir da perspectiva do materialismo histórico e dialético.

No artigo de Lígia M. Martins²⁶, toda a sua análise para a compreensão do papel que as relações sociais desempenham na formação da personalidade de cada indivíduo, tem por base as contribuições teóricas de Leontiev e Lucien Seve, pensadores que se fundamentaram no materialismo histórico e dialético e dedicaram especial atenção à questão da personalidade humana. Ambos conceituam a personalidade como algo que jamais é independente das atividades sociais. Em sua obra “Marxismo e a teoria da personalidade”, Sève destaca que o homem transforma-se com a mutação das relações sociais, de modo que a natureza do homem é a história. Aponta que no sentido psicossocial o indivíduo, para se tornar humano, precisa assimilar o “patrimônio humano objetivamente acumulado no mundo social” (SÈVE, 1979, p.51).

Em suma, ao longo da história da Psicologia surgiram divergências a respeito do seu objeto de estudo, além do que chegou a ser considerada uma ciência cujo domínio ainda era confuso possuindo métodos incertos e ser emaranhada com várias teorias.

Por outro lado, Dejours (1997, p. 189) considera fundamental a distinção entre identidade e personalidade, dado que a Psicanálise reserva para si um lugar de destaque para a análise da personalidade ou do caráter de uma pessoa caracterizando-a, nesse sentido, como dotada de uma estrutura sedimentada ao longo da sua vida e entendida como estágio de estabilidade alcançada, não afastando, entretanto, os riscos de uma crise psíquica e de uma eventual descompensação. Observa o autor que a noção de identidade permite problematizar esta estabilidade, mais

²⁶ Lígia Márcia Martins é Doutora em Educação pela UNESP, campus de Marília, docente do Departamento de Psicologia da UNESP, campus de Bauru, e membro do Grupo de Pesquisa "Estudos Marxistas em Educação".

especificamente, a estabilidade que traz do passado e as consequências das mudanças que o sujeito vivencia no dia-a-dia principalmente no trabalho, e que possibilita a desestabilização ou a crise advinda dessas eventuais mudanças. Aponta ainda o autor que “a identidade nesta perspectiva conserva sempre certa precariedade e jamais é definitivamente adquirida”.

A identidade é aquilo que torna o indivíduo único, singular, diferente dos outros. É construída na relação com o outro, no processo de alteridade (HELOANI e UCHIDA, 2000, p. 192).

Outra visão que merece estudos mais aprofundados são as definições dos objetivos da Psicologia, da Psicologia Social e da Sociologia. A professora Silvia T. M. Lane²⁷ (1981, p. 10) considera em uma de suas obras que a Psicologia é a ciência que estuda o comportamento do ser humano embora ela reconheça que há divergências teóricas quanto ao que é considerado comportamento. Para a Psicologia Social a mesma considera que este campo deve estudar o comportamento social. Para a autora, o objetivo fundamental da Psicologia Social é “conhecer o indivíduo no conjunto de suas relações sociais (LANE, 2004, p. 19). Deve estudar a relação entre o homem e a sociedade, como seus membros se organizam para garantir a sua sobrevivência, e como atuam na manutenção de seus costumes e valores para a continuação da sociedade.

O sociólogo Vila Nova (2004, p. 52-3), por sua vez, também se dedica aos estudos da necessidade de adaptação do indivíduo frente às transformações do seu ambiente social e a consequente assimilação de novos padrões de comportamento desenvolvidos e, às vezes, impostos pela sociedade. Considera a socialização como um processo fundamental não apenas para a integração do indivíduo na sociedade, mas também para a continuidade dos sistemas sociais. Da mesma forma que Berger e Luckmann – que se citará mais adiante – Vila Nova também distingue a socialização em dois tipos básicos: a socialização primária e a socialização secundária.

Com a atenção voltada novamente à leitura do artigo de Flávia G. da Silva, teve-se acesso ao histórico da evolução dos estudos do grupo de pesquisas e estudo coordenado por Silvia Lane, no Programa de Estudos Pós-Graduados da PUC-SP. Neste grupo encontrava-se Ciampa, que

²⁷ Pós Doutorada pela EHESS, na França, a professora Sílvia Tatiana Maurer Lane era considerada como parte da história da psicologia social e da própria PUC. Formou-se em filosofia, mas na psicologia encontrou sua verdadeira paixão. Fez doutorado em psicologia e especialização na mesma área. Atuou como precursora da Psicologia Comunitária, sócio-histórica e fundou a Associação Brasileira de Psicologia Social – ABRAPSO. Publicou inúmeros artigos em periódicos com temas voltados para a análise da subjetividade.

elabora teoricamente a categoria identidade. Embora o referido grupo no início tenha se inspirado em estudos de autores soviéticos como Leontiev e Vigotski, optaram, por divergências conceituais, deixar de lado a categoria personalidade. Por esta compreensão e pelo fato de a personalidade ser um termo tão caro à Psicologia, Ciampa, orientando de Lane, elabora a categoria identidade como substituto à personalidade, fundamentando-se na teoria de Habermas e, com esta, pretende explicar a constituição do Eu de forma dinâmica, numa abordagem psicológica mais crítica. Mais adiante, se retomará os legados de Ciampa e o seu grupo, destacando, a partir da publicação do livro “A história do Severino e a história de Severina”, a consolidação da categoria identidade.

Portanto, significa que falar sobre identidade implica em falar sobre a realidade subjetiva e esta se encontra em constante contato com a realidade social, que é a realidade objetiva que já existia antes do indivíduo, ou seja, antes da sua socialização. Consideram Berger e Luckmann que:

[...] um membro individual da sociedade exterioriza seu próprio ser no mundo social e interioriza o mundo social como realidade objetiva que, cristalizado, se torna realidade subjetiva; em outras palavras, estar na sociedade significa participar da dialética da sociedade (BERGER e LUCKMANN, 1966, p. 173).

Os mesmos consideram o processo de interiorização da realidade através das etapas de “socialização primária” e de “socialização secundária”. A primeira etapa considera o desenvolvimento da criança, inicialmente na convivência com as pessoas do ambiente doméstico, que é interiorizado com uma profundidade muito significativa e, para ela, de muita coerência; a conclusão dessa primeira etapa ocorre no contato com um mundo externo, geralmente a escola, onde a criança se conscientiza de que há outros mundos, outras realidades e não somente aquela que iniciou a apropriação subjetiva de um mundo social e com o qual se identificou. Na segunda etapa, continua a interiorização, mas agora de mundos institucionais, geralmente de trabalhos; é a etapa de aquisição de conhecimentos de atividades específicas e provoca a identificação subjetiva com a função e suas normas associadas. Consideram ainda os autores que esta socialização não é tão profundamente interiorizada na consciência; é mais frágil do que na primeira, o que permite a sua pronta substituição (BERGER & LUCKMANN, 1966, p. 173-84).

O estudo de Bourdieu, que se abordará mais adiante, trata de outra etapa da socialização qual seja a incorporação de um *habitus* – idéia originária no pensamento de Aristóteles e na Escolástica Medieval, que designava “as disposições adquiridas do corpo e da alma”.

Confirma-se o interesse em tratar o objeto de estudo, já considerando como concluída a etapa da socialização inicial que, para Mead (MEAD, apud DUBAR, 2005, p. 116) “é a ‘assunção’, pela criança, dos papéis desempenhados por seus próximos”, que ele chama de “outros significativos” – geralmente são os pais e parentes.

De acordo com Mead há uma última etapa para a conclusão da socialização: consiste em ser reconhecido como membro das comunidades às quais a criança se identificou progressivamente com os “outros generalizados” – estes são os integrantes do grupo de convivência, geralmente na escola. Esse reconhecimento de si implica que o indivíduo não seja somente um membro passivo que interiorizou os valores gerais do grupo, mas que tenha também algum desempenho reconhecido, em outras palavras, que seja útil para o grupo. Assim posto, a etapa de reconhecimento consolida a sua identidade social (MEAD, apud DUBAR, 2005, p. 118).

Afastando-se um pouco dos conceitos anteriores, passa-se a utilizar o conceito de socialização como “processo de construção de um mundo vivido” – citado por Dubar como conceito mais emancipado –, um mundo que pode ser aplicado ao campo profissional. Diz Dubar, que:

A socialização se torna um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividades (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a tornar-se ator (DUBAR, 2005, p. XVII).

Como se pode perceber há dois elementos que precisam ser mais bem abordados quando se tem a intenção de tratar da construção de uma identidade: Mead se refere a “papéis” e Dubar ao “aprender a tornar-se ator”. É preciso que se encaixem esses dois elementos e, para isso, traz-se Goffmann (1998, p. 72) para mediar os elementos em questão: o autor afirma que “um indivíduo é implicitamente dividido em dois papéis fundamentais: o de ‘ator’ e o ‘personagem’”. Ao “ator” lhe é conferido o envolvimento na tarefa humana de encenar uma representação; ele é tipicamente um executor de papéis; entretanto, o seu papel nesta tarefa não é de sua vontade pessoal, é uma atividade que lhe é imposta. O “personagem” se transveste em uma figura que assume uma forma particular de exercer um papel; ao desempenhá-lo de uma forma particular ou

de uma forma diferente de interpretar, pretende assim, mostrar as suas qualidades. Em suma, o ator representa um papel e aos observadores, lhes é solicitado que o personagem que ora vêem possua os atributos (qualidades) que aparentam possuir – as coisas são o que parecem ser.

No jargão popular, o ator faz a sua representação e dá seu espetáculo “para benefícios dos outros”. A forma de se projetar para os outros, tem a intenção de dizer o que ele é e, isso, deve exigir que ele se expresse de alguma maneira que provoque uma impressão nos outros; isso se concretiza através do seu modo de agir, de transmitir ou de emitir alguma informação (GOFFMAN, 1985, p. 21-5).

Quando o indivíduo se apresenta diante dos outros, seu desempenho tenderá a incorporar e exemplificar os valores oficialmente reconhecidos pela sociedade e até realmente mais do que o comportamento do indivíduo como um todo; consciente ou inconscientemente projeta uma definição da situação, da qual parte importante é o conceito de si mesmo. Para sintetizar estas características do indivíduo, Goffman (1985, p. 40) oferece a idéia de “idealização” com o significado de mostrar ao mundo um aspecto melhor (ou idealizado) do ser humano.

Com o intuito de cotejar Goffman e Dubar acerca da construção da identidade, apresenta-se inicialmente a visão de Dubar: o indivíduo ao ser identificado por outro, ocorre, ou a sua concordância pela forma que o outro o identificou, ou a recusa dessa identificação pelo outro, solicitando, em reação, que seja definido de outra forma. Nos dois casos, a concordância ou a recusa, há uma confrontação de duas identificações; quando há concordância, mantém-se uma continuidade nas articulações dos sistemas em ação; quando há a recusa do eu não concordar como o outro me identificou, implica em uma ruptura, um desacordo entre as identificações e dando início pelo agora desacreditado, uma estratégia de aproximação para diminuir ou eliminar o desacordo gerado pelos processos não coincidentes de identificação. O autor denomina “atos de atribuição” os que visam a definir “que tipo de homem você é”, ou seja, a identidade para o outro; os que exprimem “que tipo de homem que você quer ser, ou seja, a identidade para si”, são denominados “atos de pertencimento” (DUBAR, 2005, p. 137).

O processo de “atos de atribuição” concerne às atribuições da identidade pelas instituições e pelos agentes que estão em interação direta com os indivíduos, e só pode ser analisado no interior dos sistemas de ação nos quais o indivíduo está implicado, e resulta de “relações de força” entre todos os atores envolvidos e da legitimidade das categorias utilizadas. A formalização legítima dessas categorias constitui um elemento essencial desse processo que, uma

vez concluído, se impõe coletivamente, ao menos por um tempo, aos atores implicados. O processo leva a uma forma variável de rotulagem, produzindo o que Goffman (1988, p. 11) denomina identidades sociais “virtuais” dos indivíduos assim definidos.

O outro processo concerne à interiorização ativa, à incorporação da identidade pelos próprios indivíduos. Ela só pode ser analisada no interior das trajetórias sociais e nas quais os indivíduos constroem identidades para si que nada mais são que “a história que eles contam sobre o que são” (LAING, p. 114, apud DUBAR, 2005, p. 139) e que Goffman (1988, p. 11) denomina de identidades sociais “reais”. Estas trajetórias vividas “designam a maneira como os indivíduos reconstróem subjetivamente os acontecimentos de sua biografia social que julgam significativas. Essas trajetórias podem ser apreendidas por seus relatos implicando categorizações e argumentações específicas” (DEMAZIÈRE e DUBAR, 1977, apud DUBAR, 2005, p. 140).

No caso de as identidades sociais virtuais e as reais não estarem concordantes, o indivíduo desacreditado naquele momento, emprega práticas defensivas para proteger a sua própria imagem; como diz Goffman (1985, p. 22), são técnicas empregadas para salvaguardar a impressão pretendida por um indivíduo durante o período em que está diante de outros.

Harvey (1992, p. 16-8), no capítulo introdutório de sua obra, faz referência a um relato da vida de Londres, intitulado *Soft City*, publicado em 1974, de autoria de Jonathan Raban. Registra Raban que na cidade de Londres, a partir de 1970, além de mudanças políticas e econômicas, mudanças culturais também são identificadas; percebeu que surgiam distinções sociais reconhecidas por posses e aparências. A cidade era um lugar em que as pessoas tinham relativa liberdade para agir como queriam e para se tornar o que queriam; os indivíduos podiam fabricar personagens diversos, enquanto representavam uma multiplicidade de papéis. Iniciava-se uma fase de liberdade e de individualismo. A identidade pessoal se tornara aberta a todas as vontades e à pura imaginação. Diz Raban:

A variedade de vidas, de sonhos, de interpretações fazem a cidade o liberador da identidade humana, mas também o tornam vulnerável à psicose e ao pesadelo; isto sugere uma possibilidade de mudança na estrutura do sentimento”. Raban ainda adverte: “se havia algo de libertador na possibilidade de representar muitos papéis distintos, também havia alguma coisa estressante e profundamente desestabilizadora em ação (RABAN, apud HARVEY, 1992, p. 16-8).

O historiador Carl Schorske, em 1981, percebe que em Viena no fim do século XX, a alta cultura entrou num turbilhão de inovação infinita, cada campo proclamando-se independente do todo, e cada parte dividindo-se, por sua vez, em partes. O poeta William Butler Yeats captou essa mesma disposição nos versos: “As coisas se desfazem; o centro não se sustém; a pura anarquia está solta no mundo” (apud HARVEY, 1992, p. 22).

Percebe-se que a construção da identidade é um processo dinâmico permeado de tensões e contradições próprias da realidade da vida cotidiana, sempre relacionada com outras identidades, e que não são eternas; são reconstruídas a cada novo conhecimento, a cada nova incorporação. Diz Dubar:

A construção das identidades pode ser produzida tanto por acordos quanto por desacordos entre identidade “virtual” proposta ou imposta por outrem, e identidade “real”, interiorizada ou projetada pelo indivíduo. Portanto, essa abordagem supõe a um só tempo uma relativa autonomia e uma necessária articulação entre as duas transações: as configurações identitárias constituem, então, formas relativamente estáveis, mas sempre evolutivas, de compromisso entre os resultados dessas duas transações diversamente articuladas (DUBAR, 2005, p. 140).

Silvia Lane que assina o prefácio da obra de Ciampa (1987, p. 10), considera que “a identidade está imbricada na atividade produtiva de cada indivíduo e nas condições sociais e institucionais – a estrutura social – onde esta atividade ocorre”.

Além disso, o momento histórico não pode ser desconsiderado. Com a leitura de “A história do Severino e a história da Severina”, conseguiu-se vislumbrar que para ser identificado por outro e, assim identificar-se a si mesmo, necessita-se de uma vida em sociedade, e a trajetória de ambos os personagens, em um ambiente social, permitiu registrar o processo de evolução e a efetiva concretização da identidade de cada um. Ciampa (1987, p. 156-7) ainda diz que “a identidade nos parece a articulação de vários personagens, articulação de igualdades e diferenças, constituindo, e constituída, por uma história pessoal”.

O entendimento de Ciampa para a identidade como sendo a articulação de vários personagens, acredita-se que seja permitida uma associação com a obra de Norbert Elias (1996, p. 150-1), quando este considera o sujeito composto por várias “camadas”, produtos de experiências vividas ao longo de uma trajetória de vida.

Este entendimento também está presente no demorado estudo de Bourdieu – autor citado anteriormente – a respeito da teoria do *habitus* particularmente por denominar o *habitus* como um processo puramente social.

Em um artigo²⁸ de Wacquant²⁹ é que se encontra a mais completa renovação sociológica do conceito de *habitus* para transcender a oposição entre objetivismo e subjetivismo:

O habitus é uma noção mediadora que ajuda a romper com a dualidade do senso comum entre indivíduo e sociedade ao captar “a interiorização da exterioridade e a exteriorização da interioridade”, ou seja, o modo como a sociedade se torna depositada nas pessoas sob a forma de disposições duráveis, ou capacidades treinadas e propensões estruturadas para pensar, sentir e agir de modos determinados, que então as guiam nas suas respostas criativas aos constrangimentos e solicitações do seu meio social existente.

Bourdieu envolveu-se em estudos de reconstituição dessa noção filosófica clássica do *habitus* desde a década de 1960, mas somente em 1972 consegue os primeiros momentos de sistematização e formalização do conceito e lhe dá uma definição mais complexa, se comparado ao conceito de origem. Define o *habitus* como:

Sistemas de disposições duradouras e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações – e torna possível a realização de tarefas infinitamente diferenciadas, graças às transferências analógicas de esquemas, que permitem resolver os problemas da mesma forma, e às correções incessantes dos resultados obtidos, dialeticamente produzidas por esses resultados (BOURDIEU, 1994, p. 65).

Para Dubar, face à multiplicidade de identidades dos indivíduos, a dimensão profissional adquiriu uma importância particular, dado que uma profissão condiciona a construção da identidade social, isso implica na existência de vagas de emprego, que não são abundantes, na maioria das profissões. Também pelo fato de haver mudanças no *fazer*, o trabalho obriga a reconstruções da identidade com mais frequência e, em menor periodicidade, para acompanhar as suas modificações e, assim, permanecer incluído no emprego. “As novas tecnologias são

²⁸ Artigo traduzido do inglês e disponível em:

http://sociology.berkeley.edu/faculty/wacquant/wacquant_pdf/ESCLARECEROHABITUS.pdf, acesso em 22 de agosto de 2011.

²⁹ Loïc Wacquant, distinguished Professor of Anthropology and Sociology, New School for Social Research – New York; Centre de Sociologie Européenne – Paris.

implementadas nas empresas, obrigando o trabalhador a adaptar-se rapidamente a elas e impondo-lhe um novo perfil profissional” (HELOANI, 2005b, p. 149).

Torna-se apropriado buscar mais uma vez Berger e Luckmann (1991, p. 80) e confirmar a supremacia das organizações sobre o ser humano; dizem eles:

As instituições, pelo simples fato de existirem, controlam a conduta humana estabelecendo padrões previamente definidos de conduta, que as canalizam em uma direção por oposição a muitas outras direções que seriam teoricamente possíveis.

Constata-se assim, a total falta de liberdade do trabalhador e o eficiente aparato coercitivo das organizações. As empresas que empregam pessoas para executar tarefas, uma vez concretamente instaladas, agem como possuidores de realidade própria, colocando-se acima dos indivíduos, realidade com a qual estes se defrontam e lhes é imposta como realidade objetiva.

Pagès (1988, p. 32) também contribui ao escrever: “a organização apresenta-se como necessidade, como uma ordem das coisas e desde o seu nascimento é o produto de relações contraditórias entre grupos sociais ...”.

4.2 A IDENTIDADE E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os primeiros estudos referentes à saúde mental do trabalhador enfatizaram os transtornos mentais relacionados à organização do trabalho. O objeto de estudo foi o trabalhador angustiado frente a um sofrimento diário e o desenvolvimento de doenças que tendem a se manifestar através do corpo, na pele – psoríase, acne – distúrbios estomacais – gastrite – e sexuais – disfunção sexual – todas consideradas doenças de fundo emocional. Dejours aparece como destaque nos estudos das doenças do trabalho – a Psicopatologia do Trabalho – e registra como causa de sofrimento e de descompensação a falta de liberdade, bem como a falta de autonomia na execução do trabalho. O autor, nos seus estudos, observa nas pessoas um grande grau de sofrimento relacionado com o trabalho e, em consequência, dificuldades de relacionamento na esfera afetiva – no relacionamento com a família e com outras pessoas de convívio, amizades e amores.

Em reportagem³⁰ sobre riscos à saúde, o médico do trabalho Roberto Ruiz alerta para os riscos psicossociais presentes em uma atividade laboral e, entre vários exemplos, cita a baixa autonomia como sendo um fator que repercute diretamente na saúde mental do trabalhador. De fato, também Dejours – e não somente ele – aponta nos seus estudos referentes à saúde mental do trabalhador, com ênfase aos transtornos mentais relacionados à organização do trabalho, que a falta de autonomia e a falta de liberdade no processo de trabalho, que apresentaremos no item a seguir, são as grandes causas de sofrimento e de descompensação. Desta forma, são consideradas como “doenças do trabalho” dado que, tem relação estreita e direta com o mesmo.

Quando alguém não consegue realizar sua tarefa consoante suas necessidades e desejos psicológicos, resulta em sofrimento. Em contrapartida, o trabalho pode possibilitar uma satisfação sublimatória, contanto que seja livremente organizado ou escolhido, desembocando assim, em prazer e saúde mental (HELOANI, 2007, p. 55). É o que Dejours denomina de sofrimento criativo, ligado à liberdade e à autonomia.

O autor dedicou-se também aos estudos das denominadas “categorias psicanalíticas”. Na sua obra intitulada “Psicodinâmica do Trabalho” considera os mecanismos de defesa como a categoria clássica da Psicanálise. Para ele, são mecanismos inconscientes; considera que o indivíduo busca mecanismos mentais para diminuir a angústia e o consequente sofrimento, e através deles, controlar ou dissimular a ansiedade.

O artigo de Heloani e Lancman³¹ (2004, p. 82) traça um retrato da disciplina Psicodinâmica do Trabalho que, neste momento, julga-se favorável à compreensão de aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. Tem a pretensão de levar ao domínio público aspectos menos conhecidos que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação, e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho. Confirma que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e da identidade dos indivíduos, ou seja, a atividade produtiva participa na constituição da identidade individual, ao mesmo tempo em que age com maior ou menor intensidade sobre o seu organismo.

³⁰ Revista Proteção – Anuário Brasileiro de Proteção 2011. Disponível em http://www.protecao.com.br/site/content/materias/materia_detalhe.php?id=JayAJy, acesso em 15 de julho de 2011.

³¹ “Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação” faz parte de uma coletânea de artigos publicada pela Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set./Dez. 2004.

4.3 ANÁLISES TEMÁTICAS DOS DEPOIMENTOS

Palavras livremente proferidas em momentos e espaços isentos de qualquer tipo de coação evocam realidades que, tanto podem ser surpreendentemente agradáveis quanto espantosamente desagradáveis. O fato de não querer divulgar uma conquista no trabalho pode ser traduzida como natural humildade, mas não querer divulgar fracassos ou ocultar desconfortos no e com o trabalho implica em conviver com sofrimentos. Uma das formas de reconhecer estes sofrimentos é a oportunidade dada ao indivíduo em externar livremente o seu interior, através da sua fala, a alguém que seja da sua confiança. É o que Dejours (1992, p. 138) observa em um dos seus estudos: “é na palavra, e através dos sistemas defensivos que é preciso ler o sofrimento operário”. Assim, se está convicto de que, com os dados coletados e a sua análise, se trará à tona várias situações de sofrimento psíquico do técnico de segurança do trabalho, originado no local de trabalho.

Escolheu-se por iniciar este subitem apresentando uma realidade que não estava relacionada nas hipóteses na fase de projeto deste trabalho. Apesar do extenso período de acompanhamento e envolvimento com a profissão de técnico de segurança do trabalho, ainda não se tinha nos deparado com a configuração da contratação temporária. De uma maneira geral, esta forma de contratação prevê a atuação do trabalhador por um tempo determinado, às vezes, contratado para o período de desenvolvimento de um projeto.

Nessa coleta de dados, encontraram-se duas situações de contrato pré-fixado para o período de execução de uma obra na área da construção civil; portanto, com prazo para iniciar e prazo para terminar. No primeiro caso, apresentou-se somente o depoimento de Joice confirmando a situação do contrato: “trabalhei um ano e meio como técnica de segurança do trabalho em três empresas sendo que, em uma delas, por tempo pré-fixado de três meses para acompanhamento de uma obra.” No outro caso, o contratante do técnico de segurança do trabalho Dante também foi contratado para executar a referida obra, confirmando-se assim, a terceirização de serviços que, de fato, atualmente é largamente aplicada na área da construção civil. Cabe-se lembrar que esta é uma das formas de precarização do trabalho instituídas no regime de acumulação pós-fordista. Ao tomar conhecimento de uma vaga para técnico de segurança do trabalho, com contrato por tempo determinado, por um período compreendido entre o início e o

final de uma obra na área da construção civil, Dante credenciou-se para a referida vaga e, para ele, o seu *debut* como técnico no mundo do trabalho.

No seu depoimento, Dante conta que, além de a vaga ter demorado em ser preenchida, o que indica pouco interesse pela oferta, para ele foi a oportunidade de passar pela sua primeira experiência profissional. Logo percebeu que a segurança do trabalho não era prioritária:

Minha primeira experiência foi na área da construção civil e foi contrato temporário, era uma obra com prazo para iniciar e para terminar; então quando tem prazo pra terminar, notei que, as gerências das empreiteiras não estão habituadas com a questão da segurança e isso me decepcionou bastante.

Com esta constatação, sentiu na pele a situação contraditória entre o que se aprende na escola e inclusive está escrito na lei e o que se encontra na prática, como se pode observar no seu relato: “eu me decepcionei um pouco, por ter feito um curso, onde a gente aprendeu as coisas e ver que, na vida real, a gente encontra essa situação de querer lucro, correr para cumprir o prazo de obra ...”.

Além desse impacto, por não conseguir implementar as condições de segurança por ele idealizadas, Dante reconheceu a sua impotência frente às decisões dos seus superiores, como se pode confirmar no seu relato: “bati muito de frente com o engenheiro, com o empreiteiro, e ... meio que queimei meu filme por causa disso por estar brigando por condições”.

Além da impotência, também a decepção, como relata: “eu me decepcionei um pouco por a empresa não estar preocupada com a qualificação das pessoas contratadas, nem com a qualidade dos equipamentos e dos materiais”.

No seu último relato referente a esta sua primeira experiência profissional, observa: “me mantive até o final da obra, porque era exigência da empresa contratante, ter um TST lá na obra em tempo integral”.

Concernente a esta última referência quanto ao seu contrato e, dada a situação de impotência em suas ações, concluiu-se que Dante conviveu com a decepção até o final da obra e, ato contínuo, o fim do contrato.

Acredita-se que em todas as profissões, em qualquer área de atuação, seja industrial, comercial ou de serviços, público ou privado, o período inicial de atividades laborais de um indivíduo envolve momentos de incerteza, de imaturidade, de insegurança e de ansiedade pela óbvia falta de experiência, dado que acaba de se inserir no atual concorrido e instável mundo do trabalho. É recorrente a constatação de uma contratação com o seguinte desafio proposto pelo

contratante: “te vira”. Esta situação foi vivida por Irene no seu primeiro emprego, este, com carteira assinada por tempo indeterminado: “o primeiro dia de trabalho eu fui conhecer (o local, a obra), ... pegaram, me jogaram lá e ‘te vira’”.

Irene tinha somente a experiência do período de estágio curricular obrigatório no seu curso, entretanto, a confrontação da teoria adquirida na escola e a prática encontrada na empresa revelaram a ela a contradição: “a gente aprende teoria aqui na escola, e quando a gente chega num local de trabalho para implantar, é completamente diferente”.

Pela falta de experiência e pelo impacto inicial, Irene foi submetida a uma pressão psicológica tanto por parte do seu empregador, como também por parte dos empregados, mas principalmente sobre si mesma quanto à expectativa do seu desempenho como profissional. Seu relato atesta a situação:

[...] aí quando eu comecei a aprender as coisas mesmo, conhecer a obra em si, a lidar com documento, lidar com funcionário, lidar com a própria empresa pra poder mostrar pra ela que a gente tinha que implantar alguma coisa, melhorar, porque ninguém tinha uniforme, capacete usava só quem queria, sapato metade não tinha, então foi onde eu aprendi e comecei a mostrar pra eles as coisas importantes que tinha que fazer.

Mas para chegar nessa situação de mínimo conforto e um provável início de superação, Irene precisou conviver com momentos de visível instabilidade emocional: “muitas vezes eu chegava na sala, me escondia e chorava, porque entrava em desespero, uma obra daquele tamanho, inexperiente, tinha quase 200 funcionários lá dentro”.

Os indivíduos reagem de formas diferentes para se livrar de situações de desconforto; são, segundo Dejours, os mecanismos de defesa, geralmente inconscientes, mas são mecanismos mentais que o indivíduo busca para diminuir a angústia e o sofrimento. Às vezes conseguem resolver de forma coletiva; criam um ritual de grupo. Observam Heloani e Capitão (2007b, p. 56) que o grupo de trabalho, ante as mazelas da sua relação com o trabalho, “cria defesas psíquicas que têm por meta disfarçar, manobrar e esconder a ansiedade diante de perigos e fatos reais, perfeitamente identificáveis por terceiros, o que não ocorre com o sofrimento”. No entender de ambos (2007b, p. 58), “o homem não só se liga às organizações por laços materiais e/ou morais, mas também por laços inconscientes”.

Como se viu, os mecanismos ou estratégias defensivas são uma opção de busca para diminuir a angústia e o sofrimento. Segundo Dejours (1987, p. 27), a ideologia defensiva para ser

eficaz deve contar com a participação de todos os componentes de um grupo social, que convivem e lutam contra alguma ansiedade a ser contida. Argumenta o autor que os mecanismos de defesa individuais em uma ação solitária são estéreis, impotentes. Ações de defesa coletiva são possíveis, por exemplo, quando todos executam determinadas tarefas especiais, geralmente perigosas, mas que são assumidas como um desafio a ser vencido criando por sua vez a sensação de infalibilidade.

É o caso dos trabalhadores da construção civil. O técnico de segurança do trabalho encontra rotineiramente a resistência destes em utilizar os equipamentos de proteção individuais, previstos em lei como necessários à garantia de sua integridade física. Uma questão pode ser colocada: Por que os trabalhadores da construção civil, de um modo geral, resistem em utilizar os equipamentos de proteção individual? Várias pesquisas, análises e avaliações já foram objeto de estudo e várias respostas e considerações foram oferecidas.

Entretanto, uma delas, na visão de Dejours, deve merecer a atenção para novos estudos tanto de profissionais integrantes da organização do trabalho como das atividades de prevenção. Trata-se especificamente da questão da infalibilidade, um mecanismo de defesa inconsciente ante algum medo constante que desencadeia a angústia e o sofrimento. A crença de estar imune e protegido ameniza desta forma esse medo constante. Entendendo como desnecessário o uso do equipamento de proteção individual, ele se recusa a usar e, se usar, haverá uma eufemização, uma depreciação do seu brio. Por consequência, a opção coletiva em não usar é justificada individualmente com a expressão “eu me garanto”. Internalizam eles assim, um *fazer* inadequado ao se autotransformar em “super-homens”.

A estratégia defensiva em ocultar o desconforto por repetidas discordâncias ou pelo impedimento em querer e não poder erradicar as irregularidades, pelo menos as mais prementes, pode estar atrelada à questão relativa à sobrevivência, tanto que a transcrição do depoimento de Dante confirma a hipótese: “... eu não podia bater de frente porque eu estava dependendo do emprego; nessa época eu já era casado, recém-casado, e tinha que pensar em salário”. Outro depoente, Fred, também externou a sua realidade: “como eu havia dito, muitos acham que você não faz nada, e diante dessa frustração e dessa desvalorização pensei em sair da empresa; só não saí na época, por causa do salário”.

A expressão “muitos acham que você não faz nada” é traduzida por falta de reconhecimento, um descaso com o seu empenho e a sua dedicação nas suas tarefas que, para ele, são importantes e necessárias não só para ele, mas para o grupo pelo qual se sente responsável.

Ainda em outro artigo de Heloani e Capitão (2005a, p. 10), os autores abordam as consequências das alterações ocorridas no mundo do trabalho, as repercussões do trabalho e os transtornos mentais correlatos. Há três correntes teóricas de estudo: a primeira, o *stress*, termo apresentado do Freudenberger em 1975, seguido por Christina Maslach em 1976, que foi caracterizado por três aspectos básicos: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal e profissional; a segunda, o sofrimento mental, desenvolvido primordialmente pelo francês Christophe Dejours; e, a terceira, o desgaste mental, desencadeado pela supremacia do poder. Há, entretanto, novas correntes como a de Jacqueline Siegrist e Renaud Sainsaulieu, que vinculam o sofrimento do trabalhador ao “não reconhecimento” de seu trabalho.

Pode-se confirmar o sofrimento do depoente Celso quanto ao fato de não ser reconhecido e que desencadeou na tentativa de descarga de emoções, entendendo-se como um mecanismo instintivo de defesa:

Celso: a última empresa que eu fui empregado, eu fazia toda a parte do engenheiro, e quem levava o mérito era ele; ele ganhava o parabéns, ele ganhava um obrigado, ele ganhava um elogio, tipo: ‘gostei!’, aí um dia me enchi o saco; ele me perguntou o que era uma APR; aí eu assim ‘olha, para mim chega, se o senhor não sabe, não sou eu quem vai dizer para o senhor.

Outro exemplo de descaso com o profissional, pela falta de reconhecimento pelo seu empenho, torna-se possível comprovar em mais dois depoimentos; o primeiro, do Fred:

Muitas vezes me senti desanimado, muitas vezes frustrado, de você querer..., de você fazer todo um levantamento, você ir lá e se preparar e aí às vezes, muitas vezes, o seu chefe entende muito bem ou quase nada de segurança, e você que é profissional da área, e você tem que se submeter à ordem e às vezes abortar aquilo que você queria fazer, só por uma determinação de um gerente ou de um chefe de departamento; isso que mais frustra um profissional de segurança; fora a desvalorização mesmo do profissional; isso é o..., muitos acham que o TST não faz nada para a empresa, mas quando acontece alguma coisa você é o primeiro a ser lembrado.

O segundo, do Aldo, em sua terceira contratação como técnico de segurança do trabalho e há um ano neste último contrato dividindo as tarefas com outro colega técnico: “ainda hoje a gente ouve a pergunta: o que é que vocês fazem aqui mesmo?”.

Quando Mead aponta para os riscos de dissociação do *self* – traduzido por Si-mesmo – que acompanha a socialização, mais especificamente em um “mim” que exige o seu reconhecimento pelo grupo e o “eu” que sempre corre o risco de ser depreciado pelos outros, então, durante a construção deste Si-mesmo, há o risco de se encontrar dividido entre a identidade coletiva sinônima de disciplina, de conformismo e de passividade e a identidade individual sinônima de originalidade, de criatividade, mas também de insegurança (MEAD, apud DUBAR, 2005, p. 119).

Percebeu-se no depoimento de Alda que ela externa sua impotência, quando diz que não consegue fazer, não porque não queira, mas por falta de autonomia; além disso, interiorizou, momentaneamente, na nossa avaliação, um conformismo ou passividade ao admitir que “é parte administrativa que em toda empresa é assim ...”; e, depois, ao admitir novamente que “tem coisas que não tem como” ... Lembrou-se, entretanto, que Alda recém iniciou sua atuação profissional como técnica de segurança do trabalho e ainda necessita se autoafirmar profissionalmente. A seguir, trazemos o trecho completo do seu depoimento.

*Tem algumas coisas que eu gostaria de fazer, mas por exemplo às vezes demora um pouco pra vir, mas isso é parte burocrática, mas eles sempre fornecem, mas demora um pouco porque tem que fazer o pedido, mas isso é parte administrativa que em toda a empresa é assim [...]
As condições que a empresa me dá estão adequadas com o que eu espero, com certeza, por exemplo, o que a gente pede eles tentam ao máximo oferecer, tem coisas que não tem como, mas normalmente os EPIs básicos para eles utilizarem a empresa fornece, sim.*

Sob outro ponto de vista, percebeu-se que Alda rendeu-se às formalidades dos processos administrativos ficando submissa a estes. Vê-se a seguir sobre este assunto o que diz Fleury, citado no doutoramento de Heloani (1991a, p. 28): “o processo de socialização dos novos membros explicita, logo à entrada do indivíduo na organização, a submissão aos processos de trabalho e aos modelos de comportamentos implícitos a estes processos”.

Conforme escreveu Pagès (1988, p. 32), “a organização apresenta-se como necessidade, como uma ordem das coisas ...”.

O recém-contratado Evair sofreu o primeiro choque ao constatar a realidade na sua empresa:

Eu esperava encontrar a empresa um pouco mais organizada; como é uma empresa de grande porte e com bastante tempo de atuação nos municípios catarinenses, pensei que o estágio de

implantação do setor de segurança já estivesse consolidado, mas acabei encontrando muita desorganização.

Além da desorganização, Evair enfrentou um misto de descaso e de oposição quanto às questões de segurança do trabalho:

O que desanima é que, nem a parte de cima (chefias) nem a parte de baixo (funcionários) estão interessados em segurança. A parte de cima não faz a parte deles de, por exemplo, comprar os equipamentos de proteção, e a parte operacional não se interessa em se proteger. Eu tinha uma impressão mais branda de possíveis dificuldades, mas nesse caso, é visível a falta de querer segurança; só fazem por força de lei, e só atendem o mínimo que a norma pede, e parece que está bom.

Também vieram à tona exemplos de disposição de chefias em permitir a implementação de melhorias nos locais de trabalho e, em se tratando de empresa que terceiriza mão-de-obra, foi possível se fazer a comparação com outras chefias com perfil menos alinhado com a prevenção de acidentes. Segue-se o depoimento de Berenice:

Eu não consegui aplicar ou implantar tudo, é porque assim, o problema é..., como você trabalha em várias obras, e cada obra é gerenciada por um engenheiro diferente, cada obra tem uma equipe de obra diferente, tem profissionais diferentes, tem empresas diferentes dentro de cada obra, acaba sendo muito difícil de você fazer todas utilizarem as mesmas coisas até porque, um empregador te dá abertura, um gerente também, o outro não; então em algumas obras era muito fácil você aplicar e implantar novas metodologias, e pelo nosso índice de acidentes, nossa estatística mensal, dava de perceber nitidamente que as obras que eram mais ‘abertas’, elas tinham menor índice de acidentes; era nítido.

Já no depoimento de Dinah, notadamente a sua impotência é demonstrada de forma mais intensa quando ela diz:

Alguma coisa se consegue; outras, não adianta bater o pé porque eu sei que não vou conseguir [...].

E continua revelando angústia e frustração:

Eu me sinto angustiada, de mãos atadas, eu quero fazer mas eu sei que não tem muito que fazer [...]

Essa angústia não passa; sempre tento avançar, melhorar [...].

E a falta de autonomia também se revela quando diz:

[..] até um certo limite eu tenho autonomia para cobrar dos funcionários, [...].

[...] não consegui instalar vestiários, alegando que a obra é de curto prazo; nas mesas usadas para as refeições, tem inclusive toalha; alguma coisa se consegue; outras, não adianta bater o pé porque eu sei que não vou conseguir [...].

[...] e frente a essa realidade, eu me sinto angustiada, de mãos atadas, eu quero fazer mas eu sei que não tem muito que fazer [...].

Ela já interiorizou estes limites e sabe que estes, por ordens superiores, não devem e não podem ser ultrapassados. Porém, em outra “camada” da sua identidade, construída no campo acadêmico, ela tem a lúcida certeza de que poderia fazer melhor e, internamente questiona essas ordens, dia após dia, configurando-se em uma reposição diária de imobilidade e, por extensão, em um sentimento de impotência que, para ela é sinônimo de frustração e de fracasso.

Encontra-se outro exemplo de frustração no depoimento de Celso:

[...] a gente se sente como se fosse desnecessário, o que já fez e o que a gente estudou, é como se não tivesse necessidade nenhuma; não tinha um objetivo; aquilo que a gente estudou, sei lá, é como se fosse só pra conseguir um diploma; tem horas que eu penso ‘pra quê que eu fiz esse curso, se muitas pessoas não levam a sério a nossa atividade?’.

Repete-se a frustração no depoimento de Joice dada à sua dificuldade em conseguir investimentos para a área de segurança do trabalho:

[...] a maior dificuldade é com o proprietário da empresa; a gente busca recursos sem que se precisasse investir muito em segurança, mas geralmente, as empresas são bastante precárias, e é difícil botar isso na cabeça do empresário; ele não enxerga um retorno imediato, não é como comprar uma máquina que produz.

Torna-se notório e até inquietante a prioridade entre um investimento em maquinário e um investimento em segurança. E o desconforto de Joice beira o seu limite:

Durante o período de trabalho na profissão, já pensei em abandonar, porque é realmente frustrante; a gente tem o conhecimento, às vezes leio uma reportagem na revista especializada e penso: nossa, que coisa mais linda; vou implantar isso aí; e quando chego na empresa, lá no chão

de fábrica e vejo que nem o básico do básico é fornecido, que seria um conforto térmico, até porque as pessoas estão passando mal, dá vontade de desistir, sim.

No trabalho de Heloani (2005a, p. 151) sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, o autor utiliza a conceituação proposta por Walton (1973), que se baseia em oito categorias de QVT; entre estas, se pinçará quatro; as que tratam: das “condições de trabalho”, da “integração social”, do “equilíbrio entre vida e trabalho” e da “relevância social do trabalho na vida”.

Segundo Walton, a mentalidade capitalista das organizações contribui para a deteriorização da integração social no ambiente de trabalho a ponto de provocar relações desumanas e antiéticas que levam o sujeito a uma sensação de inutilidade seguido de uma progressiva deteriorização da identidade.

Isto ficou confirmado no depoimento de Celso: “... essa parte de querer fazer alguma coisa, de me sentir, às vezes, inútil; desanima um pouco, e já pensei em abandonar; foi no período que eu estava naquela empresa X; eu sofria muita pressão ...”.

Evidenciou-se também o sofrimento gerado na rejeição de sua pessoa, que queria fazer o correto, enquanto outro profissional anterior tinha deixado outra marca no seu trabalho na mesma empresa. Vê-se o seu relato: “... ele não queria que eu estivesse aqui e sim o outro, o T, que também trabalhou na obra Y, e ele queria que essa pessoa estivesse trabalhando com ele, e não eu”. O dissabor de ser rejeitado e acima de tudo ser comparado com colega de profissão remete a um contexto de desequilíbrio psíquico, uma crise de identidade, em suma, uma deteriorização da qualidade de vida no trabalho; um desconfortante desequilíbrio entre a vida e o trabalho.

Dante, que já havia tido dissabores na sua primeira experiência profissional, sentiu mais uma vez o descaso do contratante com a prevenção:

Eu trabalhei como TST numa reforma de um supermercado e o responsável da obra, um dos diretores, dizia pra mim que se vier multa, a gente paga; o importante é a gente terminar no prazo; isso desanima, porque a gente se esforça para fazer um bom trabalho, mas parece que a gente está dando murro em ponta de faca.

Argumenta Dejours (2008, p. 50) que o trabalho pode provocar uma série de sofrimentos e, por várias razões, entre estas, destacam-se os constrangimentos sociais de dominação, a injustiça, o desprezo e a humilhação. Considera que trabalhar é também suportar esse sofrimento e, isso, faz parte do trabalho. Em resposta, os executores do trabalho constroem defesas para atenuar o sofrimento. Na verdade criam uma blindagem frente ao sofrimento diário.

Inquietante foi o depoimento que revelou a clara depreciação do trabalho do profissional prevencionista Dante; durante o seu relato, demonstrou o seu sofrimento ante a humilhação sofrida:

*[...] bati muito de frente com o engenheiro e com o empreiteiro; o engenheiro me pediu um cronograma dos meus dias de trabalho aos sábados, **porque ele queria fazer alguns serviços em um sábado que eu não estivesse lá; não tinha nenhuma hipocrisia em esconder, e que eles realmente iriam fazer quando eu não estivesse** (grifo nosso).*

Retomando-se a definição de saúde elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como “um estado de absoluto bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade” e, considerando-se que o trabalho em si e as condições do ambiente influenciam na saúde e bem-estar do trabalhador, abordar-se-á novamente o tema trabalho concreto versus trabalho abstrato que vários estudiosos já esmiuçaram à luz de várias correntes teóricas ou vários pontos de vista.

Nas palavras de Heloani (2005a, p. 8), “o trabalho pode, em dois pólos opostos, tanto ser benéfico quanto destruidor em relação à saúde de quem trabalha, o que já era conhecido por pensadores da estatura de Sigmund Freud e Karl Marx”.

Lennart Levi (2007) considera que:

Quando os trabalhadores podem desfrutar de um grau razoável de autonomia, quando o “clima” no local de trabalho é amigável e apoiador e quando o trabalhador é recompensado de forma adequada por seu esforço; quando isso acontece, o trabalho pode ser um dos mais importantes fatores promotores de saúde (salutogênicos). Se contudo, as condições de trabalho foram caracterizadas pelos atributos opostos, elas – pelo menos a longo prazo – poderão causar, acelerar o curso ou desencadear os sintomas de problemas de saúde. Os mecanismos patogênicos incluem as reações *emocionais* (ansiedade, depressão, hipocondria e alienação), as reações *cognitivas* (perda de concentração, memória, incapacidade de aprender coisas novas, de ser criativo, de tomar decisões), as reações *comportamentais* (abuso de drogas, álcool e cigarro, comportamento destrutivo e auto-destrutivo, recusa em buscar ou aceitar tratamento, prevenção ou reabilitação) e as reações *fisiológicas* (disfunções neurológicas e outras afecções glandulares). (LEVI, 2007, p. 169-70).

Em várias profissões encontra-se a relação contraditória entre o trabalho prazeroso, útil, positivo e concreto, que traz satisfação, reconhecimento e reposição de estímulos e de certa forma, dá sentido à vida, e o trabalho desagradável, alienado, negativo e abstrato, que não é reconhecido, que traz sofrimento, que destrói a identidade e a saúde mental do indivíduo. O foco

desta pesquisa não está no bem-estar físico do trabalhador, mas dá ênfase ao seu bem-estar mental. O stress relacionado ao trabalho já se abordou no início deste capítulo, e é considerado como um dos elementos desencadeadores de desgaste mental. Vale-se destacar que esta é a abordagem da corrente teórica denominada corrente psicofisiológica. Alguns estudiosos denominam-no de stress ocupacional, uma forma de identificar que o estado de tensão do indivíduo está relacionado ao mundo do trabalho. Os resultados desses estudos revelaram que quando as causas desse mal são afastadas o corpo volta à sua normalidade.

Outros estudos apontam que se a fonte geradora de stress se tornar frequente, pode levar o indivíduo a desenvolver a denominada Síndrome de Burn-out – ou simplesmente *burnout*. Trata-se, segundo esta corrente teórica, de um esgotamento profissional. Freudenberger introduziu o termo na literatura para designar o estado de tensão que experimentam os profissionais que trabalham com pessoas. Nesta pesquisa, o técnico de segurança do trabalho, entre as várias atribuições previstas em legislação, deve executar as suas atividades com vistas à eliminação, controle ou redução dos riscos de acidentes do trabalho e à melhoria das condições do ambiente para ***preservar a integridade física e mental dos trabalhadores***. Logo, ele trabalha com pessoas e têm responsabilidades para com elas, inclusive responsabilidades para lhes garantir a vida. Por conseguinte, o técnico de segurança do trabalho se inclui no grupo de profissionais susceptíveis a esse estado de tensão.

O convívio com a impotência e a frustração tende a desenvolver transtornos mentais. O sofrimento psíquico se instala na vida mental do indivíduo; como defesa, cria mecanismos para que o sofrimento seja menor. Entretanto, em casos extremos, quando o sofrimento unido a uma sobrecarga de trabalho, pode chegar a um estágio de *burnout* ou próximo a este. Ou ainda, como opção mais drástica, a saída do emprego.

Estes fatores foram vivenciados por Irene:

[...] foi uma experiência bem legal; quase 3 anos lá dentro; é... depois eu saí, eu comecei a ficar um pouco... cansada de obra, porque quando eu saí da XYZ, nós tínhamos em média 500 funcionários; ... eu pedi pra sair; chegou a um ponto que eu não consegui mais subir na obra; me dava um desespero quando chegava na obra porque parecia que toda a vez que eu chegava na obra, alguém ia se machucar, alguém ia sofrer um acidente, ... era preocupação, ... e o cansaço também, porque, imagina, eu andava nessas 10 obras, de ônibus, às vezes pegava uma carona com alguém da direção da empresa; mas aí eu cheguei num ponto em que... o corpo cansa, a cabeça estava a mil porque imagina, 10 canteiros de obra, estava em um, e tem mais 9 longe de ti e não sabe o que está acontecendo, eu estava em um e já pensava em outro, eu chegava andando

pela rua e já via o cara na fachada sem cinto, o outro assentando tijolo também sem cinto, um carpinteiro levantando uma caixaria sem cinto também, então, eu entrava em desespero; aí eu pedi pra sair, quero ficar um pouco longe das obras porque ..., estava precisando me afastar mesmo; na verdade não conseguia mais nem dormir à noite; eu vi que eu ia entrar em parafuso, e aí decidi ficar um pouco longe.

A dificuldade em conseguir condições apropriadas de segurança alcançou níveis de angústia em Fanny e planos para sair da profissão:

[...] a empresa não dá apoio, não dá valor à segurança; esquece o ser humano; o TST dá o sangue, o suor, se preocupa com o trabalhador que pode cair quando faz trabalho em altura; isso me deixava angustiada por não ter condições apropriadas de segurança para os trabalhos exigidos; é um trabalho desgastante; fiquei decepcionada com a profissão; em breve, muito breve, vou sair [...].

Para se livrar da frustração e do sofrimento, Fred buscou outra qualificação profissional e conseguiu, na mesma empresa, mudar de setor:

[...] diante dessa frustração e dessa desvalorização pensei em sair da empresa muitas vezes; pensei, pensei, eu não saí ... pelo porte da empresa, e pelas condições que ela dá de você poder exercer outras funções também; ou seja, eu vi a chance de atuar em outra área que a empresa estava precisando; busquei outro curso técnico, e consegui mudar de setor.

A afirmação de Marx (2008, p. 312), “o capital não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-las”, relatado em sua obra maior, tem como testemunho o texto veiculado em 5 de novembro de 1861, portanto, ainda no século XIX, por TIMES, e incluído como referência 113 na 26ª edição do livro O Capital:

Embora a saúde da população seja da maior importância para o capital nacional, receamos ter de confessar que os capitalistas não têm demonstrado maior inclinação por conservar e zelar por esse tesouro e cuidar dele. (...) A consideração pela saúde do trabalhador foi imposta compulsoriamente aos fabricantes” (2008, p. 312).

Lamentavelmente, a falta de consideração com a saúde e com a vida do trabalhador pode ser confirmada, ainda nos dias de hoje, pelo testemunho de trabalhadores técnicos de segurança do trabalho contratados para zelar pela saúde de outros trabalhadores. Esta falta de consideração retrata a impotência e a falta de autonomia do técnico de segurança do trabalho e, repercute negativamente na sua saúde mental. Apresenta-se a seguir estes testemunhos:

Fred: “... em relação à empresa, há muita dificuldade de você conseguir fazer com que eles entendam que investir na segurança não é gasto, e sim investimento ...”

Fanny: “a empresa não dá apoio, não dá valor à segurança; esquece o ser humano.”

Célia: “Quanto às chefias, algumas ‘não estão nem aí’...; só o documento tá bom, só pró-forma, para atender a fiscalização.”

Celso: (...) não estão preocupados com o bem-estar do funcionário; eles querem produção; e isso acontece muito na construção civil; estão preocupados com produção, porque eles ganham por m² construído, ou por área de produção, e o que eles querem é produção; não querem saber se o funcionário está descalço, o uniforme rasgou, ou se está sem luva para fazer o serviço, eles não estão muito preocupados; ...”

Eva: “Tem algumas ações que a gente está ainda lutando pra conseguir, mas eles ainda pedem para deixar para o ano que vem, ou deixar vir um fiscal para cobrar mais, tem alguns problemas nos ambientes que precisam ser corrigidos, tem treinamentos que faltam dar, então eles esperam acontecer a cobrança para só então liberar; aí eu penso: ...vão deixar acontecer, e o técnico está aqui pra que?”

Gelson: “... o engenheiro da obra me dava apoio; foi legal. Mas também tive outras chefias que não davam apoio; nessa mesma empresa, em outros serviços, a chefia só visava lucro, então basicamente o problema sempre foi o recurso; a liberação de recursos.”

Hugo: “A empresa presta serviços a clientes de vários ramos de atividade; tarefas extras não previstas no contrato original, e que demandem uso de equipamentos de proteção, a empresa (prestadora e contratada) não disponibiliza pois acarretaria mais custo.”

Dinah: “... o empresário sabe que ele tem que comprar para o funcionário, mas acha que é só para tirar dinheiro do bolso dele. (...) A pessoa que cuida do RH e o proprietário, querem economizar; não querem gastar com segurança; não vêem retorno.”

Joice: “... com relação aos proprietários, em outra empresa que trabalhei, eles conhecem as exigências, mas querem economizar, e se a gente fala que há desconforto no local, e que é preciso fazer um projeto para melhorar o ambiente, ele diz que sabe disso, mas agora não dá, ou seja, a segurança não é prioridade; por exemplo, a luva que é fornecida aos funcionários da prensa, onde a temperatura chega a 160 °C, a luva não é a mais adequada, só que a luva que deveria usar, não dá para comprar; então eles tem o conhecimento, mas, cortam, cortam, cortam o lado da segurança; não querem investir.”

Gisa: “Com relação à chefia, há resistência sim, por isso é bom conhecer a norma e mostrar as necessidades que elas exigem em determinados serviços. Outra coisa importante: eu deixo tudo registrado. Diversas vezes a chefia não concorda com algumas solicitações, mas sou teimosa e isso já me prejudicou.”

Helena: “... a gente sente muita dificuldade em obras, a gente tem muita obra; então a nossa maior dificuldade é a aplicação da segurança na obra; porque o que acontece; às vezes é uma sub-contratada, uma empreiteira pequena, ela disse que para atender determinados requisitos (de

segurança) ela tem que cobrar mais. (...) Por parte dos terceirizados, a dificuldade em praticar segurança, é o custo. Quando tem algo que foge ao alcance, nós passamos para o superior, o coordenador do contrato, até para vice-presidência se for o caso, para a gente tentar cortar o pagamento naquele mês, da sub-contratada para ela atender os requisitos; já passamos por esse tipo de situação; aí gera um outro problema, porque nós temos prazos apertados para a entrega das obras, e se eu não pago o sub-contratado naquele mês, aí ele pode me fazer uma greve, e dizer que não vai trabalhar porque não recebeu; então é uma bola de neve.”

A Teoria da Ação Comunicativa de Habermas dá suporte à realidade no mundo atual onde a razão comunicativa, que constitui a mundo da vida, é sobrepujada pela razão instrumental, que é o mundo do trabalho e da reprodução material. Nas palavras de Heloani (2005a, p. 8): “se o mais forte impõe sua lei ao mais fraco, não há mais contrato possível, encontramos-nos diante da precariedade e da injustiça das sociedades primitivas”. Ainda se está na condição em que o *homo sapiens* é um animal, embora racional, mas que ainda não deu certo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

SEGURANÇA:

Quando tudo vai bem, ninguém lembra que existe;
quando vai mal, dizem que não existe;
quando é para gastar, acha-se que não é preciso que exista;
porém, quando realmente não existe, todos concordam que deveria existir.
(autor desconhecido)

Costumeiramente a primeira reação que se tem diante de uma anormalidade que resulte em lesão ao trabalhador é a indagação do tipo: “o que será que ele fez de errado?”, sem antes se verificar as suas causas ou os fatos antecedentes e contribuintes ao evento trágico. Em outras épocas, era muito comum atribuir ao próprio atingido por algum elemento agressor à saúde, à responsabilidade quanto à origem das possíveis causas e o ônus de culpa incontestes, como se fosse sempre ele o elemento causador e culpado pela ocorrência e, nunca alguma condição inadequada do ambiente ou alguma deficiência no âmbito da organização administrativa daquele ambiente.

Mas também há um olhar para as questões de segurança: “ele estava protegido contra os agentes agressores?”. Em outras palavras: “havia segurança? Ele estava usando o EPI?”. Sob o ponto de vista técnico, entretanto, pode-se garantir que a segurança falhou. E é irrelevante, do ponto de vista prevencionista, culpar o empregado ou o empregador. Na visão prevencionista, os elementos antecedentes ao evento trágico é que deveriam ser identificados e neutralizados.

Vários países expõem seus dados institucionais, suas estatísticas de crescimento e outros dados que potencializem uma imagem positiva que pretendem repassar ao mundo. Assim também é praticado pelos estados e municípios, pelas empresas, sempre disponibilizando dados de relevância quando, na verdade, trata-se da divulgação para a sociedade de uma imagem de tranquilidade, de não agressão ao meio ambiente, de programas de melhorias que contemplem a comunidade em seu entorno. Algumas corporações oferecem programas assistenciais aos seus trabalhadores – às vezes tratados de modo místico como “colaboradores” (ANTUNES, 2008, p. 107).

Entretanto, por razões óbvias, os aspectos negativos, entre eles os acidentes de trabalho, são omitidos, o que não quer dizer ocultados, mas estes também existem. Para uma análise isenta de tendência a qualquer ordem ou categoria, sugere-se uma reflexão a respeito das notícias e

reportagens diárias dos últimos anos. As chamadas mais frequentes, as manchetes e os furos de reportagem, em maior proporção, anunciam assaltos, homicídios, roubos e desvios de verbas, CPIs, enquanto acidentes de trabalho que também se constituem como uma violência contra os trabalhadores são raramente veiculadas.

Acidentes são vistos pela população como acontecimentos infelizes e em nenhum momento, ou pelo menos raramente, as verdadeiras causas são levadas a esse público para que tivesse uma noção mais próxima dos elementos constituintes de uma ocorrência de consequências severas ao trabalhador, e que permitissem um questionamento sobre a realidade do ambiente de trabalho.

Muitas vezes, uma das primeiras reações a uma ocorrência é o não vazamento do fato para não provocar alarde, para não gerar tumulto, revolta, não só internamente, mas principalmente para não chegar ao domínio público, para não virar manchete de jornal ou caso de polícia, tudo para não “arranhar” a imagem da corporação.

Considerando-se a real existência de riscos à saúde e à integridade física e mental dos indivíduos que exercem seu *métier* diariamente em uma organização que os contratam e, em razão desta realidade que provocou a criação das normas regulamentadoras referentes à segurança e à medicina do trabalho, além de toda a legislação específica de âmbito trabalhista, ao profissional técnico de segurança do trabalho é incumbida a missão de zelar pelo bem-estar dessas pessoas que trabalham. Espera-se desse técnico, prevencionista por ofício, uma *práxis* idealizada no processo de socialização, uma *práxis* impregnada de motivações e certezas, de comportamento pró-ativo e de vontades para fazer o que deve ser feito; em suma, um profissional portador de um projeto de esperança para o mundo do trabalho. Entretanto, há o ponto-de-vista da organização do trabalho já instituída e operando o seu modo de reprodução, e esta organização, inúmeras vezes não ouvem o prevencionista; pelo contrário, o ignoram. E é esse o fator que desencadeia o sofrimento mental do técnico que não pode, melhor dizendo, não consegue desencadear uma ação que torne sua atuação mais próxima dos seus desejos de querer fazer e, nesse sentido, as condições de trabalho tornam-se desfavoráveis e a relação homem-trabalho é bloqueada.

Todos os obstáculos à execução das suas atividades tendem a levar o técnico de segurança do trabalho a ocultar a sua frustração e a sua impotência oriunda da sua falta de autonomia. Identificar e expor essa parte oculta tem a pretensão de sustar a reprodução da desconsideração

com a segurança das pessoas nos ambientes de trabalho, tanto por parte do segmento dos empregados quanto por parte do segmento dos níveis hierarquicamente superiores.

No segmento dos empregados, várias respostas e justificativas encontram-se nos ambientes de trabalho no tocante à recusa da prática da prevenção, entre elas, a cultura impregnada na subjetividade dos trabalhadores da aparente inviolabilidade da saúde de seu corpo e, por consequência, a falsa certeza e a equivocada consciência em dispensar as recomendações da prevenção.

No segmento dos níveis hierarquicamente superiores, em alguns casos, o termo “desconsideração” não é aceito por estes como sendo a realidade, como uma tragédia anunciada; em vez disso, o discurso é refutado e substituído, em sua ótica, como uma momentânea prioridade para a produção ou da momentânea falta de recursos para investimentos em dispositivos e equipamentos de proteção aos trabalhadores. Reconhecem, eles, que há algo a fazer, mas não agora. E, assim, o segmento dos empregados segue a sua jornada convivendo com o inimigo da sua saúde. Isso remete novamente aos manifestos de Marx: “o capital não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-las”.

O contexto nacional das ocorrências de acidentes envolvendo trabalhadores nos ambientes de trabalho anualmente disponibilizadas por órgãos governamentais, por entidades não-governamentais e por instituições especializadas em oferecer informações acerca da saúde e da segurança do trabalho, aliado às dificuldades encontradas pelos profissionais prevencionistas em operacionalizar as suas atribuições e, principalmente, entre estas, honrarem as suas responsabilidades que lhe são outorgadas em legislação específica, encontrou-se como resultado, sintomas de fragilização da saúde mental do técnico de segurança. Os resultados constatados nos seus depoimentos evidenciam a existência de algum tipo de estresse ocupacional; em alguns casos, a visível impotência e a frustração desencadeada pela falta de autonomia e pela desconsideração dos segmentos já citados anteriormente. Constatou-se ainda, a perigosa existência da ausência de reconhecimento pelo seu empenho e a sua dedicação. Tais fatos tendem a desenvolver um quadro de desconforto e que, em alguns casos, desencadeiam um processo de conformismo e consequente sofrimento. Lembrando-se Dejours: “cria-se a ilusão de que o sofrimento é sempre temporário e, portanto, suportável; a felicidade é sempre postergada”.

Ainda apoiado em Dejours, “a identidade é a armadura da saúde mental do indivíduo”; logo, se a identidade experimenta quadros de fragilização e alcança níveis de deterioração, resta confirmar o diagnóstico já encontrado em outros grupos de indivíduos que se dedicam e se envolvem com pessoas. Ironicamente, técnicos de segurança do trabalho têm por atribuição, entre várias, zelar pela saúde de trabalhadores de uma organização, entretanto, eles próprios, pelas várias razões que se apresenta nesta pesquisa, não estão imunes às doenças. O sofrimento psíquico tem o poder de deteriorar a sua identidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* / Ricardo Antunes. – 13. ed. rev. ampl. – São Paulo: Cortez, 2008.

BERGER, P. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento* [por] Peter L. Berger [e] Thomas Luckmann; tradução de Floriano de Souza Fernandes. Petrópolis: Vozes, 1985.

BONANNO, A. *A globalização da economia e da sociedade: fordismo e pós-fordismo no setor agroalimentar* / Alessandro Bonanno; tradução de Lauro Mattei. In: *Globalização, trabalho e meio ambiente* / [org.] Josefa Saleta Barbosa Cavalcanti. – Recife: UEPE, 1999, pp. 25-74. Disponível em: www2.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/Bonanno.pdf. Acesso em: 08/08/2011.

BOURDIEU, P. *Questões de sociologia* / Pierre Bourdieu; tradução de Jeni Vaitsman, revisão técnica de Marie France Garcia. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BOURDIEU, P. *Sociologia* / Pierre Bourdieu; organizador Renato Ortiz. – 2. ed. – São Paulo: Editora Atica, 1994.

BOURDIEU, P. *O poder simbólico* / Pierre Bourdieu; tradução Fernando Tomaz (português de Portugal) – 2. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1988.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 28/06/2011.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 28/06/2011.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/seguranca-e-saude-no-trabalho.htm>. Acesso em 28/06/2011.

_____. NR-4: *Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>. Acesso em 28/06/2011..

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm. Acesso em 28/06/2011.

BRASIL, L. A. D. *Responsabilidade legal e social para a promoção da segurança e saúde no trabalho* / Luiz Augusto Damasceno Brasil. In: SALIM, C. A.; CARVALHO, L. F.; FREITAS, M. N. C.; FREITAS, M. (Org.), *Saúde e segurança no trabalho: novos olhares e saberes*. Belo Horizonte: Fundacentro/Universidade Federal de São João Del Rei, 2003, pp. 158-72.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário* / Robert Castel; tradução de Iraci D. Poleti. – Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital* / François Chesnais; tradução Silvana Finzi Foá. – São Paulo: Xamã, 1996.

CIAMPA, A. C. *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1987.

CICCO, F. *A evolução da prevenção*. In: *Manual sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho*, 2 vol., v. I. São Paulo: Risk Tecnologia, 1995, pp. 3-5.

DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejournaliana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* / Cristophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação de Maria Irene Stocco Betiol; tradução de Maria Irene Stocco Betiol ... et al. São Paulo: Atlas, 2009.

DEJOURS, C. *A locura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* / Cristophe Dejours; tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez - Oboré, 1987.

_____. *Cadernos de TTO*, 2 – A avaliação do trabalho submetido à prova do real / Cristophe Dejours; organizadores: Laerte Idal Sznclwar, Fausto Leopoldo Mascia; revisão técnica científica: Laerte Idal Sznclwar – São Paulo: Blücher, 2008.

DOBB, M. *A evolução do capitalismo*; tradução de Afonso Blacherye. – 9. ed. – Rio de Janeiro: Zandar, 1983

DUBAR, C. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais* / Claude Dubar; tradução de Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DWYER, T. P. *Vida e morte no trabalho: acidentes de trabalho e a produção social do erro* / Tom Dwyer. – Campinas, SP: Editora da UNICAMP; Rio de Janeiro, RJ: Multiação Editorial, 2006.

ELIAS, N. *A sociedade dos indivíduos*. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder* / Michel Foucault; organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, M. *O sujeito e o poder*. In DREYFUS, H.; RABINOV, P. (Org.), *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

GALLO, S. *Subjetividade, ideologia e educação* / Silvio Gallo. - - Campinas, SP: Editora Alínea, 2009.

GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*; tradução de Maria Célia Santos Raposo. Petrópolis: Vozes. Coleção Antropologia 8, 1985.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*; tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

GUSMÃO, A. *Notícias: Geral*. In: *Revista Proteção*, 22/02/2011. Disponível em: http://www.protecao.com.br/site/content/noticias/noticia_detalhe.php?id=JajaA5y4, acesso em 15 de julho de 2011.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HELOANI, J. R. M. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho* / Roberto Heloani. – 1. ed. – 2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007a.

HELOANI, J. R. M. *Modernidade e identidade: os bastidores das novas formas de poder sobre os trabalhadores*. São Paulo: PUC, 1991 (Tese de Doutorado).

HELOANI, J. R. M. *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: Cortez, 1994.

HELOANI, J. R. M. *Organizações qualificantes ou neurotizantes?*. In: *Pro-Posições – Revista Quadrimestral da Faculdade de Educação da UNICAMP*, vol. 8, n. 3 [24]. Campinas: UNICAMP, novembro/1997, pp. 147-152.

HELOANI, J. R. M.; CAPITÃO C. G. *Saúde mental e psicologia do trabalho*. In: *São Paulo em Perspectiva*, vol. 17(2): 102-108. São Paulo: Fundação SEADE, 2003.

HELOANI, J. R. M.; CAPITÃO C. G. *A identidade como grupo, o grupo como identidade*. In: *Aletheia*, n. 26, jul./dez. 2007b, pp. 50-61.

HELOANI, J. R. M. *Vivendo no limite: quem são nossos formadores de opinião?*. In: *Revista USP*, n. 65. São Paulo: USP, março/maio 2005b, pp. 148-168.

HELOANI, Roberto. *Corpo e trabalho: instrumento ou destino?* *Psicol. hosp.* São Paulo, v. 3, n.2, ago. 2005a. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-74092005000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 jul. 2011.

HELOANI, J. R. M.; LANCMAN, S. *Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação*. In: *Revista Produção*, v. 14, n. 3. São Paulo: Produção, set./dez. 2004, pp. 77-86.

HOBBSAWM, E. J. *A era das revoluções: Europa 1789 – 1848*; tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

LANE, S. T. M. *O que é psicologia social*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

LANE, S. T. M. A psicologia social e uma nova concepção do homem para a psicologia. In: LANE, S. T. M. & CODO, W. (Org.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 2004. pp. 10-19.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. *Vocabulário de psicanálise*. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LEITE, M. P. *O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo* / Marcia de Paula Leite; texto em publicação em Roberto Vêras, Darcilene Gomes e Ivan Targino (orgs) *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. Recife, Fundação Joaquim Nabuco e Editora Massangana, 2011, p. 80-106 (este texto está apresentado na parte I do relatório do Projeto Temático desenvolvido no período 31/05/2010 e 30/03/2011, relativo aos estudos sobre informalidade e precarização do trabalho – Processo nº 06/61142-3).

LEVI, L. *O guia da comissão européia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação* / Lennart Levi. In: *Stress e a qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional* / Ana Maria Rossi, Pamela L. Perrewé, Steven L. Sauter (Org.). – 1. ed. – 2. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007.

LÜDKE, M. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas* / Menga Lüdke, Marli E. D. A. André. – São Paulo: EPU, 1986.

LUKACS, G. *O fim do século 20 e o fim da era moderna*, tradução de Ieda Moriya. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1993.

MACIEL JÚNIOR, A. *Pré-Socráticos – a invenção da razão* / Auterives Maciel Júnior; ilustr. Líbero Malavoglia; coordenador Marcelo Gleiser. São Paulo: Odysseus Editora, 2003.

MARTINS, Lígia Márcia. A natureza histórico-social da personalidade. *Cad. CEDES*, Campinas, v. 24, n. 62, Abr. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622004000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 out. 2011.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política: livro I* / Karl Marx; tradução de Reginaldo Sant'Anna. – 8a. ed. – São Paulo: Difel Difusão Editorial S.A., 1982.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política: livro I* / Karl Marx; tradução de Reginaldo Sant'Anna. – 9a. ed. – São Paulo: Difel Difusão Editorial S.A., 1984.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política: livro I* / Karl Marx; tradução de Reginaldo Sant'Anna. – 26a. ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)* / Karl Marx, Friedrich Engels; supervisão editorial, Leandro Konder; tradução, Rubens Enderle, Nélcio Schneider, Luciano Cavini Martorano. – São Paulo: Boitempo, 2007.

MATTOS, U. *Higiene e segurança do trabalho* / Ubirajara Mattos, Francisco Másculo (orgs.) – Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MOURA, E. B. B. “*Higiene e segurança do trabalho em São Paulo nas primeiras décadas republicanas: em torno da definição de acidente de trabalho*”, In: *Revista de História*, n. 127-128. São Paulo, jul. 1993.

NOGUEIRA, D. P. *Histórico*. In: *Curso de Engenharia do Trabalho*, 6 vol., v. 1. São Paulo: Fundacentro, 1981, pp. 9-15.

NOGUEIRA, D. P. *Introdução à segurança, higiene e medicina do trabalho*. In: *Medicina Básica do Trabalho*, 3 vol., v. II. Curitiba: Gênese, 1994, pp. 21-32.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. 1946. Disponível em: <http://www.oit.org.br/document>. Acesso em 07/04/2011.

OMS. Organização Mundial da Saúde. *Carta de Constituição da Organização Mundial de Saúde*. 1948. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 07/04/2011.

PAGÈS, M. ... (et al.). *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos* / Max Pagès ... (et al.); tradução Maria Cecília Pereira Tavares, Sonia Simas Favatti; revisão técnica Pedro Anibal Drago. São Paulo: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora S. A., 1988.

SAVIANI, D. *Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos*. In: *Revista Brasileira de Educação*, v. 12, n. 34. São Paulo, jan./abr. 2007, pp. 152-165.

SAINSAULIEU, R. (1996) *L'identité au travail: les effects culturels de l'organisation*. Paris: Presses de Sciences Politiques.

SÈVE, L. *Marxismo e a teoria da personalidade*. Lisboa: Livros Horizonte, 1979. 3v.

SIEGRIST, J. (2001) Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scandinavian Journal Work Environment Health*.Finland: 27(2): 146-53, April.

SILVA, Flávia Gonçalves da. Subjetividade, individualidade, personalidade e identidade: concepções a partir da psicologia histórico-cultural. *Psicol. educ.*, São Paulo, n. 28, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752009000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 18 out. 2011.

QUEIROZ, M. I. P. *Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação viva*. São Paulo: T. A. Queiroz, Editor, 1991.

SHAW, B. *A transição para a socialdemocracia (1888)*. In: *Utópicos, heréticos e malditos: os precursores do pensamento social de nossa época* / [org.] Aloisio Teixeira; tradução de Ana Paula Ornellas Muriel ... [et al.]. – Rio de Janeiro: Record, 2002, pp. 381-411.

VICENTINO, C. *História geral: idade média, moderna e contemporânea, incluindo pré-história, Grécia e Roma*. 3. ed. São Paulo: Editora Scipione, 1993.

VIDAL, M. C. *A evolução conceitual da noção de acidentes do trabalho: consequências metodológicas sobre o diagnóstico de segurança*. In: *Cadernos da Engenharia de Produção*, v. 13. São Carlos: DEP/UFSCar, 1989, pp. 1-29.

VILA NOVA, S. *Introdução à sociologia* / Sebastião Vila Nova. – 6. ed. rev. e aum. – São Paulo: Atlas, 2004.

WACQUANT, L. *Esclarecer o habitus*. Artigo traduzido do inglês por José Madureira Pinto e Virgílio Borges Pereira; disponível em http://sociology.berkeley.edu/faculty/wacquant/wacquant_pdf/ESCLARECEROHABITUS.pdf; acesso em 23/08/2011.

WALTON, R. *Quality of working life*: what is it? Sloan Management, 15 (1), 1973, pp. 11-21).

ZAGO, N.; CARVALHO, M.; VILELA, R. A. (orgs.). *Itinerários de pesquisa: perspectivas qualitativas em sociologia da educação*. Rio de Janeiro: D & A, 2003.

ANEXOS

I – Roteiro para entrevista:

- 1 - Fale um pouco sobre a sua formação profissional, sua família, seu trabalho.
- 2 - Fale sobre sua expectativa quando ingressou como profissional.
- 3 - Quais as condições de trabalho encontradas na empresa onde atua?
- 4 - Fale um pouco sobre os obstáculos que você já enfrentou no seu trabalho.
- 5 - O que você faz diante de um obstáculo?
- 6 - O que você aprendeu na escola e não consegue aplicar no trabalho? (Ou que gostaria de aplicar?).
- 7 - Considerando estes obstáculos não resolvidos, por que você permanece na empresa?

II – Transcrição de algumas falas dos entrevistados:

- A) ... o dono da empresa vê que documentação é só para tirar dinheiro dele; **o empresário sabe que ele tem que comprar para o funcionário, mas acha que é só para tirar dinheiro do bolso dele; ...**
Quanto às instalações para os funcionários na obra, **não consegui instalar vestiários, alegando que a obra é de curto prazo;** nas mesas usadas para as refeições, tem inclusive toalha; **alguma coisa se consegue; outras, não adianta bater o pé porque eu sei que não vou conseguir;** pedi para construir uma escada, do térreo para o 1º pavimento, e a norma exige patamar intermediário; a resposta do mestre de obras foi: tá, vou providenciar a construção sem o patamar; eu disse que tem que ter patamar, a norma exige; ele confirmou, a escada vai sair mas sem o patamar; eu não tive como exigir porque o mestre de obras é da empresa que me contratou como TST; **até um certo limite eu tenho autonomia para cobrar dos funcionários ...**
A pessoa que cuida do RH e o proprietário, querem economizar, não querem gastar com segurança; não vêm retorno; esse assunto era bastante discutido durante o curso; quando há uma fiscalização, então a busca pela documentação legal é grande.
A cultura e a escolaridade atrapalha; funcionário mais novo acho que é mais fácil de tratar as questões de segurança do que os mais velhos, e frente a essa realidade, **eu me sinto angustiada, de mãos atadas, eu quero fazer mas eu sei que não tem muito que fazer.**
Essa angústia não passa; sempre tento avançar, melhorar; não gosto muito de fazer palestra, prefiro fazer trabalho de formiguinha; quando tem muita gente, eles ficam com vergonha de perguntar; individualmente eu pergunto: fulano, como é que você faz o seu trabalho?
Com relação aos donos das contratantes, tenho pouco contato; tenho contato com assessores e com a engenharia; **o que eu mais ouço é que a obra não pode parar; quando eles percebem que há chance de parada, eles de movimentam, ou se percebem que algo vai ser ruim para eles, eles se preocupam e querem botar a casa em ordem, caso contrário, se não há pressa, então, ah tá, quando der, a gente faz.**
- B) ... e **tem uma pressão muito grande; para os funcionários quanto à produtividade, aí acabam se acidentando mais,** outra coisa é eles conhecerem mais a legislação, tem uma conversa muito grande entre os funcionários de várias empresas, não da mesma, então eles buscam mais os direitos, eu acho; e **a gente vê que algumas coisas de proteção melhoraram, mas muito pouco, e que muitas coisas de proteção precisam de uma manutenção, e que não é feita.** Quanto a acidentes, poucos, mas têm alguns sim, tem incidentes, então eles não sabem o que fazer, e acidentes muito pequenos ninguém registra, por exemplo corte, ou algo menor, **ninguém informa ou notifica; aí tem uma briga grande, não sabem se vai registrar ou não vai.**
- C) ... eu achei que fosse mais fácil no lidar com as pessoas; porque, é complicado, porque não se tem a conscientização em segurança...

- D) **No dia-a-dia, a minha maior dificuldade, por exemplo, o TST fica no meio, entre o empregado e o empregador; ...**
Acho que a maior dificuldade é fazer eles entender da importância de estar usando, de prevenir os acidentes, sem nunca ter acontecido nada, isso envolvendo todo mundo, porque assim, não é só o empregado, mas o empregador diz assim ‘ah... também não vou ficar forçando ...
... algumas vezes há o “silêncio”, a omissão voluntária e intencional; o empregador diz que sim, mas demora em atender; o TST também faz vista grossa pois sabe que não pode exigir dos trabalhadores enquanto a ação do empregador não for concretizada;
- E) **... o financeiro sempre bate; por exemplo: chegamos aqui nesse equipamento, mas talvez esse equipamento não é o adequado, tem a mesma utilização mas é de uma qualidade inferior ao outro, ou o outro vai dar mais tempo de vida útil, enquanto que a diferença de preço é muito pequena.**
...então esses, com faculdade, não estão preocupados com o bem-estar do funcionário; eles querem produção; e isso acontece muito na construção civil ...
... mas a gente encontra muito mais a parte da chefia não deixando o funcionário se proteger. A gente fica, a gente se sente como se fosse desnecessário, o que já fez e o que a gente estudou, é como se não tivesse necessidade nenhuma; não tinha um objetivo; aquilo que a gente estudou, sei lá, é como se fosse só pra conseguir um diploma; tem horas que eu penso ‘pra quê que eu fiz esse curso? Se muitas pessoas não levam a sério a nossa atividade’;
... quando eles perderam a licitação vieram com argumento que nós não estávamos desempenhando a atividade que foi contratada, não viu o que a gente fazia, dentro da empresa, aí, o que é que eu podia argumentar com o dono da empresa? Eu, me colocaram no posto de gerente de vendas; que não tem nada a ver com a minha função; ela foi secretária do diretor, o dono da empresa; ela foi secretária dele; o que é que ela fazia; ela atendia o telefone, pegava recados dele, ou fazia alguma coisa que ele solicitava;
Então, essa parte de querer fazer alguma coisa, de me sentir, às vezes, inútil, desanima um pouco, e já pensei em abandonar; foi no período que eu estava naquela empresa X; eu sofria muita pressão, numa atividade e, ...com um gerente que a gente ‘se bateu’ assim que eu entrei, que ele fez, ele queria que eu fizesse de uma forma só que eu tinha uma orientação de pessoa bem acima dele
- F) **... eles faziam assim ‘vai ter auditoria dia tal’; 30 dias antes eles começam a mexer em tudo, para que uma semana antes estar tudo pronto, mas nos 11 meses seguintes, não praticam nada. A única coisa que eles faziam era treinamento, periódico, mas pegavam um grupo de 10, e na verdade, a empresa tinha 200, e a empresa fazia eles assinar as listas de presença; então tem muita empresa que é de fachada o serviço de segurança, ou certificado é de fachada; se não, compra, ..., e o auditor vai lá e dá a certificação; então, é uma parte injusta; não é praticado e mesmo assim ganha a certificação; na parte de segurança os materiais já eram vencidos, é só olhar a validade de CA; não é cumprido, porque quando eu solicitei que fossem trocados todos os equipamentos, porque já estavam vencidos alguns há 10 anos, não quiseram trocar ...**
- G) **As chefias demoram pra ter a consciência de que é necessário, então no caso é sempre dizer assim, ... se tu não liberares, você sabe que vai ter auditoria em breve e a gente corre o risco de ser penalizado, ser multado; eu uso bastante esse argumento para poder conseguir o que a gente quer. Tem algumas ações que a gente está ainda lutando pra conseguir, mas eles ainda pedem para deixar para o ano que**

vem, ou deixar vir um fiscal para cobrar mais, tem alguns problemas nos ambientes que precisam ser corrigidos, tem treinamentos que faltam dar, então eles esperam acontecer a cobrança para só então liberar; aí eu penso: ...vão deixar acontecer, e o técnico está aqui pra que? Você está aqui 8h por dia, de segunda à sexta, e deixa acontecer isso?

Isso já me deixou desanimada, um pouquinho estressada; eu gosto do que eu faço, e sempre digo à chefia que vou te cobrar algo e ele responde que pode cobrar e a resposta pode ser positiva ou negativa; eu não costumo desistir, mas sempre peço para colocar na pauta da próxima reunião e vamos cobrar novamente ...

- H) **Durante o período de trabalho na profissão, já pensei em abandonar, porque é realmente frustrante; a gente tem o conhecimento, às vezes leio uma reportagem na revista especializada e penso: nossa, que coisa mais linda; vou implantar isso aí; e quando chego na empresa, lá no chão de fábrica e vejo que nem o básico do básico é fornecido, que seria um conforto térmico, até porque as pessoas estão passando mal, dá vontade de desistir, sim. Até agora eununca pensei em não sair pelo fato de que ficaria sem salário, porque aqui em Cidade 1 há muitas vagas, e sai de uma e logo consegui outro emprego, embora haja muito desvio de função; por exemplo, os terceirizadores de mão-de-obra; por norma, precisam de 5 TST, mas na verdade só 1 vai lá na obra ver com estão trabalhando; prá que 5, se 1 é suficiente ? E os outros 4 ? ficam no departamento de pessoal, mas como a empresa tem que cumprir a norma, eles contratam os 5, mas 4 atuam na área administrativa; até atender telefone. Já recebi 2 propostas dessas de empresas em Cidade 2, e não aceitei nenhuma das 2, porque acho um absurdo, ser contratada só para cumprir tabela, só para assinar, assumir a responsabilidade; e se acontecer alguma coisa ?**

- I) **Minha primeira experiência foi na área da construção civil e foi contrato temporário, era uma obra com prazo para iniciar e para terminar; então quando tem prazo pra terminar, notei que, as gerências das empreiteiras não estão habituadas com a questão da segurança e isso me decepcionou bastante; assim, bati muito de frente com o engenheiro, com o empreiteiro, e em 2 empresas meio que queimei meu filme por causa disso por estar brigando por condições, tinha um engenheiro que me pediu um cronograma dos meus dias de trabalho aos sábados, porque ele queria fazer alguns serviços em um sábado que eu não estivesse lá; não tinha nenhuma hipocrisia em esconder, e que eles realmente iriam fazer quando eu não estivesse; então, eu me decepcionei um pouco, por ter feito um curso, onde a gente aprendeu as coisas e ver que, na vida real, a gente encontra essa situação de querer lucro, correr para cumprir o prazo de obra, a empresa não estar preocupada com a qualificação das pessoas contratadas, nem com a qualidade dos equipamentos e dos materiais; então, no começo, fiquei triste ...**

Eu trabalhei como TST numa reforma de um supermercado e o responsável da obra, um dos diretores, dizia pra mim que se vier multa, a gente paga; o importante é a gente terminar no prazo; isso desanima, porque a gente se esforça para fazer um bom trabalho, mas parece que a gente está dando murro em ponta de faca.

... nas outras empresas eu não podia bater de frente porque eu estava dependendo do emprego, porque para eles era muito mais fácil mandar eu embora e contratar outro, do que ficar investindo em segurança, isso das coisas que eu pedia para fazer; nessa época eu já era casado, recém-casado, e tinha que pensar em salário. Na primeira empresa, a minha contratação era por obra, e acompanhei 3 obras; depois como não tinha obra, acabei saindo, e fiquei 3 meses sem emprego, e foi um sufoco, eu tinha que pensar que tinha conta pra pagar, então, é complicado, pois vi que cobrar muito podia

perder o emprego. Agora estou em outra área, estou como primeiro TST dessa empresa, estou ali há 5 meses, tem mais de 100 funcionários, e acho que vou conseguir fazer um bom trabalho ...

- J) Eu ainda não saí da construção civil, né; eu trabalhei..., essa é a quarta empresa, sempre na construção civil. **No começo eu não me agradei; quando eu me formei aqui no curso, a última coisa que eu queria trabalhar era com obra porque para mim era o local mais complicado para trabalhar**, e, com pouco conhecimento, tu tens que implantar, e de alguma forma tu tens que começar a aprender; **mas depois de aprender comecei a gostar; achei interessante.** então foi onde eu aprendi e comecei a mostrar pra eles as coisas importantes que tinha que fazer; **chorei, né, muitas vezes eu chegava na sala, me escondia e chorava, porque entrava em desespero, uma obra daquele tamanho, inexperiente, tinha quase 200 funcionários lá dentro; pegaram, me jogaram lá e ‘te vira’**; ainda bem que eu peguei um fiscal muito bom ...
... a gente aprende teoria aqui na escola, e quando a gente chega num local de trabalho para implantar, é completamente diferente;
... foi uma experiência bem legal; quase 3 anos lá dentro; é... depois eu saí, eu comecei a ficar um pouco... cansada de obra, porque quando eu saí da Y, nós tínhamos em média 500 funcionários; ... eu pedi pra sair; chegou a um ponto que eu não consegui mais subir na obra; me dava um desespero quando chegava na obra porque parecia que toda a vez que eu chegava na obra, alguém ia se machucar, alguém ia sofrer um acidente, ... era preocupação, ... e o cansaço também, porque, imagina eu andava nessas 10 obras, de ônibus, às vezes pegava uma carona com alguém da direção da empresa; mas aí eu cheguei num ponto em que... o corpo cansa, a cabeça estava a mil porque imagina, 10 canteiros de obra, estava em um, e tem mais 9 longe de ti e não sabe o que está acontecendo, eu estava em um e já pensava em outro, eu chegava andando pela rua e já via o cara na fachada sem cinto, o outro assentando tijolo também sem cinto, um carpinteiro levantando uma caixaria sem cinto também, então, eu entrava em desespero; aí eu pedi pra sair, quero ficar um pouco longe das obras porque... estava precisando me afastar mesmo; na verdade não conseguia mais nem dormir à noite; eu via que eu ia entrar em parafuso, e aí decidi ficar um pouco longe.