



LUCIENEIDA DOVÃO PRAUN

**NÃO SOIS MÁQUINA!
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E ADOECIMENTO
NA GENERAL MOTORS DO BRASIL**

**CAMPINAS
2014**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**

LUCIENEIDA DOVÃO PRAUN

**NÃO SOIS MÁQUINA!
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E ADOECIMENTO
NA GENERAL MOTORS DO BRASIL**

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

**ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL
DA TESE DEFENDIDA PELA ALUNA LUCIENEIDA
DOVÃO PRAUN, E ORIENTADA PELO PROF. DR.
RICARDO LUIZ COLTRO ANTUNES.**

**CAMPINAS
2014**

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/338

P891n Praun, Lucieneida Dovão, 1966-
Não sois máquina! : reestruturação produtiva e adoecimento na General Motors do Brasil / Lucieneida Dovão Praun. – Campinas, SP : [s.n.], 2014.

Orientador: Ricardo Luiz Coltro Antunes.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. General Motors do Brasil. 2. Trabalhadores da indústria automobilística - Brasil. 3. Precarização. 4. Saúde e trabalho. 5. Sociologia do trabalho. I. Antunes, Ricardo, 1953-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Titulo em outro idioma: You are not machine! : productive restructuring and episodes of illness at General Motors Brazil

Palavras-chave em inglês:

General Motors Brazil
Automobile industry workers - Brazil
Precariousness
Health and work
Sociology of work

Área de concentração: Sociologia

Titulação: Doutora em Sociologia

Banca examinadora:

Ricardo Luiz Coltro Antunes [Orientador]
Vera Lúcia Navarro
Geraldo Augusto Pinto
Liliana Rolfsen Petrilli Segnini
Fernando Antonio Lourenço

Data de defesa: 27-03-2014

Programa de Pós-Graduação: Sociologia



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, em sessão pública realizada em 27 de março de 2014, considerou a candidata LUCIENEIDA DOVÃO PRAUN aprovada.

Este exemplar corresponde à redação final da Tese defendida e aprovada pela Comissão Julgadora.

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes

Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Prof. Dr. Vera Lúcia Navarro

Prof. Dr. Geraldo Augusto Pinto

Prof. Dr. Fernando Antonio Lourenço

Five handwritten signatures in blue ink are written over horizontal lines. From top to bottom, they correspond to the names listed on the left: Ricardo Luiz Coltro Antunes, Liliana Rolfsen Petrilli Segnini, Vera Lúcia Navarro, Geraldo Augusto Pinto, and Fernando Antonio Lourenço. The signatures are stylized and cursive.

Resumo

A pesquisa ora apresentada trata do impacto da reorganização do trabalho e da produção fundada nos pressupostos do toyotismo, em curso no Brasil a partir dos anos 1990, sobre a saúde dos trabalhadores. Tem como pressuposto a análise teórica que articula as alterações ocorridas no interior dos locais de trabalho, em escala global, a um processo mais amplo de reorganização do padrão de acumulação capitalista. Para desenvolvimento da pesquisa tomou-se como objeto de estudo a General Motors do Brasil (GMB), particularmente a planta produtiva instalada no município de São José dos Campos/SP. Especificamente sobre a planta localizada no interior paulista foram analisadas 1.517 Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT), sendo 579 emitidas pela GM e as restantes, 938, pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos. A análise destes documentos, da pesquisa bibliográfica, do acesso a outras fontes documentais, assim como a realização de entrevistas focalizadas com os trabalhadores da General Motors do Brasil, possibilitaram a construção de um panorama das condições de trabalho presentes na respectiva planta e seu impacto sobre os trabalhadores. Buscou-se ainda, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, a relação do fenômeno estudado a partir de um local específico com processos mais amplos, em andamento, que articulam precarização, aceleração do ritmo e intensidade do trabalho, ao aumento expressivo, no mundo inteiro, da incidência de acidentes e doenças profissionais e do trabalho.

Palavras-chave: General Motors do Brasil; Trabalhadores da indústria automobilística – Brasil; Precarização; Saúde e trabalho; Sociologia do Trabalho.

Abstract

The present research reveals the significant impact upon labor reorganization and production oriented towards the so-called Toyotism, which is in progress in Brazil since the 1980's and closely related to workplace health. The research theoretically focuses on the changes detected in the work environment, influenced by a lengthy process of capitalist accumulation. In order to carry out the study, a General Motors Brazil (GMB) plant located in São José dos Campos was selected. More specifically, 1517 work accident claims were analyzed, of which 579 were filed by GM and 938 by the Labor Union in São José dos Campos. Based on the critical analysis of documents and interviews with GM workers a framework for the working conditions in the aforementioned plant and the impact on workers was developed. The research also sheds light on the process which brings about precarious work, rhythm acceleration and labor intensity in view of the considerable growth of workplace injury and illness.

Key words: General Motors Brazil; Automobile Industry Workers – Brazil; Precariousness; Health and work; Sociology of Work.

Sumário

Introdução.....	01
Capítulo 1 – Tempo é Dinheiro.....	19
1.1 Trabalho e improviso.....	19
1.2 Em busca da “qualidade total”.....	22
1.3 Plataformas globais e flexíveis.....	27
1.4 Movendo-se pelo mundo.....	32
1.5 Nova incursão à periferia do sistema.....	35
1.6 Concorrência, competitividade e disputa ideológica.....	37
1.7 Construindo percepções.....	40
1.8 Novas habilidades.....	45
1.9 A gestão por metas.....	50
1.10 Participação nos resultados nas plantas da GMB.....	53
1.11 Avaliações por desempenho.....	58
Capítulo 2 – Trabalho e Adoecimento.....	61
2.1 A construção do panorama das condições de trabalho e saúde na GM / planta SJC.....	62
2.1.1 O uso das CAT.....	62
2.1.2 Outras fontes de pesquisa.....	65
2.2 Análise das CAT emitidas pela GM – SJC (2011-2012).....	66
2.2.1 Quem são os trabalhadores acidentados no interior da fábrica?.....	68
2.2.2 Frequência, gravidade e perfil dos acidentes típicos.....	69
2.2.3 Ambiente tenso e incidência de acidentes.....	72
2.2.4 Região e área do corpo atingida.....	81
2.3 Os indícios sobre a alta incidência de doenças do trabalho na GM/São José dos Campos.....	82
2.3.1 CAT de Acidentes Típicos abertas pela entidade sindical.....	88
2.3.2 As razões para a subnotificação de acidentes.....	90
2.3.3 As CAT tipo 2, emitidas pelo Sindicato.....	94
2.3.3.1 Perfil dos trabalhadores que abriram CAT no Sindicato.....	95
2.3.4 Do que se queixam os operários que procuram o Sindicato?.....	98
2.3.5 Corpos adoecidos.....	104
2.3.6 A unidade do diverso.....	110
Capítulo 3 – Adoecidos e Descartáveis.....	117
3.1 Trajetórias convergentes.....	118
3.2 Trabalho, precarização e adoecimento.....	124
3.3 Adoecimento físico e mental: dois lados de uma mesma moeda.....	132
3.4 O assédio como estratégia de gestão.....	140
3.5 Os trabalhadores da GM e suas histórias.....	142
3.6 Estratégias individuais de defesa.....	147
3.7 Descartáveis.....	151
Considerações Finais.....	157
Referências.....	165
Anexos.....	175

*Para Bruno e Luísa,
meus filhos*

Agradecimentos

Agradeço especialmente ao meu orientador, Prof. Dr. Ricardo Antunes que tem sido, desde a graduação, minha referência teórica. Minha trajetória acadêmica desde então não poderia existir sem o conhecimento que pude construir em contato com ele e com sua produção acadêmica. Tenho por Ricardo profundo respeito e admiração. Agradeço pelo convívio e, sobretudo, pelo aprendizado.

Esta pesquisa não seria possível sem o apoio dos diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos. Desde o primeiro momento em que solicitei à diretoria o acesso a arquivos da Entidade que pudessem contribuir com a minha pesquisa, foi-me concedido total acesso a todos os departamentos e seus respectivos documentos. A todos os diretores meu agradecimento e respeito.

Devo também destacar que não menos importante foi o apoio que recebi dos trabalhadores do Sindicato. Muitas vezes, em meio à correria que é a rotina desta entidade sindical, deixaram suas tarefas de lado para me ajudar na busca de documentos e informações que fossem úteis à pesquisa. Entre esses trabalhadores, devo especial agradecimento à Patrícia Pena, Fabiana Costa do Amaral, Valdirene Moreira Domiciano, trabalhadoras do Departamento de Saúde do Trabalhador. Cada uma delas, ao seu modo, contribuiu muito com esta pesquisa. Agradeço também o apoio recebido de Durval Wanderbrock Júnior, assessor do Sindicato, Renata Belzunces, economista do DIEESE, Rodrigo Correa, jornalista, por sempre se colocarem à disposição para me auxiliar na busca de informações e documentos.

Não posso deixar de registrar meu agradecimento à Ângela Chiquetto, Camila de F. Teodoro, Claudia Monteiro, Daniela Sanches Tavares, Dazia Lopes, Eliana Pintor, Fátima P. Azar, Janete Silva, Luciana B. Sanches França e Maria Maeno, integrantes da Comissão de Saúde Mental e Trabalho do Grande ABC, da qual passei a fazer parte desde o início de 2013. Participar de cada reunião, debater ideias e informações e escutar sobre a experiência de cada integrante do grupo foi muito gratificante e importante para a construção deste trabalho.

Tenho uma dívida de gratidão com todos os trabalhadores da General Motors de São Caetano do Sul e de São José dos Campos que se colocaram à disposição desta pesquisa. Estes trabalhadores, muitas vezes durante as entrevistas, apesar de se verem obrigados a relembrar situações que lhes causaram sofrimento, sempre se mostraram solidários e disponíveis. Espero sinceramente poder auxiliá-los, a partir dos resultados, ainda que parciais, obtidos pelo processo de investigação, na batalha para comprovar o nexo entre suas doenças e a atividade desenvolvida no local de trabalho.

*A organização do pessimismo é a única
palavra de ordem que nos impede de
perecer.*

(Pierre Naville)

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Idade dos trabalhadores envolvidos nos acidentes típicos: GM/SJC (2011-12).....	69
Gráfico 2 – Acidentes Típicos - CAT emitidas pela GM / SJC (2011 e 2012).....	70
Gráfico 3 – Acidentes Típicos / horas trabalhadas: GM/ SJC (2011).....	76
Gráfico 4 - Acidentes Típicos/ horas trabalhadas: GM/SJC (2012).....	77
Gráfico 5 – Acidentes Típicos por categorias geradoras: GM /SJC (2011 e 2012).....	78

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Pisos Salariais plantas da GMB.....	13
Tabela 2 – Renda média trabalhadores General Motors.....	13
Tabela 3 – Produção de Autoveículos em países selecionados entre 2002-2011 (em milhões).....	36
Tabela 4 – Capacidade produtiva /Metas de Produção /Trabalhadores em unidades da GMB.....	55
Tabela 5 – Total de CAT emitidas pela GM e Sindmetal SJC (2011/2012).....	63
Tabela 6 – CAT emitidas pela GM – exclusão / motivo (2011-2012).....	67
Tabela 7 – CAT emitidas pela GM.....	67
Tabela 8 – Quadro de homologações da GM realizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de SJC / 2012.....	71
Tabela 9 – Relação entre número de acidentes e dias de afastamento – GM SJC.....	72
Tabela 10 – Acidentes típicos / horas trabalhadas GM SJC (2011 e 2012).....	75
Tabela 11 – Acidentes Típicos por categorias e situações geradoras na GM/SJC (2011-2012).....	80
Tabela 12 – CAT - Acidentes Típicos / Região do corpo atingida (2011-2012).....	82
Tabela 13 – CAT emitidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de SJC (2011-2012).....	83
Tabela 14 – Afastamentos por doença ou acidentes de trabalho na GM – SJC.....	86
Tabela 15 – Prevalência de doenças, com base em afastamentos previdenciários / CID-10 sobre trabalhadores da indústria automobilística.....	93
Tabela 16 – Idade dos trabalhadores, por sexo / CAT emitidas pelo Sindicato 2011-2012.....	97
Tabela 17 – Escolaridade dos trabalhadores (CAT emitidas pelo Sindicato 2011-2012).....	98
Tabela 18 – Diagnósticos (CID-10) relacionados a LER/Dort anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pelo Sindmetal SJC entre 2011 e 2012.....	107
Tabela 19 – Trabalhadores da GM / SJC (2012) afastados por mais de 15 dias / intervalos de CID-10 com alta incidência no ramo da indústria automobilística (CNAE 2910).....	110
Tabela 20 – Passo a passo, em segundos, para fixação de freios ABS em picapes (GM - planta SJC).....	113
Tabela 21 – Trabalhadores da GM / SJC (2012) afastados por mais de 15 dias pela Previdência Social / intervalos de CID-10 relacionados a adoecimento psíquico.....	136

Lista de Siglas e Abreviaturas

ANFAVEA – Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores
AVAPE – Associação de Valorização da Pessoa com Deficiência
B31 – Auxílio-doença
B91 – Auxílio-doença acidentário
BM – Banco Mundial
CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
CID – Classificação Internacional de Doenças
CNAE – Código Nacional de Atividades Econômicas
CRESO – Centro de Referência Especializada em Saúde Ocupacional
CRP SP – Conselho Regional de Psicologia de São Paulo
CSP – CONLUTAS – Central Sindical e Popular
CT – Coordenador de Time
CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DIT – Divisão Internacional do Trabalho
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FAP – Fator Acidentário de Prevenção
FEM – Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT/SP
FENABRAVE Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI – Fundo Monetário Internacional
FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat e Figueiredo
GCA – *Global Customer Audit*
GHE - Grupos Homogêneos de Exposição
GLP – *Global Leadership Program* /Programa Global de Liderança
GM – General Motors
GMB – General Motors do Brasil
GMS – Sistema Global de Manufatura

IC – Inquérito Civil

LER/Dort – Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

LOL – *Leader On the Line*

MPT – Ministério Público do Trabalho

MS – Ministério da Saúde

MTPS – Ministério do Trabalho e da Previdência Social

MVA – Montagem de Veículos Automotores

NR – Norma Regulamentadora

NTP – Nexos Técnicos Previdenciários

OICA – *Organisation Internationale des Constructeurs d' Automobiles*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PAD – Plano de Análise de Desempenho

PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

PDV – Plano de Demissão Voluntária

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PR – Participação nos Resultados

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SAT – Seguro Acidente de Trabalho

SCS – São Caetano do Sul

SESI – Serviço Social da Indústria

SINDMETAL SJC – Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos

SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho

SJC – São José dos Campos

SOJT – *Standard-On-The-Job Training* /Treinamento Prático Padronizado

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima, conforme relatório publicado em 2013, que pelo menos 2,34 milhões de pessoas morreram em 2008, vítimas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Um primeiro nível de detalhamento dos dados aponta que 2,02 milhões dessas mortes tenham resultado do desenvolvimento de doenças contraídas em função da atividade profissional. Os 321 mil falecimentos restantes estão diretamente vinculados aos acidentes de trabalho típicos¹. Estes números, apesar de distantes de comporem um retrato completo da realidade à qual se encontra submetida a classe trabalhadora no mundo, constituem indicadores importantes para a compreensão das tendências de acentuação da deterioração das condições de trabalho nos diferentes cantos do planeta.

Vale ressaltar que as estatísticas apresentadas pelo relatório captam essencialmente, ainda que não na sua totalidade, os óbitos resultantes de atividades ocupacionais ou profissionais. Dessa maneira, mostram apenas a ponta de um imenso *iceberg* composto por milhões de trabalhadores que sofrem acidentes ou desenvolvem cotidianamente algum tipo de restrição ou incapacidade para o trabalho. Estes, apesar de portadores de sequelas muitas vezes irreversíveis, na maioria dos casos, tal como reconhece a própria OIT, por diferentes razões, não figuram nos dados oficiais.

Na esteira das estatísticas mundiais, observa-se que no Brasil os números que indicam condições de trabalho hostis à saúde do trabalhador também vêm registrando, na última década, aumento expressivo. Em 2011, foram contabilizados, conforme o Ministério da Previdência, mais de 700 mil casos de acidentes de trabalho, número que equivale a mais que o dobro dos registros efetuados uma década antes. Mesmo assim, apesar do número aparentemente alto de registros, deste total, apenas 15 mil casos dizem respeito a *doenças profissionais*, o que, sem dúvida, constitui um número muito distante da realidade brasileira. O restante dos registros é constituído, apesar de também distantes de fornecerem um quadro que permita dar conta da

¹ Os *acidentes típicos* são aqueles que ocorrem durante a execução do trabalho e provocam, conforme o artigo 19 da Lei nº 8.213/91 “lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

amplitude do fenômeno, pelos chamados *acidentes típicos* ou, em menor número, pelos *acidentes de trajeto*².

Os dados referentes aos acidentes e doenças oriundas da atividade laborativa no Brasil e no mundo guardam características comuns, entre elas, o fato de que tanto as estatísticas mundiais como as brasileiras são marcadas pela subnotificação das ocorrências. Tal subnotificação é notadamente superior quando envolve doenças profissionais e do trabalho, seja em função da maneira, às vezes silenciosa e invisível, como parte dessas doenças se desenvolve ao longo do tempo ou, em sua maioria, pelo modo criminoso como as empresas controlam e camuflam as informações sobre essas ocorrências de forma a dificultar que os trabalhadores possam comprovar sua origem e fazer jus aos seus direitos.

Nesse sentido, são muitas as dificuldades envolvidas na construção de um mapa dos acidentes e doenças profissionais e do trabalho, sejam estas letais ou não. A OIT, ao analisar o panorama mundial das condições de segurança e saúde no trabalho, considera que um dos obstáculos no recolhimento de informações sobre acidentes e doenças profissionais e do trabalho está relacionado ao fato de a maioria dos trabalhadores estar vinculada a atividades rurais ou a empregos em pequenas e médias empresas, o que os coloca em condição de maior pulverização e expostos, tendencialmente, a níveis de risco mais elevados. Muitos desses trabalhadores, parte deles imigrantes, encontram-se em situação de informalidade, o que é, conforme a entidade, a condição representativa da “maioria da população ativa global”. (OIT, 2013, p. 8).

A Entidade assinala ainda que, entre outros fatores, os riscos tendem a aumentar na medida em que cresce o contingente “de trabalhadores envolvidos em trabalho temporário, ocasional e a tempo parcial”, condição esta que potencializa “a predisposição” do trabalhador em “aceitar condições de trabalho inseguras”. (idem, p. 8)

As dificuldades no recolhimento das informações envolvem ainda outras variáveis. Parte significativa das ocorrências de acidentes e, sobretudo, doenças oriundas da atividade laborativa nas últimas décadas está diretamente relacionada às mudanças ocorridas na economia mundial. O próprio relatório da OIT de 2013, apesar de não desenvolver a análise aprofundada sobre os vínculos desses processos com os acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho,

² São considerados acidentes de trajeto as ocorrências no percurso de deslocamento do trabalhador de sua casa para o trabalho e vice-versa.

fornece indicações nesse sentido quando trata especificamente das doenças profissionais ou do trabalho. Conforme o relatório,

(...) a natureza destas doenças está a mudar rapidamente: as mudanças tecnológicas e sociais, aliadas às condições da economia mundial, agravam os atuais perigos para a saúde e geram novos fatores de risco. As doenças profissionais bem conhecidas, tais como as pneumoconioses, permanecem um fenômeno generalizado, enquanto as relativamente novas, como as perturbações mentais e músculo-esqueléticas (PME), são cada vez mais frequentes (OIT, 2013, p. 6).

Dessa forma, quando considerados os números e a natureza dos acidentes e enfermidades, constata-se em parte a persistência de acidentes e doenças do trabalho cujo perfil articula-se a agentes e condições de execução da atividade laborativa já identificados em períodos anteriores. Estas ocorrências estão significativamente associadas a um maior grau de esforço físico no exercício das atividades do trabalho, a ambientes de trabalho mais insalubres, assim como a contextos de maior ou extrema vulnerabilidade, como no caso de submissão dos trabalhadores aos efeitos de agentes químicos, biológicos ou ao manejo de matérias-primas e de produtos causadores de doenças que se desenvolvem em médio e em longo prazo. Por outro lado, tanto os relatórios da OIT como outros estudos recentes (DEJOURS, 2008; DEJOURS, BÉGUE, 2010; MENDES, 2007; JACQUES, CODO, 2003; entre outros), baseados nos dados e tendências das últimas décadas, passaram também a considerar a emergência de novos padrões de acidentes e, sobretudo, de doenças profissionais e do trabalho, desenvolvidas particularmente a partir dos ambientes nos quais a atividade é executada mediada pela presença das novas formas de organização do trabalho e da produção e pelo uso intenso de automação e das tecnologias da informação e comunicação.

Em outros termos, as mudanças na economia mundial, acompanhadas das alterações na organização do trabalho e da produção, vivenciadas nas últimas três décadas e meia, têm se desdobrado, entre outras manifestações, na ampliação dos acidentes e doenças oriundas da atividade laborativa, envolvendo tanto o núcleo de trabalhadores inseridos em ambientes mais “tecnologizados”, com alto nível de produtividade, como entre aqueles cujo trabalho é desenvolvido por meio do uso menos intenso de tecnologia, os quais tendem a experienciar mais profundamente laços contratuais marcados pelos mais diversos níveis de precarização do trabalho.

Trata-se, nesse sentido, de um redesenho do mapa mundial dos acidentes e doenças profissionais e do trabalho cuja base de reconfiguração assenta-se em uma *nova morfologia do trabalho* expressa, conforme Ricardo Antunes (2013), por “clivagens e transversalidades (...) entre trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, brancos, negros e índios, qualificados e desqualificados, empregados e desempregados, entre tantos outros exemplos” (p. 18).

Uma reconfiguração do trabalho que articula “a ampliação de grandes contingentes que se precarizam ou perdem o emprego”, à “expansão de novos modos de extração de sobretrabalho, capazes de articular um maquinário altamente avançado (como as tecnologias de comunicação e informação)” operado por trabalhadores cujas “atividades são dotadas de maiores ‘qualificações’ e ‘competências’”. (*ibid.*, p. 14)

Trata-se de um redesenho do mapa mundial de acidentes e doenças profissionais e do trabalho que, como se verá adiante, articula-se a uma nova Divisão Internacional do Trabalho (DIT), vigente a partir dos anos 1980, reconfigurada com base em um novo ciclo de migração de plantas produtivas para países da periferia do sistema, muitos destes marcados, até então, pela baixa industrialização e ausência de mecanismos de proteção ao trabalhador.

- Espacialidade redesenhada

Em resposta à crise dos anos 1970, o capital incluiu novos países da periferia do sistema na rota de internacionalização das corporações mundiais. Estas, por sua vez, ao buscarem condições extraordinárias de acumulação, transferiram parte de sua atividade produtiva e aprofundaram o processo de dependência das economias periféricas, estabelecendo novos padrões de exploração da classe trabalhadora.

Um dos efeitos desse processo pôde ser dramaticamente acompanhado em abril de 2013, quando um prédio de nove andares, repleto de oficinas de costura abastecedoras de grifes famosas, desabou em Daca, capital de Bangladesh. No prédio trabalhavam cerca de três mil pessoas, “em sua maioria jovens mulheres vindas das regiões mais pobres do campo” que, “por cerca de 3 mil tacas por mês, o equivalente a R\$80,00, [...], confeccionavam, durante dez horas por dia, seis dias por semana, roupas destinadas a marcas de prestígio, entre as quais Disney,

Walmart e o grupo francês Teddy Smith”. No desabamento em Dacca morreram 1.127 pessoas, em sua maioria, operárias e operários do ramo têxtil, ramo este constituído naquele país a partir da segunda metade dos anos 1980. Naquela década, em meio às altas taxas de desemprego causadas por planos de ajustes fiscais e por medidas voltadas à abertura comercial ditadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM), as corporações ligadas à indústria e varejo de confecções encontraram em Bangladesh a oportunidade de ampliar significativamente sua lucratividade. (CYRAN, 2013, p. 17)

A proeminência do setor têxtil de Dacca insere-se, portanto, no contexto da movimentação global, por parte das corporações, em busca de espaços produtivos articuladores de condições especiais de acumulação de capital: força de trabalho barata, isenções fiscais, movimento sindical inexistente ou enfraquecido, pouca ou nenhuma legislação protetora do trabalho, instituições públicas frágeis e, não raras vezes, comprometidas com os interesses privados das corporações transnacionais.

Este fluxo de investimentos de capital rumo à periferia do sistema encontra na precarização, levada ao máximo grau, sua condição ideal de valorização. Essas são em grande medida as condições que, em diferentes intensidades, vêm produzindo indicadores de acidentes e doenças profissionais cada vez mais altos, mesmo que, por conveniência política e econômica, impere a não notificação, que se expressa de forma ainda mais aguda, tal como já mencionado, no caso das doenças profissionais.

O novo mapa de acidentes e doenças profissionais no mundo também se encontra, conforme assinalado antes, associado ao avanço dos diversos mecanismos de reorganização do trabalho e da produção aliados à inserção de tecnologias desenvolvidas em base à microeletrônica. Estas alterações acabam sendo perceptíveis com mais clareza no interior de corporações de grande porte, nas quais a gestão dos processos de trabalho é potencializada pela presença de robôs e sistemas informacionais e comunicacionais sofisticados.

Esse conjunto de fatores, cujas características de efetivação variam de acordo com as condições disponibilizadas nas diferentes localidades do globo, vem ampliando, de forma nunca vivenciada antes, a flexibilização e o ritmo de trabalho. Essas condições, presentes no interior das grandes corporações, acabam por repercutir de diferentes maneiras ao longo da cadeia produtiva.

De maneira decorrente, os trabalhadores pertencentes ao núcleo mais “tecnologizado” do trabalho encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades, expressas não somente pela cadência imposta pela robotização do processo produtivo, mas, sobretudo, pela instituição de práticas pautadas pela multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade.

Por outro lado, outra parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa cada vez mais a experienciar diferentes modalidades de vínculos e condições de trabalho que se viabilizam a partir de ambientes de trabalho que articulam menor desenvolvimento tecnológico a jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade.

Essa divisão, muitas vezes perceptível a partir das condições da cadeia produtiva em cada país, é projetada em escala global, desenhando um mapa dos acidentes e doenças oriundas da atividade laborativa, cujo tipo e grau de incidência evidencia, de uma perspectiva ampla, parte das diferenças entre o centro e a periferia do sistema. Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente do grau de “modernização” das linhas de produção ou ambientes de trabalho como um todo. Maiores são também as chances de adoecimento e, não raro, morte por contágio provocado por agentes já banidos, em diferentes países, do processo produtivo³.

A intensificação do deslocamento de parte das plantas produtivas das corporações mundiais rumo aos países periféricos acabou por introduzir nessas localidades, de forma agravada, acidentes e doenças profissionais e do trabalho características dos ambientes da indústria de alta complexidade tecnológica, reestruturada dos anos 1980-1990. Essas empresas encontraram pela frente, na periferia do sistema, um campo aberto a práticas de precarização do trabalho tão intensas que dificilmente se viabilizariam entre os trabalhadores do mercado formal de seus países de origem.

³ Em 2012, 23 mil carros das marcas Chery e Great Wall fabricados na China foram recolhidos do mercado australiano em função da presença de amianto tanto em peças de vedação do motor como no escapamento. No Brasil, pela mesma razão, 12 mil carros da Chery foram notificados para *recall* das mesmas peças fruto da presença de amianto. Ao contrário da Austrália, somente cinco estados brasileiros (São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Mato Grosso) proíbem o uso do amianto. (FRANCE PRESSE, 15/08/2012 ; G1 – Globo.com, 02/10/2012). Conforme reportagem publicada no site do G1- Globo.com em 02/10/2011, “Entre os anos de 2000 e 2011 foram registradas no Brasil 2,4 mil mortes por causa de doenças provocadas pelo amianto, de acordo com o Ministério da Saúde. E é alto o número de internações por problemas relacionados ao mineral: nos últimos quatro anos foram 25,093 mil.” Conforme a mesma reportagem, parte dos trabalhadores em contato com o amianto desenvolve câncer no pulmão e fibrose pulmonar.

Nesse contexto, não somente Bangladesh e suas oficinas da indústria têxtil de baixa complexidade tecnológica, fornecedoras de grandes redes, são exemplos desse processo. Corporações do ramo automobilístico, cuja imagem construída perante a opinião pública encontra-se invariavelmente associada a uma dada noção de modernidade⁴, também fizeram esse percurso, de descentralização produtiva⁵.

Essas empresas, instaladas nos mais diversos pontos do globo, encontram-se envoltas não somente nas estatísticas crescentes de acidentes típicos, parte deles fatais, mas também em ocorrências de doenças profissionais e do trabalho, na maior parte das vezes, não reconhecidas pela corporação e por órgãos públicos de saúde e previdência e, portanto, não captadas pelas estatísticas oficiais.

Longe de se afirmar que o processo de precarização do trabalho não incide sobre os trabalhadores dos países centrais, o que se pretende destacar é que os acidentes e doenças oriundas da atividade laborativa assumem, na periferia do sistema, tal como ocorre na ponta das cadeias produtivas, características ainda mais perversas. Essa situação se viabiliza pelo poder econômico e de pressão exercidos por essas corporações junto ao Estado, pela subserviência dos poderes públicos locais à iniciativa privada e, particularmente, às corporações mundiais, assim como pela leniência dos governos locais frente às práticas concorrenciais e de gestão agressivas, que impõem, por meio da pressão e ritmos de trabalho alucinantes, condições ainda mais nocivas à saúde dos trabalhadores.

Dessa maneira, verifica-se que o redesenho da Divisão Internacional do Trabalho e a ascensão de um novo padrão de acumulação de capital fundado no toyotismo, ambos impulsionados a partir dos anos 1970, abriga nas diferentes localidades do globo velhas e novas formas de controle e exploração do trabalho. Estas, por sua vez, vêm se desdobrando na constituição de um crescente contingente de trabalhadores adoecidos física e mentalmente.

Nesse contexto, tal como assinala Giovanni Alves (2013), a precarização do trabalho assume dimensão dupla. Se por um lado se impõe por meio da desconstrução de direitos e queda

⁴ Noção de modernidade associada ao progresso técnico.

⁵ Ou intensificaram o processo de descentralização produtiva, como é o caso das empresas que compõem a primeira onda de migração da produção automobilística na periferia, no pós II Guerra. Há também aquelas, como Ford e GM, que instalaram fábricas em países periféricos na segunda e terceira décadas do século XX. Entretanto, limitavam suas atividades à montagem de kits importados dos países centrais.

do padrão salarial outrora conquistado, por outro, esta também manifesta de forma radical, fruto da nova sociabilidade engendrada pelo padrão de acumulação flexível, no caráter diretamente destrutivo do capitalismo em sua fase de crise estrutural. Na era da acumulação flexível, na qual as mercadorias tornam-se obsoletas e descartáveis rapidamente, o ser humano, convertido pelo capital em mercadoria, também se vê submetido, pela incapacidade produtiva e “perda de utilidade” geradas pelo adoecimento, à descartabilidade.

- A General Motors (GM)

A General Motors é atualmente a segunda maior produtora de veículos do mundo. A segunda colocação no *ranking* mundial de produtores foi ocupada a partir de 2008, quando a automobilística estadunidense perdeu o primeiro lugar para a fabricante japonesa Toyota. Voltou a recuperar a posição temporariamente em 2011, quando alcançou a marca de 9 milhões de veículos produzidos⁶.

Em 2012, a GM comercializava seus produtos em cerca de 140 países, mantendo plantas produtivas em pelo menos 30 deles⁷. Do ponto de vista das vendas, seu maior mercado, desde 2009, é o chinês. Em 2013, as vendas mundiais da GM a partir da China atingiram 3,15 milhões de unidades das marcas da corporação. No mesmo ano, a segunda colocação em vendas ficou por conta do mercado estadunidense, com 2,79 milhões e, a terceira, do brasileiro, com 649.849 mil unidades comercializadas.

Esse número de unidades comercializadas no Brasil pela GM a coloca, conforme dados publicados pela Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores – FENABRAVE, também em terceiro lugar nas vendas no mercado brasileiro. À sua frente se encontram a Fiat, primeira colocada, e a Volkswagen.

A GM compõe um grupo de corporações cujo peso e inserção na economia global as tornou “grandes demais para falir”. Sua trajetória de crescimento, realizada em meio à configuração monopolista do capitalismo, confunde-se com a consolidação do modelo de sociedade fundado na produção e consumo em massa que caracterizou a maior parte do século

⁶ Os dados relativos ao *ranking* de produção mundial de veículos foram extraídos do Portal da *Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles* – OICA.

⁷ Conforme informações divulgadas no portal da corporação, General Motors Co.

XX. Sintetiza também, em meio à crescente financeirização da economia, um modelo corporativo cujos negócios encontram-se enraizados em ações de diferentes empresas, negociadas aos quatro cantos do planeta.

No caso específico das automobilísticas, o peso destas corporações na economia mundial pode ser avaliado, entre outros fatores, pela sua capacidade de movimentação financeira. Conforme dados publicados pela OICA (Organização Internacional de Construtores de Automóveis), as empresas do ramo atingiram em 2005 um volume de negócios calculado em €1.9 trilhão, cifra que correspondia na ocasião, conforme a entidade, à produção de um país que poderia ocupar o sexto lugar no PIB mundial. A General Motors, segunda maior produtora e comercializadora de carros do mundo, está intrinsecamente ligada a esse contexto.

Fundada em 1908, com matriz em Detroit, Estados Unidos, a General Motors Corporation fez seus primeiros movimentos voltados à internacionalização da produção e comercialização de seus produtos ainda na segunda metade da década de 1910. Naquele momento a corporação começou a instalar unidades produtivas fora dos Estados Unidos. Chegou ao Canadá em 1918 e, a partir dos anos 1920, a GM inaugurou fábricas na Argentina (1925), Inglaterra (1925), Índia (1928) e Alemanha (1929), entre outras localidades. Parte dessas novas fábricas abertas no exterior resultou da aquisição de outras empresas. Este é o caso da primeira fábrica da GM na Alemanha, resultado da aquisição da empresa alemã Opel, e da instalação na Inglaterra, viabilizada pela compra da Vauxhall, inglesa (SLOAN, 2001).

No Brasil a corporação chegou junto com esse primeiro movimento de internacionalização. Em 1925, instalou-se no bairro do Ipiranga, na capital de São Paulo para, cinco anos depois, em 12 de agosto de 1930, inaugurar a planta localizada em São Caetano do Sul, estado de São Paulo.

Em suas primeiras três décadas no Brasil, a atividade da GM esteve voltada à montagem de veículos da marca Chevrolet, particularmente carros, caminhões e ônibus. Estes últimos, a partir de 1934, viriam a substituir os bondes que percorriam os centros urbanos brasileiros. Onze anos após a inauguração da fábrica em São Caetano do Sul, em 1941, a empresa atingiria a marca de 150 mil veículos montados no Brasil, a uma média de 10 mil veículos por ano (GMB, 1995).

Nos anos 1950, como parte do projeto governamental de industrialização do país, e incentivada pelo ambiente de crescimento da economia mundial, a GM expandiu suas atividades para o interior do estado de São Paulo. Em 1959, durante o governo de Juscelino Kubistchek, inaugurou a planta de São José dos Campos, inicialmente voltada para a produção de “motores e peças para os caminhões Chevrolet Brasil e Pick-ups” (idem, p. 82).

Um novo movimento de expansão das plantas da General Motors no Brasil só ocorreria a partir da segunda metade da década de 1990, juntamente com a expansão da base produtiva do setor no Brasil. Este é o momento no qual o governo brasileiro coloca em prática um conjunto de medidas voltadas para a indústria automobilística que, se por um lado restringem a importação de veículos, por outro, incentivam, por meio da redução de alíquotas, a importação de bens de capital, assim como de matérias primas e autopeças⁸, conforme artigo 3º do Decreto nº 1.761, de 26/12/1995, que instituiu o Regime Automotivo Brasileiro.

O impacto da redução de alíquotas de importação de bens de capital, matérias-primas e autopeças na ordem de 85 a 90%, instituída pelo Regime Automotivo, criou condições concorrenciais extremamente desiguais entre as empresas fornecedoras de autopeças instaladas no Brasil e aquelas localizadas em diferentes países do globo, muitas das quais já inseridas no processo de reestruturação produtiva e/ou em funcionamento em localidades onde o baixíssimo custo com força de trabalho passou a permitir mercadorias a preços mais baixos que os praticados em território brasileiro.

Entre outras medidas presentes no Regime Automotivo Brasileiro, chamaria a atenção o inciso XII – “Newcomers”, do artigo 1º, alínea “a”, por meio do qual se instituiu a aplicação das vantagens previstas no Decreto às empresas que viessem “a se instalar no País”. A redução de alíquotas beneficiaria também a instalação de “linhas de produção novas e completas” (alínea “b”), assim como “as fábricas novas dos ‘Beneficiários’” (alínea “c”).

O resultado imediato desse processo pode ser observado pela alteração do mapa das empresas automobilísticas instaladas no Brasil a partir da década de 1990. A reestruturação do conjunto das plantas instaladas no Brasil nas décadas anteriores caminhou *pari passu* à instalação de mais de duas dezenas de novas plantas produtivas, de diferentes corporações e em

⁸ Redução de alíquotas de importação de bens de capital em 90% e de autopeças em 85% em 1996; 70% em 1997; 55% em 1998; e 40% em 1999.

distintas localidades do país. Os projetos de expansão da General Motors no Brasil se inserem neste contexto.

Do ponto de vista geral, consideradas as empresas do setor automobilístico⁹ filiadas à Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA), somente entre 1996 e 2000, momento seguinte à instituição do Regime Automotivo, 11 novas plantas produtivas passaram a operar em território brasileiro¹⁰. Entre 2001 e 2010, mais seis novas plantas foram inauguradas. De 2011 até julho de 2013, outras quatro entraram em operação¹¹, perfazendo um total de 21 novas plantas produtivas do setor automobilístico inauguradas nos últimos 18 anos.

Neste período, de 1996 a 2013, a General Motors, ao mesmo tempo em que iniciou o processo de reestruturação de suas fábricas antigas, inaugurou quatro novas instalações no Brasil, sendo três delas produtivas. A primeira, localizada em Sorocaba, interior de São Paulo, funciona como distribuidora de peças desde 1996. Uma segunda unidade, inaugurada no ano de 1999, em Mogi das Cruzes/SP, produz peças estampadas. A terceira, de maior impacto para a corporação, está localizada em Gravataí/RS, e produz veículos de pequeno porte dos modelos Celta, Onix e Novo Prisma. A fábrica de Gravataí iniciou suas operações em 2000 já nascendo sob o signo da reestruturação produtiva. Recentemente, em 2013, a GM inaugurou também uma fábrica em Joinville/SC, onde são produzidos motores dos modelos 1.0 e 1.4, além de cabeçotes de alumínio inicialmente utilizados nas linhas da unidade de Gravataí/RS e na planta de Rosário, na Argentina.

- Os complexos industriais da GM no Brasil

Dos três complexos industriais da General Motors do Brasil (GMB), presentes em São Caetano do Sul, São José dos Campos e Gravataí, o mais rentável é o localizado no sul do

⁹ Não está sendo considerado o ramo automotivo como um todo, o que incluiria o setor fabricante de máquinas e tratores.

¹⁰ Só estão sendo consideradas instalações produtivas. Estão excluídos dos cálculos os Centros de Distribuição de Peças e Veículos, Centros de Logística ou Campos de Prova. O número também não inclui as novas fábricas inauguradas no interior de uma planta já existente.

¹¹ Há previsão de inauguração de pelo menos mais seis plantas produtivas entre 2014-15: Chery, em Jacareí/SP; Nissan, em Resende/RJ; BMW, em Araquari/SC; Fiat, em Goiana/PE; JAC, em Camaçari/BA; e Honda, em Itapira/SP.

país, inaugurado em 2000. O CIAG (Complexo Industrial Automotivo de Gravataí), como é chamado pela corporação, após investimentos recentes, passou “de uma capacidade instalada de 50 carros por hora para 63 por hora” e opera, no setor de funilaria recentemente construído, com um nível de automação de 95%, “um salto”, conforme a GM, “de 250 robôs para 700”. Sua capacidade de produção máxima atual é, conforme a GM, de 380 mil carros / ano. (GMB, 2013, p. 11-25)

O CIAG guarda também a particularidade de funcionar com base no modelo de Condomínio Industrial, uma estratégia de organização do processo produtivo¹² nascida nos anos 1990, juntamente com a do Consórcio Modular, no interior dos grupos Volkswagen e General Motors. Ambos os modelos apoiam-se na existência de “empresas fornecedoras sistemistas.” (ARBIX; ZILBOVICIUS, 1997, p. 450)

A presença dessas empresas fornecedoras no processo produtivo implica, entre outros fatores, na possibilidade de montagem simultânea de partes dos veículos. As *sistemistas* são responsáveis “por um grande e importante sistema do veículo (...) e sua venda para a automobilística”. (GUARNIERI, HATAKEYAMA, RESENDE, 2009, p. 59). A linha de montagem, antes abastecida em grande medida por peças, passa a ser alimentada por módulos e sistemas completos. Estes módulos e sistemas geram, por sua vez, ao chegarem prontos à linha de montagem, do ponto de vista imediato, uma enorme economia de tempo e, conseqüentemente, de custos no processo produtivo. As sequências anteriormente utilizadas na produção de um carro são substituídas, no interior dos Condomínios Industriais, pela simultaneidade dos processos. (GUARNIERI, HATAKEYAMA, RESENDE, 2009; JÜRGENS, 2006). Os Consórcios Modulares ou Condomínios Industriais podem ser considerados como uma espécie de aperfeiçoamento da ideia de fábrica enxuta, já que radicalizam em diferentes níveis as práticas de terceirização, flexibilização e controle de estoques.

No caso específico da unidade da GM em Gravataí, o Complexo reúne um total de 17 empresas fornecedoras sistemistas. As sistemistas, que operam em parte no terreno da automobilística, encontram-se agrupadas legalmente em uma entidade jurídica, o Condomínio.

¹² As duas estratégias, de Consórcio Modular e Condomínio Industrial, apoiam-se na existência de fornecedores sistemistas. O que as diferencia é o grau de participação da empresa principal, a automobilística, no processo produtivo. Se na experiência do Consórcio Modular cabe à automobilística fundamentalmente o desenvolvimento do projeto e o controle de qualidade do produto final, há, na do Condomínio Industrial um vínculo maior da empresa principal com o processo de produção e montagem do veículo. (GUARNIERI, HATAKEYAMA, RESENDE, 2009)

Como resultado deste modelo, a unidade de Gravataí já chegou a ser a mais produtiva da corporação. Em 2013, conforme a GM, deixou a colocação para passar a ser considerada a “mais produtiva e mais moderna do Hemisfério Sul”. (GMB, 2013, p. 25). O “segredo” dessa posição está, conforme observado, tanto na economia de tempo (tempo de trabalho, vale assinalar) obtida com a reorganização dos processos produtivos, produção simultânea de diferentes módulos e sistemas dos veículos, uso intenso de robotização, como nos padrões salariais e garantias de direitos praticados em Gravataí, inferiores aos existentes nas demais plantas da corporação. Parte dessas diferenças pode ser observada nas Tabelas 1 e 2, a seguir, que indicam, respectivamente, pisos salariais e renda média dos trabalhadores nos três complexos produtivos da GMB.

Tabela 1 – Pisos Salariais plantas da GMB

Unidades		Valor
Gravataí (CIAG)	General Motors	R\$1.000,00
	Sistemistas	R\$ 940,00
São Caetano do Sul		R\$1.576,68
São José dos Campos		R\$1.712,00

Fontes: Gravataí, Acordo Coletivo 2012-2014; São Caetano do Sul, Acordo Coletivo 2011-2013; São José dos Campos, Acordo Coletivo 2011-2013.

Tabela 2 – Renda média trabalhadores General Motors (em R\$)

	São Caetano do Sul	São José dos Campos	Gravataí
2012	5.996,19	4.813,21	2.505,43
2011	6.223,66	4.928,22	2.549,64
2010	6.883,78	4.851,84	2.643,27
2009	6.725,46	4.751,31	2.569,74
2008	5.906,93	4.628,50	2.666,82
2007	6.434,58	4.767,54	2.592,50

Fonte das informações: DIEESE, 2012.

As outras duas unidades da GM, em São Caetano do Sul e em São José dos Campos, atravessam desde a segunda metade dos anos 1990 constantes processos de reestruturação. Trata-se, em ambos os casos, de plantas construídas sob o predomínio do padrão de acumulação fordista. Menos produtivas que a planta de Gravataí, tal como parte das plantas antigas de outras

corporações, seus trabalhadores vivenciam constantemente um ambiente marcado pela “oferta” de novos investimentos, por parte da GM, em troca de constantes rebaixamentos do piso de ingresso e da adoção de medidas de flexibilização do trabalho.

Há em comum entre as duas plantas mais antigas da corporação, assim como na de Gravataí, a ampliação significativa da produtividade e do ritmo de produção nas últimas duas décadas, com ênfase para o período aberto com a crise da matriz, em 2008.

Em 2008, como parte da crise que impactou a economia mundial e da presença das operações da empresa no mercado financeiro, a GM, juntamente com a Ford e a Chrysler, apelou auxílio junto ao governo norte-americano alegando estar na iminência da falência. Chegou a decretar concordata e suas ações chegaram a ser negociadas na Bolsa a um valor inferior a um dólar.

Na ocasião, da parte do governo dos Estados Unidos vieram US\$ 17,4 bilhões destinados ao socorro às automobilísticas. Deste total, US\$ 13,4 bilhões tiveram como destino a GM. O restante, US\$4 bilhões, destinou-se à Chrysler. O governo estadunidense também passou a controlar mais da metade das ações da corporação que pôs em andamento um plano de reestruturação que resultou no fechamento programado de 16 fábricas, assim como na demissão de mais de 20 mil trabalhadores.

A reestruturação, entretanto, não atingiu somente as plantas localizadas nos Estados Unidos. A rentabilidade de plantas fora do país sede da GM, como, por exemplo, as latino-americanas, teve papel essencial no processo de recuperação da corporação. Este é contexto no qual se intensificam as medidas que visam o aumento da produtividade das plantas associado à redução crescente de custos.

Um dos reflexos desse processo, conforme abordagem realizada nesta pesquisa, encontra-se presente nas medidas que visam uma maior integração dos processos produtivos entre as diferentes plantas da corporação espalhadas pelo globo. Outro, de menor abrangência, pode ser percebido por meio das crescentes metas de produção previstas, a partir de 2008, nos acordos coletivos de Participação nos Resultados envolvendo trabalhadores das plantas de São Caetano do Sul e São José dos Campos. Estas metas saltam, por exemplo, dos 315 mil carros previstos para 2007 para 405 mil em 2008. Nos anos seguintes, afora a inflexão observada em 2009, as metas oscilam entre 385 mil a 410 mil carros.

Qual o impacto dessas mudanças na saúde dos trabalhadores? De que maneira a constante diminuição dos tempos mortos no processo produtivo vem repercutindo, tal como indicam os indicadores gerais sobre acidentes e doenças profissionais e do trabalho, entre os trabalhadores da General Motors? De que maneira as novas formas de gestão flexível do trabalho e da produção estão na base de um processo no qual a precarização do trabalho dá um novo salto, pondo em risco, diretamente a existência humana em sua dimensão física e mental?

Esta pesquisa buscou, por meio de estudo detalhado sobre acidentes e doenças do trabalho envolvendo trabalhadores da planta da General Motors, localizada em São José dos Campos, traçar caminhos para elucidar tais questões levantadas. Os elementos concernentes às outras duas plantas produtivas de veículos aparecem ao longo da pesquisa de forma acessória, visando auxiliar na compreensão do fenômeno. Vale ressaltar que existem nas três localidades onde estão instaladas estas plantas da GM denúncias no Ministério Público do Trabalho e processos judiciais relativos às condições de trabalho praticadas pela corporação¹³.

- Caminhos e fontes de pesquisa

Para análise detalhada sobre o impacto dos processos de reorganização do trabalho e da produção sobre os trabalhadores foi escolhido um objeto específico de estudo: a planta da General Motors do Brasil localizada no município de São José dos Campos (SJC), interior de São Paulo. O estudo sobre as condições de trabalho e saúde dos operários nessa planta estão sustentados, em grande medida, por documentos e dados relativos aos anos de 2011 e 2012.

Os principais documentos utilizados pela pesquisa foram as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) emitidas no período citado tanto pela GM/ SJC como pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos (Sindmetal SJC). No total foram analisadas 1.517 CAT, sendo 579 emitidas pela GM e as restantes, 938, pela entidade sindical. O detalhamento sobre a metodologia utilizada para reconhecimento e análise destes documentos encontra-se exposto no capítulo dois desta tese.

¹³ Não são poucas também as denúncias sobre situações similares em plantas localizadas em outros países. Esta pesquisa teve acesso a denúncias de trabalhadores relativas tanto à planta de Saragoza, na Espanha, como à de Colmotores, na Colômbia.

A pesquisa documental valeu-se também de outras fontes como, por exemplo, peças do Inquérito Civil (IC) nº 000.85.2008.15.002/0-41, movido pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a General Motors do Brasil/ SJC. Ainda no âmbito do município de São José dos Campos, foram consultados os seguintes documentos: a representação nº 541.2011.15.002/7-41, oferecida no MPT pela entidade sindical metalúrgica da localidade em 2011; o Processo nº 233-80.2012.5.15.083, também aberto pela entidade sindical na Justiça do Trabalho; o Acórdão proferido no processo 00384-2007-013-15-00-0, também contra a GMB/SJC, que tem como titular um trabalhador da planta de São José dos Campos.

A pesquisa teve acesso ainda à sentença da Ação Civil Pública iniciada a partir do Processo nº 0098700-54.2006.5.04.0231 contra a General Motors, planta de Gravataí, assim como dois Termos de Depoimento que integram o IC nº 000165.2013.02.001/1, sob responsabilidade do MPT / Procuradoria do Trabalho no Município de São Bernardo do Campo, que investiga ocorrências na planta da GM localizada em São Caetano do Sul/SP. Todos os documentos citados estão relacionados direta ou indiretamente a trabalhadores que buscam comprovar doenças adquiridas em função do trabalho desenvolvido na corporação.

Os acordos de Participação nos Resultados dos anos de 1996 a 2012, firmados entre a General Motors do Brasil e as representações sindicais de São José dos Campos e São Caetano do Sul, também integram o rol de documentos analisados por esta pesquisa. Buscou-se, a partir da análise destes documentos, a ampliação da reflexão sobre a gestão por metas, seu impacto sobre o ritmo e intensidade do trabalho e, de forma decorrente, a possível relação desses instrumentos voltados em grande medida para aumento da produtividade sobre a saúde dos trabalhadores.

Na região do ABC também fez parte do processo de pesquisa a participação em três reuniões do Centro de Referência à Saúde do Trabalhador (CEREST), em Santo André¹⁴. Esses encontros, abertos à sociedade civil, nessas ocasiões tiveram como pauta o caso do suicídio de um dos trabalhadores da planta da GM em São Caetano do Sul, ocorrido em 25 de abril de 2013, conforme abordagem realizada no terceiro capítulo desta tese.

A investigação, buscando a compreensão ampliada do fenômeno, valeu-se também de instrumentos qualitativos de pesquisa. No decorrer de 2012, além do acompanhamento de assembleias e reuniões de trabalhadores da GM em São José dos Campos, foram realizadas

¹⁴ As reuniões ocorreram nas seguintes datas: 25/05/2013, 30/07/2013 e 23/09/2013.

entrevistas focalizadas¹⁵ com 10 operários da planta da localidade, entre eles, três dirigentes sindicais, dois cipeiros e cinco trabalhadores da base. Buscando identificar existência ou não de similaridade entre os processos identificados em SJC com aqueles presentes em outras plantas da montadora, a pesquisa também entrevistou sete trabalhadores vinculados à GM de São Caetano do Sul, entre eles, dois dirigentes sindicais.

Buscou-se ainda, por meio da pesquisa bibliográfica, das estatísticas governamentais, de outros estudos sobre a General Motors, e de materiais disponibilizados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, refletir sobre o fenômeno do adoecimento relacionado ao trabalho para além dos muros da planta da GM escolhida para estudo aprofundado.

Assim, a tese encontra-se organizada em torno de três capítulos. No capítulo 1 – Tempo é dinheiro – pretende-se a reflexão sobre os processos de reorganização do trabalho e da produção no marco das mudanças ocorridas no padrão de acumulação de capital. A pesquisa, nesse momento, busca entrelaçar o movimento geral do capital e sua expressão no chão de fábrica, a partir dos processos de reorganização do trabalho e da produção, com parte das mudanças diretamente vivenciadas pelos trabalhadores da General Motors. Dessa forma, apresenta os elementos que permitem a reflexão sobre a alteração do ritmo e intensidade do trabalho no chão de fábrica.

O capítulo 2 – Trabalho e adoecimento – tem como centro a análise das Comunicações de Acidentes de Trabalho, tanto aquelas abertas pela General Motors /SJC como as emitidas pela entidade sindical. Neste capítulo são analisadas as CAT originadas por *acidentes típicos* e aquelas, na sua totalidade abertas pela entidade sindical, que indicam o desenvolvimento de doenças com origem na atividade destes trabalhadores junto à corporação. A análise desses documentos, como não poderia deixar de ser, também se encontra entrelaçada com os processos vivenciados por estes trabalhadores no dia a dia do trabalho da referida planta, expressos, sobretudo, pelos depoimentos colhidos nas entrevistas.

Por último, no capítulo 3 – Adoecidos e descartáveis – o foco da pesquisa volta-se para a reflexão sobre como as estratégias de gestão voltadas para o aumento da produtividade estabelecem laços estreitos com as práticas de assédio moral. Busca-se, a partir desta análise

¹⁵ Conforme Gil, entende-se por entrevista focalizada aquela na qual o entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este desvia-se do tema original, esforça-se para sua retomada”. (1999, p. 120)

verificar como essas práticas incidem sobre trabalhadores notadamente menos produtivos, fruto das lesões desenvolvidas pelas atividades laborais. O objetivo deste capítulo é apresentar elementos que permitam refletir sobre o tema da saúde do trabalhador enfatizando a relação entre adoecimento físico e mental. Nesse sentido, a intenção é entender a questão do adoecimento originado pela atividade laboral no marco e no contexto e das especificidades da atual fase de desenvolvimento do capitalismo e de sua crise estrutural.

- Sobre o processo de pesquisa

Nas diferentes ocasiões ora mencionadas, a pesquisa deparou-se com trabalhadores bastante ansiosos por serem escutados. Suas falas, intervenções, depoimentos, não raramente passaram a impressão de apelo e necessidade de provarem que estavam falando a verdade. Muitos levantavam ou abriam a camisa para mostrar cicatrizes de cirurgias. Foi bastante comum escutar sobre quantos “pinos” eles e seus companheiros de trabalho possuíam no corpo, geralmente localizados na coluna ou nos ombros.

A maioria destes operários luta cotidianamente para provar sua condição de saúde e o nexo da lesão adquirida com a atividade desenvolvida na GM. Muitos sentem, conforme abordado no capítulo 2, muita dor, mas quase sempre, exceto em casos extremos e naqueles em que o trabalhador foi submetido a cirurgias, as marcas das lesões e de seus efeitos não estão visíveis, escondendo por trás de um corpo aparentemente saudável, a doença.

Vários batalham, via judicial, junto à previdência, pelo reconhecimento do nexo laboral de seu adoecimento para que possam ver seus direitos minimamente garantidos. Enfrentam cotidianamente a tentativa da corporação em descaracterizar qualquer relação entre o seu estado de saúde e o ambiente e as condições de desenvolvimento do trabalho na GM¹⁶. Vivem apreensivos com o cotidiano do local de trabalho e com a iminência da demissão. Em mais de uma ocasião, os depoimentos concedidos durante as entrevistas foram entrecortados por choros, por histórias sobre medicamentos para depressão e sobre episódios de assédio.

¹⁶ Em 2012 a General Motors já havia entrado com pedido de revisão de mais de 900 auxílios caracterizados como oriundos de doenças do trabalho (B91), visando convertê-los em B31, pagos para doenças não relacionadas à atividade laboral.

Capítulo 1 – Tempo é Dinheiro

Afinal, não foi anunciado que a robotização, a mecanização e a informática iriam nos livrar do trabalho? Não fora anunciado o fim do trabalho? Em meio a esse belo conjunto de delírios e negação da realidade, o que acontece conosco, que estamos na outra ponta?
(Christophe Dejours, 2008, p. 81)

1.1 Trabalho e improviso

Há em toda atividade laboral um mínimo de envolvimento. Esse envolvimento é, em primeira instância, marcado pela incorporação de conhecimento socialmente produzido ao produto do trabalho. É também, na sua forma estranhada, parte dos mecanismos acionados pelos próprios trabalhadores para defenderem-se do sofrimento, seja este físico e/ou mental, imposto pelas características desumanizadoras do trabalho submetido ao jugo do capital.

O envolver-se, nesse sentido, se expressa, entre outras maneiras, na capacidade de burlar o prescrito, de fugir do controle imposto pela organização do trabalho, no modo de adicionar um pouco do jeito do *saber-fazer* pessoal na atividade laboral, imprimindo ao trabalho uma habilidade que se baseia também, conforme Christophe Dejours, em um “conhecimento corporal do processo de trabalho”, conhecimento este nem sempre percebido pelos próprios trabalhadores que o utilizam cotidianamente (2008, p. 47).

Trabalhar é, portanto, “preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo” (DEJOURS, 2008, p. 39). Por isso, ao desenvolver suas atividades, o trabalhador incorpora à sua rotina, em maior ou menor grau, a burla às normas, seja como mecanismo de defesa ou, simplesmente, como forma de alcançar os objetivos da tarefa. Trabalhar é, em alguma medida, *improvisar* e, como tal, empregar um pouco da criatividade pessoal no desenvolvimento da atividade em questão.

O fordismo, como sabido, apoiado nos princípios desenvolvidos por Frederick Taylor, converteu a atividade especializada antes desenvolvida pelo operariado em cadências de gestos simplificados e repetitivos que manipulam peças produzidas padronizadamente. A organização do trabalho proposta por Taylor tem como foco extrair dos homens e das máquinas

“o melhor rendimento possível”, eliminando a prática comum entre os operários, segundo o autor, de “fazer cera” (1990, p. 26-27).

Suas preocupações recaíam centralmente sobre como o planejamento das tarefas, realizado a partir do corpo gerencial, poderia, ao fracionar e simplificar ao máximo o trabalho, proporcionar um melhor aproveitamento da jornada e, dessa maneira, reduzir custos de produção. Conforme defendia Taylor, a execução das tarefas, quando submetidas ao seu modelo de administração científica, poderia ser desenvolvida por trabalhadores tão “estúpidos” que poderiam se equiparar “em sua constituição mental a um boi” (1990, p. 53).

O taylorismo-fordismo instituiu, ao menos formalmente, a separação radical entre os processos de elaboração e execução. Estabeleceu a existência da gerência e engenharia, de um lado, e do corpo de operários, do outro. Assim, visou ampliar a exploração do trabalho por meio da redução de tempos mortos e da intensificação da atividade operária no processo produtivo. Retirou do trabalho, dessa maneira, parcela significativa do pouco que lhe restava de componente criativo.

Entretanto, apesar da ideia de execução de tarefas esvaziadas da capacidade de elaboração, o próprio Taylor não deixou de considerar como ponto de partida de seu método de administração a coleta de “todos os conhecimentos tradicionais” sobre o trabalho até então desenvolvidos pelos operários (*ibid.*, p. 19). Esses conhecimentos, reorganizados sob “bases científicas”, serviriam para compor o conjunto de procedimentos que nortearia o trabalho fabril.

Apesar de não reconhecê-lo formalmente, a gerência de perfil taylorista-fordista também soube incorporar o *saber operário* ao cotidiano da produção, colocando-o a serviço da empresa. O operariado, por sua vez, não raramente usou a *pequena margem de autonomia* que possuía para extrair do trabalho um pouco de satisfação, seja esta expressa pela simples sensação de “fazer bem feito”, relativamente comum entre os trabalhadores com algum grau de especialização, ou por aquela obtida por meio do desenvolvimento de artimanhas capazes de aliviar o peso, a intensidade e a penosidade do ato de trabalhar.

De fato, o taylorismo-fordismo não conseguiu eliminar certa margem de improviso na execução do trabalho expressa por meio dos “‘truques’, ‘manhas’, ‘habilidades’, paliativos, ferramentas ‘adaptadas’ etc.” (LINHART, 2007, p. 46, grifos da autora). Vale mencionar que “uma parte da eficácia da organização [taylorista] reside”, conforme aponta Danièle Linhart,

exatamente “nessa atividade oculta, que contradiz a racionalidade autoproclamada do taylorismo” (*ibid.*, p. 71).

A rigor, como exposto anteriormente, o imprevisto estava também na contramão dos princípios tayloristas, mas sua persistência, contraditoriamente, viabiliza-o, uma vez que a incorporação dos conhecimentos não formalizados converte-se em mecanismo indispensável “para atenuar os imprevistos e as disfunções inerentes a qualquer atividade”, inclusive aquelas desenvolvidas nas linhas de produção fordista (*ibid.*, p. 71).

Por outro lado, a própria ideia de separação entre elaboração e execução, base do taylorismo-fordismo, ao negar formalmente o conhecimento cotidiano produzido pelos trabalhadores, o dota de certa autonomia frente à gerência. É necessário considerar-se ainda que a forte especialização dos trabalhadores no desenvolvimento de suas tarefas tende a acentuar o domínio de “artimanhas” para a execução do trabalho. Por último, cabe destacar que a própria “rigidez” que marca as relações de trabalho sob o modelo taylorista-fordista, desdobra-se em uma jornada de trabalho que ainda reserva, em alguns momentos, pequenas frações de tempos mortos, pois a fábrica “fordista”, ao operar a partir da lógica dos altos estoques, vivencia momentos de maior e menor produtividade ao longo do ano.

Em suma, o imprevisto, resultante das fissuras presentes nas relações de trabalho, assume uma característica dual sob a hegemonia taylorista-fordista: se expressa enquanto prática cuja existência é dissimulada, mas conveniente ao capital, ao mesmo tempo em que se constitui como mecanismo de defesa física e mental do trabalhador frente à natureza desumanizadora assumida pelo trabalho.

Antonio Gramsci (1978), ao refletir a respeito do perfil de trabalhador almejado pelo fordismo, alheio e apartado do conteúdo intelectual de sua atividade, apresentou ainda outra perspectiva sobre o confronto entre o operariado e as normas de controle desenhadas pela racionalização do processo produtivo. Para o autor, uma vez que os movimentos desenvolvidos pelo operário sejam tão rápidos que se tornem mecanizados,

quando o processo de adaptação se completou, verifica-se então que o cérebro do operário, em vez de mumificar-se, alcançou um estado de liberdade completa. Só o gesto físico mecanizou-se inteiramente; a memória do ofício, reduzido a gestos simples repetidos em ritmo intenso, “aninhou-se” nos feixes musculares e nervosos e deixou o cérebro livre para outras ocupações. (p. 404, grifos do autor)

O ideal de trabalhador proposto por Taylor, o homem “bovino”, ou o “gorila amestrado”, tal como aponta Gramsci (1978), não é possível de se viabilizar. “O operário continua ‘infelizmente’ homem e, inclusive (...), durante o trabalho, pensa demais ou, pelo menos, tem muito mais possibilidade de pensar” (p. 404). Contudo, a sua insatisfação com o trabalho e a consciência sobre a condição que lhe foi reservada pelo capital “pode levá-lo”, conforme Gramsci, “a um curso de pensamentos pouco conformistas” (*ibid.*, p. 404). A história não o desmentiu.

1.2 Em busca da “qualidade total”

A prática da atividade *relativamente autônoma*, comum no dia a dia do trabalho e informalmente aceita sob o predomínio do taylorismo-fordismo, encontra-se em aberto confronto com os pressupostos da gestão flexível do trabalho e da produção (ou gestão toyotista).

Sob o predomínio do toyotismo, a questão do combate ao imprevisto será retomada, mas a partir de uma nova perspectiva. O foco em combatê-lo recai, como será tratado adiante, sobre um tipo específico de imprevisto, aquele que ocorre fora do domínio da gestão do trabalho. Afinal, há na gestão flexível do trabalho ao menos uma diferença crucial com sua forma antecessora: a existência do *saber fazer* cotidiano do operário não precisa e não pode mais ser dissimulada. Tampouco, por razões típicas do contexto histórico no qual o toyotismo se dissemina, é possível manter a atividade intelectual, de elaboração do processo de trabalho, como instância formalmente reservada ao corpo gerencial do microcosmo fabril. Mais que a incorporação do *saber fazer*, a gestão do trabalho sob o signo do toyotismo busca desenvolver e incorporar “a disposição intelectual-afetiva” dos trabalhadores, “constituída para cooperar com a lógica de valorização”. (ALVES, 2011, p. 111)

A menor afeição do toyotismo à improvisação desdobra-se ainda dos diferentes mecanismos de enxugamento de trabalho vivo do processo produtivo e do intenso e acelerado ritmo de produção. “A possibilidade de ócio, temor supremo de Frederik Taylor”, conforme salienta Gounet, “é limitada ao máximo” (1999, p. 48).

Em contrapartida, a maior interdependência entre os diferentes momentos da produção aliada à constante eliminação dos tempos mortos tende a acabar com o pouco espaço de

autonomia presente no trabalho operário, diminuindo, conseqüentemente, as margens para o imprevisto individualizado.

O imprevisto à margem do controle do corpo gerencial entra em choque ainda com os processos de padronização de ciclos e operações, fundamentais na compressão do tempo de trabalho empregado nas tarefas parciais e com repercussão para o conjunto da linha. Improvisar fora da margem de controle da gestão, atenta contra um dos pilares do sistema toyotista: “a constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção” (ALVES, 2011, p. 111)

Volta-se, dessa maneira, contra os imperativos da inserção das novas tecnologias e da automação do processo produtivo, que passam a requerer dos trabalhadores uma postura propensa a fazer circular e alimentar “diretamente o trabalho dos programadores e engenheiros” (OHNO, 1997, p. 72). Por isso, as ações que fogem às prescrições devem converter-se em práticas incorporadas aos processos de gestão do trabalho e da produção. A possibilidade de imprevistos, portanto, não deixa de ser considerada. Entretanto, as ações já não podem e não devem mais ocorrer clandestinamente.

Ao contrário do período anterior, no qual a improvisação, mesmo que não aceita formalmente, contribuía para a produtividade, sob a vigência das novas formas de gestão do trabalho e da produção, o não formalizado passa, conforme salienta Linhart (2007), a funcionar como obstáculo. No contexto do toyotismo, tal como aponta a autora, o controle e apropriação do gestor “da experiência, das práticas de trabalho, das formas de cooperação” converte-se em elemento indispensável “para realizar remanejamentos necessários, e cada vez mais frequentes, dos equipamentos e das atribuições” (p. 108). Sob o modelo de gestão flexível, o controle do trabalho e do tempo de sua execução aprofunda-se.

Na gestão toyotizada se requer dos trabalhadores engajamento, capacidade de mobilização física e intelectual a favor dos interesses da empresa (ANTUNES, 2000; ALVES, 2000; GOUNET, 1999; HARVEY, 2013a). As razões, apesar de diversas, convergem para um ponto fundamental do modelo de gestão flexível, cuja base é o toyotismo: o imprevisto nos moldes do taylorismo-fordismo, como já mencionado, pressupõe algum grau, por mínimo que

seja, de autonomia do trabalhador. Esta característica, entretanto, é incompatível com um modelo de gestão do trabalho e da produção direcionado para a ideia de *qualidade total*.

Pensar em termos de *qualidade total*, na lógica da gestão toyotizada, relaciona-se a conceber o processo de trabalho em termos de procedimentos que se mantêm em *adaptação permanente*. Implica ainda em acrescentar, de acordo com Dejours (2008), novos mecanismos de “constrangimentos ao trabalho prescrito, tornando ainda mais rígidos os procedimentos e controles” (p. 69). Concebê-los dessa forma resulta em alterar a postura anteriormente aceita, na qual ao menos parte das “disfunções” do processo produtivo poderia ser ajustada sem ciência formal da gerência.

A gestão flexível, entretanto, é alimentada em grande medida pela identificação/explicitação de “falhas”. Explicitá-las é fundamental para que os “gargalos” do processo, que resultam em tempo de não trabalho, de não produção, sejam progressivamente eliminados. Significa, dessa maneira, instituir como meta permanente, ao menos na esfera idealizada pelo toyotismo, o não erro, o não defeito, o não retrabalho e, conseqüentemente, alcançar o ápice do proposto por Taiichi Ohno, o “desperdício zero” e seu principal desdobramento: alta produtividade associada à completa eliminação de tempos mortos e de retrabalho.

Na indústria automobilística, esse propósito, como se pode observar a partir do exemplo da General Motors, encontra-se presente desde o momento da concepção do modelo do carro à sua execução. Sua viabilização, guardadas as limitações da ideia de qualidade total, se por um lado tem como fundamento a instituição das novas práticas de controle e flexibilização do trabalho típicas do toyotismo, por outro, conta com um conjunto de inovações tecnológicas ancoradas na microeletrônica que incorporam ao sistema de máquinas, como aponta Moraes Neto (1986), a flexibilidade até então presente somente no trabalho humano. Esta característica, por sua vez, passa a perpassar o processo produtivo desde a concepção do produto à sua execução.

O crescente emprego de sofisticados softwares na concepção e desenvolvimento dos projetos da indústria, assim como a inserção articulada de sistemas robotizados nas linhas de produção passam a permitir que o uso da força de trabalho seja mediado por um tipo de sistema de máquinas reprogramáveis, interconectáveis e multifuncionais (LOJKINE, 1995; MORAES NETO, 1986).

Valendo-se dessa nova base tecnológica, na indústria automobilística da transição do século XX para o XXI o conjunto de peças, ferramentas e equipamentos necessários à montagem de um carro é projetado por meio de sofisticados programas de computador. Estes programas, por sua vez, permitem, inclusive, que cada fase do processo seja testada virtualmente antes de ser implantada no chão de fábrica.

Conforme declarou o vice-presidente de manufatura da *GM* América do Sul, José Eugênio Pinheiro, à revista *Panorama*, de fevereiro de 2013, editada pela General Motors do Brasil, tudo é simulado virtualmente. “Injetamos virtualmente um plástico no molde para ver se há uma zona fria que vai resultar numa peça imperfeita”, afirmou o executivo, ao exemplificar as possibilidades abertas pelo uso das tecnologias da computação (idem, p. 12). Virtualmente é possível projetar peças, identificar possíveis defeitos e, em parte, corrigi-los antes da fase de produção efetiva. O impacto desses procedimentos na execução de novos projetos da corporação pode ser mensurado, segundo Pinheiro, em termos de tempo:

Graças à tecnologia e ao processo de melhorias contínuas, podemos ganhar um segundo a mais, dois segundos a mais no ciclo de cada veículo. Para se ter uma ideia da importância disso, em Gravataí, que tem capacidade para 360 mil unidades por ano, ganhar um segundo, só nas operações de gargalo da produção, significa 7 mil carros a mais por ano. (idem, p. 12).

Estes sistemas interconectados às linhas de montagem alimentam-se em grande medida do saber operário produzido cotidianamente. Neste contexto, eliminar práticas que fujam do controle da gestão implica em evitar que as “disfunções” presentes no processo produtivo (ou imprevistos) sejam tomadas como “incêndios” que precisam ser apagados. As “falhas” do processo devem resultar, conforme a lógica da gestão flexível, depois de submetidas à avaliação, em medidas de correção que contribuam com a efetivação da estratégia principal das corporações: eliminar ao máximo “tempo ocioso” de forma a obter-se maior produtividade com menores custos. Em síntese, na linguagem das corporações, dotar suas plantas de competitividade.

A questão que se coloca, portanto, é que esse objetivo só pode ser realizado se o saber e a experiência, o *know-how* do trabalhador para resolver problemas, forem compartilhados com a gerência. Trata-se, nesse sentido, da necessidade imperativa do capital de “eliminar todas as

zonas ocultas e funcionar com uma transparência completa”, ao menos no que diz respeito ao aspecto do saber-fazer operário (LINHART, 2007, p. 71).

Antonio Carlos Coutinho Reis, apoiado nos estudos sobre sistemas de gerenciamento na indústria automobilística, sustenta que *melhorar processos* deve se encarado como uma “tarefa de todos os trabalhadores, fazendo com que os trabalhadores tenham pleno conhecimento de suas atividades, a ponto de enxergar as oportunidades de melhorias” (REIS, 2004, p. 27). A General Motors, partindo da compreensão expressa por esse autor, e diante da necessidade de converter práticas arraigadas desde o período de predomínio do padrão fordista, instituiu, a partir dos anos 1990, uma série de programas de treinamento da força de trabalho.

A GM possui também, seguindo os mesmos moldes da maioria das corporações, programas internos de incentivo a sugestões voltadas para o aprimoramento dos processos de trabalho que resultem em economia de tempo e de custos para a empresa. Este é o caso do Prêmio de Excelência, em prática desde 2007, que homenageia e certifica até dez “equipes e indivíduos cujos projetos implantados aumentaram a competitividade da empresa e foram positivos para os negócios”. Insere-se também neste contexto o Processo de Sugestões, vigente desde os anos 1960, e que recebeu nos primeiros dez meses de 2009, conforme a empresa, 7.866 sugestões apresentadas por 1.923 trabalhadores. Destas propostas, 3.238 foram acolhidas e geraram economia de R\$552 mil à empresa. (GMB, 2010, p. 12)

A *qualidade total* mais que um atributo da mercadoria em si, caminha, nesse sentido, de forma inseparável com os programas de *melhorias contínuas*, bastante comuns nas corporações pós anos 1980 e um dos pilares do modelo de *fábrica enxuta*. Entretanto, a ideia de produtos desenvolvidos sob o signo da *qualidade total* também circula para além dos muros da fábrica. Convertida em ideologia, a qualidade total encontra na publicidade, assim como nos sistemas de comunicação de massa como um todo, um de seus fortes pontos de apoio de disseminação. O discurso publicitário dota o produto e seu consumo de significados e sentidos reforçadores visões de mundo, sensações, estilos de vida e sistemas de classificação (ROCHA, 1995).

A qualidade total assume, portanto, na esfera da circulação a forma de atributo reinventado das mercadorias, adequado às novas necessidades da acumulação de capital. Seu sentido já não se liga à durabilidade, como no período de vigência do fordismo. Em termos de

resultado final, conforme aponta Antunes (2000), assume forma falaciosa: “Quanto mais ‘qualidade’ as mercadorias aparentam (e aqui a aparência faz a diferença), menor tempo de duração elas devem efetivamente ter. Desperdício e destrutividade acabam sendo os seus traços determinantes.” (p. 51)

É nesse contexto que se pode observar que na era da acumulação flexível, em que uma de suas manifestações se expressa pela gestão toyotizada do trabalho e da produção, por um lado instaura-se a obsessão do capital em eliminar desperdícios no processo produtivo, por outro em instituí-lo a partir da rápida obsolescência e descartabilidade das mercadorias. Tal como observa o autor em diálogo com as reflexões propostas por István Mészáros, “em seu sentido e tendências mais gerais, o modo de produção capitalista converte-se em inimigo da *durabilidade* dos produtos; ele deve inclusive encorajar e mesmo inviabilizar as práticas produtivas orientadas para a durabilidade.” (ANTUNES, 2000, p. 51)

Há, dessa maneira, uma urgência que articula a esfera da produção e da circulação: redesenhar a relação social com o tempo. Encurtá-lo. Se o tempo de produção das mercadorias precisa ser cada vez menor, favorecendo a diminuição dos custos de produção, a extração de mais-valia relativa e a manutenção da lucratividade, o tempo do consumo também. “A aceleração do tempo de giro na produção envolve”, conforme David Harvey (2013a), “acelerações paralelas na troca e no consumo” (p. 257).

A menor durabilidade dos produtos encontra sincronia na ideia de descartabilidade, a qual, mais que o ato de desfazer-se rapidamente dos produtos, implica também, conforme abordado adiante, na alteração hábitos, comportamentos, valores presentes na sociedade (HARVEY, 2013a).

1.3 Plataformas globais e flexíveis

Na indústria automobilística, uma das expressões do processo de aceleração do tempo pode ser percebida no ciclo de renovação dos modelos de carros. Para se adaptarem ao contexto concorrencial instaurado a partir dos anos 1980, as corporações do ramo renovam seus modelos com regularidade bem superior àquela praticada anteriormente.

Corroborando essa percepção, estudos citados por Cátia da Silva Ferreira (2007) apontam, por exemplo, que se em 1960 as automobilísticas instaladas no Reino Unido produziam

em média dois modelos cada, em 2000 a média desse ramo da indústria na localidade subiu para 8,6. No Brasil, considerado o mesmo período, a média de modelos passou de menos de um por montadora para oito. O salto de qualidade deste processo, no caso brasileiro, tem como marco a década de 1990.

Conforme Ruy de Quadros Carvalho (2006), o processo de abertura comercial brasileira, impulsionado a partir do início dos anos 1990, “permitiu a atualização dos modelos de automóveis produzidos internamente, reduzindo a diferença tecnológica existente entre os modelos produzidos no Brasil e aqueles produzidos nas matrizes das montadoras”. (p. 67). Esse contexto, mediado pelas negociações das Câmaras Setoriais do setor automotivo e aprofundado pelo Regime Automotivo de 1995, criou as condições para o aumento da concorrência setorial na localidade. Vale lembrar que nesse período uma nova leva de fábricas do ramo se instalou no Brasil, aprofundando os processos de reestruturação das fábricas antigas do ramo e incentivando o aumento significativo da produtividade.

Diante deste quadro e com vistas no mercado regional, nos anos 1990 parte das automobilísticas promoveram estratégias que combinavam o desenvolvimento de plataformas globais com a produção de modelos adaptados a demandas regionais, ampliando dessa maneira a flexibilidade da manufatura destas corporações. Este foi o movimento, conforme Carvalho (2006), efetuado pela Fiat e pela GM.

Como reflexo desta estratégia, a General Motors do Brasil contava, já no final da década de 1990, com cerca de 400 engenheiros de produtos contratados. Na segunda metade dos anos 2000, o Centro Tecnológico da empresa, instalado em São Caetano do Sul, estado de São Paulo, e em funcionamento desde 1988, foi ampliado e passou a funcionar como “um dos cinco centros globais de desenvolvimento de veículos da General Motors” (GMB, 2010, p. 23).

Acompanhando a tendência observada nas últimas duas décadas na indústria automobilística como um todo, a General Motors, no segundo semestre de 2011, passou a produzir em suas plantas instaladas no Brasil oito novos modelos de carros da linha Chevrolet¹⁷. A partir do mesmo período, outros dois modelos¹⁸, com fabricação fora do país, foram lançados.

¹⁷ Estes novos modelos são produzidos nas seguintes plantas produtivas: São Caetano do Sul/SP – Cruze Sedan, Cruze Sport6, Cobalt, Spin; São José dos Campos/SP – Nova S10 e Trailblazer; Gravataí/RS – Onix e Novo Prisma (GMB, 2013).

¹⁸ Sonic hatchback e Sonic Sedã (idem)

Para efeito de comparação, este número de lançamentos praticamente equivale à quantidade de modelos lançados no Brasil pela corporação ao longo dos anos 2000.

O ciclo de vida abreviado dos modelos, também presente em outros ramos de produção, introduziu no universo da indústria automobilística as *plataformas globais e flexíveis*¹⁹, projetadas para a produção de mais de um modelo de automóvel e rapidamente adaptáveis aos novos projetos da corporação. Em seu desenvolvimento a ideia central é estabelecer pontos comuns entre os diferentes modelos a serem produzidos. Esse pressuposto possibilita o compartilhamento de processos, sistemas e peças entre diferentes modelos, resultando em economia de custos e de tempo não somente de produção, mas também na fase desenvolvimento de novos projetos (FERREIRA, 2007).

Fábricas como a da GM, em São Caetano do Sul, fruto de suas especificidades espaciais, conforme aponta Pinheiro, vice-presidente de manufatura da GM América do Sul, chegam a comportar plataformas que incorporam a produção de seis modelos diferentes de carros. Ao referir-se aos quatro novos modelos de carros produzidos na planta da GM de São Caetano do Sul a partir do final de 2011, Pinheiro, na reportagem à revista Panorama, anteriormente mencionada, ressaltou que:

Quando desenhamos a fábrica para fazer o primeiro, na verdade desenhamos para fazer todos os demais. (...) O maior desafio em São Caetano do Sul foi fazer tudo isso ao mesmo tempo em que produzíamos outros modelos, alguns já descontinuados. O complexo é extremamente comprimido pela cidade, sem mais espaço para crescer (...). Atualmente, ele produz seis modelos diferentes, de quatro plataformas distintas, na mesma linha de produção, que somam cerca de 10 mil peças. (GMB, 2013, p. 10)

Estas plataformas, com uma ou outra alteração de concepção, encontram-se presentes em todas as grandes corporações do ramo e parte significativa delas produz modelos de carros comercializados em diferentes países, os chamados *carros mundiais* ou *globais*. A construção do chamado *carro mundial* ou *global* ganhou força entre as diferentes corporações do ramo a partir dos anos 1980. Trata-se de modelos de carros que obedecem aos padrões de consumo e exigências legais estabelecidas em diferentes países e que, dessa maneira, facilitam o processo de flexibilização da produção e da comercialização desses produtos.

¹⁹ No Brasil, conforme Carvalho (2006), “o total de lançamentos de novas plataformas, na década de 90, foi três vezes superior aos lançamentos da década de 1980” (p. 67)

A indústria automobilística também obtém maior flexibilidade do processo produtivo com o uso de uma *arquitetura veicular base* aplicada a diferentes modelos. As arquiteturas veiculares dotam os carros de uma estrutura comum, possível de ser incorporada por plataformas distintas e para as quais são desenvolvidos, pelos centros de engenharia²⁰ das corporações, diferentes modelos de carros.

Conforme Ferreira (2007), as arquiteturas veiculares têm proporcionado à GM, assim como para as demais corporações do ramo, redução do tempo de lançamento de novos modelos. Estas empresas buscam ainda com esse recurso “reduzir em até 50% os investimentos em novos desenvolvimentos” (p. 50), uma vez que a estrutura do veículo é comum e desenvolvida antecipadamente de acordo com o porte do automóvel a ser fabricado. Este é o caso da nova S10, da GM, que utiliza a *arquitetura veicular base* desenvolvida pela montadora especificamente para picapes. Aplica-se também ao modelo Onix e ao Prisma, ambos da GM, projetados a partir de outra *base de arquitetura veicular*, a arquitetura global Gamma, desenvolvida pelo Centro de Desenvolvimento de Plataformas Mundiais da GM instalado na Coreia do Sul, e direcionada para carros de pequeno porte. (GMB 2013)

As automobilísticas, na corrida por encurtar o tempo e os custos envolvidos nos processos de desenvolvimento e produção de seus veículos também levaram para a esfera do seu corpo de gerentes e engenheiros as práticas de multifuncionalidade aplicadas no chão de fábrica. Essa prática, segundo Ferreira (2007), desenvolvida pela indústria japonesa a partir dos anos 1980, assumiu relevância nos Estados Unidos e Europa na década seguinte. Sua adoção impactou diretamente, conforme estudo apresentado pela autora, na diminuição do número de horas de engenharia dedicada ao desenvolvimento de projetos.

O desenvolvimento de centros tecnológicos em países periféricos, tendência também observada entre algumas corporações do ramo, entre elas, a GM, auxilia ainda na queda do custo de produção, na medida em que estas empresas substituem, ao menos parcialmente, um tipo

²⁰ A General Motors possui Centros Tecnológicos instalados em nove países. Estes centros podem englobar atividades de desenvolvimento de *design*, engenharia de produtos e engenharia de manufatura. Cinco dos Centros de Desenvolvimento da GM abrangem as três atividades. Um deles está localizado no Brasil, na área das instalações em São Caetano do Sul/SP. Os outros quatro estão localizados nos Estados Unidos, Alemanha, China e Coreia. Na Inglaterra, Suécia e Austrália os centros desenvolvem atividades de *design* e engenharia de produção. Na Índia, somente são desenvolvidas atividades de *design*.

específico de força de trabalho, bastante especializada e mais cara nos países centrais, por aquela disponível na periferia do sistema.

Conforme reportagem de Amauri Segalla publicada em 2009 pela revista brasileira IstoÉ Dinheiro, o executivo da GM Jaime Ardila, então presidente da GM do Brasil²¹, apontou como uma das razões que levou a corporação a investir na ampliação do Centro Tecnológico no Brasil o fato de que “em termos financeiros, a engenharia brasileira leva grande vantagem”, uma vez que “construir um carro por aqui é 20% mais barato do que fabricá-lo na Europa ou nos Estados Unidos”. (SEGALLA, 2009, s/p)

No sentido oposto ao observado quanto às horas, o estudo apresentado por Ferreira (2007) também aponta que essas empresas passaram a contar com uma maior quantidade de projetos em andamento concomitante. Os estudos identificaram ainda que nos anos 1990 as montadoras estadunidenses e europeias, adotando prática já incorporada no Japão, incorporaram ao processo de elaboração a figura do gerente de projetos responsável por promover a integração entre as diferentes equipes de desenvolvimento e entre as áreas envolvidas na execução dos respectivos projetos.

No caso da GM, este processo é acompanhado por grupos multifuncionais denominados de PET (*Program Execution Team* /Time de Execução do Programa). Estes grupos gerenciam, articulam e monitoram as equipes envolvidas no desenvolvimento de novos projetos sob sua responsabilidade, independentemente da localização das plantas. (GM/Panorama, fevereiro de 2013, p.16)

Esse conjunto de procedimentos inicia-se no momento da concepção do carro, mas se estende ao longo de todo o processo de execução dos projetos, envolvendo fortemente os trabalhadores das linhas de montagem. Principalmente a partir dos anos 1990, o fio de continuidade e integração entre as diferentes fases que envolvem a produção de um automóvel tem sido dado pelos *sistemas globais de manufatura*. Estes, por sua vez, têm como foco a *padronização de procedimentos* com base na concepção de *melhorias contínuas*.

São os sistemas globais de manufatura que permitem, do ponto de vista estratégico, a integração dos processos produtivos em escala global. Trata-se do que Pinheiro, vice-presidente

²¹ Atualmente Jaime Ardila ocupa o cargo de presidente da General Motors América do Sul.

de manufatura da *GM* América do Sul, denominou de “intercambiabilidade global”, que no caso da General Motors tem como suporte o desenvolvimento e disseminação do *Global Manufacturing System* – GMS.

Vale ressaltar ainda que o grau de flexibilidade atingido pelas plataformas e linhas de produção da indústria automobilística tem como ponto de sustentação fundamental a inserção da microeletrônica e das redes informacionais no processo produtivo. Esta é a base tecnológica capaz de proporcionar um salto de qualidade na incorporação do conhecimento e movimentos humanos aos diferentes sistemas de máquinas presentes desde o desenvolvimento dos projetos à sua execução nas linhas de montagem.

Estes sistemas, expressos em grande medida nas linhas por meio da robotização, guardam a característica de serem tanto reprogramáveis como flexíveis. Essa característica “genérica de todo equipamento de base microeletrônica” (MORAES NETO, 1986, p. 38). permite que a flexibilidade presente na linha fordista, fundamentalmente, por meio da presença humana, seja também incorporada ao sistema de máquinas, o que potencializa a capacidade e rapidez em se produzir em pequenos lotes produtos diferenciados sem que para tal haja ampliação do tempo necessário de produção (*ibid*). O que se assiste, ao contrário, é sua redução drástica.

1.4 Movendo-se pelo mundo

A flexibilização e integração da produção na indústria automobilística, favorecida, entre outros aspectos, pelos sistemas globais de manufatura, por padrões de *arquitetura veicular* e pelas *plataformas flexíveis*, têm promovido uma alta capacidade de mobilidade dos *processos de produção*.

Vista de forma ampliada, a mobilidade produtiva é parte de um processo de reorganização da Divisão Internacional do Trabalho (DIT) em curso a partir do final dos anos 1960 quando, após mais de duas décadas de crescimento econômico, o padrão de acumulação de capital, então vigente e fundado na produção em massa, começa a dar sinais de estagnação e crise.

É neste contexto que o toyotismo, mais que uma nova forma de organização do trabalho e da produção aplicada à Toyota²², converte-se no novo regime de acumulação do capitalismo. Nas palavras de seu fundador, Taiichi Ohno, escritas em meio à disseminação do toyotismo e publicadas na ocasião da edição inglesa de seu livro, “O Sistema Toyota de Produção (...) não é apenas um sistema de produção”, mas, sobretudo, “um sistema gerencial adaptado à era de mercados globais e de sistemas computadorizados de informações de alto nível” (OHNO, 1997, p. X). O autor não deixava de ter razão.

Ao desenvolver o Sistema Toyota de Produção, Ohno o alicerçou em dois princípios integrados. O primeiro deles, a *autonomação*, que parte da ideia de “automação com toque humano”, e visa o desenvolvimento e uso de máquinas com autonomia para paralisar o processo produtivo sempre que identificada qualquer falha, evitando dessa forma a disseminação de erros e de retrabalho. O segundo princípio, bastante popularizado a partir dos anos 1980, é o *just-in-time*, ou a capacidade do processo produtivo operar a partir de um fluxo ajustado de abastecimento e produção em quantidade e tempo exatos, necessários tanto para a fluidez da linha e como para as demandas do mercado.

Estas duas características desenvolvidas a partir do Sistema Toyota e adotadas pela maioria das corporações ocidentais nas últimas três décadas e meia sintetizam a essência da alteração proposta pelo toyotismo: substituir a “rigidez” que marca a gestão do trabalho e da produção sob a hegemonia taylorista-fordista pela “flexibilidade” do Sistema Toyota. Ambas, portanto, compõem a base da mobilidade interna dos processos produtivos atuais.

Dessa maneira, a adesão das grandes corporações em larga medida aos princípios do toyotismo (ou gestão flexível) corresponde, por um lado, às necessidades imediatas de resposta à crise de superacumulação dos anos 1970, que põe em evidência o esgotamento do modelo fordista; por outro, se encaixa perfeitamente nas necessidades de uma economia mundial cada vez mais volátil, de concorrência acirrada, na qual corporações cada vez mais internacionalizadas e ancoradas no capital financeiro deslocam-se pelo globo em busca de custos de produção favoráveis à acumulação. (ANTUNES, 1995, 2000; ALVES, 2000; HARVEY, 2013a, 2013b)

²² Mesmo em seu país de origem, o Japão, as inovações propostas pelo Sistema Toyota de Produção só passaram a ser observadas com atenção pelas demais indústrias a partir de 1973, momento em que a economia mundial foi sacudida pela chamada “crise do petróleo”. (OHNO, 1997)

A disseminação das práticas fundadas na organização flexível do trabalho e da produção ocorre também em meio às crescentes críticas ao keynesianismo e, paralelamente, ao fortalecimento do neoliberalismo e de suas teses sobre a necessidade de uma forte “disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar, e a restauração da taxa ‘natural’ de desemprego, ou seja, a criação de um exército de reserva de trabalho para quebrar os sindicatos” (ANDERSON, 1995, p. 10). A reorganização do trabalho e da produção, tal como sustenta Antunes (2000), configura-se como “*a base material do projeto ideo-político neoliberal*, a estrutura sob a qual se erige o *ideário* e a *pragmática* neoliberal” (p. 58).

O período aberto pela crise dos anos 1970 e o conjunto de medidas que deste contexto se desdobraram alterara de forma significativa o modo de funcionamento do capitalismo. Em meio a uma economia ainda mais interligada e interdependente, internacionalizam-se as cadeias produtivas e os processos de controle e gestão da produção, ampliando ainda mais, dessa maneira, “a subordinação estrutural e hierárquica do trabalho ao capital” (MÉSZÁROS, 2007, p. 87).

Em essência, a resposta do capital à sua crise baseou-se, potencializada pela internacionalização da economia, em um “modo particular de combinação e alimentação” das estratégias de extração de mais-valia absoluta e relativa. (HARVEY, 2013a, p.175).

Harvey (2011), ao analisar o período aberto pelo fim do longo ciclo de crescimento econômico do pós-guerra, considera que este se encontra marcado em sua fase inicial por uma série de iniciativas que buscam romper com barreiras que em determinados contextos históricos funcionam como obstáculos ao processo de acumulação de capital. Uma das barreiras visíveis ao final dos anos 1960, conforme o autor, diz respeito à formação nos países centrais de uma classe trabalhadora organizada, com influência política e detentora de conquistas trabalhistas e sociais muito superiores às aquelas praticadas nos demais países do globo. O capital, nesses países, ressentia pela falta do desemprego em larga escala, fonte de regulação para baixo do preço da força de trabalho.

A busca por romper a barreira imposta pelo trabalho resultou, nos países centrais, em fechamento massivo de plantas produtivas e aumento do desemprego, além de alterações legais e subsídios governamentais de incentivo à imigração de força de trabalho da periferia. Parte desses trabalhadores deslocou-se das ex-colônias do norte da África em busca de trabalho nos países

centrais europeus. Outra parte cruzou a fronteira do México rumo ao mercado estadunidense (HARVEY, 2011).

1.5 Nova incursão à periferia do sistema

As corporações mundiais fizeram também o caminho, tal como aponta Harvey (2011, 2013b), para as localidades com alta concentração de desemprego. Uma nova e ampliada incursão dessas empresas em países periféricos²³, muitos deles sem qualquer tradição industrial anterior, pôde ser verificada a partir dos anos 1980 e, principalmente, na década seguinte. A nova onda de internacionalização das corporações encontrou também guarida em espaços antes inesperados. A restauração da economia de mercado nos países do antigo bloco soviético proporcionou entre as décadas de 1980 e 1990 a inserção destas corporações em um amplo e desregulamentado mercado de trabalho. A China é sem dúvida o exemplo mais claro e radical deste fenômeno.

O intenso movimento de deslocamento de plantas produtivas pelo globo é perceptível também por meio das estatísticas sobre a produção mundial de veículos. Em 2011, conforme a ANFAVEA (2012), o total de veículos produzidos no mundo foi de 80,1 milhões. Deste total, 50,4% da produção foi realizada nos países asiáticos; 26,4%, nos europeus; 22,2%, nos do continente americano. Do total da produção do continente americano, 40,79% é oriunda da América Latina. Estes percentuais, apesar de restritos ao segmento automobilístico, são indicadores do processo de deslocamento da atividade produtiva ocorrido nas últimas três décadas e do consequente redesenho da DIT.

Corroborando com essa perspectiva e salientando o impacto desse fenômeno nos Estados Unidos, o jornalista Harold Meyerson, do *Washington Post*, em 2009 (via O Estado de São Paulo) afirmou que:

Desde 1987, houve um declínio de 30% na proporção representada pela atividade manufatureira no PIB dos Estados Unidos. Antes o principal exportador mundial, o país se tornou o principal importador mundial. Em 2007, exportamos 1,2 trilhões em bens e serviços, mas importamos 1,8 trilhão. (p. 3)

²³ Nos anos 1950 parte das corporações fez um movimento de internacionalização rumo a países periféricos, impulsionando nestas localidades um processo de industrialização dependente.

O processo de descentralização crescente da produção expresso na migração de parte das fábricas dos países centrais rumo aos países da periferia do sistema, assim como a abertura de uma quantidade bastante expressiva de novas instalações nestes últimos, pode também ser verificado a partir dos dados presentes na Tabela 3, a seguir, na qual é possível destacar-se o crescimento ao longo da primeira década do século XXI da produção na China, Brasil, Índia, México, e até mesmo na Argentina, em contraste com a diminuição nos Estados Unidos, Japão, França, Canadá e Reino Unido²⁴.

Tabela 3 – Produção de Autoveículos em países selecionados entre 2002-2011 (em milhões)

PAIS	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
China	3.287	4.444	5.234	5.708	7.278	8.883	9.299	13.791	18.265	18.419
Japão	10.257	10.286	10.512	10.800	11.484	11.596	11.576	7.934	9.629	8.399
Estados Unidos	12.280	12.115	11.989	11.947	11.292	10.781	8.694	5.731	7.763	8.654
Alemanha	5.469	5.507	5.570	5.758	5.820	6.213	6.046	5.210	5.906	6.311
BRASIL	1.792	1.828	2.317	2.531	2.612	2.980	3.216	3.183	3.382	3.408
Índia	895	1.161	1.511	1.639	2.017	2.254	2.332	2.642	3.557	3.936
México	1.805	1.575	1.577	1.684	2.046	2.095	2.168	1.561	2.342	2.680
Espanha	2.855	3.030	3.012	2.752	2.777	2.890	2.542	2.170	2.388	2.354
França	3.702	3.620	3.666	3.549	3.169	3.016	2.569	2.048	2.229	2.295
Canadá	2.629	2.553	2.711	2.688	2.572	2.579	2.082	1.490	2.068	2.135
Reino Unido	1.823	1.846	1.856	1.803	1.650	1.750	1.650	1.090	1.393	1.464
Argentina	159	169	260	320	432	545	597	513	717	829

Fonte: reprodução parcial de tabela publicada no Anuário 2012, da ANFAVEA, p. 147

A General Motors, evidentemente, também realizou este caminho. Se considerado somente o período iniciado a partir da crise de 2008, quando a matriz entrou com pedido de concordata, a corporação, na esteira da reestruturação, fechou 11 fábricas somente nos Estados Unidos. Apesar de ter rapidamente se recuperado da crise, continuou, como parte de um projeto global de reestruturação, fechando fábricas tanto em seu país de origem como em outras localidades. Conforme anunciou recentemente via imprensa, deve, em 2014, finalizar as operações de sua fábrica instalada em Bochum, Alemanha, em operação desde 1960. O mesmo está previsto para suas duas plantas australianas, uma em funcionamento desde 1936 e outra desde 1960, com fechamento agendado para 2016.

²⁴ Em 2012 a produção mundial de veículos alcançou a marca de 84.141.209 unidades produzidas. Entre os cinco países que mais produziram nesse ano estão a China, com 19.271.808 unidades, os Estados Unidos, com 10.328.884 unidades; o Japão, com 9.942.711 unidades; a Alemanha, com 5.649.269 unidades; a Coreia do Sul, com 4.557.738. O Brasil ocupa a sétima colocação, com a produção de 3.342.617 unidades em 2012. Fonte: (<http://oica.net/category/economic-contributions/auto-jobs/>) Acesso em 30 de agosto de 2012.

Por outro lado, desde os anos 1980 a GM deu início a uma nova onda de internacionalização da produção que incluiu a abertura, de lá para cá, de novas plantas na China, Coreia do Sul, Equador, Índia, Indonésia, Polônia, Rússia, Tailândia, Vietnã, entre outras localidades. No Brasil, como parte de um processo de descentralização interna, inaugurou em 2000 a planta de Gravataí/RS e, em 2013, a de Joinville/SC, esta última voltada para a produção de motores e transmissores.

Essa “intercambialidade” global, observada não somente nas plantas da General Motors, mas em maior ou menor grau no conjunto das plantas do setor, tem favorecido à crescente utilização por parte das automobilísticas de estratégias de pressão tanto sobre órgãos públicos, visando obtenção de vantagens fiscais ou de investimentos em infraestrutura, como, sobretudo, sobre os trabalhadores e sua representação sindical.

No que se refere aos trabalhadores, dos anos 1990 para cá pode-se a instituição nas diferentes localidades do globo de uma prática de negociação trabalhista baseada nas chamadas “contrapartidas”. A renovação dos modelos de automóveis, em constante aceleração, passou a ser tratada pelo setor automobilístico no marco de investimentos em novos projetos. Estes, por sua vez, são apresentados como “oportunidades” a serem disputadas por um conjunto de plantas da corporação, alterando dessa forma não somente a dinâmica das negociações, mas os laços de solidariedade entre os trabalhadores de diferentes localidades.

1.6 Concorrência, competitividade e disputa ideológica

A lógica das negociações fundadas em contrapartidas, presente de forma clara durante o processo de renovação de acordos coletivos por fábrica do ramo automobilístico, pode ser considerada como o ponto alto de desdobramento da disputa concorrencial capitalista no espaço de cada unidade fabril. É também nesse sentido expressão da persistente tentativa do capital, desde os anos 1980, em instituir no chão de fábrica um clima de envolvimento e colaboracionismo.

Prática disseminada a partir dos anos 1990, a negociação por contrapartidas assenta-se na ideia de que os interesses das corporações e de seus trabalhadores são comuns, o que implica em admitir-se que a boa colocação da corporação no mercado local e mundial, assim como a “competitividade” de duas plantas produtivas, deve ser responsabilidade compartilhada

entre todos, inclusive com o poder público, que é constantemente pressionado a conceder isenções de impostos, benefícios em infraestrutura etc.

Dessa maneira, cada novo investimento nas plantas da indústria automobilística tem se desdobrado em exigências, por parte dessas corporações, de ampliação das medidas de flexibilização do trabalho e de novos e rebaixados pisos de salariais de ingresso. A negativa por parte da direção sindical local e/ou de seus trabalhadores em aceitá-las é respondida com ameaças de encerramento das atividades na localidade, cuja repercussão, não raramente, aciona o envolvimento tanto do poder público e imprensa local como da população.

Afinal, o encerramento das atividades de uma dessas plantas gera impacto na arrecadação de impostos públicos, no índice de empregos nas demais empresas da cadeia produtiva, no poder de compra de parcela da população, entre outros aspectos. A moeda de troca exigida para o não encerramento das atividades da empresa nas respectivas localidades tem sido, portanto, a crescente precarização do trabalho.

No Brasil essa prática passou a ser instituída a partir da região do ABCD²⁵, na segunda metade dos anos 1990. Naquele momento, a maior parte dos projetos sistêmicos de reestruturação produtiva no ramo automobilístico já se encontrava em pleno desenvolvimento. As primeiras experiências de negociações voltadas à “modernização” das plantas das automobilísticas instaladas no Brasil haviam sido construídas no início daquela década no interior das Câmaras Setoriais da Indústria Automotiva²⁶. Estas, por sua vez abriram caminho para todo um processo de *reestruturação negociada* que passou a comportar a ideia de que cada investimento destas corporações em suas respectivas plantas deveria se desdobrar em *contrapartidas* por parte do outro lado, o dos trabalhadores. (PRAUN, 2006; 2012)

Em um primeiro momento, e fundamentalmente nas plantas mais antigas das corporações, essa prática vislumbrou a quebra dos patamares salariais e dos direitos trabalhistas conquistados pelo operariado metalúrgico brasileiro na década de 1980. Concentrado na região

²⁵ Constituída por sete cidades (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), a sigla utilizada para nomear a região contempla as iniciais dos nomes dos quatro municípios com maior presença de atividade industrial. A região assume especial projeção no cenário nacional a partir dos anos 1950, quando passam a operar no município de São Bernardo do Campo fábricas das principais corporações do ramo automotivo mundial. A General Motors já se encontrava instalada em São Caetano do Sul desde 1930.

²⁶ Sobre o tema das Câmaras Setoriais da Indústria Automotiva ver Galvão (2012); Arbix (1997).

do ABC Paulista e em poucas cidades do interior de São Paulo, como no caso de São José dos Campos, estes trabalhadores conquistaram ao longo dos anos 1980, fruto das intensas greves e mobilizações, salários e benefícios raramente praticados em outras localidades e categorias operárias.

Nas décadas seguintes, com o crescente processo de descentralização e abertura de novas plantas em escala global e em diferentes localidades do território brasileiro, a lógica das contrapartidas passou a ser prática comum para toda e qualquer planta das corporações do ramo.

As contrapartidas, apresentadas “como parte dos esforços mútuos para dotar as fábricas locais de capacidade competitiva e níveis de produtividade, tornando-as atrativas para futuros investimentos” têm resultado, desde então, no aprofundamento das medidas de flexibilização e precarização dos contratos de trabalho, seja por meio das constantes reduções dos pisos de ingresso, da terceirização, ou ainda da constante presença de trabalhadores contratados por tempo determinado, entre outras medidas (PRAUN, 2012, p. 124).

Essa “nova” lógica de negociação tem também convertido os períodos de renovação dos acordos coletivos, sobretudo nas localidades em que parcela dos trabalhadores e/ou sua representação sindical resiste à ofensiva do capital sobre direitos anteriormente conquistados, em momentos de bastante tensão e disputa ideológica. A cada negociação, tem-se instituído o hábito da empresa de ameaçar demitir, fechar setores inteiros e, não raramente, finalizar as operações da corporação na localidade.

Esse é o ambiente, por exemplo, que os trabalhadores da planta da GM de São José dos Campos vivenciam desde 2008, quando a direção sindical local passou a desenvolver uma intensa campanha contra a renovação de cláusulas do acordo coletivo relativas à flexibilização da jornada (banco de horas) e à instituição de nova grade salarial. Na ocasião a empresa condicionou os novos investimentos, a manutenção de parte dos empregos e a contratação por tempo determinado de 600 novos trabalhadores, à aceitação de medidas desta natureza. Disputavam os investimentos as plantas brasileiras de São Caetano do Sul/SP e Gravataí/RS, assim como a do Rosário, instalada na Argentina.

O impasse nas negociações naquele ano e nos seguintes envolveu desde audiências públicas na Câmara Municipal, moções de apoio aos trabalhadores, enviadas por sindicatos localizados em diferentes países onde a GM possui plantas instaladas, à disputa direta, por meio

de cartas enviadas aos trabalhadores e seus familiares pela GM, jornais e vídeo-documentários confeccionados pelo Sindicato, entre outros. Uma disputa tão acirrada que além de gerar divisões no interior da diretoria do Sindicato, muitas vezes dividiu a base do Sindicato ao meio entre as posições sobre aceitar ou não o banco de horas, aceitar ou não a nova grade salarial, entre outras medidas impostas pela corporação em troca de novos investimentos.

O expediente das contrapartidas, como parte das estratégias de “competitividade” da indústria automobilística, acabou também por enfatizar as diferenças entre os projetos desenvolvidos pelas centrais sindicais brasileiras, colocando na ordem do dia a questão da unidade ou concorrência entre trabalhadores das distintas plantas produtivas, estejam elas instaladas no Brasil ou não²⁷. A adesão da maioria do sindicalismo às negociações fundadas em contrapartidas, se por um lado tende a enfraquecer a resistência à precarização crescente do trabalho, tem também outro efeito importante. Pensar em termos de contrapartidas implica em engajar-se, física e mentalmente, no processo concorrencial das empresas.

Esse engajamento, expresso tanto pela adesão a medidas que possam dotar as plantas produtivas de “competitividade” como pela disputa entre operários de diferentes plantas pelos investimentos da corporação, no plano individual, encontra guarida no desejo de, ao garantir a permanência da corporação na localidade, manter-se empregado. Embute também, de maneira sutil, a ideia sobre a inevitabilidade das transformações em curso. Em ambos os casos fortalece-se a saída individual em detrimento do fortalecimento dos laços de solidariedade e da capacidade de reação coletiva.

1.7 Construindo percepções

Alterar valores e comportamentos por décadas enraizados não é um processo simples e rápido, como bem sabem os gestores das modernas corporações. No universo do local de trabalho, os esforços nesse sentido se traduziram desde os anos 1980-1990 em inúmeras horas de *treinamento* ou, na linguagem mais utilizada pelos gestores, em horas de *capacitação*.

²⁷ Em jornal publicado em dezembro de 2011, a Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT/SP (FEM), ligada à Central única dos Trabalhadores (CUT), ao avaliar o processo de disputa entre GM e trabalhadores em São José dos Campos, afirma que “a empresa deixou de investir em razão da truculência e falta de acordo com o Sindicato dos Metalúrgicos”. Segue sua avaliação assinalando que “a planta perdeu vantagens competitivas em relação a outras unidades por ser muito antiga – sendo considerada dos anos 50” (p. 3)

Entretanto, capacitar para a atividade laboral no contexto da vigência do padrão de acumulação flexível e de sua expressão gerencial nos locais de trabalho vai além da instrumentalização das habilidades técnicas para o exercício da profissão. Mais que uma habilidade técnico-profissional, capacitar-se deve se converter na habilidade de incorporar uma dada forma de ver o mundo e de se perceber no interior dele.

Richard Sennet (2006a; 2006b) denominou os valores que passaram crescentemente a estruturar a vida social a partir da década de 1980 de “cultura do novo capitalismo”. De acordo com o autor, os laços mais duradouros que teciam a trama da vida social até os anos 1970 sucumbiram à ideia de se estar sempre aberto a empreender, a se submeter ao risco e vê-lo como algo favorável, a se estar propenso à flexibilidade em detrimento da sensação de segurança e de rotina, típicas do período de predomínio do fordismo.

Na base dessas alterações valorativas e comportamentais, indica Sennet (2006b), encontra-se uma economia mais volatilizada, marcada pelo “surgimento de um sofisticado tipo de poder acionário” (p. 42) capaz de movimentar-se com a rapidez favorecida pelas tecnologias da comunicação; um poder ávido por resultados a curto prazo, cujo impacto se impõe diretamente nas estruturas das corporações.

A flexibilidade, base do novo regime de acumulação, foi convertida segundo o autor, em valor universal, em elemento articulador de uma nova forma de sociabilidade marcada pelo redimensionamento do espaço e do tempo, pela descontinuidade entre passado e presente. (SENNET, 2006a).

Juntamente com a noção de flexibilidade, palavras como “qualidade”, “equipe”, “integração”, “empreendedorismo”, “competitividade”, “produtividade”, “empregabilidade”, entre outras, converteram-se em verdadeiros mantras repetidos dentro e fora do local de trabalho. Portadoras de representações sobre o real, estas expressões passaram a funcionar como elemento ideológico estruturador da sociabilidade marcada pelo toyotismo. Assumiram desde então, segundo Alves (2011), a configuração de “valores-fetiche”:

Os valores-fetice permeiam a linguagem social e, numa sociedade midiática como a sociedade burguesa tardia, eles se disseminam com maior intensidade e amplitude. Enquanto “valores, expectativas e utopias de mercado” operam no plano do pré-consciente e do inconsciente social sendo, portanto, elementos cruciais na operação de “captura” da subjetividade no local de trabalho e na vida social. (2011, p. 91, grifos do autor)

A transição de um regime de acumulação para outro colocou a todos, nas palavras de Alves (2011), sob uma verdadeira “tempestade ideológica” que busca, ao incentivar a adoção de “uma ‘nova’ cultura e uma ‘nova’ visão de mundo baseada na inevitabilidade das mudanças em curso”, criar um clima de pré-disposição à colaboração dentro e fora dos locais de trabalho (*ibid.*, p. 91, grifos do autor).

É nesse contexto que as estratégias de *envolvimento* (ANTUNES, 1995; 2000), *controle da subjetividade* (LINHART, 2007) ou “*captura*” da *subjetividade* (ALVES, 2000; 2011) buscam se viabilizar no ambiente de trabalho. Estas, de um lado se desenvolvem por meio de um amplo processo de reconstrução das bases de *controle do trabalho*, que extrapolam os muros das empresas (HARVEY, 2013a); de outro, materializam-se também nas diferentes estratégias de gestão que organizam o trabalho no chão de fábrica, impactando particularmente os laços de solidariedade constituídos pelos trabalhadores no período anterior à sua disseminação.

Conforme Linhart (2000), esses laços do passado, entre outros fatores, eram favorecidos pela própria natureza do modelo taylorista-fordista cujas estratégias gestão da força de trabalho se assentavam na indistinção dos trabalhadores, no não reconhecimento do indivíduo e de suas especificidades. No entanto, “o que está em jogo na empresa contemporânea”, salienta a autora, “é a capacidade de transformar assalariados impregnados da cultura e dos valores contestatórios e em oposição às chefias, em assalariados dispostos a se mobilizar à serviço de sua empresa, com a qual eles sejam capazes de se identificar, esposando seus interesses e tomando a sua defesa.” (p. 28)

No Brasil, esse objetivo vem sendo atingido, em parte, por meio da renovação geracional no interior das fábricas. Esta renovação tem ocorrido regularmente, desde os anos 1990, com auxílio dos Programas de Demissão Voluntária (PDV), bastante comuns nas empresas do ramo metalúrgico, particularmente, nas do setor automobilístico. Estes programas acabam cumprindo com um duplo objetivo: viabilizam a contratação de uma geração de trabalhadores mais jovens²⁸, distantes dos valores e comportamentos típicos do período de predomínio taylorista-fordista e da experiência sindical classista do Brasil da década de 1980, e auxiliam na

²⁸ Na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 2010, 62,9% dos operários tinham até 39 anos. (DIEESE, 2011). Entre os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, as informações relativas a 2012 indicam percentual similar: 62,90% dos operários tinham até 39 anos. (DIEESE, 2013)

troca de parte da força de trabalho com padrão salarial mais alto por trabalhadores contratados com salários mais baixos²⁹ e com maior escolaridade.

O contínuo processo de renovação da força de trabalho, apesar de importante, não é suficiente para que as empresas se sintam em uma zona de conforto. O caminho de envolvimento ou “adesão” dos trabalhadores aos objetivos das empresas não é linear. O discurso empresarial humanizador encontra-se o tempo todo em choque com a pressão para intensificação do trabalho, com a progressiva diminuição de benefícios e adoção de pisos salariais rebaixados, com os quase permanentes programas de cortes de gastos e demissões, entre outras medidas. Evidencia-se, dessa forma, “o descompasso entre os objetivos patronais por uma ‘nova cultura empresarial’ e a realidade do processo produtivo”. (POLLERT *apud* ANTUNES, 2000, p. 87).

Parte importante das políticas aplicadas pelas corporações na busca por fazer frente a permanente instabilidade que marca as relações entre trabalho e capital assenta-se, portanto, no reforço do que Linhart (2000; 2007) denominou como estratégia de *individualização*. Conforme a autora, o processo de individualização é resultado de uma série de procedimentos incorporados pelas novas formas organização do trabalho e da produção. Uma dessas alterações envolve a diminuição dos níveis hierárquicos no interior das empresas e a “mudança da natureza da supervisão, a que se atribui funções de animação e gestão, mais do que as de comando” (2000, p. 29).

Essas alterações na “natureza da supervisão” têm como uma das fontes de propulsão, segundo Gaulejac (2007), a crescente impregnação do cotidiano das empresas pela lógica do mercado de ações e das exigências da gestão financeira. Com suas ações avaliadas o tempo todo, as grandes corporações se veem diante da pressão dos investidores para que desenvolvam constantemente mecanismos que ampliem sua competitividade de forma que esta possa se traduzir na rentabilidade de seus investimentos. Conforme o autor:

²⁹ Uma pesquisa realizada pelo DIEESE sobre a rotatividade de empregos nas montadoras instaladas no Brasil entre julho de 2011 e julho de 2012 indicou que “sem exceção, em todos os municípios avaliados o indicador de rotatividade” no período assinalado “teve relação direta com a redução dos rendimentos, ou seja, a remuneração média de contratação foi inferior à remuneração média de desligamento do trabalhador” (DIEESE, 2012, p. 13). Em oito dos dezenove municípios analisados, a rotatividade foi, no período estudado, superior a 8%. Destaque-se que não entram nos cálculos de rotatividade, entre outros casos, os indicadores sobre trabalhadores que solicitaram demissão, como no caso de PDV.

o desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, “em tempo real”, pondo o conjunto do sistema de produção em uma tensão permanente: zero atraso, fluxos tensos, gerenciamento imediato, etc. Trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos (p. 41, grifos do autor)

Esse processo, inseparável da onda de fusões e incorporações vivenciada fortemente desde os anos 1980, que tornou a economia mundial ainda mais monopólica, repercute no conjunto da cadeia produtiva, mesmo que parte das empresas que a compõem não tenha suas ações negociadas no mercado financeiro. A pressão sob a empresa principal, no topo da cadeia, desdobra-se sobre o conjunto de fornecedores de primeiro, segundo ou terceiro nível.

A gestão, em meio a esse contexto de permanente vulnerabilidade, se vale de uma série de instrumentos aparentemente neutros e dotados de objetividade que buscam, de forma inquestionável, a adesão aos valores e metas da empresa. O ambiente de trabalho passa a conviver com uma gama de informações, na maioria das vezes numéricas (“objetivas”), que ao mesmo tempo em que transmitem certa sensação de transparência nas relações entre capital e trabalho, auxiliam na divulgação dos resultados de cada departamento, grupo e, sobretudo, de indivíduos.

Passa a caber ao supervisor, em muitos locais de trabalho denominado diretamente de “gestor”, partir dos inúmeros dados sobre custos, alocações, pedidos, indicadores de qualidade, para impulsionar cada trabalhador a se comprometer com os projetos de melhorias contínuas, presentes em praticamente todas as empresas de médio e grande porte. Os instrumentos de gestão, conforme Gaulejac (2007), “dão o sentimento a cada assalariado de ser tratado como os outros” (p. 101). Cria e reforçam a ideia de valorização do esforço individual associada à imagem de um ambiente de trabalho modernizado e rico em oportunidades³⁰, o que do ponto de vista imediato se apresenta aos olhos de forma bastante compensadora.

“A empresa moderna”, afirma Linhart (2000),

³⁰ Uma reportagem publicada no jornal O Estado de São Paulo, em fevereiro de 2013, sobre novas contratações na GM de Gravataí/RS expressa em parte essa estratégia presente dentro e fora dos muros das fábricas. Sob o título, extraído da fala de um dos contratados, ‘Possibilidade de crescer é grande’, conforme a reportagem, um dos trabalhadores, de 21 anos, “já faz planos para ascender profissionalmente na multinacional. Além de ter adquirido uma moto para ganhar tempo na viagem da cidade onde mora Glorinha, até a fábrica, localizada em Gravataí, na grande Porto Alegre, o próximo passo é se inscrever em um curso técnico de mecatrônica. ‘A possibilidade de crescimento é grande. Hoje sou auxiliar de produção, mas quero estar pronto para as chances que podem surgir’”. (MACHADO, 2013)

pretende ser uma empresa de indivíduos com os quais ela pode estabelecer relações de confiança. Ela reivindica a confiança dos assalariados e também quer poder confiar neles. Todas as políticas empresariais de modernização tem por objetivo uma empresa construída sobretudo por indivíduos cujas relações com a hierarquia e os colegas sejam claramente estabelecidas em função das necessidades da organização e da eficácia das atividades, e não mais sob a influência de coletivos com práticas e valores clandestinos que, por sua natureza, escapam ao controle e não são passíveis de condução pela hierarquia. (p. 27)

Entretanto, tal como afirma Antunes (2000), esse ambiente de valorização do indivíduo, de relações aparentemente transparentes e

de maior liberdade no espaço produtivo tem como contrapartida o fato de que as personificações do trabalho devem se converter ainda mais em personificações do capital. Se não o fizerem, se não demonstrarem essas “aptidões”, (“vontade”, “disposição” e “desejo”), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem “perfil” e “atributos” para aceitar esses novos desafios. (p. 130, grifos e parênteses do autor)

1.8 Novas habilidades

Parte das medidas voltadas para o envolvimento e adesão dos trabalhadores aos objetivos das corporações vem materializando-se ao longo das últimas décadas em horas de capacitação nas quais os trabalhadores vão tomando contato, e muitas vezes, interiorizando os valores e princípios que dão sustentação às alterações pretendidas nas relações de trabalho.

Conforme demonstrou pesquisa realizada sobre o processo de reestruturação produtiva na planta da Volkswagen de São Bernardo do Campo, em um primeiro momento da reestruturação produtiva, ainda nos anos 1990, esses treinamentos estiveram voltados mais fortemente para a obtenção de “alterações comportamentais” e caminharam em paralelo com as primeiras mudanças organizacionais do trabalho. Buscavam ainda, auxiliados por uma diversidade de jornais, murais, informativos e reuniões no chão de fábrica a “construção de uma ‘nova’ percepção dos trabalhadores” sobre seu lugar e papel no interior de empresas do porte das automobilísticas, sempre submersas em intensas disputas por mercado em escala local e global. (PRAUN, 2006, p.158)

Nos anos seguintes à primeira fase de implantação das mudanças organizacionais, estas corporações passaram a destinar peso maior aos treinamentos com perfil técnico-operacional, sem que com isso a atenção às questões comportamentais fosse deixada de lado. (*ibid.*).

A experiência vivenciada pelos trabalhadores da Volkswagen não se restringiu a essa corporação. De fato, na década de 1990 no Brasil, conforme puderam constatar outras pesquisas, as empresas automobilísticas instaladas no Brasil comprometeram parte do tempo de seus trabalhadores com variados cursos, palestras e dinâmicas, estas últimas coordenadas, não raramente, por psicólogos organizacionais.

A General Motors acompanhou essa tendência geral observada na indústria automobilística. Já a partir de 1995, a corporação trouxe para o Brasil o programa de treinamento Gestão Produtiva Total (ou, em inglês, *Total Productive Management* - TPM). Conforme pesquisa realizada por Antônio Carlos Coutinho dos Reis, o TPM é composto por “atividades que visam maximizar a produtividade dos equipamentos, ferramentas e máquinas através do compartilhamento de responsabilidades padronizadas de manutenção entre as áreas de Produção, Manutenção e Engenharia” (REIS, 2004, p. 66). Em outros termos, trata-se de um programa de capacitação voltado à adoção de práticas polivalentes e multifuncionais.

Desenvolvido entre os funcionários nos anos subsequentes, o TPM instituiu entre os operadores de equipamentos a prática de se responsabilizarem também pela manutenção de suas máquinas (GMB, 2010).

O propósito deste método é treinar os empregados para que realizem a manutenção dos equipamentos que operam. Isso significa capacitá-los a evitar, diagnosticar e solucionar possíveis problemas que possam surgir durante a jornada de trabalho. Uma limpeza aqui, um aperto acolá e, com essa nova habilidade, não é necessário acionar o setor de Manutenção em todas as situações. (GMB, 2010, p. 10)

A pesquisa realizada por Gilberto Cunha França sobre o processo de reestruturação produtiva em curso na planta de São José dos Campos durante 2002, captou por meio das entrevistas a resistência inicial de parte dos trabalhadores a essa medida. Segundo a declaração de um dos trabalhadores entrevistados por França (2007), “Eles [os supervisores e coordenadores] querem que você limpe o chão, dê a produção e dê a manutenção também” (p. 49).

Em que pese a resistência inicial, os passos em direção à formação de um trabalhador polivalente e multifuncional, um dos requisitos básicos do Sistema Global de Manufatura desenvolvido pela General Motors (em inglês, *Global Manufacturing System* - GMS), começavam então a ser dados de forma que a empresa pudesse trazer, nos primeiros anos da

década de 2000, o GMS para suas instalações brasileiras em processo de reestruturação³¹, no caso, as localizadas em São Caetano do Sul e em São José dos Campos, ambas no estado de São Paulo.

Especificamente, em relação à planta de São José dos Campos, o ano de 2002 marcou o início do funcionamento da linha de produção do novo modelo do Corsa que é, conforme França (2007), a primeira *linha móvel* da planta. Concomitantemente ao processo de implantação da linha móvel também foram dados os primeiros passos para a disseminação do GMS na linha de montagem da família S-10 (modelos picape e Blazer), o que se desdobrou, conforme Reis (2004) no desenvolvimento de cursos piloto voltados para a parcela dos operários envolvidos com a produção destes modelos.

O conteúdo destes cursos visava, conforme o autor, a apropriação, por parte de supervisores, gerentes, coordenadores de times e demais integrantes das equipes de produção, dos princípios do Sistema Toyota de Produção e do GMS. Esses treinamentos, com duração de até 3 horas cada, deveriam ser reproduzidos para os demais trabalhadores posteriormente.

Ao longo destes anos a GM desenvolveu uma série de ferramentas de treinamento voltadas à implantação e aprimoramento do GMS e seus “princípios da Manufatura Enxuta” (GMB, 2010, p. 11). Incluem-se nessas atividades, entre outras, o programa anual de Orientação de Líderes (*Leadership Orientation*), em funcionamento desde 2003 e voltado à formação de novos gerentes; o Treinamento Prático Padronizado (*Standard-On-The-Job Training – SOJT*), em execução desde 2007 e direcionado ao conjunto dos funcionários e fornecedores; o Programa Global de Liderança (*Global Leadership Program – GLP*), ferramenta voltada a fornecer “suporte teórico aos gerentes e supervisores da GMB a respeito dos princípios da liderança”; e o *Leader On the Line – LOL*, por meio do qual, os participantes, durante uma semana, “têm contato com o trabalho padronizado e fazem auditorias escalonadas, entre outras atividades” (idem).

O GMS pode ser considerado como a alma do processo produtivo da General Motors. Sua disseminação entre diferentes plantas da General Motors espalhadas pelo globo na década de 2000 vem permitindo que a corporação, como abordado anteriormente, integre sua manufatura em escala global. São cinco os princípios gerais que estruturam o GMS: Padronização, Comprometimento das Pessoas, Feito com Qualidade, Menor Tempo de Execução e Melhorias

³¹ A planta de Gravataí-RS opera desde sua inauguração, em 20 de julho de 2000, nos moldes do GMS.

Contínuas. Destes princípios se desdobram 33 indicadores que sintetizam os conceitos básicos presentes no Sistema Toyota de Produção. Entre eles, cabe destacar: conceito de time de trabalho, gerenciamento do “tempo ideal” de execução de uma operação, protocolos de averiguação de qualidade, gerenciamento do fluxo de produção e da cadeia de fornecedores, articulação entre as áreas de projeto e manufatura, entre outros. (REIS, 2004; FERREIRA, 2007)

O sistema desenvolvido pela GM visa, conforme Reis (2004), o nivelamento do conjunto de procedimentos que envolvem o processo de produção de um automóvel. Organizado com base nos conceitos de *fábrica enxuta* e de *qualidade total*, sua implantação e desenvolvimento são acompanhados do uso de um conjunto de indicadores, também comuns em outras corporações do ramo, que buscam mensurar tanto procedimentos favoráveis como pontos críticos do processo. Fazem parte dos indicadores utilizados o Down Time, que identifica o tempo de paralisação nas linhas de montagem; a produtividade mensal da força de trabalho; o custo de produção de peças defeituosas; o tempo e custo com retrabalho; o percentual de absenteísmo, entre outros.

Capacitar para o uso do GMS é, portanto, instituir a adoção de um conjunto de procedimentos padronizados, sequenciais e mensuráveis; significa fazer com que os trabalhadores interiorizem os valores relacionados às práticas de *melhorias contínuas*, o que pressupõe eliminar ao máximo as ações não previstas nos protocolos de trabalho instituídos pela GM; implica em estimulá-los a, diante da quebra dos protocolos, de forma cooperativa, compartilhar a experiência e procedimentos adotados, como parte de aperfeiçoamento contínuo com os gestores; significa ainda, conforme indicaram todos os trabalhadores da GM entrevistados por esta pesquisa, desenvolver a capacidade de trabalhar sob pressão.

Conforme Marcelo Toledo³², além dos programas, cursos e ferramentas desenvolvidos pela GM, mencionados anteriormente, a empresa já havia desenvolvido treinamentos voltados a medir a capacidade dos operários de trabalharem submetidos à pressão. Nas palavras de Toledo³³:

Eles faziam cursos dentro da empresa que, entre outras atividades de debate, eles colocavam o trabalhador em um círculo. Depois mandavam todos entrarem naquele

³² Operário da GM e dirigente de um bloco dissidente no interior da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul

³³ Entrevista realizada em junho de 2013, em São Caetano do Sul.

círculo, a ponto de ficar um círculo minúsculo e todo mundo dar um jeito de entrar e não ficar de fora. Eu queria saber qual o objetivo deles. Era o seguinte: o trabalhador ou os trabalhadores têm uma margem grande para o trabalho sob pressão. (...) Existe uma enorme margem para que os trabalhadores trabalhem sob pressão. Então eles fazem exercícios com os trabalhadores para verificar até onde eles vão e, quando a corda estoura, quando um companheiro ou outro não aguenta, ela não estoura para todo mundo.

Faz parte também dos programas de treinamento da GM um conjunto de ferramentas motivacionais. Entre elas vale citar a realização de eventos como o “Dia do Muito Obrigado”, atividade anual realizada desde 2004, na qual a empresa, por meio de suas lideranças, agradece o “desempenho dos profissionais da GMB”, assim como o programa sugestivamente denominado como PIC - Processo Integrado de Comprometimento. Este último, conforme a empresa, “se apoia em valores básicos como afetividade e autoestima” e tem como ponto alto uma cerimônia na qual são entregues relógios e pins para trabalhadores homenageados por tempo de serviço prestado à corporação. Este programa, conforme a GM, busca “humanizar o ambiente de trabalho”, estimulando “a aproximação de colegas e o comprometimento com a organização” (GMB, 2010, p. 12).

A empresa utiliza-se ainda, tal como as demais corporações de seu porte, de uma série de ferramentas de comunicação, como a Revista Panorama, impressa e editada mensalmente, boletins informativos, fixados nos murais da fábrica e divulgados eletronicamente, campanhas, cartas da presidência da empresa, entre outras.

Os diversificados cursos e programas de capacitação acabam também por criar no interior da empresa um clima de aprendizagem constante. Este clima, por sua vez, caminha no mesmo sentido da intensa campanha disseminada pelos governos e meios de comunicação desde os anos 1980 sobre a necessidade (e responsabilidade dos trabalhadores) de ampliação da formação escolar formal e profissional como condição para inserção no mercado de trabalho. O processo de construção de novas percepções sobre a realidade é, dessa maneira, facilitado pela construção de um ambiente, dentro e fora do trabalho, propenso ao envolvimento subjetivo do trabalhador. (ALVES, 2011)

O ambiente de constante aprendizagem inclui ainda, tal como apontado antes, a incorporação de uma série de palavras e expressões capazes de traduzir novas percepções sobre o mundo, valores e comportamentos a serem interiorizados, para o ambiente fabril. O antigo setor de recursos humanos foi transformado, na maioria das empresas, em departamentos de gestão de

pessoas; os chefes foram convertidos em coordenadores ou líderes, os empregados ou trabalhadores passaram a ser chamados pela sugestiva denominação de “colaboradores”. A ideia de consumidor, tão fortemente presente no dia da dia fora da fábrica, encontra sua expressão direta na relação instituída entre as diferentes equipes e células produtivas presentes nos locais de trabalho. Todos se relacionam com base na lógica cliente-fornecedor.

1.9 A gestão por metas

Entre os diferentes mecanismos que buscam o envolvimento e engajamento dos trabalhadores nos objetivos das corporações, assumem destaque na transição da década de 1980 para a seguinte, aqueles organizados a partir de sistemas de metas.

A gestão por metas começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implantadas a partir dos anos 1980. Este modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados. Sua mola propulsora foi fundada em duas características marcantes do período aberto pela crise dos anos 1970: a crescente financerização das grandes corporações como parte de um processo mais amplo de globalização financeira, tal como aponta François Chesnais (1996), e a necessidade intrínseca de aceleração, fruto da intensificação da concorrência intercapitalista e da pressão crescente dos investidores, dos ciclos de renovação e aumento dos indicadores de produtividade.

A obtenção destes indicadores, segundo Dejours (2010), entrelaça-se ao princípio toyotista de *melhorias contínuas* e seu almejado desdobramento, a *qualidade total*, largamente adotado pelas corporações mundiais. Encontra-se ainda em perfeita sintonia com o fenômeno que Linhart (2000; 2007) denominou como *individualização* do trabalho. Se por um lado, o princípio da qualidade total, quando subtraído do discurso ideológico que o sustenta, caminha essencialmente na direção da eliminação dos poros da jornada e do trabalho vivo do processo produtivo, a crescente individualização do trabalho funcionaria, de acordo com a autora, como uma espécie de arremate das alterações vivenciadas dentro e fora dos locais de trabalho. A individualização, desse modo

evoca um novo período, que se abre em uma fantástica ambivalência em que com os terríveis desafios impostos pela concorrência, o cliente sairia triunfante, mas o assalariado também, pois a empresa, para satisfazer esse cliente nas melhores condições, é forçada à excelência, imperativo que repercute em todos os níveis da hierarquia. O que implicaria uma nova organização do trabalho, oferecendo as condições para cada qual desenvolver suas competências a serviço da variedade, da qualidade e da rapidez. (LINHART, 2007, p. 227)

Impregnadas da lógica concorrencial típica do padrão flexível de acumulação e de sua expressão político-ideológica neoliberal, as relações sociais como um todo e sua expressão nos locais de trabalho materializam-se cada vez mais em um projeto que se apresenta de forma paradoxal. Um projeto que transita entre as incertezas do mercado e a necessidade do engajamento como saída para manter-se empregado; entre o reconhecimento de uma realidade aparentemente exterior ao indivíduo, perpassada pelas mais diversas formas de precarização do trabalho, e o discurso de valorização de suas potencialidades cotidianamente propagado no ambiente de trabalho.

É neste marco que se inserem as estratégias corporativas de gestão por metas e sua máxima expressão na indústria automobilística: a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou, simplesmente, Participação nos Resultados (PR). Estas estratégias, para além de seu efeito prático de flexibilização salarial, conforme será tratado adiante, funcionam como uma espécie de compensação (ou recompensa) pelo esforço e engajamento de cada trabalhador no alcance das metas estipuladas pela corporação.

Sua referência à participação nos lucros e/ou nos resultados obtidos pela corporação se constitui em clara alusão a uma suposta repartição dos ganhos de produtividade alcançados. Sua adoção sintetiza pelo menos três estratégias de controle que podem ser largamente observadas, conforme sistematiza Leny Sato (2003), nos ambientes de trabalho dos anos 1990 em diante: o direcionamento da tarefa a ser executada pelo trabalhador, a avaliação do seu desempenho e a premiação por disciplinamento.

As metas da PLR/PR são estabelecidas ao ano, o que equivale a dizer que a vida do local de trabalho se organiza, na maior parte dos meses, em torno do seu cumprimento. A PLR/PR é, nesse sentido, um mecanismo a mais para alavancar o ritmo de produção, a disciplinarização do trabalho, e o ambiente difuso de vigilância entre os trabalhadores. Esta disciplina e vigilância muitas vezes prescinde da presença direta do chefe.

O gerenciamento por metas opera, dessa forma, em diferentes sentidos: a) no desenvolvimento de mais um mecanismo disciplinador do trabalho, como na instituição de uma espécie de engajamento “voluntário” dos trabalhadores visando o aumento da produtividade; b) no incentivo ao controle de faltas exercido, não raro, entre os próprios trabalhadores dos times de produção; c) na instituição da diminuição do tempo de repouso; d) na promoção da competição entre os operários e suas equipes visando o recebimento dos valores estipulados nos acordos firmados para esta finalidade; e) no aprofundamento das experiências de acordos coletivos firmados por fábrica.

No Brasil, os acordos que articulam remuneração flexível e metas ganham relevância na segunda metade dos anos 1990, logo após a regulamentação, em 1994³⁴, do sistema de PLR. Instituídos, conforme consta no primeiro artigo da Lei nº 10.101/00, “como instrumento[s] de integração entre capital e trabalho e como incentivo à produtividade”, os acordos coletivos que estabelecem a PLR ou a PR articulam uma série de precondições, expressas em metas, que determinam os indicadores a serem atingidos para que o trabalhador receba a remuneração acordada.

Enquanto instrumentos privilegiados da gestão por metas, estes acordos envolvem recorrentemente o alcance de pelo menos quatro indicadores³⁵ – produção, assiduidade-absenteísmo, parâmetros de qualidade, redução de custos – que pretendem impulsionar um desempenho pautado pela ampliação da produtividade e competitividade da empresa no mercado.

Vale lembrar que a instituição do sistema de PLR coincidiu, no Brasil, com a medida de desindexação salarial imposta pelo governo federal como parte do Plano Real. Ocorreu também concomitante ao fim do ciclo dos Acordos das Câmaras Setoriais, que deram impulso ao

³⁴ A PLR é instituída pela Medida Provisória 794, de 1994. Seis anos depois o sistema passa a ser regulamentado pela Lei 10.101, de 19/12/2000.

³⁵ Um estudo realizado pelo DIEESE (2006) a partir de 123 acordos de PLR firmados em 2005, mais de 10 anos depois da Medida Provisória sobre o tema, o setor industrial (73%) e, particularmente a categoria metalúrgica (36,6%), ainda concentrava a maioria destes acordos. O mesmo estudo aponta que 78% dos acordos então analisados continham cláusulas que vinculavam o recebimento do valor acordado ao cumprimento de metas relacionadas à produtividade e competitividade da empresa no mercado. Essas metas muitas vezes se expressaram por meio de indicadores sobre assiduidade / absenteísmo (42,3%), volume de produção (17,1%), lucro (36,6%) redução de despesas (21,1%), redução de refugos (12,2%), produtividade (8,9%) e, inclusive, contraditoriamente, conforme veremos mais adiante, redução de acidentes (23,6%). Outro indicador que também aparece na pesquisa realizada pelo DIEESE como constante nos acordos, presente em 35,8% dos documentos analisados, é o de conformidade que, ao ligar-se à qualidade do resultado do trabalho, pode também ser inserido no contexto geral dos indicadores de produtividade.

processo de reestruturação produtiva. Passaram a vigorar também em meio a fase denominada por Alves (2000) como de expansão do “toyotismo sistêmico”. O polo disseminador dos acordos de PLR, não por acaso, foi o da indústria automobilística instalada na região do ABC Paulista, laboratório de um conjunto de medidas de flexibilização do trabalho e da produção.

Sobre estes acordos, é curioso perceber, apesar de firmados no contexto de uma prática de negociação que institui as chamadas contrapartidas, como os acordos que tratam especificamente de PLR ou PR passam longe delas. Se nos acordos por fábrica as empresas passaram a impor a ideia da contrapartida como forma de barganhar a retirada de direitos anteriormente adquiridos “em troca” de novos investimentos na planta produtiva, no caso dos acordos de remuneração flexível, a perspectiva se coloca ainda mais favorável à empresa. O cumprimento das metas estabelecidas, que implicam no aumento da intensidade do trabalho e da produtividade, não vem acompanhado de qualquer compromisso por parte das corporações sobre a melhora das condições de trabalho, tais como limites da jornada de trabalho, ritmo de produção ou outros instrumentos que preservem a saúde do trabalhador.

Os estudos de Pina e Stotz (2011) sobre os acordos firmados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com as montadoras da região entre 2001 e 2008, apontam que em alguns casos, como no dos acordos firmados no período com a Ford, são considerados indicadores relativos à Segurança do Trabalho. Contudo, a presença deste indicador, expresso por meio da apuração de um *Índice de Comportamento Seguro*, não deixa dúvida sobre a concepção de segurança em questão. Os problemas de segurança na fábrica, longe de estarem relacionados às condições gerais e específicas de desenvolvimento do trabalho, encontram-se vinculados à postura do trabalhador, individualizada, frente ao processo produtivo. Nesse contexto, o acidente, quando ocorre, é fruto de um comportamento inseguro.

1.10 Participação nos resultados nas plantas da GMB

Os acordos de PR firmados entre a General Motors e as representações sindicais de São Caetano do Sul e São José dos Campos não fogem à regra geral. Esta pesquisa, buscando a compreensão do impacto das estratégias de gestão flexível do trabalho e da produção entre os trabalhadores da General Motors, analisou 17 acordos coletivos firmados entre a empresa e as

respectivas representações sindicais, nos anos de 1996 a 2012. Estes acordos estipulam metas conjuntas para as duas plantas mencionadas.

As metas presentes nos acordos, agrupadas sob a rubrica de “Plano de Participação”, encontram-se distribuídas invariavelmente, ao longo dos anos analisados, entre metas de produção (peso 60%); qualidade (peso 30%) e absenteísmo (peso 10%). Os indicadores sobre cada uma delas variam de acordo para acordo (ver ANEXO 1), mas em todos eles podem ser consideradas como metas que convergem para o aumento da produtividade das plantas.

Em linhas gerais, nos acordos firmados com a GM, os prêmios, de igual valor para as plantas de São Caetano do Sul e São José dos Campos, são extensivos ao conjunto dos horistas e mensalistas (excluídos supervisores, gerentes e diretores). Abrangem também, com valor diferenciado (menor), os menores aprendizes.

Quando analisados com maior detalhe, chama a atenção algumas questões. A primeira é relativa à inserção, ainda na década de 1990, de cláusulas que buscam diminuir o rigor das metas de absenteísmo, o que indica ação da representação sindical no sentido de que se passe a abater do cálculo geral de faltas aquelas relacionadas a afastamentos médicos, previstas como direito na legislação trabalhista e em acordos coletivos. Também passa a constar nos acordos a partir de 1997 o pagamento integral da PR para trabalhadores afastados por doença, acidente e licença maternidade, desde que o referido afastamento seja reconhecido pelo departamento médico da empresa³⁶.

Contudo, apesar de o processo de negociação ter incorporado mecanismos que diminuem um pouco da pressão sobre os trabalhadores quanto às faltas, retirando do cálculo do indicador de absenteísmo, por exemplo, as faltas atestadas por médicos e reconhecidas pela empresa, esses indicadores não deixam de manter função disciplinadora da força de trabalho³⁷. Além de comporem o “plano de participação” desses acordos, o indicador de absenteísmo integra as planilhas de avaliação individual de desempenho.

³⁶ A cláusula de pagamento integral da PR para trabalhadores afastados por doença ou acidente de trabalho não vigora no acordo firmado entre a GM e a representação sindical metalúrgica de Gravataí/RS.

³⁷ Ainda em relação aos indicadores de absenteísmo presentes nos acordos firmados entre GM e representações sindicais de São José dos Campos e São Caetano do Sul, vale destacar que eles são maiores nos três primeiros acordos (1996-1998), com índices máximos de faltas nas plantas oscilando entre 3,5% a 2,75% ao ano. Entre os anos 1999 a 2009, os índices se estabilizam entre 2,50 a 2,60%, e voltam a um índice superior aos três pontos percentuais na década atual.

A produção tem, como verificado por esta pesquisa, figurado como meta principal dos acordos de PR, o que caminha no mesmo sentido do apurado por outras pesquisas realizadas com base em acordos coletivos desta natureza. Tal posição é, por certo, coerente com o objetivo de “incentivar a produtividade” prevista pela lei que regulamenta a remuneração flexível por meio de PLR.

No caso dos acordos firmados para as plantas produtivas da GM das localidades analisadas, tanto as metas de produção como o prêmio começam a figurar, já a partir de 1998, de forma variável. Os acordos estabelecem uma determinada meta de produção (100%) cujo cumprimento e prêmio podem variar, proporcionalmente, em uma escala que vai, a depender do acordo, do limite mínimo de 80% ao máximo de 132%³⁸.

Na planta da GM no sul do país, conforme o único acordo desta natureza a que esta pesquisa teve acesso, relativo ao ano de 2012, o escalonamento da meta de produção, que varia de 100 a 120%, incluiu o pagamento adicional de R\$75,00 para cada lote excedente de 800 carros a serem produzidos naquele ano, que ultrapassassem a meta máxima (120%). Em Gravataí/RS, conforme acordo mencionado, a meta poderia oscilar entre 208.000 a 225.005 unidades, uma variação de crescimento da produção, considerado o patamar de 100%, em torno de 8%. A variação, apesar de aparentemente pequena, precisa ser compreendida no marco de outras informações, entre elas a da quantidade de trabalhadores em atividade na localidade, muito inferior à existente nos outros dois complexos produtivos, tal como se pode observar na Tabela 4, a seguir.

TABELA 4 – Capacidade produtiva /Metas de Produção /Trabalhadores em unidades da GMB

Complexos Industriais	Capacidade prod. máx. veículos/ano (três turnos)	Metas de produção		Prêmio		Nº de trab. (dez/2012)
		Mínima	Máxima	Mínimo	Máximo	
Gravataí	380 mil / ano	208.000	225.000	6.363,64	6.738,64	3.280
S. José dos Campos	180 mil / ano*	385.000	410.000	11.041,15	14.560,90	7.216
S. Caetano do Sul	290 mil / ano					10.282 ³⁹
Total	850 mil /ano	593.000	635.000	-----		20.778

Fontes: Capacidade produtiva de Gravataí e São Caetano do Sul: GMB (2013). São José dos Campos: o número é uma aproximação obtida a partir de dados publicados em diferentes reportagens da imprensa. Número de trabalhadores nas plantas obtido por meio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

³⁸ A partir de 2010 o limite máximo, antes de 120%, passa a figurar como 132%.

³⁹ Em relação à planta de São Caetano, para efeito de comparação com o número de trabalhadores das demais plantas produtivas, deve-se considerar que a maior parte dos cargos de direção e gerência da GMB está lotada nesta unidade. Funciona também na localidade o Centro Tecnológico, que agrupa cerca de 1500 engenheiros e trabalhadores de áreas afins.

Segundo um dos dirigentes sindicais de São José dos Campos, apesar de constarem nos acordos, os patamares máximos de produção expressam metas na maioria das vezes inatingíveis. Entretanto, a presença das escalas de metas variáveis nos acordos sugere algumas reflexões. Uma delas diz respeito à necessidade de se avaliar se sua simples presença, atrelada ao aumento dos prêmios, funcionaria ou não como elemento desencadeador de maior engajamento de parcela dos trabalhadores no processo produtivo, ampliando a tendência de adesão às horas extras (ou banco de horas, como no caso da planta de São Caetano e Gravataí) em busca de maiores índices de produtividade e, conseqüentemente, de valores mais altos de participação nos resultados.

Essa relação, entre alcance de metas e trabalho extraordinário, seja por meio de horas extras ou banco de horas, pode ser claramente percebida no acordo firmado em 2005 entre a GM e as representações sindicais de SJC e SCS, no qual consta da redação da cláusula segunda o seguinte texto:

Para empregados horistas e mensalistas ligados à operação da fábrica, será pago prêmio adicional de R\$43,00 (quarenta e três reais) por lotes de 1.290 veículos produzidos aos sábados, nas plantas de São Caetano do Sul e São José dos Campos, durante o ano de 2005. Este valor só será pago na produção acima de 345.000 e limitado a 371.000 veículos. Para os aprendizes, este valor corresponderá a R\$10,75 (dez reais e setenta e cinco centavos) por lote.

Observa-se neste acordo em particular que, além do estabelecimento da meta variável, crescente, um elemento novo é inserido: metas e remunerações específicas para trabalhos aos sábados, estendidas inclusive para os menores aprendizes. Ao propor tal medida, a empresa indica claramente estar trabalhando no limite de sua capacidade produtiva regular, mas optando por resolver o problema por meio da ampliação do recurso das horas extraordinárias. Se considerada a diferença entre a meta de 100%, suas 345 mil unidades correspondentes, e a meta ampliada, com mais 26 mil unidades a serem produzidas aos sábados (1.290 veículos por sábado), conclui-se que seriam necessários pelo menos 20 sábados trabalhados entre as duas plantas para que a meta pudesse efetivamente ser atingida.

Em relação às cláusulas de qualidade, tal como os acordos analisados pelo DIEESE (2006) e pelos estudos desenvolvidos por Pina e Stotz (2011), estas, apesar de apresentadas separadamente, podem ser inseridas no contexto das medidas que visam ampliação da

produtividade. No caso dos acordos da General Motors, plantas de São Caetano do Sul e São José dos Campos, constam indicadores internos e externos de mensuração de qualidade. Internamente a empresa busca, por meio de auditorias diárias (GCA – Global Customer Audit), conforme Reis (2004), identificar características ou processos discrepantes com os padrões estabelecidos. Já os indicadores externos encontram-se baseados nas reclamações, formalmente registradas e consideradas precedentes, encaminhadas por compradores durante os dois primeiros meses de uso do veículo.

Para além da instituição da remuneração flexível, componente importante no processo de precarização do trabalho, a gestão por metas articula um conjunto de procedimentos voltados para o aumento da intensificação e produtividade do trabalho, constituindo-se, dessa forma, em mais uma ferramenta voltada à eliminação de trabalho vivo do processo produtivo. Essa situação, visível nas plantas da General Motors, não constitui particularidade das condições de trabalho nesta corporação. Segundo Pina e Stotz (2011):

As metas e os indicadores (volume de produção, qualidade e características comportamentais) escolhidos nos acordos fornecem elementos para estabelecer a relação entre PLR e intensidade do trabalho. O alcance da meta “Volume de Produção” acontece simultaneamente à redução absoluta do número de trabalhadores na VW: de 23.500 trabalhadores, em 1997, para menos de 13.000, em 2008, e à redução relativa dos efetivos na MBB: se o total de empregados aumentou de 10.500, em 2000, para pouco mais de 12.000 trabalhadores, em 2008 (crescimento de quase 15%), a produção de ônibus e caminhões, no mesmo período, cresceu de 36.000 unidades para mais de 68.000 unidades (expansão de 87%). (p. 167, parênteses dos autores)

A gestão por metas estabelece também, entre os trabalhadores, um ambiente de competição e vigilância. Atingir a meta converte-se em uma responsabilidade individualizada que só se viabiliza plenamente se todos assim a conceberem. Tal gestão viabiliza a “descentralização das coerções e das responsabilidades” (LINHART, 2000, p. 34).

Essa forma de gerir o trabalho aprofunda, dessa maneira, o envolvimento e engajamento dos trabalhadores para com os objetivos da corporação, enfraquecendo as relações tecidas com base nos laços de solidariedade e coletividade entre os trabalhadores. Coloca em questão também a luta por melhores condições de trabalho, uma vez que a ampliação constante da intensidade do trabalho e da produtividade, característica comum entre as plantas do setor

automobilístico nas últimas décadas, choca-se diretamente, conforme será abordado no capítulo 2, com medidas que possam garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

1.11 Avaliações por desempenho

A estratégia de gestão por metas e sua expressão nos acordos de PR ou PLR enseja em outro mecanismo bastante comum nos locais de trabalho desde as primeiras medidas de reestruturação: a avaliação por desempenho. Imbuída da mesma lógica das metas presentes nos acordos de PR/PLR, a avaliação de desempenho busca essencialmente a averiguação dos resultados mensuráveis alcançados ao final de um período previamente estabelecido.

Esses resultados encontram-se distantes de uma efetiva avaliação do trabalho em si, pois não consideram as condições de sua realização, os diferentes níveis de esforços empregados pelos sujeitos envolvidos, o desgaste físico e mental ocasionado pela execução da atividade. “Não há nenhuma correlação”, observa Dejours (2008), “entre, por um lado, o esforço, a habilidade, o *saber-fazer*, a engenhosidade do agente, e, por outro, o que é visível, o faturamento, o número de usuários recebidos e informados” (p. 68, grifos do autor), entre tantos outros instrumentos quantitativos de averiguação da produtividade do trabalho.

Vistas sob a perspectiva de estratégias de gestão voltadas para obtenção de alto desempenho e produtividade, as avaliações por desempenho funcionam como instrumentos sofisticados de pressão sobre o trabalhador e de controle de seu trabalho. Essa sofisticação consiste, por um lado, na sua onipresença. Apesar de geralmente acontecer em períodos determinados, como no caso da General Motors, que convoca seus trabalhadores para avaliação uma vez por ano, os processos avaliativos encontram-se presentes diariamente e no conjunto de procedimentos desenvolvidos ao longo de sua jornada de trabalho, independentemente de ser ou não percebida.

A avaliação auxilia, por outro lado, no processo crescente de descentralização da vigilância. Em ambientes marcados pela relação cliente-fornecedor (forma assumida pela organização do trabalho a partir da inserção das células, times de produção e/ou estações), pela constante condensação da jornada, e por uma intermitente pressão pela alta produtividade, a vigilância e o controle sobre trabalho disseminam-se entre os trabalhadores. A estrutura cliente-

fornecedor desencadeia uma interdependência tal no processo produtivo que a “falha” de um repercute na cadeia como um todo.

Os processos avaliativos colocam em movimento também outro mecanismo: transferem a responsabilidade pela “insuficiência dos resultados”, “inaptidão profissional” para o agente do trabalho, descolando-o das condições materiais de sua atividade.

É o indivíduo que está sozinho em face desta nova forma de dominação, e face às contradições que ele carrega. E ele procura assumir estas pressões, persuadido no fundo de si mesmo que são suas próprias insuficiências que tornam sua missão tão difícil e não as contradições inscritas na própria organização. (LINHART, 2000, p. 34)

O que se avalia, de fato, é a capacidade de adaptação do trabalhador ao conjunto de procedimentos de gestão aos quais ele se encontra submetido. Busca-se, conforme Dejours e Bégue (2010), “torná-lo comparável ao trabalho dos outros assalariados” (p. 44). A avaliação de desempenho é um instrumento, entre outros, de padronização de procedimentos e comportamentos. Liga-se dessa maneira aos princípios de qualidade total e melhorias contínuas, cujo objetivo é a promoção contínua de diminuição de custos de produção.

A General Motors realiza avaliações individuais anuais de seus trabalhadores. Conforme Alex Silva, membro da CIPA da GM em São José dos Campos,

Todo ano, na semana do aniversário do trabalhador, ele é chamado pela supervisão para fazer o PAD, que é o Plano de Análise de Desempenho. Ali tem uma série de avaliações, de assiduidade, de resposta à qualidade. Se o cara em um ano tem uma questão de produzir menos, produzindo defeito, isso tudo entra na avaliação. E aí é feita uma conversa do supervisor com o CT [Coordenador de Time] da pessoa. Ele é chamado na mesa. O supervisor passa tudo aquilo para ele: “você tá ruim nisso aqui, tá ruim naquilo ali” e dá para o trabalhador assinar⁴⁰.

A resposta à qualidade, elemento de avaliação apontado por Alex, consiste, segundo estudo realizado por Reis (2004) sobre a implantação do GMS na plataforma do modelo S-10, em São José dos Campos/SP, em indicadores que buscam mensurar a “eficiência do processo produtivo, associada às máquinas e à mão-de-obra”. O autor exemplifica:

(...) as paradas de linha por qualquer que seja o motivo, prejudicam os resultados finais. Sendo assim, os motivos das paradas e o tempo envolvido são acompanhados e registrados para se proceder a melhoria contínua. Outro item que é acompanhado por essa Categoria [Capacidade de Resposta] é a produtividade da mão de obra, que mede quantos carros cada homem produz por hora/mês. (p. 93).

⁴⁰ Entrevista realizada em 21/07/2013, Caraguatatuba/SP.

Outro cipeiro, da mesma planta da GM, assinala que quando a liderança e o supervisor realizam o processo de avaliação do trabalhador também são, conforme “Alemão”⁴¹, incluídos no Plano de Análise de Desempenho comentários sobre como o trabalhador se relaciona com o grupo na área. Compõe ainda o processo, o levantamento sobre se o trabalhador apresenta muitos atestados médicos, se falta ao trabalho. Este é um ponto, na perspectiva de Alemão, que permite que a chefia possa avaliar o trabalhador a partir de critérios subjetivos, fazendo com que o processo avaliativo se converta, não raramente, em instrumento de perseguição.

A GM realiza também a avaliação do time. Essa avaliação é apresentada em um quadro afixado no setor, no qual os resultados são apresentados por meio de bolas de cores diferenciadas ao lado de cada time. *“Tem uma bolinha verde, tá bom. O amarelo [significa que] tem que melhorar. E tem o vermelho... Bem visível. E aí você vai ver lá porque o quadro está vermelho. Aí você individualiza. ‘O time tá todo penalizado por sua culpa!’”*, comenta Alex.

Alex assinala ainda como esse tipo de avaliação tem um efeito forte sobre os trabalhadores lesionados (na linguagem corrente adotada pela empresa, “restritos”). Esses trabalhadores, em função de sua condição de saúde, acabam tendo rendimento inferior aos demais integrantes do time e, não raramente, precisam faltar ao trabalho. No contexto de um processo avaliativo no qual “cada um é convidado a trabalhar mais depressa, a suprimir os tempos ‘perdidos’, a justificar qualquer atraso e contratempo”, tal como salienta Gaulejac (2007, p. 195), sobretudo para os trabalhadores lesionados, o processo avaliativo assume plenamente uma natureza perversa, conforme será abordado no capítulo 3.

A avaliação por desempenho ilumina a natureza embrutecedora do trabalho sob a vigência do regime de acumulação flexível. Traz à tona confronto direto entre o discurso gerencial humanizador, de valorização individual, e a lógica concorrencial e de enxugamento que move as relações de trabalho.

Os corpos dos trabalhadores, cada vez mais adoecidos, talvez sejam a expressão máxima da violência imposta tanto pela aceleração do ritmo de trabalho como pela pressão constante para o aumento da produtividade.

⁴¹ Entrevista realizada em 21/07/2013, Caraguatatuba/SP.

Capítulo 2 – Trabalho e Adoecimento

Em 1995, quando a General Motors completou 70 anos de atividade no Brasil, a corporação lançou um livro comemorativo no qual apresentou, sob sua perspectiva, a trajetória de sua inserção no país. Em meio às informações sobre lançamentos de modelos de carros, inaugurações de plantas, recordes de produção, uma nota, na margem direita da página 81, chamava a atenção. Dizia a nota: “Em 1956, os responsáveis pela CIPA⁴² da GMB receberam do Ministério do Trabalho a Medalha de Mérito da Segurança do Trabalho. A fábrica batera um de seus mais importantes recordes: 168 dias úteis sem acidentes”.

Deixadas de lado as reflexões sobre o conteúdo ideológico da premiação, ocorrida no contexto do fortalecimento do projeto de industrialização e da então recente posse de Juscelino Kubistchek para a presidência do Brasil, e consideradas as possíveis dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores no registro de acidentes de trabalho naquela década, a nota se destaca pela impossibilidade, mantidas as atuais condições de trabalho praticadas no interior das plantas automobilísticas, de recordes bem inferiores a esse voltarem a acontecer.

Na contramão do velho discurso que associa a modernização das empresas e de seus processos produtivos a melhorias nas condições de trabalho, as estatísticas gerais das décadas posteriores à nota comemorativa da GM não deixam dúvida sobre a crescente deterioração das relações no ambiente de trabalho que tem como uma de suas manifestações a ampliação das ocorrências de acidentes e doenças relacionadas à atividade laboral. A GM não é exceção à regra.

Esta tendência, tal como abordado no capítulo anterior, assume contornos particulares a partir da década de 1980. É desencadeada, por um lado, pelo contato e manejo, por parte dos trabalhadores, de novos produtos químicos e biológicos; por outro, com crescimento acelerado, pelo aumento do ritmo e da intensidade do trabalho, fruto do avanço dos processos de reorganização do trabalho e da produção.

Quando o foco volta-se para a General Motors e, em especial, para uma de suas plantas instaladas no Brasil, a situação encontrada não é diferente. Chama a atenção, na planta de São José dos Campos, a quantidade de registros de Comunicações de Acidentes de Trabalho

⁴² Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

(CAT) abertos nos últimos anos envolvendo tanto ocorrências relativas a acidentes típicos como aquelas relacionadas ao desenvolvimento de doenças do trabalho. Quando o foco é ampliado, pode-se perceber que apontam para o mesmo sentido os processos judiciais em curso envolvendo a temática das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores nas três plantas produtivas mais antigas da corporação instaladas no Brasil (São Caetano do Sul, São José dos Campos e Gravataí)⁴³.

Neste capítulo pretende-se apresentar um panorama e a análise dos acidentes típicos ocorridos na planta de São José dos Campos entre os anos de 2011 e 2012, assim como, tomando por base o mesmo período, daqueles classificados como doenças do trabalho.

Esse panorama, inicialmente composto a partir de pesquisa documental, pôde ser ampliado e melhor compreendido pelo uso do recurso das entrevistas focalizadas, realizadas com um total de 17 trabalhadores da GM, com vínculos tanto na planta de São José dos Campos como na situada no ABC paulista. Outro recurso importante para a construção e análise dos dados obtidos pela pesquisa documental foi o do estudo da produção bibliográfica, legislação e protocolos do Ministério da Saúde concernentes ao tema.

2.1 A construção do panorama das condições de trabalho e saúde na GM / planta SJC

2.1.1 O uso das CAT

Parte fundamental da pesquisa documental desta tese teve como fonte as CAT emitidas pela empresa e pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos no período delimitado pelos anos de 2011 e 2012, todas relativas à fábrica de São José dos Campos. O acesso a esses documentos foi viabilizado pela direção do Sindicato, filiado à CSP-Conlutas. No caso específico de São Caetano do Sul, o mesmo procedimento não foi possível, uma vez que a direção sindical da localidade, filiada à Força Sindical, não respondeu positivamente a nenhuma tentativa de contato para conversar sobre a pesquisa.

Para esta investigação foram consideradas 1.517 CAT, sendo 579 emitidas pela empresa e 938 pela entidade sindical dos metalúrgicos de São José dos Campos, conforme

⁴³ Em 27/02/2013 a GM inaugurou em Joinville/SC uma nova fábrica. Nessa instalação são produzidos motores 1.0 e 1.4 e cabeçotes de alumínio.

distribuição exposta na Tabela 5, a seguir. É importante mencionar que este número não corresponde necessariamente ao total de CAT sobre ocorrências na General Motors no período delimitado, já que órgãos como o Centro de Referência Especializada em Saúde Ocupacional (CRESO), por exemplo, também têm poder legal de emitir esse tipo de documentação. Entretanto, a quantidade de CAT emitidas pela entidade sindical, somadas àquelas emitidas pela empresa, sugere que sejam essas as duas fontes fundamentais de acesso a esses documentos.

Tabela 5 – Total de CAT emitidas pela GM e Sindmetal SJC (2011/2012)

	CAT/ GM	CAT/ Sindicato
2011	351	379
2012	228	559
Subtotal	579	938
Total	1.517	

Fonte: Arquivo Sindmetal SJC.

Cabe destacar que o uso das CAT como fonte de estudo das condições de saúde e segurança dos trabalhadores no exercício de suas atividades profissionais guarda uma série de limitações, entre elas, a incidência da subnotificação dos acidentes, assim como a impossibilidade de identificação por meio destes documentos do contexto no qual se desenvolvem os acidentes e seu impacto em relação aos demais trabalhadores. Entretanto, estes documentos acabam assumindo significativa relevância em estudos sobre essa temática na medida em que se constituem como uma das poucas fontes documentais públicas que permitem a construção do quadro dessas ocorrências nos locais de trabalho. Por essa razão, apesar das limitações, seu uso constitui em prática validada por diversas pesquisas acadêmicas, órgãos públicos brasileiros, assim como pela OIT.

No caso específico do estudo ora apresentado, a utilização dessas fontes é importante na constituição desse quadro porque apesar de se considerar a ocorrência de subnotificação por parte da empresa, particularmente no que se refere às doenças do trabalho, os dados expressam um grupo delimitado de trabalhadores, todos com vínculo empregatício com uma planta específica da corporação em estudo.

As doenças profissionais e do trabalho inserem-se no contexto do que se denomina nos documentos oficiais como *acidentes de trabalho*, caracterizado pelo Ministério da Saúde como:

evento súbito ocorrido no exercício de atividade laboral, independente da situação empregatícia e previdenciária do trabalhador acidentado, e que acarreta dano à saúde, potencial ou imediato, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa, direta ou indiretamente (concausa) a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 2006, p. 11)

Os acidentes de trabalho encontram-se tipificados em três modalidades: acidentes típicos, doenças e acidentes de trajeto. Os acidentes típicos são aqueles que ocorrem durante da jornada de trabalho, fatais ou não, geralmente causadores de lesões e ferimentos no corpo, fraturas, mutilações, entre outros, ocasionados por episódios claramente delimitadas no espaço e no tempo, mesmo que com desdobramentos posteriores. Já os acidentes de trajeto são resultado de ocorrências situadas no tempo de deslocamento do trabalhador entre sua casa e local de trabalho e vice-versa.

Estes dois tipos de acidentes (típicos e de trajeto), em que pese a existência de subnotificação, conforme sugerem os trabalhadores entrevistados e a análise das CAT abertas pela entidade sindical, são os que comumente constam nas CAT emitidas pela empresa. As demais ocorrências, tipificadas como *doença*, são resultantes da exposição do trabalhador a condições de trabalho inadequadas à sua saúde e que têm como desdobramento o adoecimento físico e ou mental. Este último tipo de ocorrência, apesar de em crescimento, conforme a OIT e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS) brasileiro, é a que mais é atingida pela subnotificação.

As *doenças* podem ainda ser consideradas como de natureza *profissional* ou *do trabalho*. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 20, incisos I e II, estabelece a distinção entre as duas modalidades. Conforme a legislação, a doença profissional é aquela “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”. Já a doença do trabalho é aquela “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”. A análise dos documentos sobre as ocorrências classificadas como tipo 2, *doenças*, na planta da GM de São José dos Campos, aproximam-se, ao ver desta pesquisa, da definição de *doenças do trabalho*.

Como se poderá verificar adiante, no subitem 2.3 desta pesquisa, no caso de abertura de CAT por *doenças do trabalho*, a empresa simplesmente não tem por conduta fazê-lo. Esta lacuna é em parte suprida pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos que, fazendo uso de suas atribuições legais e por iniciativa política de seu corpo dirigente, possui um departamento destinado ao atendimento de trabalhadores com queixas relativas à saúde e à segurança do trabalho e que, quando necessário, também emite as CAT.

Essa postura da entidade sindical metalúrgica de São José dos Campos tem se configurado como de grande importância para os trabalhadores da base, pois diante da negativa da empresa em emitir CAT relativas às *doenças*, tal como expressou o período analisado por esta pesquisa, essa se constitui como uma das poucas vias para que o trabalhador desencadeie o processo de reconhecimento de sua condição de saúde e do nexos desta com as condições de desenvolvimento de sua atividade no interior da empresa.

A CAT, nesse sentido, é parte importante da documentação necessária para que o trabalhador possa, após uma longa batalha, na maior parte das vezes judicial, ver seus direitos reconhecidos e fazer jus aos benefícios legais, temporários ou permanentes, relacionados à sua condição de saúde.

2.1.2 Outras fontes de pesquisa

Buscando o desenvolvimento contextualizado da análise dos dados obtidos por meio da tabulação das CAT, foram também lidas e sistematizadas todas as matérias publicadas pelo Jornal do Metalúrgico, órgão de imprensa da entidade representativa dos trabalhadores em São José dos Campos, entre os anos 2008 a 2012.

A escolha de um período mais longo que aquele escolhido para levantamento e análise dos CAT diz respeito ao fato de 2008, fruto da crise que atravessou a GM mundial, ser um dos marcos no aumento, conforme indicaram os trabalhadores entrevistados, de intensificação do trabalho no interior da planta de São José dos Campos. A empresa desenvolve ainda, a partir desse período, uma persistente política de demissões e desligamentos por meio de Planos de Demissão Voluntária (PDV) não acompanhada, entretanto, de queda, na mesma proporção, da produtividade da planta.

A intensidade e o ritmo de produção, assim como seus efeitos nos indicadores de acidentes e adoecimento passam a ser, nesse período, objeto regular de denúncia do Sindicato. O acompanhamento dessas denúncias auxiliou, juntamente com os dados extraídos das CAT, na elaboração das entrevistas realizadas com trabalhadores tanto da planta de São José dos Campos como da localizada em São Caetano do Sul.

Outros documentos considerados para efeito de compreensão dos processos de adoecimento relacionados ao trabalho nas plantas da General Motors foram as peças processuais de inquéritos em andamento no MPT ou na Justiça do Trabalho, conforme mencionado na apresentação desta pesquisa.

No caso específico da planta localizada em São Caetano do Sul, o levantamento das informações teve como fonte os depoimentos de diretores do sindicato dos metalúrgicos local ligados à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). Esses diretores, apesar de manterem seus mandatos sindicais, atuam como oposição à maioria da diretoria do Sindicato, filiado à Força Sindical. Também como indicado anteriormente, em São Caetano do Sul foram realizadas entrevistas com trabalhadores da base, funcionários da GM local.

Os depoimentos dos trabalhadores de São Caetano do Sul foram utilizados ao longo deste capítulo nas situações em que se tenha identificado semelhanças entre as situações descritas em São José dos Campos com as informadas pelos trabalhadores da planta localizada no ABC paulista. A questão do suicídio de um dos trabalhadores da GM de São Caetano do Sul, será tratada no capítulo seguinte da tese juntamente com outros episódios que, apesar de sem o mesmo desfecho, aproximam e sugerem nexos entre adoecimento físico provocado por atividade laboral e quadros de depressão ou outros transtornos mentais desenvolvidos por parte dos trabalhadores.

2.2 Análise das CAT emitidas pela GM – SJC (2011-2012)

Em 2011, a General Motors emitiu, conforme relação e cópias enviadas à entidade sindical local, 351 CAT relacionadas a ocorrências na planta de São José dos Campos. No ano seguinte foram emitidas mais 228, perfazendo um total de 579 CAT emitidas pela empresa nesse período.

Buscando aproximar o máximo possível a documentação analisada das condições de trabalho presentes nas linhas de produção da empresa, foram excluídas da análise as CAT quantificadas e relacionadas na Tabela 6, a seguir.

Tabela 6 – CAT emitidas pela GM – exclusão / motivo (2011-2012)

Ano / Quantidade	Motivo
2011 (50)	13 Acidentes ocorridos em anos anteriores e sem repercussão de afastamentos em 2011.
	21 Relacionadas a Acidentes de Trajeto ocorridos em 2011.
	11 Iniciais que são acompanhadas de reaberturas (desconsideradas as iniciais somente para efeito de quantificação de ocorrências, a fim de evitar-se duplicidade de lançamento).
	5 Listadas em ofício enviado pela GM ao Sindicato, mas sem as cópias das CAT anexadas, o que impossibilitou inclusão e análise das informações.
2012 (33)	26 Relacionadas a Acidentes de Trajeto.
	7 Iniciais que são acompanhadas de reaberturas (desconsideradas as iniciais somente para efeito de quantificação de ocorrências, a fim de evitar-se duplicidade de lançamento).
Total	83

Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo Sindmetal SJC.

Sobre as CAT excluídas, um dado chama a atenção. Entre as onze CAT reabertas pela empresa em 2011, há um elemento em comum: na primeira CAT não consta indicação de afastamento do trabalhador. Na segunda, quando da reabertura, passa a constar. Este é o único dado que difere a primeira da segunda CAT de um mesmo trabalhador⁴⁴. No ano de 2012, o mesmo procedimento pode ser percebido em seis das sete CAT reabertas⁴⁵. A abordagem sobre esse tipo de procedimento será retomada adiante, quando o aspecto da gravidade dos acidentes for tratado. Realizadas as exclusões, passaram a ser objeto da análise detalhada desta pesquisa 496 CAT emitidas pela GM entre os anos de 2011 e 2012, conforme demonstra a Tabela 7.

Tabela 7 – CAT emitidas pela GM

Ano	Abertas	Analisadas
2011	351	301
2012	228	195
Totais	579	496

Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM /SJC. Arquivo Sindmetal SJC

⁴⁴ Tanto para 2011 como para 2012 foram consideradas para exclusão as CAT sem dias de afastamento.

⁴⁵ Essa situação converge em grande medida com as declarações dos trabalhadores, colhidas por meio das entrevistas, sobre a tendência da empresa em não conceder afastamentos. Vai também ao mesmo sentido do que pôde ser observado nas CAT submetidas à análise detalhada. Nestes documentos foi possível identificar-se 17 casos de fratura, por exemplo, sem que fosse considerado o afastamento do trabalho.

2.2.1 Quem são os trabalhadores acidentados no interior da fábrica?

Tomando como ponto de partida as 496 CAT emitidas pela GM entre 2011 e 2012, para efeito de obtenção do perfil de trabalhadores acidentados, foram excluídas aquelas com titulares em duplicidade, o que resultou em 461 CAT. Esta é, portanto, a base de dados para a construção desse perfil.

Estes documentos, se analisados na perspectiva de gênero, indicam que 96,66% dos acidentes típicos ocorridos na fábrica de São José dos Campos no período estudado envolveram trabalhadores do sexo masculino. Este índice, entretanto, longe de sugerir uma maior propensão dos homens a acidentes, tende a refletir o predomínio da força de trabalho masculina na planta como um todo (73,6%)⁴⁶ e, especificamente, sua presença ainda mais incisiva nas atividades diretamente ligadas à produção.

Quanto à escolaridade, consideradas as 461 CAT, é possível constatar-se que esses trabalhadores possuem, majoritariamente, ensino médio completo (85,90%). Apenas oito trabalhadores (1,73%) possuem curso superior completo. Entre os demais, 26 (5,64%) não completaram o ensino médio; 30 (6,50%) estudaram até o ensino fundamental; um declarou-se analfabeto.

No caso do universo estudado, a informação sobre a escolaridade dos trabalhadores reafirma a percepção de que não há uma relação necessária e direta, conforme sugeriam as pesquisas de décadas anteriores⁴⁷, entre baixa escolaridade e maior incidência de acidentes. O aumento da presença de trabalhadores com maior escolaridade no interior das plantas da indústria automobilística⁴⁸, situação da qual a GM não é exceção, não tem se expresso, necessariamente, na diminuição dos indicadores de acidentes.

⁴⁶ Conforme gráfico presente no *Perfil dos Trabalhadores Metalúrgicos de São José dos Campos e Região*, publicado pela entidade de classe local em julho de 2013, tendo como fonte a RAIS de 2011. O indicador diz respeito à presença masculina / feminina em empresas de fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias. Como há na região, até o momento há uma única empresa nessa classificação econômica, chega-se à conclusão deste ser o indicador da GM, planta local.

⁴⁷ O alerta sobre essa relação foi feito por Maria Maeno, médica e pesquisadora, em conversa informal realizada em 31/10/2013, quando tratamos sobre os dados da pesquisa em curso, na sede da FUNDACENTRO, instituição ligada ao Ministério do Trabalho e do Emprego.

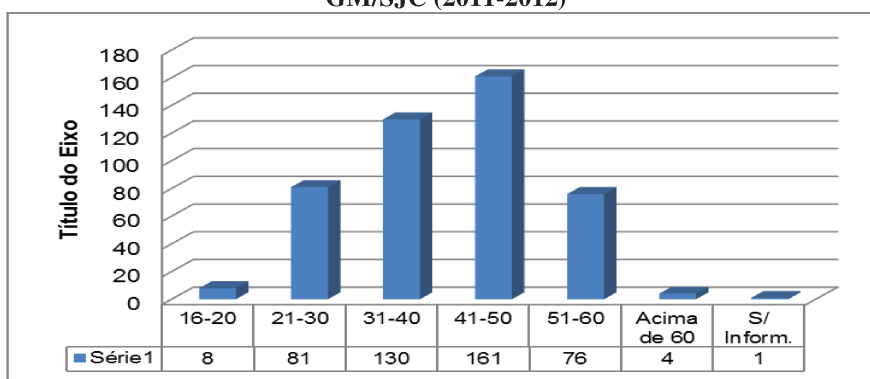
⁴⁸ Estudo publicado pelo DIEESE, em julho de 2011, sobre o perfil dos trabalhadores metalúrgicos do ABC, indicou que se em 1994 somente 12,1% dos trabalhadores da categoria possuíam ensino médio completo, em 2010 este mesmo indicador de escolaridade passou a agrupar 54,9% da categoria.

Os dados sobre a escolaridade dos trabalhadores que tiveram CAT emitida pela empresa (e pelo Sindicato) nos anos de 2011-2012 corroboram a tese que reafirma a relação entre os acidentes, o ambiente e as condições de trabalho propícias à sua ocorrência. O foco, neste contexto, desloca-se daquele que tende a responsabilizar o indivíduo pelo acidente, para o da identificação do ambiente e das condições nas quais o trabalho é desenvolvido como fatores relevantes no favorecimento das ocorrências.

Quando relacionados os dados de escolaridade com os de faixa etária, é possível identificar-se a tendência de concentração de menor escolaridade entre os trabalhadores mais velhos: 90,32% dos operários que possuem como escolaridade máxima o ensino fundamental têm mais de 45 anos. Vale ressaltar que esse grupo, com escolaridade máxima no ensino fundamental, é formado por apenas 31 operários.

A faixa etária predominante entre o grupo de trabalhadores analisados, vítimas de acidentes de trabalho entre 2011-12, é a que equivale aos 41 a 50 anos. Entretanto, os dados do Gráfico 1, a seguir, indicam a tendência crescente de acidentes entre os grupos imediatamente mais jovens.

Gráfico 1 – Idade dos trabalhadores envolvidos nos acidentes típicos: GM/SJC (2011-2012)



Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo Sindmetal SJC, 2011-2012.

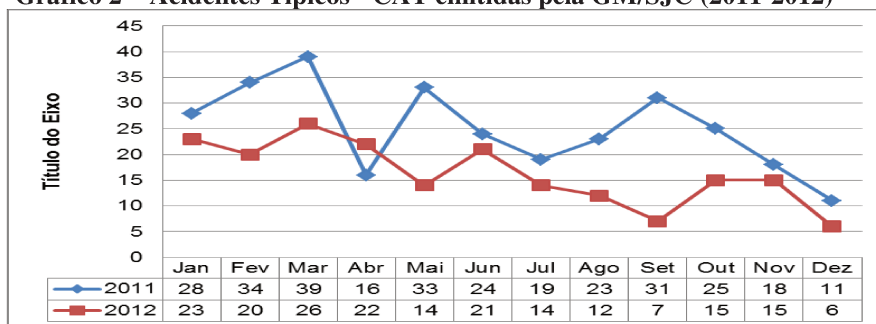
2.2.2 Frequência, gravidade e perfil dos acidentes típicos

Em 2012, a quantidade de CAT emitidas pela GM de São José dos Campos cai acentuadamente, tal como pode ser observado na Tabela 7 e no Gráfico 2. Tal queda, considerando-se que não foram observadas alterações na conduta da empresa quanto à emissão

das CAT, sugere claramente uma diminuição geral na quantidade de acidentes envolvendo os trabalhadores da planta de São José dos Campos. O movimento descendente no número de acidentes entre 2011 e 2012, entretanto, está longe de refletir melhoras nas condições de execução e segurança no trabalho. Um olhar mais atencioso para os processos que se desenvolvem no interior da planta em 2012 pressupõe a acentuação da precariedade das condições de trabalho e, conseqüentemente, o aumento do risco para os trabalhadores e da gravidade dos acidentes.

Para que tal situação possa ser observada, é importante a atenção para a média de acidentes no decorrer dos dois anos, assim como para os períodos mais curtos, semestrais. Se consideradas as 496 CAT emitidas pela empresa entre 2011 e 2012, ao longo dos dois anos ocorreram em média 20,66 acidentes típicos por mês. Separadas as ocorrências por ano, evidencia-se a maior frequência de acidentes no ano de 2011, com média de 25,08 ocorrências por mês, em contraposição a 2012, quando a média mensal no ano caiu para 16,25 acidentes. Entretanto, se a média mensal de acidentes em 2012 foi da ordem 16,25, os números assumem outro significado neste ano quando observados semestralmente. De janeiro a junho de 2012 a média foi de 21 acidentes; caindo, de julho a dezembro, para 11,5 acidentes, conforme demonstra o Gráfico 2, a seguir.

Gráfico 2 – Acidentes Típicos - CAT emitidas pela GM/SJC (2011-2012)



Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo Sindimetal SJC, 2011- 2012.

Essa queda no número de acidentes durante o segundo semestre de 2012, se por um lado acompanha a tendência geral de queda também registrada no mesmo período de 2011, por outro, coincide, em 2012, com a diminuição da produção e o início do processo de desativação efetiva de um dos setores numericamente importante da planta de São José dos Campos, o de Montagem de Veículos Automotores (MVA). Como parte desse processo, a empresa colocou, a

partir de agosto de 2012, 940 trabalhadores da planta em *Lay Off*⁴⁹, situação que perdurou até março do ano seguinte⁵⁰. Na sequência, em outubro do mesmo ano, a GM abriu um Programa de Demissão Voluntária (PDV). Essa situação particularizada da planta no segundo semestre de 2012 explica em grande medida a queda acentuada no número de acidentes, já que a planta passou a operar com cerca de 1.600 trabalhadores a menos que no primeiro semestre⁵¹ e em um ritmo de produção menor que o habitual.

Vale ressaltar que o clima de tensão no interior da planta, fruto da política de demissões levada adiante pela empresa, está presente claramente desde 2011, mas acentua-se no ano seguinte. O quadro de homologações realizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos indica que, enquanto em 2010 foram realizadas 213 homologações, em 2011 o número subiu para 873. Em 2012, entretanto, outros 1.105 trabalhadores foram desligados da planta de São José dos Campos, sendo que 660 deles já no primeiro semestre.

A maior parte das demissões de 2012 ocorreu por meio do PDV (301 trabalhadores no primeiro semestre e 244 no segundo⁵²). Outros 311 trabalhadores foram demitidos diretamente pela GM. A empresa também demitiu 226 trabalhadores aposentados. A Tabela 8, a seguir, fornecido pela entidade sindical e construído com base no controle de homologações realizadas na sede do Sindicato, demonstra como o processo se estende ao longo de 2012.

Tabela 8 – Quadro de homologações da GM realizadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de SJC / 2012

2012	Aposentados	Pedido	Aprendiz*	Demissão	Falecimento	PDV	Total
1º Sem.	36	6	4	311	2	301	660
2º Sem.	190	2	9	0	0	244	445
Subtotal	226	8	13	311	2	545	1.105
* Fim de contrato.							

Fonte: Sindmetal SJC, 2012.

⁴⁹ Suspensão do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 476-A da CLT.

⁵⁰ Em março de 2013 os trabalhadores, após um longo processo de mobilização, foram demitidos.

⁵¹ A quantificação de 1.600 trabalhadores a menos no segundo semestre foi obtida somando-se os 660 trabalhadores demitidos no primeiro semestre de 2012 aos 940 postos em sistema de *Lay Off*. Vale acrescentar que este número é relativo somente às homologações realizadas pelo Sindicato. Dessa forma, demissões de trabalhadores com menos de 12 meses de contrato, caso tenham ocorrido, não entram neste cálculo. Outra informação importante diz respeito ao fato de que entre o total de demissões, somente sete são de trabalhadores do setor administrativo.

⁵² Entre os 244 trabalhadores que aderiram ao PDV no segundo semestre de 2012 está parte dos que foram colocados em sistema de *Lay Off*.

2.2.3 Ambiente tenso e incidência de acidentes

Conforme Alex Gomes⁵³, membro eleito da CIPA, nos últimos anos os trabalhadores da planta da GM de São José dos Campos vivem submetidos a um clima tensão, que se expressa, entre outros fatores, no medo da demissão. Esse ambiente tenso, segundo Gomes, contribui para o aumento de acidentes.

Esse aumento dessa pressão interna na fábrica, o trabalhador com medo de ser mandado embora, ele trabalha o tempo todo com esse pavor na cabeça, que é um clima de terror. A gente vive um clima constante de terror. Depois de 2011 só se agravou. O cara entra todo dia na fábrica achando que vai ser demitido. Isso tira a atenção dele na hora de fazer o trabalho, aumenta a incidência, isso gera um risco maior de acidente.

Os dados sobre as demissões, a intencionalidade da empresa em desativar um importante setor da fábrica, assim como o relato do trabalhador membro da CIPA, iluminam a compreensão do que é aparentemente um paradoxo: a razão inversa entre quantidade de acidentes e dias de afastamento do trabalho entre 2011 e 2012, conforme se pode observar na Tabela 9, a seguir.

Tabela 9 – Relação entre número de acidentes e dias de afastamento – GM SJC			
2011		2012	
Nº de Acidentes Típicos	Total de dias de afastamento	Nº de Acidentes Típicos	Total de dias de afastamento
301	346 dias	195	706 dias

Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo do Sindmetal SJC, 2011-2012.

A primeira consideração a ser feita diz respeito ao fato que se do ponto de vista quantitativo há queda do número de acidentes típicos de 2011 para 2012, a análise mais atenta das ocorrências deste último ano, quando comparada à do ano anterior, sugere a acentuação da gravidade das ocorrências.

O indício sobre a maior gravidade dos acidentes se expressa no aumento abrupto, em 2012, dos dias de afastamento do trabalho. A verificação mais detalhada das ocorrências, a partir dos critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde, confirma essa hipótese.

Conforme o Protocolo sobre *Notificação de acidentes do trabalho fatais, graves e com crianças e adolescentes*, publicado pelo Ministério da Saúde, em 2006, é considerado “Acidente de trabalho grave (...) aquele que acarreta mutilação física ou funcional, e que leva à

⁵³ Entrevista realizada em 21/07/2013, em Caraguatatuba/SP.

lesão cuja natureza implique em comprometimento extremamente sério, preocupante, que pode ter consequências nefastas ou fatais”. (BRASIL, 2006, p. 15)

Nesse mesmo documento, visando “evitar interpretações subjetivas díspares”, são considerados acidentes graves aqueles em que se encontre presente “pelo menos um” de uma série de 13 “critérios objetivos”, entre os quais: “necessidade de tratamento em regime de internação hospitalar”; “incapacidade para as ocupações habituais, por mais de 30 dias”; “incapacidade permanente para o trabalho”; “debilidade permanente de membro, sentido ou função”; “fraturas, amputações de tecido ósseo, luxações ou queimaduras graves” (idem, p. 16).

O Protocolo acrescenta ainda a necessidade de considerar-se “o número de vítimas real ou potencial do acidente” (idem, p. 13). Entretanto, pelas razões já expostas, as CAT fornecem elementos limitados para a compreensão dos processos que desencadeiam os acidentes. Dessa forma, essa limitação dificulta a compreensão, entre outros aspectos, da potencialidade das ocorrências. Santos *et al.* (1990), salienta que:

uma questão que se coloca neste ponto é sobre o risco potencial que envolveu o acidente. Saber, por exemplo, se um ferimento leve poderia ter sido muito mais grave ou mesmo fatal. Sobre alguns tipos pode-se especular acerca desta potencialidade de gravidade, como nos casos de acidentes envolvendo prensas. Em relação a outros, entretanto, é impossível inferências seguras, como naqueles em que a causa está enquadrada como colisões com objetos presentes no ambiente de trabalho. Somente uma investigação detalhada desses acidentes poderia esclarecer este ponto (p. 290-291).

Foi partindo desses parâmetros, além de outras informações presentes nas CAT, que esta pesquisa analisou e estabeleceu comparações entre os acidentes típicos de 2011 e 2012 buscando identificar os tipos de ocorrências e seu grau de gravidade.

A primeira relação que pode ser estabelecida, considerando o “regime de tratamento”, diz respeito à necessidade ou não de afastamento gerada pelo acidente, assim como o tempo de afastamento. Se comparados os números de 2011 e 2012, neste último, os dias de afastamento do trabalho, conforme já indicado anteriormente, dobram em relação ao apurado no ano anterior na razão inversa da quantidade de acidentes.

Cabe salientar que os 706 dias de afastamento do ano de 2012 envolvem 18 acidentes. Deste total, seis deles concentram afastamentos de até 15 dias que totalizam 66 dias de ausência ao trabalho. Outros 12 casos envolveram afastamentos a partir de 30 dias e somam 640 dias de ausência dos trabalhadores na fábrica.

O verificado no ano anterior, entretanto, indica um número maior de acidentes, porém de gravidade menor. Dos 27 casos que geraram afastamento, somente três deles se desdobram em afastamentos com 30 dias ou mais. Estes, por sua vez, concentraram 150 dias do total de afastamentos em 2011. Outros 24 acidentes concentraram os demais dias de afastamento, todos até 15 dias de ausência ao trabalho.

As informações extraídas das CAT sugerem ainda que este quadro de afastamentos está longe de corresponder de fato às necessidades reais geradas pelos acidentes. Pelas razões que serão expostas adiante, as empresas, e a GM não é exceção, evitam não somente a abertura de CAT, como também, quando as abrem, a indicação de afastamento. Há, por exemplo, no conjunto de CAT analisado (2011-2012) pelo menos 17 acidentes cujo diagnóstico é de fratura de ossos⁵⁴, geralmente nos dedos. Essas ocorrências, que segundo os critérios do Ministério da Saúde se enquadram na categoria de acidente grave, não se desdobraram em indicação na CAT de qualquer dia de afastamento para o trabalhador.

Há ainda, no primeiro semestre de 2012, um acidente fatal. Em março daquele ano o operário Antônio Teodoro Pereira Filho, de 59 anos, com 32 anos de serviços prestados à GM, perdeu a vida trabalhando no setor de Estamparia. O operário, conforme relato do cipeiro Eduardo Pinto de Toledo⁵⁵, o “Alemão”, morreu prensado. O CID anotado em sua CAT foi o T04.8, referente a “traumatismos por esmagamento envolvendo outras combinações de regiões do corpo”.

Segundo “Alemão”:

O trabalhador estava sozinho manipulando um controle remoto [que fazia vir] aquelas bobinas que pesam mais de mil toneladas. Veio na ponte rolante. Ele estava operando a ponte rolante através do controle remoto e sozinho. Não tinha nem espaço físico para ele. (...) Não sei qual movimento ele foi fazer, veio a bobina a prensá-lo. Morreu na hora. (...) A perda de um trabalhador. Motivo? Mão de obra. Porque na verdade tinha que ter mais pessoas ajudando ele. Porque ele estava com um controle remoto aqui [o entrevistado mostra com as mãos], manipulando. Ele tinha que pegar um cabo de aço, passar por volta da bobina, da pinça que pega a bobina. Ele tinha que passar o cabo de aço e ao mesmo tempo manipular o controle? Tá errado. (...) Deveriam ter colocado mais duas pessoas com ele, uma de cada lado para colocar o cabo.

⁵⁴ 13 casos em 2011 e quatro em 2012 cujos CID indicados na CAT são: S52.1 – Fratura de extremidade superior do radio; S62.5 – Fratura de polegar; S62.6 – Fratura de outros dedos.

⁵⁵ Entrevista realizada em 21/07/2013, em Caraguatatuba/SP.

Alex Gomes⁵⁶, o “Cabelo”, também cipeiro na planta de São José dos Campos, ao referir-se ao caso salientou que:

Tem um agravante neste caso. O agravante é que o acidente aconteceu num sábado, onde a empresa quer produzir mais, mas não contrata pessoas suficientes para trabalhar. Hora extra. Tinha até um outro trabalhando com ele, só que o cara precisou sair. E aí, quem ficou no lugar dele? Ele ficou sozinho, foi operar a ponte rolante sozinho. Morreu esmagado.

O acidente fatal envolvendo o operário Antônio Teodoro chama a atenção para pelo menos duas questões: a) a diminuição de trabalhadores para execução das atividades, ampliando não somente os riscos de acidente, mas também a intensidade do trabalho (questão a ser abordada adiante, quando apresentados os dados sobre as CAT relativas às doenças profissionais); b) a incidência de acidentes em períodos de trabalho extraordinário.

No que diz respeito aos acidentes em períodos de horas extras, a Tabela 10 e os Gráficos 3 e 4, a seguir, permitem observar que 22,92% dos acidentes em 2011 e 13,85% dos registrados em 2012 ocorreram em períodos de jornada extraordinária. O número superior de acidentes durante horas extras em 2011 é, por um lado, coerente com a maior atividade produtiva da planta neste ano e, conseqüentemente, maior pressão da empresa por atividades para além da jornada regular.

Tabela 10 – Acidentes típicos / horas trabalhadas GM SJC (2011 e 2012)

Jornada	Horas trabalhadas /Dias da semana	2011 / Ac. Típicos	2012 / Ac. Típicos
Jornada regular	0-4h (2ª a 6ª feira)	126	92
	4h01-8h (2ª a 6ª feira)	106	76
Jornada extraordinária	Mais de 8h (2ª a 6ª feira)	41	19
	Sábados	22	8
	Domingos e feriados	6	0
TOTAL		301	195

Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo do Sindmetal SJC, 2011-2012.

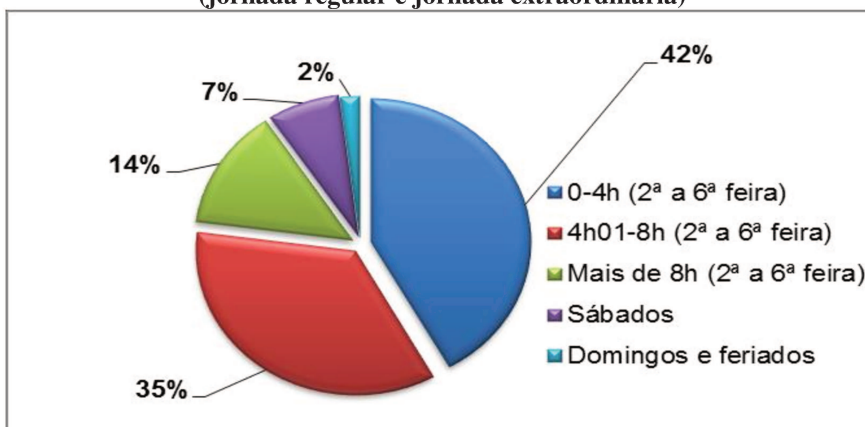
A relação entre acidentes e jornadas de trabalho extensas não é um fenômeno desconhecido, ao contrário. A luta pela limitação legal da jornada de trabalho remonta da Inglaterra da primeira metade do século XIX, resultando, desde então, em uma série de legislações de âmbito nacional e na aprovação, em 1919, da Convenção nº 1 da OIT, que

⁵⁶ Entrevista realizada em 21/07/2013, em Caraguatatuba/SP.

estabeleceu o limite de 48h semanais de trabalho, distribuídas em oito horas diárias. Essa limitação, por sua vez, fundamenta-se, entre outros aspectos, na necessidade de descanso e combate à fadiga gerada pelas longas jornadas de trabalho, condições estas que se não observadas, funcionam como fator adicional às causas dos acidentes de trabalho tanto de natureza típica, bem como aqueles relacionados às doenças do trabalho e/ou profissionais (SILVA, J., 2013).

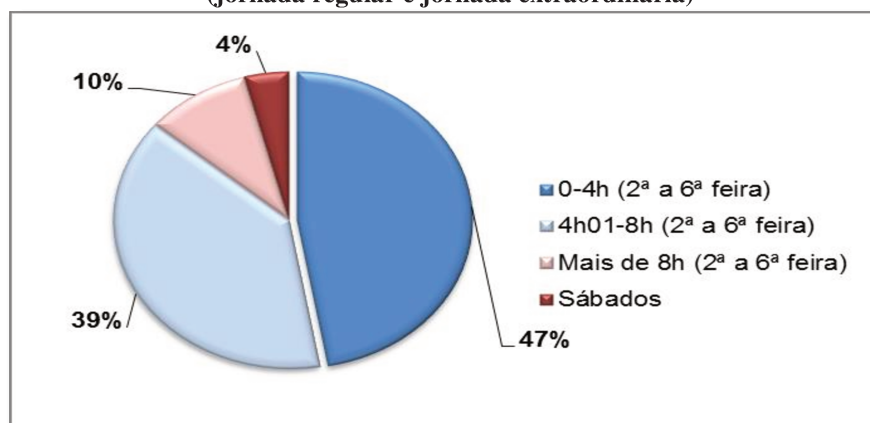
Um cálculo preciso sobre o impacto dos acidentes durante as jornadas extraordinárias na planta da GM de São José dos Campos precisaria considerar as ocorrências em relação ao número de trabalhadores em atividade no referido dia/período, uma vez que não necessariamente todos os setores e trabalhadores da fábrica fazem horas extras concomitantemente. Dessa maneira, os percentuais apresentados nos Gráficos 3 e 4, apesar de sinalizarem para a relação entre jornada extraordinária e acidentes, estão longe de retratar o impacto real dessas ocorrências durante as horas extras, assim como de expressarem sua relação com o processo de desenvolvimento de enfermidades profissionais e/ou do trabalho.

Gráfico 3 – Acidentes Típicos / horas trabalhadas: GM/SJC (2011)
(jornada regular e jornada extraordinária)



Fonte: CAT 2011 emitidas pela GM/SJC. Arquivo do Sindmetal SJC, 2011.

Gráfico 4 – Acidentes Típicos / horas trabalhadas: GM/SJC (2012)
(jornada regular e jornada extraordinária)



Fonte: CAT 2012 emitidas pela GM/SJC. Arquivo do Sindmetal SJC, 2012.

Apesar da parcialidade dos dados, o acompanhamento dos informativos do Sindicato no decorrer de 2011, ano em que a quantidade de acidentes durante jornada extraordinária é maior, sugere claramente que a planta funcionou naquele período em ritmo bastante acelerado e com quantidade de trabalhadores inferior à necessária.

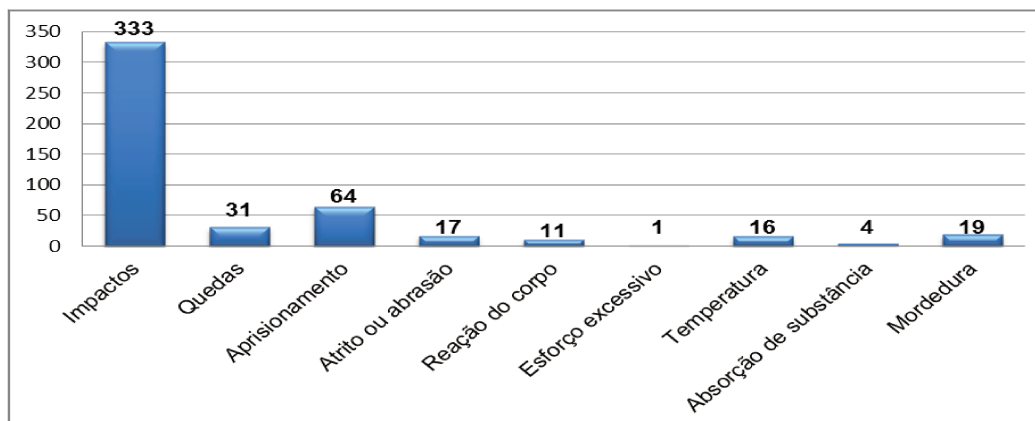
Em uma matéria publicada no Jornal do Metalúrgico, edição 948, de maio de 2011, a representação sindical de São José dos Campos afirma, ao saudar a abertura de novos postos de trabalho na planta, que “As novas vagas foram abertas após uma forte campanha do Sindicato e da CIPA e representam uma importante vitória para a categoria, que tem sido penalizada com um alto ritmo de produção e carga de trabalho”. Na mesma edição do jornal, uma nota, denuncia o ritmo de produção existente na planta:

Na área de transmissões da Powertrain, na GM, a peãozada não aguenta mais. Os CTs⁵⁷ e os Supervisores querem que o peão faça o trabalho de 2 ou 3. A falta de respeito é tão grande que um operador chega a ficar em 5 máquinas! Tá na hora de contratar mais para não sobrecarregar! (JM, 2011, p. 4)

Se o ritmo de produção, por um lado, pode estar na raiz de parte dos acidentes ocorridos nos dois anos analisados, o sucateamento crescente da planta, acentuado pela diminuição progressiva de trabalhadores, parece também estar na base de parte desse tipo de ocorrência. É o que sugerem os dados contidos no Gráfico 5 e na Tabela 8, a seguir, sobre as situações geradoras dos acidentes, conforme indicações das CAT.

⁵⁷ Coordenadores de Time.

Gráfico 5 – Acidentes Típicos por categorias geradoras: GM/SJC (2011-2012)



Fonte: CAT 2011-12 emitidas pela GM/SJC. Arquivo do Sindmetal SJC, 2011-2012.

Na planta da GM de São José dos Campos, os acidentes mais comuns são aqueles gerados por impactos ou colisões entre os trabalhadores e os objetos presentes no ambiente de trabalho. Esta categoria de acidentes representa 67,1% (ou 333 casos) do total de ocorrências típicas na referida planta entre os anos de 2011 e 2012, a maioria deles relacionados a ferimentos (229 casos), seguidos por diagnósticos de traumatismos e contusões (86 casos)⁵⁸. Estes acidentes foram responsáveis, ao todo, por 500 dias de afastamentos ao longo dos dois anos analisados.

Perguntado especificamente sobre esse tipo de ocorrência, particularmente sobre aquelas relacionadas a impactos sofridos pelo trabalhador por objetos projetados ou em queda, um dos cipeiros entrevistados salientou a relação entre a diminuição dos postos de trabalho e o sucateamento das condições de execução das atividades na planta. Segundo Alex Gomes⁵⁹:

As coisas estão ligadas. São vários os fatores que se ligam e resultam no acidente. Por exemplo, quando abaixou a produção do MVA, diminuiu muito o número de funcionários da manutenção no MVA. Por conta disso diminuiu também a incidência de manutenção preventiva. Lá na linha, isso aconteceu há duas, três semanas [referindo-se ao início de julho]. Uma tomada que era utilizada para fazer o Zafira – como parou de fazer o Zafira, tiraram a máquina, mas a tomada ficou lá ainda, como uma extensão. Colocaram ela na estrutura, e eu não sei se esqueceram de amarrar ou rompeu a amarração, aquilo ali caiu e fez um movimento de pêndulo acertando o rosto do trabalhador. O cara estava andando e aquele negócio veio e pum(!), bateu na cabeça dele.

Comentando outro caso, acrescentou que, um balancim “caiu em cima do trabalhador. O balancim, que segura a peça, caiu. Desmontou. Agora, se tivesse manutenção preventiva, [alguém] teria visto a falha num grampo, num parafuso”.

⁵⁸ A tabela completa com os diagnósticos pode ser encontrada no Anexo 2.

⁵⁹ Entrevista realizada em 21/07/2013, em Caraguatatuba/SP.

A situação do sucateamento da planta e sua relação com a insegurança das condições de trabalho também foi objeto de denúncia do informativo da entidade sindical em 2011. Conforme o jornal:

Na GM está tão grave o sucateamento de equipamentos em todos os setores da fábrica, que na semana passada uma empilhadeira da S10 pegou fogo, no segundo turno. Será que ninguém vê que já estão velhas essas empilhadeiras, não têm mais condição de uso? Estão esperando fazer vítimas para tomar providências? (JM, 2011, p. 4)

Essas condições, expostas tanto pelo membro da CIPA como pelo órgão oficial de imprensa do Sindicato explicitam o contexto do confronto que já perdura desde 2008 no qual empresa e representação sindical se enfrentam em torno de uma situação bastante conhecida entre os metalúrgicos do setor automobilístico: a pressão das corporações do ramo pela concessão de novos projetos para suas plantas em troca da crescente retirada de direitos, flexibilização do trabalho e rebaixamento do piso de ingresso.

O sucateamento das condições de trabalho é parte, portanto, de uma política deliberada da empresa. Este, por sua vez, conforme sugerem os dados e informações, estaria aprofundando as condições de insegurança no interior da planta.

A segunda categoria com maior número de ocorrências, 12,9% (ou 64 casos), é de aprisionamento de parte do corpo do trabalhador, em geral os dedos, sob ou entre objetos. Esses acidentes, apesar de em quantidade menor que aqueles gerados por impactos ou colisões, representaram 348 dias de afastamento, envolvendo, nos dois anos analisados nesta pesquisa, 17 casos de fraturas e duas amputações de dedos, uma em cada ano. Entre as demais categorias de acidentes, as quedas representam 6,4% do total e 71 dias de afastamentos, seguidas pelas demais, que representam 13,6% das ocorrências e somam 133 dias de afastamentos.

A Tabela 11, a seguir, também sugere uma tendência quanto ao registro dos acidentes por parte da empresa: a de não especificar claramente as circunstâncias da ocorrência. Entre as 496 CAT, nas diferentes categorias, em 27% delas consta a descrição genérica da situação, acompanhada da sigla NIC (Não Especificado ou Classificado), o que sem dúvida dificulta ainda mais a compreensão dos processos e circunstâncias geradoras de acidentes no interior da planta.

Tabela 11 – Acidentes Típicos por categorias e situações geradoras na GM/SJC (2011-2012)

Categoria	Código	Descrição	2011	2012	Total	
Impactos	20.00.04.300	Impacto de pessoa contra objeto parado	55	65	120	333 (67,1%)
	20.00.04.600	Impacto de pessoa contra objeto em movimento	20	22	42	
	20.00.08.300	Impacto sofrido por pessoa, de objeto que cai	23	28	51	
	20.00.08.600	Impacto sofrido por pessoa, de projetado	24	14	38	
	20.00.08.900	Impacto sofrido por pessoa, NIC	67	15	82	
Quedas	20.00.12.200	Queda de pessoa com diferença de nível de andaime, passagem, plataforma etc.	0	1	1	31 (6,4%)
	20.00.12.300	Queda de pessoa com diferença de nível de escada móvel ou fixada cujos degraus não permitem o apoio integral do pé	2	0	2	
	20.00.12.500	Queda de pessoa com dif. de nível de veículo	1	0	1	
	20.00.12.700	Queda de pessoa diferença de nível em poço, escavação, abertura no piso, etc. (da borda da abertura)	2	0	2	
	20.00.12.900	Queda de pessoa com diferença de nível, NIC	4	2	6	
	20.00.16.300	Queda de pessoa em mesmo nível em passagem ou superfície de sustentação	3	0	3	
	20.00.16.600	Queda de pessoa em mesmo nível sobre ou contra alguma coisa	7	1	8	
	20.00.16.900	Queda de pessoa em mesmo nível, NIC	4	4	8	
Aprisionamentos	20.00.20.100	Aprisionamento em, sob ou entre objetos em movimento convergente (calandra) ou encaixe	3	1	4	64 (12,9%)
	20.00.20.300	Aprisionamento em, sob ou entre objeto parado e outro em movimento	8	11	19	
	20.00.20.500	Aprisionamento em, sob ou entre dois ou mais objetos em movimento (sem encaixe)	1	5	6	
	20.00.20.900	Aprisionamento em, sob ou entre, NIC	24	11	35	
Atrito ou abrasão	20.00.24.300	Atrito ou abrasão por encostar, pisar ajoelhar ou sentar em objeto (não em vibração)	2	0	2	17 (3,4%)
	20.00.24.400	Atrito ou abrasão por manusear objeto (não em vibração)	3	2	5	
	20.00.24.600	Atrito ou abrasão por corpo estranho no olho	6	2	8	
	20.00.24.900	Atrito ou abrasão, NIC	1	1	2	
Reação do corpo	20.00.28.300	Reação do corpo a seus movimentos - movimento involuntário	6	5	11	11 (2,2%)
Esforço excessivo	20.00.32.200	Esforço excessivo ao erguer objeto	1	0	1	1 (0,2%)
Temperatura	20.00.40.300	Contato c/ objeto ou substância a temperatura muito alta	11	3	14	16 (3,2%)
	20.00.40.600	Contato c/ objeto ou substância a temperatura muito baixa	0	1	1	
	20.00.44.300	Exposição à temperatura ambiente elevada	1	0	1	
Absorção de substância	20.00.48.600	Absorção (por contato) de substância cáustica ou tóxica ou nociva	4	0	4	4 (0,8%)
Mordedura	20.00.80.200	Ataque de ser vivo por mordedura	18	1	19	19 (3,8%)
Totais			301	195	496	100%

Fonte: CAT emitidas pela GM em 2011 e 2012. Arquivo do Sindmetal SJC.

2.2.4 Região e área do corpo atingida

Conforme se pôde observar na Tabela 8, em 2011, dos 301 acidentes típicos considerados para efeito de análise, 18 estão relacionados a mordeduras de seres vivos, no caso, de insetos⁶⁰, não resultando, em nenhum desses casos, em afastamento do trabalhador. Em 2012, um dos acidentes têm o mesmo agente causador.

Como interessa a esta pesquisa, particularmente, o impacto da atividade produtiva na saúde dos trabalhadores da referida empresa, foram considerados, para efeito de análise sobre a região do corpo atingida, os agentes causadores e os diagnósticos, ou seja, apenas 283 CAT para 2011 e 194 para 2012. Foram excluídos do total de ocorrências em 2011 e 2012, portanto, os 19 casos inicialmente mencionados.

Tendo em vista as 283 CAT emitidas pela empresa em 2011 e tomando por foco a região e área do corpo atingida, pode-se perceber que 57,24% (162) dos acidentes atingiram os membros superiores⁶¹ (no caso do registrado nos documentos: ombros, braços, antebraços, cotovelos, punhos, mãos e dedos) dos trabalhadores. Deste universo, 62,96% (ou 102 casos) eram relativos à região dos dedos, com 16 ocorrências de fraturas e uma amputação. Os acidentes envolvendo os membros superiores geraram 223 dias de afastamento.

Em 2011, os acidentes que atingiram a região do pescoço e cabeça, incluindo a área do rosto, resultaram em outros 64 acidentes. A região dos membros inferiores⁶², por sua vez, foi a terceira mais atingida, com 45 ocorrências. Os acidentes que envolveram essa região resultaram em 59 dias de afastamento do trabalho. Some-se a estes casos outros 12, em 2011, sendo seis deles afetando a região do tronco e sete, partes múltiplas do corpo.

O quadro não é muito diferente em 2012, quando mais da metade (51,03%) dos 194 acidentes típicos ocorridos na planta de São José dos Campos atingiram os membros superiores dos trabalhadores, gerando 450 dias de afastamento do trabalho (63,73% do total de dias de afastamento em 2012). Essas ocorrências relatam contusões na região do ombro, assim como

⁶⁰ As ocorrências dessa natureza constam com os seguintes CID: X23 - Contato com abelhas, vespas e vespões, X23.6 - Áreas industriais e em construção; W57 - Mordedura/picadas de insetos e outros artrópodes não venenosos.

⁶¹ Compõem os membros superiores os seguintes ossos: Clavícula, Escápula, Úmero, Rádio, Ulna, Ossos do carpo, Ossos do metacarpo e Falanges; e as seguintes articulações: da clavícula, do ombro, do cotovelo e do punho.

⁶² Compõem os membros inferiores os seguintes ossos: Fêmur, Fíbula, Patela, Tíbia e ossos do pé; e as seguintes articulações: do quadril, do joelho e do tornozelo.

ferimentos em diferentes partes dos membros superiores, até mesmo aqueles causados por queimaduras, com especial concentração de ferimentos, contusões, fraturas e, inclusive, uma amputação nos dedos. Entre as 99 ocorrências envolvendo os membros superiores, 50 referem-se a diferentes tipos de lesões e traumas nos dedos.

A segunda região do corpo mais atingida por acidentes em 2012 foi a da cabeça e pescoço, incluindo lesões na região do rosto. Estes casos somam 53 e geraram, ao todo, 66 dias de afastamento. Outros 31 casos de acidentes típicos que afetaram os membros inferiores geraram 175 dias de afastamento. Os demais casos de 2012, 11 ocorrências, são referentes a partes múltiplas do corpo (4 casos), ou áreas do tronco humano.

Tabela 12 – CAT - Acidentes Típicos / Região do corpo atingida (2011-2012)

Região	2011	2012	Acumulado 2011-12
Membros superiores	162	99	261 (54,72%)
Cabeça e Pescoço	64	53	117 (24,53%)
Membros inferiores	45	31	76 (15,93%)
Outras regiões	12	11	23 (4,82%)
	283	194	477 (100%)

Fonte: CAT emitidas pela GM em 2011 e 2012. Arquivo do Sindmetal. SJC, 2011-2012.

Os resultados obtidos a partir das CAT abertas pela empresa deixam claro que a atividade desenvolvida pelos trabalhadores no interior da planta impacta, prioritariamente, os membros superiores. Este resultado, por sua vez, é coerente com o observado quando a análise dos documentos volta-se àqueles abertos pelo Sindicato, que registram ocorrências tipificadas como *doenças*, categorizadas nesta tese como *do trabalho*. Nestas ocorrências os membros superiores mantêm-se como região do corpo mais atingida.

2.3 Os indícios sobre a alta incidência de doenças do trabalho na GM/São José dos Campos

A General Motors não tem por prática abrir CAT de doenças profissionais ou do trabalho. O conjunto das CAT emitidas pela empresa e analisadas nesta pesquisa é, conforme

visto desde o início deste capítulo, relativo a acidentes típicos e acidentes de trajeto, estes últimos em quantidade bem inferior aos primeiros.

Diante desse quadro, não é de se estranhar que as CAT abertas pela representação sindical de São José dos Campos entre 2011 e 2012 sejam em sua maioria (97,30%) relativas a doenças do trabalho. Essas CAT são abordadas na sequência.

Entre os anos de 2011 e 2012, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, valendo-se do previsto na legislação pertinente, emitiu o total de 938 Comunicações de Acidentes de Trabalho, entre as quais, conforme Tabela 13, a seguir, 904 com tipificação 2, relativas à *doença*.

Tabela 13 – CAT emitidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos (2011-2012)

Ano	Ac. típico (1)	Doença (2)	Ac. trajeto (3)	Total Geral
2011	8	370	1	379
2012	19	534	6	559
Total				938

Fonte: CAT emitidas pelo Sindmetal SJC entre 2011 e 2012.

Sobre o procedimento de emissão da CAT, quando realizado pelo Sindicato, este tem início por solicitação do trabalhador, que comparece à sede da entidade pessoalmente. Depois de preenchidas, em formulário próprio para esta finalidade, as informações sobre o trabalhador e a ocorrência, o mesmo é encaminhado ao CRESO, órgão público municipal local. No CRESO, o atendimento é realizado por um médico do trabalho que, após avaliar o trabalhador e a documentação por ele apresentada⁶³, anota no formulário da CAT informações sobre o provável diagnóstico, CID da doença, necessidade ou não de afastamento do trabalho para tratamento, entre outras.

Vale destacar que a iniciativa do Sindicato tanto de abrir CAT, quando necessário, como de denunciar as condições de trabalho presentes nas linhas de montagem da automobilística, não data do período estudado nesta pesquisa. Trata-se de prática anterior, expressa entre outras manifestações, por meio de denúncias junto ao Ministério Público do

⁶³ Muitos trabalhadores quando procuram o Sindicato para abertura de CAT já portam laudos e relatórios de seus médicos, tal como é possível observar nas anotações realizadas pelo médico do trabalho nas respectivas CAT.

Trabalho (MPT), como a realizada pela Entidade em 2008 e desdobrada no Inquérito Civil (IC) nº 000.385.2008.15.002/0-41, ainda em curso.

O processo mencionado, pela relação direta com o problema de pesquisa em questão, foi considerado como parte dos documentos utilizados para o desenvolvimento desta tese. Em uma das peças que compõem o processo, a representação jurídica da General Motors contesta um conjunto de 27 procedimentos exigidos pela Procuradoria do MPT por meio de um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) enviado à corporação. Chama a atenção como a automobilística se isenta da adoção de uma série de medidas alegando para tal a não exigência em lei, citando, inclusive, o artigo 5º da Constituição Federal, inciso II: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da lei”. (BRASIL, 1988)

Sob esse argumento, a empresa se nega a fornecer aos trabalhadores, mesmo que por solicitação dos mesmos, “os resultados de todos os exames médicos desenvolvidos dentro do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional”, tal como exige o TAC. Nega-se ainda, tal como exige a Procuradoria, no item 2 do TAC, a “fazer constar no relatório anual do PCMSO uma análise devidamente detalhada dos adoecimentos relacionados ou não ao trabalho, considerando os GHE⁶⁴ definidos, considerando os riscos ocupacionais, conforme item 7.4.6.1 da NR-7”. A Procuradoria, evidentemente, não faz essa solicitação à toa. Baseia-se nas denúncias não somente do Sindicato, mas dos trabalhadores individualmente, assim como nas informações e documentos anexados ao processo. Esse conjunto de fontes sugere, conforme esta pesquisa também pôde apurar, uma quantidade fora da normalidade de doenças cujo perfil indica nexo com a atividade laboral.

Nesse sentido, a evocação da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) por parte da Procuradoria faz todo sentido. Segundo o item 7.4.6.1 dessa Norma, citada na argumentação apresentada pela GM

O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, **estatísticas de resultados considerados anormais**, assim como o planejamento para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR. (grifos meus)

⁶⁴ Grupos Homogêneos de Exposição.

Afirmando não haver base legal para exigência de “análise detalhada dos adoecimentos NÃO relacionados ao trabalho”, assim como não ser “razoável se admitir que uma empresa da dimensão da General Motors possa estar obrigada a analisar e investigar as causas de toda e qualquer enfermidade que possa afetar seus mais de 6.500 empregados”⁶⁵, o que nas palavras do advogado representante da empresa “seria até ilógico”, a empresa, em sua contestação, negou-se a cumprir com o exigido no TAC.

Se por um lado, há certa arrogância na alegação da empresa que, por seu porte, parece entender-se isenta das determinações legais, por outro, há claramente uma postura de evitar um procedimento que possa resultar no reconhecimento de centenas de casos de doenças desencadeadas entre seus operários, cuja origem seja laboral e gerada em suas dependências.

Ora, se por um lado a empresa, por meio de seu advogado, alega ser “ilógico” que lhe seja exigido que investigue “as causas de toda e qualquer enfermidade que possa afetar seus mais de 6.500 empregados”⁶⁶, parece bastante lógico que diante da quantidade expressiva de trabalhadores de uma de suas plantas produtivas afastados pela previdência, a determinação seja pertinente.

Conforme documento anexado ao referido processo pela própria empresa a pedido da Procuradoria do MPT, entre 01/01/2012 a 18/07/2013, nada menos que 1.708 trabalhadores (26,28%, se considerados os 6.500 trabalhadores mencionados pelo advogado da corporação) foram afastados do trabalho por prazo superior a 15 dias, passando a receber benefício da previdência pública social. Deste total, 813 (12,50%) trabalhadores receberam Benefício 91 (B91), concedido pela previdência em casos específicos de acidentes de trabalho (típicos, de trajeto ou doença).

Estes números, por si só, indicam a relevância de investigação mais detalhada sobre as causas dos afastamentos. Além disso, apontam claramente a necessidade de que também sejam verificadas as discrepâncias nas informações prestadas pela empresa sobre as ocorrências relativas a acidentes de trabalho, envolvendo os trabalhadores da planta de São José dos Campos.

No que diz respeito a essas discrepâncias, vale retomar alguns dados do ano de 2012, uma vez que estes possibilitam a comparação com aqueles presentes na listagem anexada ao

⁶⁵ Inquérito Civil - MPT - Processo nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1449.

⁶⁶ Inquérito Civil - MPT - Processo nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1449.

processo⁶⁷. Tal como mencionado anteriormente, esta pesquisa teve acesso a 228 CAT abertas pela empresa nesse ano. Entende-se que este seja o número total de documentos emitidos em 2012 pela GM, na medida em que o envio de cópias das CAT abertas pelas empresas para as entidades representativas dos trabalhadores é exigência legal e não há razão para se supor que a GM não esteja cumprindo com tal obrigatoriedade.

Entretanto, quando são cruzados os dados de afastamentos presentes nas CAT abertas pela GM em 2012, identifica-se que apenas 32 trabalhadores foram afastados do trabalho, sendo 12 deles por acidentes de trajeto e 20 por acidentes típicos. Contudo, na relação anexada pela própria empresa ao IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, a pedido da Procuradoria do MPT, citada anteriormente, constam, somente em 2012, 553 trabalhadores afastados do trabalho, todos com Benefício 91. Este tipo de benefício é concedido exclusivamente para casos em que a previdência considera que a causa do afastamento relaciona-se ao trabalho.

Esta pesquisa não se debruçou sobre os dados de 2013, mas a listagem citada indica a persistência da situação expressa pelos dados de 2012, conforme Tabela 14, a seguir.

**Tabela 14 – Afastamentos por doença ou acidentes de trabalho na GM – SJC
(de 01/01/2012 a 18/07/2013)**

	Benefício 31	Benefício 91	Total
De 01/01/12 a 30/12/12	597	553	1.150
De 01/01/13 a 18/07/13	298	260	558
Total	895	813	1.708

Fonte: MPT - IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1498-1554.

Os dados sugerem, dessa forma, que a diferença encontrada entre os afastamentos presentes nas CAT emitidas pela empresa em 2012 e aqueles que constam na relação citada, com Benefício 91, sejam, em parte, relativos aos acidentes de tipo 2, isto é, doenças do trabalho ou profissionais. Estes trabalhadores, por sua vez, não constam, conforme já assinalado antes, nas CAT abertas pela empresa mas, em sua maioria, naquelas emitidas pelo Sindicato.

Cabe ressaltar ainda que o fato de parcela significativa dos trabalhadores se afastarem com Benefício 31, concedido para casos de enfermidades consideradas sem ligação com o trabalho, não descarta a possibilidade de suas enfermidades terem sido geradas pela atividade laboral. O observado pelos profissionais que atendem ou estudam o impacto do trabalho na saúde

⁶⁷ A listagem não inclui ocorrências de 2011.

do trabalhador⁶⁸, assim como o depoimento dos trabalhadores escutados nesta pesquisa, apontam para a dificuldade que esses trabalhadores enfrentam para verem suas doenças reconhecidas como oriundas do trabalho.

Tais dificuldades muitas vezes estão relacionadas à falta de especialização por parte do profissional de medicina sobre os diferentes fatores que devem ser considerados para o diagnóstico, entre eles, os relacionados à organização trabalho e à rotina do trabalhador na execução de suas tarefas.

Nesse sentido, não faltam relatos críticos dos trabalhadores sobre os procedimentos dos médicos da empresa no atendimento de casos com queixas de dores que sugerem o desenvolvimento de doenças do trabalho, especialmente aquelas inseridas no âmbito da LER/Dort.

Conforme depoimento de um dos trabalhadores da planta de São José dos Campos entrevistado nesta pesquisa, desde 2003, quando começou a sentir dores mais fortes, passou a comparecer regularmente no setor de medicina do trabalho da empresa. Lá, aplicavam-lhe uma injeção e diziam-lhe, conforme seu relato, que tinha apenas dor muscular. Com o tempo, a dor passou a obrigar-lhe a sair de casa de madrugada em busca de medicação. *“À noite, de madrugada”, conta o trabalhador, “eu saía para ir num posto de saúde tomar uma injeção. Começou esse tipo de coisa, tomar injeção no meio da noite”*⁶⁹.

Este trabalhador, desde o início dos sintomas até a data da realização da entrevista, desenvolveu lesões nos dois ombros e na coluna lombar. Precisou realizar uma cirurgia no ombro direito e, fruto da sua condição, passou a fazer parte, por representação do INSS, do núcleo de trabalhadores com deficiência física na empresa. A história deste trabalhador é apenas uma em meio a tantas outras que a pesquisa pôde acompanhar tanto por meio de entrevistas como de reuniões entre trabalhadores lesionados ocorridas na sede do sindicato ao longo de 2013.

⁶⁸ Assistentes sociais, psicólogos, médicos, advogados, entre outros.

⁶⁹ Entrevista realizada com o “trabalhador 3”, da planta de São José dos Campos, em 22/11/2013.

2.3.1 CAT de Acidentes Típicos abertas pela entidade sindical

Apesar de presentes em pequena quantidade se comparadas às que tipificam doenças, cabem algumas observações sobre as CAT de acidentes típicos, abertas pelo Sindicato. A primeira diz respeito ao fato de parte das ocorrências estar relacionada a acidentes datados em períodos anteriores, cujos efeitos continuaram a repercutir na saúde do trabalhador até a data em que o mesmo procurou o Sindicato. Este é o caso de cinco dos oito casos registrados como acidentes típicos em 2011, assim como de nove dos 19 casos verificados nos documentos de 2012.

O trecho transcrito a seguir, extraído do campo destinado à descrição da situação geradora do acidente de uma das CAT de acidente típico reaberta pelo Sindicato em 06/09/2012, exemplifica as situações mencionadas. Conforme a descrição, o funcionário

estava trabalhando [e quando] estava fazendo o ajuste da porta de um veículo, o mesmo sentiu um estalo seguido de uma dor forte na coluna lombar, foi encaminhado para o laboratório onde o mesmo foi medicado e liberado para retornar ao trabalho, continuou sentindo dor e passou por tratamento médico com medicação e fisioterapia. Em junho de 2012 passou por procedimento cirúrgico e está em recuperação pós-operatória. Tem CAT nº 2010.422.707-9.

Afirmar, entretanto, que parte das ocorrências está relacionada a acidentes que aconteceram em anos anteriores não implica em admitir que a empresa emitiu CAT em todas as ocasiões que originaram os sintomas presentes nos trabalhadores que procuraram o sindicato em 2012, por exemplo. Em alguns casos, como no citado acima, há menção de CAT anterior, em outros não.

Vale destacar que, também nos casos de acidentes típicos, a procura pelo Sindicato por parte do trabalhador sugere pelo menos duas situações: a) a negativa da empresa em reabrir Comunicações de Acidentes anteriores, de forma a não estabelecer nexos entre o estado de saúde atual do trabalhador e o acidente ao qual foi submetido no passado; b) a não emissão de CAT no momento do acidente, caracterizando a subnotificação das ocorrências junto aos órgãos públicos.

O processo de subnotificação de acidentes, por parte das empresas, tem sido amplamente admitido tanto nos relatórios de órgãos como a OIT como por aqueles firmados pelo

governo brasileiro. Na GM a situação não parece ser diferente. Conforme Alex Gomes⁷⁰, cipeiro da planta de São José dos Campos, a subnotificação de acidentes típicos na empresa é comum. Colocar em dúvida se a ocorrência deve ou não ser caracterizada como acidente é parte do mecanismo desenvolvido pelos profissionais envolvidos no atendimento dos trabalhadores para justificar a não abertura de CAT.

O cara acidenta, vai receber atendimento na enfermaria. E aí fica aquela pergunta: foi considerado acidente ou não? O cara pode chegar lá cortado, sangrando, que não é considerado acidente. Quando o trabalhador recebe atendimento lá [na enfermaria da General Motors], nem sempre é feita a CAT porque nem sempre [o episódio] é considerado acidente.

As três situações a seguir, extraídas das respectivas CAT emitidas pela entidade sindical, exemplificam o processo de subnotificação de acidentes. A constatação pode ser feita pela ausência do nome dos respectivos trabalhadores na relação e entre as cópias de CAT emitidas pela empresa em 2012 e enviadas ao Sindicato, documentos estes analisados nesta pesquisa.

- CAT 2012.155.051-6/01, campo 43:

Reporta que ao retornar do horário da janta pisou em falso no degrau, por serem da mesma cor, sem nenhum tipo de indicativo, ou seja, não havia a faixa amarela de segurança. O mesmo desequilibrou-se e veio a queda. Fora levado de ambulância da empresa para a Ortoclínica. Segue em tratamento fisioterápico e o uso de medicamentos.

- CAT 2012.385.515-2/01, campo 43:

Reporta que no dia 21/06/2012 enquanto abastecia a prateleira da linha de produção colocando caixas com parafusos, ao fazer o movimento de rotação com a coluna sentiu um estalo na coluna lombar, onde a mesma veio a travar, foi encaminhado para atendimento médico em ambulância para Ortoclínica, foi afastado de suas atividades e encaminhado para fisioterapia e RPG, foi direcionado para a área compatível.

- CAT 2012.330.105-0/01, campo 43:

Reporta que no dia 13/07/2012 enquanto estava trabalhando com a ponteadeira ao mudar de posição, houve uma entorse no antebraço esquerdo, embora com muita dor, deu seguimento ao trabalho e ao pegar uma peça com peso aproximado de 30kg, percebeu que não poderia mais prosseguir, foi encaminhado para a enfermaria da empresa onde foi examinado, medicado e afastado de suas atividades, segue em tratamento fisioterápico.

⁷⁰ Entrevista realizada em 21/07/2013 em São José dos Campos/SP.

Apesar do relatado, a Lei 8.213/91, em seu artigo 19⁷¹, é bastante clara quanto à caracterização do acidente de trabalho.

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

2.3.2 As razões para a subnotificação de acidentes

Mais que um problema de interpretação da ocorrência, a não emissão da CAT (subnotificação) por parte das empresas em geral, assim como no caso específico da GM, tende a estar relacionada a outras questões. A primeira, de ordem prática imediata, diz respeito à tentativa de evitar o aumento da alíquota de recolhimento do Seguro Acidente de Trabalho (SAT), sobre o qual incide o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), vigente desde janeiro de 2009, e calculado com base na quantidade de CAT emitidas pela empresa e no número de trabalhadores com afastamento superior a 15 dias, por acidente de trabalho e, conseqüentemente, com direito ao recebimento do auxílio-doença acidentário⁷².

Acrescentando um tom mais realista às razões da subnotificação (ou da suposta dúvida sobre a natureza de acidentes ocorridos no decorrer da jornada de trabalho), um manual do Serviço Social da Indústria (SESI), publicado em 2011, visando orientar o corpo empresarial sobre o impacto do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e do Fator Acidentário de Prevenção para as empresas, apresenta em detalhes o conjunto de procedimentos a serem adotados de forma a evitar a caracterização, assim como impetrar recursos para impugnação de Nexos Técnicos Previdenciários (NTP)⁷³.

O manual, por razões óbvias, não aconselha a subnotificação, mas municia o corpo empresarial com modelos de recursos, cópias das legislações pertinentes, fluxogramas de procedimentos, argumentos jurídicos, entre outros, sobre como evitar o impacto não somente

⁷¹ A mesma lei, em seu artigo 20, incorpora as doenças profissionais e/ou do trabalho ao âmbito dos acidentes de trabalho.

⁷² O cálculo leva ainda em consideração e relação entre benefício recebido e a gravidade do acidente. São benefícios relacionados a acidentes de trabalho: B91 - auxílio doença acidentário; B92 - aposentadoria por invalidez acidentária; B93 - pensão por morte acidentária; B94 - auxílio acidente (BRASIL, s/d).

⁷³ Nexos Técnicos Previdenciários (Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho; Nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou Nexo técnico Individual; Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) (SESI, 2011).

econômico, mas legal, da caracterização de acidentes de trabalho (entendendo as doenças profissionais também neste âmbito).

O material da entidade patronal alerta ainda que, além da incidência no FAP, os acidentes de trabalho geram “aumento de custo” de produção, fruto da obrigatoriedade de recolhimento de FGTS de trabalhador afastado por meio de benefício acidentário; estabilidade temporária após retorno ao trabalho (12 meses); riscos de processos trabalhistas de reintegração e/ou com demandas indenizatórias por parte dos trabalhadores, ações do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) contra a empresa visando o ressarcimento dos cofres públicos dos gastos gerados pelo atendimento ao trabalhador, entre outros (SESI, 2011, p. 18).

No caso específico das plantas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos da General Motors⁷⁴, resultado de cláusula presente em acordos coletivos de diferentes anos, há garantia de estabilidade no emprego para trabalhadores acidentados ou que possuam uma doença profissional, estando o contrato de trabalho sujeito à rescisão somente em situações de “falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato profissional, ou quando tiverem adquirido o direito à aposentadoria”⁷⁵.

A cláusula de estabilidade tem cumprido papel importante na garantia de emprego de trabalhadores acidentados assim como para aqueles que possuem de lesões e restrições para o trabalho adquiridas ao longo dos anos de dedicação às atividades na General Motors. Nesse contexto, cabe destacar o papel assumido pela direção sindical dos metalúrgicos de São José dos Campos, a qual desenvolve uma política sindical atenta e de denúncia dos efeitos da reestruturação produtiva na saúde dos trabalhadores metalúrgicos. É essa ação sindical que permite ao Sindicato abrir centenas de CAT por ano, encaminhando-as para o órgão público de saúde competente, entre essas, os 938⁷⁶ documentos que são objeto deste estudo.

Cabe, todavia, ressaltar a dificuldade encontrada pelos trabalhadores em comprovar sua condição de acidentados ou de pessoas com de doenças temporárias ou permanentes. A

⁷⁴ No acordo coletivo firmado entre a GM e a representação sindical metalúrgica de Gravataí em 2012-2014 não há qualquer referência à estabilidade no emprego para trabalhadores acidentados ou que possuam doenças profissionais e/ou do trabalho.

⁷⁵ Apesar de constarem nos referidos acordos em cláusulas com numerações diferentes, a redação, tanto para o acordo firmado entre a GM e o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos como para aquele firmado entre a empresa e a representação sindical de São Caetano do Sul, é a mesma.

⁷⁶ Total de todas as CAT abertas pelo Sindicato entre 2011-12.

abertura das CAT, pelo Sindicato ou por outros órgãos legalmente competentes para tal, é apenas parte do processo.

Em se tratando das empresas automobilísticas, uma brecha legal é sempre evocada para que essas corporações se isentem de responsabilidades relativas às possíveis lesões e impactos causados pela atividade laboral à saúde dos trabalhadores.

Na ocasião da publicação do Decreto nº 6.042, de 2007⁷⁷, foi implantado o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). Este, por sua vez, passou a estabelecer a associação entre incidência e frequência de determinadas enfermidades e os riscos presentes no ambiente e nas condições de desenvolvimento do trabalho específicas de um ramo ou setor de atividade econômica. Entretanto, naquele momento, por razões não muito claras, o código de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) das empresas do ramo automobilístico (2910 – Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários) não foi incluído na lista que estabelece o nexo entre as atividades laborais desenvolvidas no interior dessas corporações e uma série de doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, presente no referido Decreto.

Nas alterações realizadas nesse Decreto, posteriormente, a situação persistiu. Dessa forma, tal brecha na legislação vem servindo de base para que a GM, assim como outras corporações do ramo, não somente não emita CAT de doença do trabalho como conteste judicialmente os casos de seus trabalhadores reconhecidos por médicos, tal como pode ser observado a seguir em trecho redigido pela representação jurídica da GM.

Vale ser lembrado que o Decreto 3.048/99 não atribui ao CNAE da empresa qualquer moléstia que possa ser caracterizada como relacionada ao trabalho, sem a devida verificação ‘in loco’ e respectiva perícia nos moldes legais, o que não tem sido observado pelo INSS para a indevida aplicação do NTEP aos casos de afastamento por doença dos empregados da GM. Por este motivo, a empresa, dentro do seu direito constitucionalmente garantido de petição, e conforme previsão expressa do §7º do artigo 337 do Decreto 3.048/99, tem apresentado impugnação à indevida aplicação do NTEP quando não há reconhecimento da moléstia como profissional pelo médico do trabalho da empresa, competente e com condições de fazer tal análise, eis que reconhece especificamente os postos de trabalho e os riscos de cada qual.⁷⁸

⁷⁷ O Decreto nº 6.042, de 2007, alterou o de nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que trata do Regime Geral de Previdência Social.

⁷⁸ Inquérito Civil - MPT - Processo nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1451.

A ausência do CNAE das corporações do ramo na legislação pertinente, entretanto, encontra-se em patente confronto com o que se vem observando na realidade: o crescimento do número de trabalhadores destas empresas acometidos por enfermidades cujos diagnósticos remetem à atividade laboral, conforme indica estudo realizado recentemente por Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira⁷⁹.

Esse estudo, ao atualizar os dados do NTEP, passou a incluir e a associar a ocorrência de tipos específicos de doenças às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores das corporações do ramo automobilístico (CNAE 2910). A pesquisa de Oliveira (2010)⁸⁰ já começa a servir de base para sentenças favoráveis aos trabalhadores, conforme se pode observar no Acórdão do Processo 00384-2007-013-15-00-0, movido contra a General Motors por um trabalhador demitido da planta de São José dos Campos.

Na Tabela 15, construída a partir de informações disponibilizadas pelo estudo de Oliveira (2010), pode-se observar a alta prevalência de ocorrências de determinados tipos de diagnósticos (intervalos CID-10) entre trabalhadores do ramo automobilístico. Cabe destaque ao resultado obtido para o intervalo de CID M60-M79, que abriga um conjunto de diagnósticos de transtornos ou lesões nos membros superiores. Tomando por base os afastamentos previdenciários, conforme apurado pelo autor, a incidência de enfermidades relacionadas a estes diagnósticos é seis vezes maior entre os trabalhadores do ramo automobilístico, por exemplo.

Em cinza, destacam-se aqueles agrupamentos de CID-10, identificados com maior frequência nesta pesquisa, entre os operários da General Motors, fábrica de São José dos Campos, conforme abordado a seguir, na Tabela 15.

Tabela 15 – Prevalência de doenças, com base em afastamentos previdenciários / CID -10 sobre trabalhadores da indústria automobilística (continua)

(CNAE 2910 – Fabricação de automóveis, camionetes e utilitários)			
Agrupamento CID	Prevalência		
	CNAE	Geral	Razão
	X 100.000		
F10-F19 – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substância psicoativa	184,04	48,57	3,79
F20-F29 - Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes	80,04	38,90	2,06
F30-F39 - Transtornos do humor [afetivos]	296,02	209,11	1,42

⁷⁹ OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - NTEP e Fator Acidentário de Prevenção – FAP. Um Novo Olhar Sobre a Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2010.

⁸⁰ Cabe mencionar que nesta pesquisa foi utilizada, como consta nas referências, a obra de Oliveira (2008), tese de doutorado posteriormente publicada, conforme citada na nota anterior.

Tabela 15 – Prevalência de doenças, com base em afastamentos previdenciários / CID -10 sobre trabalhadores da indústria automobilística (conclusão)			
F40-F48 - Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes	116,37	74,75	1,56
G50-G59 - Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos.	138,53	40,09	3,46
I20-I25 - Doenças isquêmicas do coração	61,48	39,97	1,54
I80-I89 - Doenças das veias, dos vasos linfáticos e dos gânglios linfáticos, não class. em outra parte	234,34	85,77	2,73
K20-K31 - Doenças do esôfago, do estômago e do duodeno	43,91	14,63	3,00
K35-K38 - Doenças do Apêndice	81,04	31,24	2,59
K40-K46 - Hérnias	221,57	94,17	2,35
M00-M25 - Artropatias	588,65	168,69	3,49
M40-M54 - Dorsopatias	1.284,08	443,70	2,89
M60-M79 - Transtornos dos tecidos moles	1.748,97	288,57	6,06
S20-S29 - Traumatismos do tórax	52,90	23,67	2,23
S40-S49 - Traumatismos do ombro e do braço	140,32	100,75	1,39
S60-S69 - Traumatismos do punho e da mão	482,25	310,99	1,55
S80-S89 - Traumatismos do joelho e da perna	460,30	226,79	2,03
S90-S99 - Traumatismos do tornozelo e do pé	352,31	170,67	2,06
T90-T98 - Sequelas de traumatismos, de intoxicações e de outras consequências das causas externas	133,34	95,41	1,40
Z40-Z54 - Pessoas em contato com os serviços de saúde para procedimentos e cuidados específicos	402,41	167,16	2,41

Fonte: Informações obtidas com base na pesquisa de Oliveira (2010). Tabela reproduzida parcialmente do Acórdão do Processo 00384-2007-013-15-00-0, da 1ª Vara do Trabalho de São José dos Campos. Grifos na tabela de responsabilidade da autora.

Existem ainda dois fatores relacionados à subnotificação, apontados por Oliveira (2008, p. 30), que devem ser destacados e se encontram evidenciados nos procedimentos adotados pela General Motors: a) ao controlarem os dados e prontuários de seus próprios funcionários e, não raramente, como no caso da GM, ao negarem-se a fornecer cópias da documentação ao trabalhador, as empresas contribuem de forma deliberada para a ausência de “estudos epidemiológicos que façam o contraponto” às suas informações; b) ao cooptarem os profissionais da medicina do trabalho por meio da subordinação econômica, garantem a legitimidade técnico-científica na negação de diagnósticos que estabeleçam o nexo entre enfermidade e ambiente e condições de realização do trabalho. Longe de funcionarem no sentido da proteção da saúde do trabalhador, esses departamentos operacionalizam mecanismos que visam a proteção dos interesses da corporação.

2.3.3 As CAT tipo 2, emitidas pelo Sindicato

Conforme foi indicado na Tabela 13, as Comunicações relativas às doenças profissionais ou do trabalho, abertas pelo Sindicato, somam 904 (de 370 para o ano de 2011, e

534 para 2012). Considerando este total de documentos, exceto para a construção do perfil dos trabalhadores, os dados obtidos para os anos de 2011 e 2012 serão apresentados separadamente. Essa divisão justifica-se por duas razões: a) facilitar a compreensão das ocorrências mantendo por referência a noção temporal de ano, critério já adotado no tratamento das CAT abertas pela empresa; b) verificar se as especificidades que envolveram o ambiente da fábrica de São José dos Campos em 2012, mencionados anteriormente, interferiram no perfil dos dados desse ano quando comparados aos apurados no ano anterior.

É oportuno evidenciar que em 2012, como resultado da intensificação do processo de demissões na planta de São José dos Campos, a abertura de CAT de trabalhadores da GM pelo Sindicato cresceu 33%, sugerindo que a ação da empresa precipitou a busca de alguns trabalhadores pelo reconhecimento de suas enfermidades.

Para todos os documentos dos respectivos anos foram observados os seguintes indicadores: perfil dos trabalhadores (idade, sexo, escolaridade e função), parte atingida e situação geradora, local de atividade, diagnóstico/CID indicado pelo médico do trabalho, se há indicação de afastamento do trabalho.

2.3.3.1 Perfil dos trabalhadores que abriram CAT no Sindicato

Para composição do perfil dos trabalhadores que tiveram suas CAT emitidas pelo Sindicato entre os anos de 2011 e 2012 foram considerados 714 documentos. O número foi obtido a partir da exclusão de 224 CAT. Os documentos excluídos tinham como titulares trabalhadores que ao longo do período analisado haviam solicitado abertura de CAT em mais de uma ocasião. A exclusão, portanto, visou evitar duplicidade de informação.

Entre os 714 documentos analisados, em somente um caso o trabalhador não atua diretamente no processo produtivo, mas no restaurante da empresa. Dessa forma, é possível estabelecer uma primeira aproximação, ainda que provisória, entre as ocorrências que tratam as CAT abertas pela entidade sindical e um tipo particular de atividade desenvolvida no interior da empresa, a produtiva.

Um levantamento realizado por esta pesquisa a partir das RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) emitidas pela empresa, anos 2011 e 2012, constatou que a fábrica de São

José dos Campos finalizou os respectivos anos com aproximadamente 7.200 (2011) e 6.300 (2012) trabalhadores atuando em atividades diretamente vinculadas ao processo produtivo⁸¹. Nesse contexto, ressalta-se que essa separação entre trabalhadores do setor produtivo e os demais tem apenas por objetivo precisar as ocorrências envolvendo este perfil de trabalhador nos anos das CAT que são objeto desta pesquisa.

A identificação da quantidade aproximada de trabalhadores diretamente envolvidos no processo produtivo da planta também aponta para o fato de que os documentos analisados compõem uma amostra de 10,58%, se considerada a média de trabalhadores entre os dois anos como universo.

Em relação às CAT analisadas, entre estes trabalhadores com vínculo direto ao processo produtivo, há uma concentração de operários, na função de “Montador de Autos”, os quais somam 299. A presença significativa de ocorrências envolvendo estes trabalhadores é coerente com o seu predomínio no interior das linhas de produção⁸². Essa função, conforme observado durante as entrevistas com os operários, é a expressão máxima da polivalência e da multifuncionalidade no processo produtivo. Sua nomenclatura genérica permite que o trabalhador seja inserido em diferentes atividades ao longo da montagem dos veículos.

⁸¹ Para identificação do dado apresentado, sobre o número de trabalhadores que desenvolvem atividades vinculadas ao processo produtivo, foi considerada a seguinte metodologia: o primeiro passo foi o acesso às informações contidas na RAIS da empresa. A identificação da RAIS da GM se deu por meio de pesquisa junto à base de dados do Ministério do Trabalho e considerou o cruzamento do CNAE 2910 (Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários) com o município no qual as plantas da GM encontram-se instaladas. No caso específico desta empresa, uma particularidade auxilia na identificação das informações: não há outra empresa do ramo, exceto a GM, instalada nos municípios de São José dos Campos/SP, São Caetano do Sul/SP e Gravataí/RS. A partir do uso destes critérios foi solicitada a geração da RAIS com as informações sobre o número de trabalhadores por ocupação (CBO – Classificação Brasileira de Ocupações). Gerada a listagem, passou-se, para efeito do cálculo de trabalhadores vinculados às atividades produtivas, à exclusão das seguintes ocupações: a) Direção e Gerência; b) Profissionais de Metrologia e Engenharia; c) Desenhistas industriais; desenhistas projetistas da mecânica; d) Profissionais da área da Saúde (Médicos Clínicos, Enfermeiros, Nutricionistas, Técnicos e Auxiliares de enfermagem, Técnicos e Auxiliares em Patologia Clínica); e) Outros profissionais de nível superior (Economistas, Administradores de Empresa, Auditores, Contadores, Jornalistas, Publicitários, Relações Públicas, Químicos, Analistas de Sistemas, Assistentes Sociais); f) Supervisores de Serviços Administrativos; Supervisores de Serviços Financeiros; Supervisores de Vendas e de Prestação de Serviços; g) Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; Operadores de telemarketing h) Técnicos em Administração; Profissionais de Recursos Humanos; i) Escriturários de contabilidade; j) Operadores de máquinas de escritório; k) Compradores; l) Profissionais de pesquisa e análise econômica; m) Secretários Executivos e Bilíngues; Técnicos em Secretariado, Taquígrafos e Estenotipistas; n) Instrutores de Ensino Profissional; o) Cozinheiros, Garçons, Barmen, Copeiros e *Sommeliers*; Magarefes e afins; Padeiros, Confeiteiros e afins; p) Supervisores dos Serviços de Proteção, Segurança e outros; Vigilantes e Guardas de Segurança; Porteiros, Guardas e Vigias. Esse critério foi utilizado para a identificação de trabalhadores **diretamente** vinculados ao processo produtivo nas três plantas mencionadas.

⁸² Conforme identificado nas RAIS, havia em São José dos Campos 2.779 Montadores de Autos em 2011, e 2.355, em 2012.

Outra função que chama a atenção pela quantidade é a de empilhadeira, com 44 de trabalhadores. Estas duas funções juntas somam 48% das CAT abertas entre 2011 e 2012 pelo Sindicato. Os demais trabalhadores distribuem-se em diferentes funções relacionadas ao processo produtivo que vão desde a atividade de alimentação das linhas, de operação de máquinas diversas, àquelas mais especializadas, relacionadas à função de funilaria e pintura, mecânica, manutenção elétrica, ferramentaria, entre outras.

Chama também a atenção, quando comparados os anos de 2011 e 2012, o crescimento de CAT de trabalhadores com funções de liderança (coordenador de time e coordenador de produção). A pesquisa destes documentos identificou o registro de quatro coordenadores em 2011 e 13 em 2012, o que equivale a um aumento de mais de 200% de um ano para o outro. A média salarial desse grupo de trabalhadores em 2012 era de R\$4.500,00.

A análise dos documentos indica ainda que os trabalhadores que procuraram o Sindicato para abertura de CAT, em sua maioria (67,94%), atingiram a faixa etária acima dos 40 anos de idade. Entre estes, destaca-se o grupo constituído por trabalhadores de 41 a 50 anos (53,51%). A segunda faixa etária com maior número de CAT abertas é dos operários de 31 a 40 anos (29,84%), conforme indica a Tabela 16, a seguir.

Tabela 16 – Idade dos trabalhadores, por sexo / CAT emitidas pelo Sindicato 2011-2012

2011-2012	Homens	Mulheres	Total Geral	%
16-20 anos	1	-----	1	0,14%
21-30 anos	13	2	15	2,11%
31-40 anos	207	6	213	29,84%
41-50 anos	373	9	382	53,51%
51-60 anos	94	3	97	13,59%
Acima de 60	2	-----	2	0,28%
s/ identificação	4	-----	4	0,56%
Total	694	20	714	100%

Fonte: CAT emitidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos entre 2011 e 2012.

Em função da ausência de campo específico para lançamento da data de admissão dos trabalhadores no formulário de CAT disponibilizado pelo site da Previdência, não foi possível o cruzamento da idade média desses trabalhadores com o tempo de atividade na empresa.

Quanto à escolaridade, os dados apurados a partir das CAT abertas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos ratificam a tendência geral de escolaridade dos trabalhadores da indústria automobilística e dos metalúrgicos representados pelo Sindicato⁸³.

Quando relacionadas a informações sobre idade e escolaridade é possível perceber que entre os trabalhadores com escolaridade até o ensino fundamental completo, 43,47% encontram-se na faixa etária superior aos 50 anos de idade. Outros 33 trabalhadores (35,86% do total de 92) nesta mesma faixa de escolaridade, têm entre 46 e 50 anos, reforçando claramente a tendência de menor escolaridade entre os trabalhadores da geração mais velha da categoria. Tais informações podem ser observadas na Tabela 17.

Tabela 17 – Escolaridade dos trabalhadores (CAT emitidas pelo Sindicato 2011-2012)

2011-2012	Homens	Mulheres	Total Geral	%	Escolaridade predominante entre trabalhadores acima de 46 anos.
Ens. Fund. Incompleto	25	1	26	3,64%	
Ens. Fund. Completo	75	2	77	10,79%	
Ens. Médio Incompleto	14	1	15	2,10%	
Ens. Médio Completo	411	12	423	59,25%	
Ens. Técnico Incompleto	1	-----	1	0,14%	
Ens. Técnico Completo	43	-----	43	6,02%	
Ens. Superior Incompleto	49	2	51	7,14%	
Ensino Superior Completo	55	4	59	8,26%	
S/ identificação	17	2	19	2,66%	
	690	24	714	100%	

Fonte: CAT emitidas pelo Sindmetal SJC (2011-2012).

2.3.4 Do que se queixam os operários que procuram o Sindicato?

Uma parcela pequena dos trabalhadores, 1,88%, relata problemas de audição gerados por ruídos excessivos (17 operários). Dois outros, menos de 1% do total, reportam situações de

⁸³ Um estudo realizado pela subseção do DIEESE do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, em julho de 2013, aponta que 51,3% dos trabalhadores representados pela entidade possuem ensino médio completo.

depressão ou estresse geradas em função do ritmo de trabalho e/ou pressão da chefia⁸⁴. Há também demandas sobre dermatite decorrente de contato com produtos químicos (caso registrado em uma das CAT), assim como problemas respiratórios, conforme relatou um trabalhador, entre outros casos de frequência similar.

Entretanto, do ponto de vista imediato, o motivo que mais leva esses trabalhadores ao Sindicato para solicitar abertura da CAT é a dor que resulta de lesões adquiridas, conforme seus relatos, a partir de um ou da articulação de dois ou mais dos seguintes fatores relacionados à execução do trabalho: a) ritmo acelerado b) movimentos repetitivos; c) esforços excessivos; d) carregamento de peso em excesso; e) posição antiergonômica.

Estes trabalhadores se queixam, na verdade e em grande medida, dos efeitos da intensidade do trabalho sobre seus corpos. Tal como observa Dal Rosso (2008), “a intensidade são aquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais” (p. 23).

O aumento da intensidade, conforme aponta o autor, não implica necessariamente em alterações “das condições técnicas vigentes” e, portanto, na alteração da produtividade (*ibid.*, p. 61). Esse aumento não é novidade do processo de reorganização do trabalho e da produção recente, mas a aplicação das diferentes variáveis de gestão do trabalho que caracterizam o toyotismo elevou a intensificação do trabalho a “um ponto que nenhum outro sistema conseguira jamais alcançar” (DAL ROSSO, 2008, p. 69).

Cabe assinalar que a disseminação dos elementos que caracterizam o toyotismo ocorre concomitantemente com uma recente onda de inovação tecnocientífica, o que sem dúvida potencializou ainda mais o processo de eliminação dos tempos mortos ou “poros”, tal como aponta Marx (1988), ao longo da jornada de trabalho, ampliando, portanto, a intensidade do trabalho. Conforme Antunes (2000):

A fábrica toyotizada se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada de

⁸⁴ O tema do adoecimento psicológico e/ou psíquico encontra-se abordado no capítulo 3. Por ora, vale ressaltar que este número está distante de representar o número de trabalhadores que fazem uso de remédios para depressão, ansiedade ou outras enfermidades dessa natureza.

computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo constantemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos semiautônomos, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência as condições de trabalho alienado e estranhado. O trabalho “polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. (p. 52, grifos do autor).

As estratégias adotadas pela organização flexível do trabalho e da produção, mediadas pelo uso da tecnologia informacional, ao aprofundarem a interdependência entre os diferentes sujeitos e espaços do processo produtivo e, de forma correlata, entre as distintas atividades que constituem o processo de trabalho, praticamente eliminaram os resquícios de autonomia do trabalhador frente a sua atividade ainda persistentes durante a vigência do padrão fordista/taylorista de acumulação.

A relação cliente-fornecedor entre as células produtivas e o sistema *just-in-time* são exemplos, entre outros, do aumento qualitativo da interdependência das tarefas. Essa maior interdependência, tornou cada vez mais raras situações como a descrita por Robert Linhart (1980) sobre sua experiência na produção de uma das plantas da Citroën, na França dos anos 1970. No trecho reproduzido a seguir, o autor faz referência a uma das ocasiões na qual foi transferido de posto de trabalho e a diferença no grau de autonomia que envolvia seu trabalho nesses setores.

O inconveniente deste posto é que o ritmo de meus movimentos depende estritamente do sistema mecânico de circulação dos ganchos de suspensão. No serviço por produtividade [por quantidade de peças] tinha arranjado uma pequena tática individual para enganar o tempo: acelerava, ia mais devagar, um esforço mais intenso pela manhã ao começar o trabalho, um ritmo mais tranquilo antes da refeição e durante a digestão, aumentos de velocidade para quebrar a monotonia. (...) Aqui não é possível: a velocidade da linha comanda sem concessões (p. 42).

Atualmente, as operações na fábrica como um todo são “puxadas” pelos setores automatizados e robotizados. No contexto do regime de acumulação flexível, as três variáveis (intensidade, ritmo e produtividade), salvo exceções, caminham cada vez mais articuladas. É o que sugere a maioria das CAT abertas pela entidade sindical.

A título de exemplo, foi reproduzida a descrição da situação geradora (campo 43) de quatro destes documentos, conforme se demonstra a seguir:

Trabalha na empresa desde 2000 na função de montador de autos, reporta que trabalha na linha de montagem, montando a proteção de joelhos e acabamento do cookie pit, lado esquerdo e direito, sempre em posição anti-ergonômica, com o corpo deitado sobrecarregando a coluna lombar, faz em média 20 carros por hora totalizando 130 por dia, foi encaminhado a procedimento fisioterápico e uso de medicamentos. (CAT nº 2011.254.677-3/01)

Trabalha na empresa desde 2000 na função de montador de autos, reporta que trabalha na montagem das portas, faz o encaixe das guarnições dos vidros, utiliza como ferramenta a apertadeira pneumática, sempre com movimentos repetitivos, esforço excessivo para o encaixe. Em posição anti-ergonômica com os braços elevados sem apoio, sobrecarregando os ombros, em média monta 268 portas por dia, em ritmo acelerado. (CAT nº 2011.24.690-2/01)

Trabalha na empresa desde 2004, trabalha na linha mecânica, faz montagem de tubulação de freios, tanque de combustível, reporta que faz a reparação com o veículo em movimento no elefante, às vezes elevado ou abaixado na esteira, necessitando ficar agachado sobrecarregando os joelhos, necessitou por 3 vezes passar por intervenção cirúrgicas no joelho direito, sendo a última cirurgia de menisco, em 21/12/10. (CAT nº 2011.003.569-0/01)

Trabalha na empresa desde 2010, na função de operador de produção, reporta que trabalhava na tapeçaria utilizando a parafusadeira para a montagem dos chicotes, montava em média 48 carros por hora, sempre com movimentos repetitivos e posição anti-ergonômica, sobrecarregando os cotovelos, foi encaminhado a procedimento fisioterápico, acupuntura e natação. (CAT nº 2011.393.255-0/01)

Estes trabalhadores sentem, portanto, os desdobramentos do que Harvey (2013a) denominou como “compressão do espaço-tempo”, movimento característico da fase aberta pelo regime de acumulação flexível.

Em meio ao acirramento da concorrência mundial, e em resposta à crise do regime de acumulação fordista, o mundo capitalista, conforme analisa o autor, atravessou por profundas alterações cuja base encontra-se “na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 2013a, p. 140). Essas alterações, facilitadas pelo desenvolvimento da microeletrônica e sua articulação à robótica e às tecnologias da informação e comunicação, aprofundaram tanto o processo de estreitamento “dos horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública” como a “difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado” (*ibid.*, p. 140).

Sob a vigência do regime de acumulação flexível, com os processos de organização da produção projetados pelas corporações em escala global, os ciclos de acumulação passam a se realizar mais rapidamente que na fase anterior, acelerando ainda mais, por sua vez, o processo concorrencial. Neste sentido, o que se observa quando o olhar volta-se para o universo particularizado das corporações é que

o que se privilegia é o tempo de fabricação propriamente dito, em detrimento da constituição de estoques ou de longos transportes (...). Também a integração via subcontratação e os métodos *just-in-time* aceleram a fluidez, ou seja, a circulação dos bens da fase preparatória (antes de serem transformados) e de sua venda no mercado de produtos finais. Também aqui as consequências são: menor número de horas para fabricar um veículo, menos operários, mais produtividade (GOUNET, 1999, p. 45-46).

A intensificação da flexibilidade e da mobilidade permite ainda que, em meio ao conjunto de mecanismos de precarização do trabalho e da ampliação da massa de desempregados, fenômenos inerentes ao regime de acumulação flexível, “os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho” (HARVEY, 2013a, p. 140-141), não raramente, minando, ou no mínimo, enfraquecendo a solidariedade de classe e a capacidade de reação coletiva e organizada contra o aumento da exploração e suas consequências, entre outras, para a saúde dos trabalhadores.

O caso dos trabalhadores da General Motors insere-se neste contexto. Estes trabalhadores, conforme puderam captar as entrevistas e sugerem as CAT, sofrem os efeitos dos processos de reorganização do trabalho e da produção, em curso de forma sistêmica na corporação desde o final da segunda metade dos anos 1990 (FRANÇA, 2007), mas com novos e qualitativos desdobramentos em dois momentos específicos dos anos 2000: a) entre 2000 e 2003, quando são implantadas as primeiras medidas do *Global Manufacturing System* (GMS)⁸⁵/*Business Plan Deployment* (BPO) na planta de São José dos Campos (REIS, 2004); b) a partir de 2008, quando uma nova etapa de desenvolvimento do GMS, com o aprofundamento da integração dos processos produtivos desenvolvidos nas diferentes plantas da montadora em escala global, passa a ser implantada.

No caso de 2008, conforme visto na introdução desta tese, as medidas foram precipitadas pelos efeitos da crise da corporação, cujos sinais tornam-se evidentes na matriz desde 2007, e que tiveram como pano de fundo o desenrolar concomitante da crise econômica que impactaria a economia mundial no ano seguinte, com repercussões até os dias atuais. Este é o contexto no qual a empresa aplica uma série de novas medidas que visam a “racionalização” de processos nas fábricas mais antigas. Desenvolve também um programa mundial de fechamento de plantas e demissão de trabalhadores, realizando, entre uma série de outras medidas voltadas a

⁸⁵ Tal como abordado no capítulo 1, o GMS é parte das estratégias corporativas mundiais de gestão da produção que visam integrar e padronizar processos nas diferentes plantas da montadora.

reduzir custos de produção em escala global, a transferência de atividades entre as plantas espalhadas pelo globo.

As plantas da GM no Brasil são parte desse cenário. Impulsionadas pelas necessidades de acumulação, as corporações como um todo passaram a renovar em espaços de tempo cada vez mais curtos seus processos de reestruturação, impondo aos trabalhadores ritmos e intensidades de trabalho que extrapolam a condição corpórea humana em suportá-los.

A crescente eliminação de trabalho vivo, aliada à ampliação do ritmo e intensidade do trabalho e ao conjunto de estratégias gerenciais em busca da ampliação constante da produtividade e competitividade das corporações mundiais, tem se desdobrado em uma *corrosão acentuada das condições de trabalho* (ANTUNES, 2013). A dor, presente nos relatos dos trabalhadores das plantas da GM de São José dos Campos e de São Caetano do Sul, configura-se, tal como descreve Alves (2013b, p. 17), enquanto expressão trágica da “crise do trabalho vivo e de sua degradação social em virtude da exploração e espoliação de sua corporeidade viva – corpo e mente – pelo capital”.

Não à toa, portanto, o registro de doenças decorrentes do “desgaste de estruturas do sistema musculoesquelético⁸⁶” cresceu nas últimas décadas, assumindo característica, em diferentes países, entre os quais o Brasil, de “epidemia” (BRASIL, 2012, p. 7-8). Conforme a OIT (2013):

No conjunto dos 27 Estados-membros da UE, as perturbações músculo-esqueléticas constituem o mais comum problema de saúde relacionado com a atividade profissional. Estas doenças, que incluem a síndrome do túnel cárpico, representavam 59 % de todas as doenças reconhecidas, abrangidas pelas Estatísticas Europeias de Doenças Profissionais em 2005. A Organização Mundial da Saúde (OMS) revelou, em 2009, que as perturbações músculo-esqueléticas eram responsáveis por mais de 10 % de todos os anos perdidos por invalidez. Na República da Coreia, as perturbações músculo-esqueléticas registraram um aumento drástico, de 1.634 em 2001 para 5.502 em 2010. Na Grã-Bretanha, representavam cerca de 40% de todos os casos de doenças relacionadas com o trabalho no ano 2011/12. (p. 6)

Estas doenças, oficialmente agrupadas no Brasil sob a denominação de LER/Dort (Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), são consideradas “por definição, um fenômeno relacionado ao trabalho” e “decorrentes da utilização

⁸⁶ Conforme Maeno (2001), “O sistema musculoesquelético é composto por vários elementos: ossos, que são a parte que compõe a estrutura do esqueleto e as partes moles, compostas por músculos, fáscias, sinóvias, tendões, ligamentos, nervos” (p. 7).

excessiva, imposta ao sistema musculoesquelético, e da falta de tempo para recuperação” (BRASIL, 2012, p. 10). Não é por mera coincidência, portanto, que o crescimento da incidência de LER/Dort passou a ocorrer concomitantemente com a disseminação, em escala global, das medidas de reorganização do trabalho e da produção.

No caso da General Motors, os dados colhidos por meio da análise de fontes documentais, assim como os depoimentos dos trabalhadores das plantas da localidade e daquela situada no ABC Paulista, sugerem a mesma tendência observada em escala global: no interior dessas plantas produtivas, um número crescente de trabalhadores desenvolveu e/ou vem desenvolvendo lesões osteomusculares em função da atividade laboral na corporação, conforme será verificado a seguir.

2.3.5 Corpos adoecidos

A análise dos dados relativos à planta de São José dos Campos da GM sugere um quadro de alta incidência de operários acometidos por LER/Dort. As lesões que atingem esses trabalhadores abrangem, principalmente, os membros superiores, sobretudo a região dos ombros, seguidas por lesões localizadas na região da coluna (cervical e lombar). Não são também incomuns os casos relacionados a lesões nos joelhos, entre outras áreas do corpo. Em comum entre estes casos, entretanto, existem as queixas dos trabalhadores sobre a dor, uma das características, conforme o Ministério da Saúde (2001), das lesões osteomusculares.

Os dados que levaram a essa conclusão foram extraídos de pelo menos três fontes: a) as CAT abertas pela entidade sindical metalúrgica local, com tipificação 2 (doença); b) a listagem de trabalhadores com afastamento previdenciário no decorrer de 2012 anexada ao IC nº 000.385.2008.15.002/0-41 (vol. 6, 1569-1600); c) os depoimentos dos trabalhadores da referida planta da GM.

Em relação às doenças do trabalho, em um primeiro momento, esta pesquisa debruçou-se sobre as CAT abertas pelo Sindicato, tomando como foco as situações geradoras descritas pelos trabalhadores no momento do preenchimento do documento. Foram também considerados os diagnósticos, expressos na forma da CID-10, anotados pelo médico do trabalho do CRESO após atendimento ao trabalhador.

No que diz respeito às situações geradoras, são recorrentes os relatos, conforme exemplos citados anteriormente, que indicam alta intensidade e ritmo de trabalho, com menção, em vários destes documentos, a posições anti-ergonômicas, tal como expressam os trechos a seguir, extraídos do campo 43 das respectivas CAT.

Trabalha na empresa desde 1993, sempre como operador de máquina de solda a ponto, ponteadeira, sempre com os braços elevados em ângulo de 70°, suportando o disparo de solda (cerca de 1.000 pontos de carro x 4 por hora) Trabalha em posição forçada, agachando e curvando a coluna com desvios laterais de tronco. (CAT 2012.319.014-2)

Trabalha na empresa desde 1996, retira peça da esteira e coloca no carro e aperta o dispositivo de comando bimanual, este comando exige mãos flexionadas com movimentos de extensão para cima e para baixo. São cerca de 500 peças por hora. Movimentos de extensão e abdução com braços. (CAT 2012.337.261-5/01)

Trabalha na empresa desde 2004, na linha de montagem realizando revezamento, levanta o cabeçote que vem dentro do carrinho abaixo da cintura, realiza movimentos de flexão e abdução, pesa cerca de 7kg e faz cerca de 700 peças dia, na bancada montagem de prisioneiro permanece em posição anti-ergonômica, segue em tratamento fisioterápico e fazendo uso de medicamentos. (CAT 2012.510.989-0/01)

Juntamente com os relatos sobre dor, são constantes as indicações sobre uso de medicamentos, sessões de fisioterapia e realização de cirurgias. Parte desses trabalhadores vai e volta de afastamentos do trabalho por não suportar mais o impacto das atividades laborais sobre seu corpo.

Ao retornar ao trabalho no dia 27/02/11, voltou a sentir fortes dores nos ombros o que levou ao travamento do membro, necessitou novamente de afastamento para a realização de novos exames, possui CAT 2010.177.194-0/01 (CAT 2010.177.194-0/02)

Reporta que em 2010 passou por cirurgia no ombro esquerdo, continua com fortes dores nos ombros, passou por procedimento cirúrgico no ombro direito em 15/09/11, necessitando de afastamento, possui CAT 2009.45.769-7/02 (CAT 2009.456.769-7/03)

A quantidade de cirurgias mencionadas nestes documentos impressiona. Considerada somente uma ocorrência cirúrgica por trabalhador e exclusivamente os casos nos quais a cirurgia já havia, conforme o relato, sido realizada⁸⁷, 126 trabalhadores em 2011, e 163 em 2012, mencionaram ter passado por cirurgias nos ombros, na coluna (cervical e lombar), nos joelhos, nos punhos, nos cotovelos, tornozelo e pé. Identificou-se apenas uma exceção entre os relatos contidos nas CAT: um caso de cirurgia de hérnia. Parte desses trabalhadores já foi submetida à

⁸⁷ Não foram consideradas para esta contagem menções de agendamentos ou previsões de intervenções cirúrgicas. Em caso de trabalhadores com mais de uma CAT aberta, somente uma foi considerada.

média de 3 a 5 cirurgias, sejam estas em uma única região do corpo ou em outras localidades entre as mencionadas.

Vale ressaltar que o levantamento sobre a quantidade de cirurgias não implica em nenhum juízo de valor sobre a adequação ou não do procedimento, uma vez que este, além de não ser um tema de domínio da área desta pesquisa, não é objeto de discussão da mesma⁸⁸. Trata-se apenas do destaque de mais um elemento que tende a reforçar o nexo entre as ocorrências registradas nas CAT tipo 2 e o ambiente e as condições de realização do trabalho na GM. A quantidade de intervenções cirúrgicas, com forte incidência em algumas partes do corpo (ombros e coluna), somente reforça a hipótese de lesões adquiridas no exercício do trabalho desses trabalhadores no interior desta empresa.

Ao contrário do que tenta provar a empresa, conforme o IC nº 000.385.2008.15.002/0-41⁸⁹, carece de plausibilidade supor que, por razões estranhas ao seu desejo, a GM venha contratando, ano a ano, um grupo crescente de trabalhadores operacionais, sem qualquer relação entre si, cujas atividades fora da corporação geram lesões com características comuns e que se desdobram, em parte considerável dos casos, em intervenções cirúrgicas.

Outro forte indicativo da presença significativa de casos de LER/Dort entre os trabalhadores das linhas de produção da GM de São José dos Campos pode ser observado a partir do levantamento das CID-10 anotadas pelos médicos do trabalho do CRESO nas CAT abertas pela entidade sindical. O levantamento destas informações identificou 1.143⁹⁰ CID-10, sendo que 469 para o ano de 2011 e 674 para o ano de 2012. Destaque-se que na maioria das vezes o médico do CRESO anotou mais de um CID para cada trabalhador. Portanto, buscando maior

⁸⁸ Sobre essa questão cabe apenas assinalar que no Protocolo sobre *Dor relacionada ao trabalho – LER/Dort*, publicado em 2012 pelo Governo Federal / Ministério da Saúde, há, entre os procedimentos terapêuticos sugeridos para tratamento de doenças desta natureza a seguinte orientação: “Os procedimentos cirúrgicos não têm se mostrado úteis nos casos de LER/Dort. Frequentemente, os pacientes com história relativamente longa, submetidos a procedimentos cirúrgicos, evoluem para dor crônica e de difícil controle” (BRASIL, 2012, p. 57).

⁸⁹ Em sua devolutiva ao Termo de Ajuste de Conduta (TAC) proposto pelo Ministério Público do Trabalho, no referido IC, a GM, por meio de seu advogado, buscando descaracterizar o nexo entre adoecimento dos trabalhadores e atividade laboral, afirma que “É fato público e notório que grande parte da população é acometida de problemas de coluna sem sequer exercer qualquer tipo de atividade laborativa que demande sobrecarga excessiva de membros ou coluna”. (p.1.472).

⁹⁰ Ver levantamento completo no Anexo 2.

precisão dos dados, o levantamento descartou, para os casos em que o trabalhador possuía mais de uma CAT, repetições de diagnóstico.

O resultado obtido com o levantamento constatou que, se considerada a somatória dos diagnósticos dos dois anos, 66,92% das ocorrências envolveram diagnósticos (CID-10) que constam das listas oficiais de doenças relacionadas a LER/Dort⁹¹. Se analisados separadamente, os indicadores também se mantêm, para os dois anos, neste patamar: 70,36% (330 diagnósticos) em relação ao total de casos de 2011 e, 64,69% (436 diagnósticos) quando a base do cálculo é 2012, conforme se pode observar na Tabela 18, a seguir.

Tabela 18 – Diagnósticos (CID-10) relacionados a LER/Dort anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pelo Sindmetal SJC entre 2011 e 2012 (continua)

CID-10	Descrição	2011	2012	Total
G 56.0	Síndrome do túnel do carpo	21	26	47
M 19	Outras artroses	-	1	1
M 19.9	Artrose não especificada	1	-	1
M 25.5	Dor articular	2	4	6
M 53.1	Síndrome cervicobraquial	4	4	8
M 54.2	Cervicalgia	11	19	30
M 54.3	Ciática	3	1	4
M 54.4	Lumbago com ciática	34	39	73
M 65	Sinovite e tenossinovite	1	1	2
M 65.3	Dedo em gatilho	1	-	1
M 65.4	Tenossinovite estiloide radial	1	1	2
M 65.8	Outras sinovites e tenossinovites	5	8	13
M 65.9	Sinovite e tenossinovite não especificadas	11	8	19
M 70.0	Sinovite crepitante crônica da mão e do punho	1	-	1
M 70.8	Outros transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão	2	-	2
M 70.9	Transtorno não especificado dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão	-	1	1
M 75	Lesões do ombro	1	9	10
M 75.0	Capsulite adesiva do ombro	3	1	4
M 75.1	Síndrome do manguito rotador	138	170	308
M 75.2	Tendinite bicipital	-	3	3
M 75.3	Tendinite calcificante do ombro	-	3	3

⁹¹ A lista de CID-10 relacionadas a LER /Dort consta de documento do Ministério da Saúde, *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para serviços de saúde*, de 2001, e do Protocolo sobre LER/Dort, Dor relacionada ao trabalho – Lesões por esforços repetitivos (LER) / Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort), também de publicação do Ministério da Saúde, em 2012.

Tabela 18 – Diagnósticos (CID-10) relacionados a LER/Dort anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pelo Sindmetal SJC entre 2011 e 2012 (conclusão)

CID-10	Descrição	2011	2012	Total
M 75.4	Síndrome de colisão do ombro	13	32	45
M 75.5	Bursite do ombro	39	47	86
M 75.8	Outras lesões do ombro	10	16	26
M 75.9	Lesão não especificada do ombro	7	16	23
M 77	Outras entesopatias	-	2	2
M 77.0	Epicondilite medial	-	2	2
M 77.1	Epicondilite lateral	21	21	42
M 79.1	Mialgia	0	1	1
Totais		330	436	766

Fonte: CAT emitidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de SJC – 2011-12.

Cabe ainda destacar a indicação, conforme os diagnósticos, da alta incidência de lesões na região dos membros superiores, com ênfase para as lesões do ombro (agrupamento CID-10 M75.-), o que aproxima, mais uma vez, essas ocorrências do padrão observado pelos estudos que fundamentam as políticas públicas relacionadas à saúde do trabalhador, mais especificamente aquelas voltadas para a identificação, prevenção e tratamento de LER/Dort (BRASIL, 2001; 2012).

Esta pesquisa, conforme citado anteriormente, debruçou-se também sobre os dados relativos a trabalhadores com afastamento previdenciário no decorrer de 2012. Sobre esses dados, no Inquérito Civil aberto pelo MPT constam duas listagens com informações dessa natureza: uma anexada pela empresa e outra fornecida pelo INSS (IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1.499-1.554 e p. 1.569-1.600). Na listagem fornecida pelo INSS consta, além do nome dos trabalhadores afastados, do tipo de benefício e da data de afastamento do trabalhador, o diagnóstico motivador do afastamento (CID-10). Como na listagem anexada pela empresa ao processo não consta esta última informação, optou-se pela análise das informações presentes na listagem fornecida pelo órgão público.

Conforme material analisado, em 2012, em função de adoecimento, 1.019 trabalhadores da GM São José dos Campos foram afastados do trabalho por mais de 15 dias. Estes trabalhadores, tal como determina a legislação brasileira, passaram a receber, a partir do 16º dia de afastamento, auxílio doença. Estes benefícios, por sua vez, quando oriundos de doenças caracterizadas pelo médico perito da previdência como *comuns*, são denominados de B31(auxílio doença); quando considerados como resultantes de doenças relacionadas ao *trabalho*, assumem a

forma de B91 (auxílio doença acidentário). No caso dos afastamentos de 2012, a listagem do INSS indica que 563 (55,25%) trabalhadores foram afastados com B31, e outros 456 (47,75%), com B91⁹².

Os diagnósticos observados nestes afastamentos, mais uma vez, sinalizam para um cenário de alta incidência de LER/Dort. Entre os 1.019 trabalhadores com afastamento em 2012, 52% foram diagnosticados com CID-10 que consta das listas do Ministério da Saúde como relacionados a doenças osteomusculares.

Além dos afastamentos nitidamente relacionados a acidentes típicos (como alguns dos afastamentos gerados por fraturas), devem-se considerar ainda outras enfermidades como, por exemplo, os 27 casos de afastamentos por hérnias, entre os quais sete reconhecidos pelo médico perito do INSS como relacionados ao trabalho.

Merece destaque também, entre outros tipos de afastamentos, aqueles gerados por transtornos mentais e comportamentais, estresse e episódios depressivos, mesmo na maioria das vezes não classificados pelo médico perito da previdência como relacionados ao trabalho⁹³.

No caso dos diagnósticos que remetem à LER/Dort, a quantidade de trabalhadores com diagnósticos convergentes, a similaridade entre as ocorrências diagnosticadas nas CAT e aquelas oriundas das perícias do INSS, a afinidade entre as ocorrências na GM e o observado pela pesquisa de atualização do NTEP realizada por Oliveira (2010), assim como os relatos dos trabalhadores, são elementos que sugerem inclusive que parte dos benefícios concedidos como B31 possam necessitar reavaliação.

Uma perspectiva mais ampla, que parta do agrupamento dos diagnósticos e considere a recorrência e a articulação entre estes grupos de enfermidades e as atividades desenvolvidas por trabalhadores de corporações do ramo automobilístico (CNAE 2910), tal como proposto por Oliveira (2010) em sua atualização sobre o NTEP, também evidencia o quanto os diagnósticos presentes entre os operários da GM São José dos Campos são indicadores de alta incidência de doenças de natureza osteomuscular, conforme demonstra a Tabela 19.

⁹² Um trabalhador pode, como observado em alguns casos presentes na referida listagem, em um primeiro afastamento receber Benefício 31 e, após nova perícia, passar a receber o B91. O inverso também é possível. Entretanto, o que chama a atenção, mais uma vez, é a confluência de diagnósticos relacionados à incidência de LER/Dort.

⁹³ A incidência de casos dessa natureza será abordada no capítulo 3.

TABELA 19 – Trabalhadores da GM / SJC (2012) afastados por mais de 15 dias / intervalos de CID-10 com alta incidência no ramo da indústria automobilística (CNAE 2910)

Intervalos CID 10	B31	B91	Total	% (s/1.019)
G50-G59 - Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos.	13	21	34	3,34%
M00-M25 – Artropatias	53	31	84	8,24%
M40-M54 – Dorsopatias	88	93	181	17,76%
M60-M79 - Transtornos dos tecidos moles	153	258	411	40,33%
Total				69,67%

Fonte: listagem de trabalhadores da GM /SJC afastados pela previdência em 2012. IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1.499-1.554 e p. 1.569-1.600.

As razões para a incidência destes diagnósticos não parecem estar relacionadas às atividades desenvolvidas pelos operários em suas casas ou durante suas atividades de lazer.

2.3.6 A unidade do diverso

O processo de reestruturação da planta de São José dos Campos, tal como já observado em outro momento desta pesquisa, é parte do movimento geral da indústria automobilística instalada no Brasil no decorrer dos anos 1990, com ênfase para a segunda metade desta década. Insere-se, portanto, no contexto do desenvolvimento de uma série de medidas, adotadas em escala global, que visaram a instituição de um novo padrão de acumulação fundado na eliminação de parcela do trabalho vivo, na crescente precarização do trabalho, na ampliação da produtividade e competitividade de fábricas por meio da crescente eliminação dos poros da jornada de trabalho. Tratam-se, neste contexto, de medidas articuladas que ampliaram significativamente a intensidade e o ritmo do trabalho.

Estas medidas, ancoradas na necessidade de diminuição constante dos custos de produção, articulam “a ampliação do trabalho qualificado, multifuncional, dotado de maior dimensão intelectual” a mecanismos de precarização e intensificação da exploração do trabalho, necessários à realização do ciclo reprodutivo do capital frente a um “mundo onde a competitividade é a garantia de sobrevivência das empresas capitalistas” (ANTUNES, 2000, p.120).

No toyotismo, tal como assinala Taiichi Ohno (1997), a eliminação de desperdícios é pensada “em termos de redução de força de trabalho e de redução de custos” (p. 69), entendendo estas duas variáveis como interdependentes e não necessariamente relacionadas à inserção de tecnologia avançada no processo produtivo. Equivocam-se, portanto, aqueles que simplificam a máxima toyotista entendendo-a como pura substituição de trabalho vivo por tecnologia de ponta.

O autor exemplifica:

(...) suponhamos que há uma sugestão para instalar um dispositivo de controle eletrônico de US\$500,00 para substituir um trabalhador. Se esse dispositivo de US\$500,00 pudesse reduzir a força de trabalho de um trabalhador, seria um grande ganho para a Toyota. Se entretanto, uma análise mais cuidadosa revelar que um trabalhador poderia ser eliminado sem qualquer custo por alterações na sequência de trabalho, então gastar US\$500,00, seria considerado um desperdício. (p. 70)

Ohno (1997) prossegue sua avaliação sobre o foco da eliminação dos “desperdícios” destacando que máquinas consideradas velhas e descartáveis por outras empresas “estavam trabalhado bem na Toyota” e acrescenta:

estar se movendo não significa estar trabalhando (...) a redução da força de trabalho significa aumentar a proporção de trabalho com valor agregado (...). Se a automação está funcionando bem, ótimo. Mas, se é utilizada simplesmente para permitir que alguém fique mais à vontade, então ela é muito cara. (p.74-75 e 82)

É este contexto que nos permite entender as razões que levam corporações como a General Motors a mesclarem no interior de suas plantas a presença de máquinas e ferramentas com diferentes níveis de sofisticação tecnológica. O foco, evidentemente, não está no bem-estar ou saúde do trabalhador, mas na redução de custos e na ampliação da produtividade.

No caso da planta de São José dos Campos, uma das ferramentas que frequentemente aparece nas descrições das CAT e nas entrevistas e conversas com os trabalhadores como causadora de danos à saúde é a ponteadeira, largamente utilizada na linha de Montagem de Veículos Automotores, setor desativado em dezembro de 2013. Três trabalhadores entrevistados⁹⁴ mencionaram diretamente essa ferramenta.

Ponteadeiras são ferramentas não modernas, antigas, onde nós tínhamos que movimentar muito, puxando ela. [Ela] tinha um cabo de aço onde há uma mola flexível. Então você

⁹⁴ Só estão numerados trabalhadores que por não terem estabilidade ou a pedido tiveram seus nomes preservados.

tinha que fazer esforço para puxar ela e movimentar. Nesse movimento você faz muita força e em várias posições. (Trabalhador 2 / SJC)⁹⁵

Aquela mangueira, o cabo da ponteadeira, ela gera descarga no ombro, descarrega tensão no ombro todo. Ela encosta no ombro e você segura na base dela. Cada apertada que você dá, você sente a tensão. Um relógio que você tem no pulso, o ponteiro gira ao contrário com a descarga da ponteadeira. (Trabalhador 4 / SJC)⁹⁶

Ela [a ponteadeira] é toda manual. Eu montava a parte traseira da Zafira. Imagina você montar oito carros [por hora]. Em média, em uma operação dava 150 apertos da máquina, no gatilho da máquina. Sendo que a gente fazia de 3 a 4 operações, o que dava mais de 600 pontos. Dá na base de 720 a 900 pontos por carro. Abre e fecha a mão. Chegou uma hora que travou a minha mão. Ela não abria nem fechava mais. (Trabalhador 5 / SJC)⁹⁷

As planilhas de trabalho padronizado da planta de São José dos Campos anexadas ao IC nº 000.385.2008.15.002/0-41 (vol. 5, p. 1.295-1.306) também são ilustrativas da busca constante da corporação pela redução do tempo das operações. Nestas planilhas são descritas onze operações relacionadas à fixação do tubo do freio ABS em picapes. Cada operação é subdividida e medida, uma a uma, em escalas de segundos, considerado incluso o tempo em que o trabalhador anda, de forma a se obter o menor tempo de operacionalização das tarefas possível.

O procedimento, comum nas linhas de produção toyotizadas, tem por objetivo determinar o ciclo de produção otimizado de cada estação e/ou célula produtiva, de forma a determinar, por meio da padronização de procedimentos, o fluxo e a cadência das operações ao longo da linha. A alteração do tempo de produção de determinada peça ou unidade repercute ao longo da linha, uma vez que altera o fluxo e ritmo de produção. Repercute ainda na quantidade de trabalhadores necessários para o desenvolvimento das diferentes etapas da produção.

Ohno (1988) ao discorrer sobre o processo de padronização dos procedimentos e mensuração do tempo dos ciclos de produção no Sistema Toyota vale-se, sugestivamente, de um ditado da cultura japonesa que diz que “o tempo é a sombra do movimento” (p. 41). Sua aplicação no processo produtivo, entretanto, implica no fato de que a cada redução de tempo, mais acelerada é a movimentação dos operários. O tempo das linhas de produção, longe de refletir o movimento humano, é o tempo da concorrência, da produção do máximo possível em escalas de tempo cada vez menores. Um tempo que tem se demonstrado cada vez mais distante da capacidade física humana em suportá-lo.

⁹⁵ Entrevista realizada em 22/11/2013, em São José dos Campos/SP.

⁹⁶ Idem.

⁹⁷ Idem.

Na planilha da GM o que se identifica é essa busca pela redução do tempo das operações. Conforme se pode verificar na Tabela 20, a seguir, o ciclo de operações de fixação dos freios ABS em picapes S10, executado em 175 segundos (*Actual Takt Time*), ao ser reorganizado pôde passar a ocorrer com uma “economia” de 48 segundos, o que significa uma redução de quase 30% no tempo de execução. Projetada ao longo da jornada de oito horas diárias, essa redução implica que um trabalhador execute o ciclo completo de operações 230 vezes por dia, resultando em mais de 7.500 operações por operário e considerando ao longo deste período apenas duas paradas, uma de 12 minutos e outra para o almoço⁹⁸. Ou seja, some-se ao ritmo acelerado a impossibilidade do repouso necessário à recomposição do corpo ao estado anterior à sobrecarga imposta pela atividade laboral.

Tabela 20 – Passo a passo, em segundos, para fixação de freios ABS em picapes (GM/SJC) (continua)

Nº	Operação principal	Passo a passo	Tempo
1	GA-20356 - Montar presilha no suporte parachoque diante. LD*	Pegar uma presilha	8
		Clipar presilha no suporte do parachoque dianteiro LD.	
2	GA-20355 – Montar presilhas no paralama parte traseira LD	Pegar 1 presilha 11515638**	14
		Pegar duas presilhas 11609952	
		Clipar presilhas na parte traseira do paralama LD	
3	GA-20354 – Conectar chicotes do sensor ABS LD	Conectar chicote do ABS LD	7
4	GA-20434 – Clipar conector do ABS no paralama (interno) LD	Clipar o conector do ABS no paralama LD de dentro para fora	5
5	GA-20755 – Apontar tubos de freio LD da cx da roda	Alinhar os tubos de freio inferior do chassi e superior da cabine	7
		Apontar porcas	
6	GA-20008 – Fixar os tubos de freio LD cx da roda	Pegar apertadeira	8
		Fixar porcas do tubo do freio	
		Dispor apertadeira	
7	GA-20103 – Montar saia do paralama LD	Pegar 1 saia do paralama LE 98132552	34
		Pegar 5 retentores (pinheirinho) 94215211	
		Posicionar a saia no paralama	
		Clipar saia no paralama com os retentores	
9	GA-20104 – Montar proteção da cx de roda diante. LD 1ª parte	Pegar 1 proteção da cx de roda LD 94713593	20
		Pegar 6 retentores (pinheirinho) 94221150	
		Clipar pinheirinhos prendendo o protetor na unidade	
10	GA-20357 – Montar proteção cx de roda LD 2ª parte	Clipar pinheirinhos prendendo protetor na unidade	14
11	GA-20358 – Montar retentor cx roda diante. LD 3ª parte	Pegar 1 retentor (pinheirinho) 98050462	10
		Clipar pinheirinho cx de roda na unidade	
Tempo total (em segundos)			127

⁹⁸ O cálculo considera a pausa /parada de 12 minutos que cada turno tem direito.

Tabela 20 – Passo a passo, em segundos, para fixação de freios ABS em picapes (GM/SJC) (conclusão)

Síntese dos Resultados (em segundos)	Tempo
Tempo do Ciclo Ponderado	127
Tempo do Trabalho Ponderado	123
Tempo de Andar Ponderado	4
Actual Takt Time	175
Tempo Disponível	48

Fonte: IC nº 000.385.2008.15.002/0-41 (vol. 5, p. 1.295-1.306)

Sobre essa medição, vale reproduzir parte do parecer do analista pericial, responsável por diligência na planta em 09/08/2012, no qual salienta que:

No sistema produtivo adotado pela empresa em questão, assim como por muitas outras que utilizam linhas de produção, o trabalhador é obrigado a cumprir a tarefa num tempo pré-determinado, tempo este definido em base a trabalhadores com alto rendimento. Ou seja, através da aplicação do Trabalho Padronizado (...) e do TAKT TIME, a empresa aplica os princípios do aproveitamento máximo do tempo do trabalhador e admite que todos os trabalhadores devem ser capazes de desenvolver uma determinada tarefa na mesma velocidade de um outro trabalhador “exemplar”.⁹⁹

As observações do perito prosseguem, acrescentando com lucidez pelos menos duas contradições que impedem a resolução dos riscos relativos à ergonomia e ao desenvolvimento de LER/Dort entre os trabalhadores: a) o aumento da produção em contraposição à diminuição de trabalhadores nas linhas; b) a ineficácia de medidas que previnam o risco ergonômico, com adoção de pausas, rodízio de tarefas e desaceleração do ritmo de trabalho, frente a um sistema que prima pelo “pelo aproveitamento máximo do tempo do trabalhador” (idem).

O que de fato capta o parecer do analista pericial é a essência da gestão toyotista proposta por Taiichi Ohno. Tal como destaca Alves (2011):

Por trás da lógica ohnista de obsessão contra o desperdício, está a velha obsessão fordista-taylorista de incrementar a extração de mais-valia pela eliminação de tempos mortos. É o capital buscando realizar uma produção em seu contínuo ideal, sem tempo morto nem interrupções. É a busca pela “eficiência” por meio da obtenção de novos ganhos de intensidade e de produtividade do trabalho (p. 52, grifos do autor)

Não à toa, para Ohno (1988) “o trabalho em equipe é tudo”. Ele garante, a partir do aprofundamento da cooperação entre os operários, a compensação de “eventuais diferenças individuais nos tempos de operação causadas por condições físicas” (p. 42).

⁹⁹ IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 5, p. 1.260.

Esse processo de compensação das diferenças individuais, “que permite distribuir as diferentes operações entre diferentes braços e, portanto, executá-las simultaneamente”, tal como já analisava Marx ao observar a indústria do século XIX, encurta “o tempo de trabalho necessário para fabricar o produto global” (MARX, 1988, p. 248).

O toyotismo, ao desdobrar e sistematizar os processos de cooperação desde pequenas e articuladas células (ou times) de produção, opera no sentido da densificação do trabalho social, com a progressiva eliminação dos tempos mortos do processo produtivo. Trata-se, conforme salienta Antunes (2000)

de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. (p. 53, grifos e parênteses do autor)

O tempo, nesse sentido, assume dimensão particular. Sua constante compressão, enquanto resultado do conjunto de alterações na organização do trabalho e da produção, aliada ao uso de sistemas sofisticados de informação e controle, interfere e entra em confronto direto com as possibilidades e necessidades do tempo humano, do corpo e da mente humana.

A crescente corrosão das condições de trabalho remete à necessidade de se apreender o “significado do próprio conceito *força de trabalho*” na sua dimensão mercantil e ontológica, o que implica “não apenas tratar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas sim novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem” (ALVES, 2013b, p.15).

Neste contexto, conforme assinala Alves (2013b) “o adoecimento laboral é expressão, no plano da singularidade humana, do processo de desefetivação do ser genérico do homem, que, nas condições da crise estrutural do capital, assume dimensão ampla e intensificada com a superexploração da força de trabalho” (p. 15).

A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de uma dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido

mais profundo de sua mercantilização: sua completa descartabilidade, expressa pelas mais diversas formas de precarização ou pela constituição de um exército de trabalhadores lesionados, muitos deles incapacitados definitivamente para o trabalho.

Capítulo 3 – Adoecidos e Descartáveis

*O tempo é tudo, o homem não é nada;
ele é no máximo a cristalização do tempo.*
(Karl Marx, 1979, p. 43)

Em 25 de abril de 2013, o operador de máquinas Pedro de Souza da Silva, casado, com 42 anos, enforcou-se nas dependências da planta de São Caetano dos Sul da General Motors do Brasil. Pedro, que trabalhava no segundo turno, das 15h23 às 24h21, era funcionário da GM desde 2004. O enforcamento aconteceu por volta das 20h30, no momento em que parte dos trabalhadores jantava. Pedro foi encontrado já desacordado por colegas e, após intervenção dos bombeiros da fábrica, foi encaminhado para um hospital da região. Na sequência, foi transferido para outro, em São Paulo. Lá, oficialmente, faleceu.

Fora dos muros da GM, poucos tiveram acesso à notícia sobre o enforcamento do operário. A imprensa local calou-se. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul, ligado à Força Sindical, limitou-se, sem qualquer comentário adicional, a reproduzir uma pequena matéria veiculada pelo portal da BOL, ligado ao grupo Folha. A corporação, no dia seguinte ao suicídio, pela manhã, divulgou nota afirmando lamentar o ocorrido e ter tomado todas as providências necessárias para socorrer o operário e auxiliar seus familiares. A nota é parte da curta matéria veiculada no portal da BOL em 26/04/2013.

Nos dias seguintes ao episódio, conforme relataram os trabalhadores da planta de São Caetano do Sul entrevistados por esta pesquisa, surgiram na fábrica versões que tentavam ligar o suicídio a causas pessoais. O operário, conforme uma dessas versões, estaria sob pressão em função de uma demanda judicial em torno do terreno da casa onde morava com sua família, construída em área de manancial.

Logo a versão se desfaria diante da informação dos familiares de que nos dias que antecederam ao suicídio, Pedro havia recebido a notícia sobre o arquivamento do processo que envolvia sua casa. Voltava-se então para o ponto inicial do problema: o que teria motivado o trabalhador a cometer suicídio? Poucos pareciam querer responder a essa questão.

O que se assistiu nos meses seguintes foi o silêncio da General Motors e do sindicato local. Nenhuma Comunicação de Acidente de Trabalho foi aberta pela empresa, que alegou não se tratar de um acidente de trabalho. A postura da entidade sindical local foi a mesma.

Incomodados com a situação e convencidos da ligação entre o suicídio e as pressões que Pedro vinha recebendo no ambiente de trabalho, alguns colegas do operário procuraram o CEREST de Santo André/SP¹⁰⁰ e foram ao Ministério Público do Trabalho denunciar o ocorrido. Aproveitaram a ida ao MPT para descrever situações de assédio a que são, conforme seus relatos, submetidos cotidianamente na empresa¹⁰¹. Assim como Pedro, esses trabalhadores fazem parte de um grupo de operários da fábrica de São Caetano do Sul que tenta comprovar a relação entre as lesões que desenvolveram em seus corpos e a atividade desenvolvida nas linhas de produção da GM, situação similar àquela identificada entre os trabalhadores da GM em São José dos Campos.

Outros trabalhadores, acuados pelo medo ou resignados, tentaram simplesmente voltar à rotina do trabalho. Mas será possível após um episódio como este, simplesmente voltar a essa rotina? O que denuncia o suicídio ocorrido em abril de 2013? Qual sua relação com as alterações na organização do trabalho e da produção vivenciadas dos anos 1980 para cá? De que maneira as especificidades assumidas pela gestão do trabalho nas diferentes empresas, e na GM em particular, acentuam no ambiente de trabalho condições extremas de precarização nas quais a dimensão de descartabilidade do trabalho é levada ao limite?

Interessa apresentar neste capítulo, por meio da reflexão teórica e das experiências vivenciadas pelos trabalhadores da General Motors, como os mecanismos voltados à alta produtividade, à competição e ao forte controle sobre o trabalho impactam sobre a saúde dos trabalhadores como um todo e, especificamente, sobre aqueles já adoecidos.

3.1 Trajetórias convergentes

Pedro, o trabalhador que cometeu suicídio em abril de 2013 nas dependências da General Motors de São Caetano do Sul, foi mais um entre tantos outros trabalhadores desta

¹⁰⁰ O Centro de Referência à Saúde do Trabalhador (CEREST) de Santo André é também responsável pelo atendimento a trabalhadores vinculados a empresas instaladas no município de São Caetano do Sul/SP.

¹⁰¹ Conforme depoimentos anexados ao IC nº 000165.2013.02.001/1 e IC 000266.2011.02.001/0 - MPT / Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região / São Bernardo do Campo/SP.

corporação que desenvolveu lesões no corpo como resultado de sua atividade laboral. Possuía lesões na região dos ombros e desde novembro do ano anterior ao suicídio portava uma guia médica de encaminhamento para cirurgia na coluna cervical, situação esta, tal como abordado no capítulo anterior, recorrente entre os trabalhadores da General Motors.

Marcelo Toledo¹⁰², operário da GM, em entrevista concedida a esta pesquisa, contou que Pedro constava entre os trabalhadores considerados pelo Departamento Médico da empresa como portador de restrição médica para o trabalho. Apesar disso, segundo Toledo, o trabalhador teria passado a sofrer pressões por parte da empresa a partir do momento em que resolveu entrar com processo judicial reivindicando direitos relativos às lesões adquiridas no trabalho. *“Tiraram ele do setor que era para restritos e colocaram no setor de produção, que era a funilaria. Ele trabalhava no horário noturno, no segundo horário. Passaram a obrigar ele a trabalhar no período diurno”*, afirmou.

Durante os meses que antecederam ao suicídio, Pedro desenvolveu também um quadro clínico depressivo. Em 11/03/2013, conforme cópia de receita médica a que essa pesquisa teve acesso, o operário tinha a indicação de ingerir 20mg de fluoxetina por dia. Outra receita, datada em 03/04/2013, indicava o dobro da dosagem de fluoxetina e outro medicamento, prescrito para insônia, o Zolpidem 10mg¹⁰³.

Os estudos sobre episódios de suicídio relacionados ao trabalho realizados por Dejours e Bègue (2010) levam esta pesquisa a sugerir não ser mera coincidência que três dias antes do suicídio, Pedro também tenha sido submetido à avaliação de desempenho.

A General Motors tem como diretriz realizar avaliações individuais de seus funcionários no respectivo mês de aniversário de cada trabalhador. Avalia, conforme esta pesquisa pôde apurar, tanto trabalhadores portadores de lesões como aqueles que não as têm com base nos mesmos procedimentos e critérios, o que tende a se desdobrar no caso dos trabalhadores lesionados em resultados denominados pela empresa como de *baixa performance*. Com lesões muitas vezes em estado avançado e em mais de uma parte do corpo, esses trabalhadores apresentam dificuldades em atingir os parâmetros padronizados de “qualidade” exigidos pelos “gestores”. As avaliações individuais de desempenho com resultados de *baixa performance*, além

¹⁰² Marcelo Toledo compõe um grupo de diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul ligado à CTB. Sua entrevista foi realizada em junho de 2013, em São Caetano do Sul, na sede da Central sindical.

¹⁰³ A pesquisa teve acesso às cópias das duas receitas médicas citadas.

do impacto direto que podem causar, resultando na demissão do trabalhador, têm funcionado para parte desses operários como instrumento causador de sofrimento mental.

Os processos avaliativos do trabalho, conforme sustenta Dejours e Bégue (2010), atingem o trabalhador na sua identidade, podendo, por meio do reconhecimento dos esforços e habilidades envolvidos no desenvolvimento da atividade laboral, reforçar o sentimento de pertença do trabalhador ao grupo. O problema consiste, no entanto, no fato de as avaliações de desempenho inseridas nos locais de trabalho no bojo das medidas de reestruturação não terem por objetivo, em sua origem, avaliar a qualidade do trabalho desenvolvido. Não está em questão a habilidade e o zelo que costumam marcar a atividade operária. Tampouco se busca com esses instrumentos desvendar o processo que envolve o desenvolvimento das tarefas e as condições muitas vezes desfavoráveis para realizá-las.

Distantes dessa motivação, estas avaliações configuram-se como instrumentos de mensuração de resultados. A que se destina a avaliação de desempenho senão a avaliar a equalização de tempos de trabalho previamente estabelecidos instituindo mais uma mecanismo de controle do trabalho e de seu sujeito? As avaliações medem, por meio de indicadores quantificáveis, a capacidade do trabalhador em se adequar ao padrão de trabalho, no sentido de seu ritmo e intensidade, considerado adequado pela gerência. Estabelecem, fruto da necessidade do capital em avançar sobre o controle do tempo de trabalho, o confronto entre o discurso valorizador e a dura realidade da gestão do trabalho fundada em metas.

As avaliações individuais de desempenho têm produzido entre os trabalhadores, conforme pôde observar Dejours e Bégue (2010), “sentimentos de injustiça que causam efeitos deletérios à saúde mental” (p. 45), podendo inclusive, por desestabilizarem psiquicamente o trabalhador, levar ao suicídio. Impactam ainda sobre o trabalho coletivo, minando o sentido de cooperação e de viver-junto que teimava em resistir nos ambientes de trabalho sob a vigência do padrão fordista de acumulação, abrindo espaço para a “concorrência entre serviços, entre departamentos, entre sucursais, mas também entre os próprios assalariados” (*ibid.*, p. 45-46).

No caso específico de Pedro, o depoimento prestado em 22/04/2013 por Edson Aparecido Silva¹⁰⁴, seu colega de trabalho e autor principal da denúncia sobre o suicídio junto ao MPT, é bastante ilustrativo em relação ao impacto dessas avaliações sobre o trabalhador. Conforme declarou Silva ao MPT,

antes da hora da janta (20:30hs) [...] presenciou o Sr. Pedro conversando em uma sala reservada dentro da funilaria, com o sr. Gilberto Bezerra (SA - Subgerente) e o sr. Barbosa (GL – Supervisor), já imaginando tratar-se de uma pressão exercida sobre o trabalhador; que posteriormente, por volta das 22:30hs / 23hs, encontrou com o Sr. Pedro, o qual teria desabafado com o depoente que já não aguentava mais tanta pressão, que após completar aniversário em 20 de abril, teria recebido uma avaliação (PAD) com baixa performance e tinha medo de ser demitido.

Destaque-se ainda que todos os trabalhadores da planta de São Caetano do Sul a que essa pesquisa teve acesso relataram que Pedro vinha sofrendo pressões diversas no local de trabalho. Uma delas configurou-se na “indicação” para aderir ao Plano de Demissão Voluntária, cujas inscrições se encontravam abertas durante aqueles dias. Diante de sua negativa em aderir ao PDV, teria sido avisado pela chefia sobre sua transferência para o turno da manhã, o que ia contra a sua vontade.

O medo de ser demitido, mencionado no depoimento de Edson Aparecido da Silva ao MPT, foi também destacado por Marcelo Toledo, quando entrevistado por esta pesquisa. Pedro estaria preocupado com a possibilidade de ser demitido, que é o que geralmente acontece, conforme Toledo, com trabalhadores que recebem avaliações com resultados de *baixa performance*. Preocupava-se com sua idade e condição de saúde, fatores que para Pedro jogariam contra seu acesso a um novo emprego.

O episódio de 2013 na GM de São Caetano do Sul não é fato isolado, apesar da particularidade de ter tido um desfecho irreversível. Em 13 de abril de 2009, às sete horas da manhã, na mesma planta, o operário Francisco Vicente de Paula, apelidado de Bugaloo, subiu no portão principal da fábrica, a uma altura de cerca de dez metros. Lá, de cima do portão, “denunciou as pressões sofridas dentro da empresa e ameaçou se atirar”. (CRP SP, 2009)

¹⁰⁴ O depoimento de Edson Aparecido Silva é parte das peças que compõem o IC 000165.2013.02.001/1, MPT / Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região / São Bernardo do Campo/SP. O trabalhador forneceu cópia do depoimento para uso da pesquisa.

Marcelo Toledo¹⁰⁵, ao relatar o episódio envolvendo Francisco, conta que na ocasião o trabalhador estava bastante agitado e acabou, após muita conversa, pulando sobre uma proteção montada pelos bombeiros.

Foi todo mundo lá. Ele xingou todo mundo. Quase ficou aleijado. Anda com dificuldade até hoje. O INSS depois mandou retornar ao trabalho, depois de um certo tempo. A GM recusou-se a recebê-lo. A GM paga o salário dele para que ele fique em casa. Ele é funcionário ainda, mas a GM impôs a condição de que ele não apareça na empresa. Foi um momento triste. O sofrimento que ele passou para a família, a pressão dentro da fábrica. Até para ir ao banheiro fazer suas necessidades os gerentes do RH falavam que ele tinha que pedir ordens. Então foi uma pressão muito grande em cima desse companheiro que levou ele a uma tentativa de suicídio.

Sete anos antes do episódio protagonizado por Francisco, segundo reportagem publicada no jornal do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, o operário havia perdido “um dedo da mão direita enquanto operava uma máquina”. Na ocasião, ao retornar ao trabalho após o término do afastamento médico, Francisco teria passado a sofrer perseguições. (CRP SP, 2009)

A história Francisco e Pedro tem também pontos em comum com a de Antônio¹⁰⁶, trabalhador da planta da GM de São José dos Campos que, em 15 de maio de 2013, subiu até o terceiro lance da caixa d’água industrial instalada no terreno da fábrica e ameaçou se jogar de lá.

Antônio é mais um caso, entre outros, de trabalhadores dessa corporação cujas lesões físicas vêm se desdobrando em transtornos mentais. No dia em que subiu na caixa d’água, conforme relato de Turquinho¹⁰⁷, dirigente do Sindmetal SJC, Antônio estava apavorado. Foi Turquinho que, ao interceder na situação, conseguiu convencê-lo a descer da caixa d’água.

Chegando lá, estava cheio de chefia, gerente, tudo longe. Eles cercaram a área. Eu invadi a área e disse: - Eu tiro ele daí. Ele tá comigo, ele tem confiança em nós do Sindicato. Aí fiquei pedindo para ele descer. Ele não queria descer. Liguei para o Macapá¹⁰⁸. Macapá estava com a diretoria da fábrica em São Caetano. – Desce que o Macapá vai falar com você. Desce. Aí ele desceu. Começou a chorar e a falar com o Macapá por telefone, chorando muito.

¹⁰⁵ Conforme entrevista realizada em junho de 2013, em São Caetano do Sul/SP.

¹⁰⁶ O nome é fictício, pois entre os três casos, este foi o único que não teve repercussão fora da empresa. Pretende-se com esse procedimento preservar a privacidade do trabalhador.

¹⁰⁷ Turquinho é o apelido de Adilson Carlos do Prado, operário da GM e dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos.

¹⁰⁸ Antônio Ferreira de Barros, o Macapá, é presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos para o mandato entre 2012-2015.

O operário dizia-se perseguido pelo chefe e pela funcionária do setor de relações trabalhistas. Reclamava por não conseguir encontrar lugar adequado às suas condições físicas para trabalhar, uma vez que tinha lesões no ombro e na coluna. Estava também nervoso em função de não chegar a um acordo com a empresa sobre como descontar em folha de pagamento uma dívida sua, acumulada ao longo do período em que esteve afastado pelo INSS¹⁰⁹.

Dois meses depois do episódio, em julho de 2013, quando Turquinho tentou entrar em contato com Antônio para convidá-lo a participar de um congresso da categoria metalúrgica organizado pelo Sindicato, obteve a informação de que o trabalhador encontrava-se internado, em tratamento, pois tinha constantes episódios de choro. Conforme Turquinho, que também é lesionado,

o lesionado na GM sofre uma pressão muito grande. Eu vou fazer 25 anos de GM. Ela [a GM], como diz hoje um ex-supervisor meu, “você era um dos melhores”. Mas a partir da hora em que você lesiona, você não é mais. Desde a hora em que você se afastou por motivo de lesão, quer por acidente, quer pelo que o serviço repetitivo faz com você, para a GM você não serve mais.

Essa sensação de ter sido um “bom trabalhador” no passado e de inutilidade e descartabilidade após ter adoecido pode ser percebida no conjunto de depoimentos e falas dos operários a que esta pesquisa teve acesso.

“O trabalho é importante. O trabalho é tudo”, afirmou outro trabalhador¹¹⁰ da planta de São José dos Campos, lesionado e demitido pela GM em 2013. “*Me sinto um lixo. A empresa me usou 25 anos e depois jogou fora um bagaço. Sempre fui um bom trabalhador*”, comentou o mesmo operário ao falar do processo de adoecimento e da demissão (Trabalhador 1/ SJC)

Ver-se alijado da atividade laboral, principalmente no contexto da crescente precarização do trabalho e desemprego estrutural, tem implicações diversas para os trabalhadores. De uma perspectiva imediata, ser demitido desdobra-se na perda da fonte de sobrevivência da família, algo que, mais que um problema de ordem econômica, envolve ainda o papel social destes trabalhadores diante de suas famílias e da sociedade.

¹⁰⁹ Essas dívidas resultam, conforme explicou o diretor Turquinho, de parcelas de empréstimos com desconto em folha, de mensalidade de convênio médico, entre outras que deixam de ser descontadas quando o trabalhador entra em licença pelo INSS.

¹¹⁰ Conforme entrevista realizada em abril de 2013, em São José dos Campos/SP.

Trabalhar constitui-se também em importante mecanismo de inserção e socialização. Não à toa, a “insegurança quanto à permanência no emprego” e o consequente isolamento social ao qual passa a ser submetido o desempregado, podem assumir forma de “desespero e desamparo”, condição que se configura como “elevado risco mental” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 163). Funciona ainda, conforme Dejours e Bègue como “poderoso operador de construção e estabilização da identidade e da saúde mental” de seus sujeitos (2010, p.30). Daí desdobra-se parte importante das consequências de se ver excluído da possibilidade de trabalhar.

O problema posto, entretanto, é que, contraditoriamente, submeter-se ao trabalho, na sua forma assumida no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo tem se configurado em cada vez mais estar sujeito ao adoecimento.

3.2 Trabalho, precarização e adoecimento

As buscas por elucidar as singularidades das recentes manifestações de adoecimento relacionado ao trabalho acabaram por produzir um amplo campo de pesquisa capaz de abrigar tanto as produções de diferentes áreas de conhecimento como um número crescente de investigações de cunho interdisciplinar (SELIGMANN-SILVA, 2011). Essa convergência entre diferentes campos de pesquisa deve-se em grande medida à profundidade e repercussão das alterações vivenciadas pela sociedade das últimas décadas do século XX.

Nestas investigações tem-se observado cada vez mais que, ao contrário da incidência de algumas doenças “causadas diretamente pela exposição a um fator específico, peculiar de um determinado processo de trabalho”, o adoecimento laboral no contexto da atual etapa de desenvolvimento do capitalismo caracteriza-se pela multiplicidade de fatores e causas. (MAENO; PAPARELLI, 2013, p. 145)

Não por acaso, apesar da diversidade de estudos em torno da temática da saúde do trabalhador, tem sido bastante comum o reconhecimento de que na base da ampliação dos processos de adoecimento relacionados ao trabalho encontra-se o fenômeno da *flexibilidade* e suas diferentes formas de manifestação na vida social. A flexibilidade ou flexibilização se

constituiria no contexto atual como uma espécie de síntese ordenadora desses múltiplos fatores e causas que se encontram na base das alterações na vida social.

Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a *flexibilização* se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. Pode ser percebida ainda, no dia a dia da atividade laboral, diante da forte sensação de que o tempo foi comprimido; ou também na clara densificação da jornada de trabalho, na qual todos se desdobram para executar sozinhos, o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores. Além disso, é visível por meio dos bancos de dias e horas que ajustam a jornada às demandas flexíveis do mercado, assim como através da instituição de uma parcela variável do salário subordinada ao cumprimento de metas de produção e “qualidade”, entre outras formas e manifestação.

Essas diversificadas formas de manifestação da *flexibilidade* no cotidiano do trabalho, para além de resultarem pura e simplesmente de adaptações organizacionais potencializadas por inovações tecnológicas, constituem um traço essencial da atual fase de desenvolvimento do capitalismo. O fenômeno da *flexibilidade* é parte da essência da onda de mundialização da economia desencadeada a partir da crise dos anos 1970, da qual a esfera financeira, tal como destacou François Chesnais (1998), constitui elemento essencial. Visto dessa perspectiva, a apreensão do significado do impacto da flexibilização no mundo do trabalho assume nova dimensão, uma vez que não se trata de característica contingencial, mas intrínseca às engrenagens da acumulação de capital. É neste contexto que, conforme Alves, “o predomínio da financeirização sob o capitalismo mundial tende a incrementar a velocidade, a intensidade e amplitude do ser-precisamente-assim do capital, propiciando um salto qualitativo em seu potencial ofensivo sobre o trabalho assalariado (...)”. (2000, p. 26)

A *flexibilização* e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetiza o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos 1980, como *precarização do trabalho*. Compreendida como processo contraditório, a precarização desperta tanto resistências por parte dos trabalhadores como, tendencialmente, apresenta-se como processo contínuo, cujos mecanismos de imposição entrelaçam-se com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema. A precarização é, nesse sentido, por um lado, um fenômeno

intrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital, por outro, forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural.

Mészáros (2002), ao abordar a atual fase de desenvolvimento do capitalismo, aberta com a crise do regime de acumulação fordista e de sua expressão estatal de perfil keynesiano, assinala que uma das características desse período consiste na impossibilidade de adoção de soluções parciais. Conforme sustenta, o processo vivenciado no período anterior, no qual uma parcela significativa da classe trabalhadora obteve conquistas importantes tanto em termos salariais como na forma de direitos sociais, não é mais realizável. O que se assiste é, ao contrário, fruto das restrições estruturais do sistema, ao fortalecimento e realce de suas características destrutivas, de sua tendência acentuada à barbárie.

“Orientado para a expansão e movido pela acumulação”, expressão de “sua determinação mais profunda”, o sistema do capital, conforme Mészáros (2002, p. 100), não observa limites para que possa por em movimento sua lógica de valorização de capital. Contraditório em essência, o mesmo sistema capaz de impulsionar, sob o discurso da eliminação de desperdício, um profundo processo de acentuação do controle do tempo do trabalho em nome da produtividade, institui a sociabilidade marcada pelo acentuado desperdício e descartabilidade das mercadorias, atingindo até mesmo aquelas, contraditoriamente, chamadas de *bens de consumo duráveis*.

A *tendência decrescente do valor de uso* das mercadorias, tal como aponta Mészáros (2002), condição necessária para realização do processo de acumulação na atual fase do capitalismo, impacta diretamente também o trabalho na sua forma mercantilizada. Desafiado a reduzir constantemente os custos de produção, mas sem poder abrir mão de sua fonte de valorização, o capital tende a adotar, a depender das circunstâncias e viabilidade, os mais diversos recursos para ampliação da exploração.

Não há limites para a precarização¹¹¹, há apenas formas diferenciadas de sua manifestação. Formas capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho

¹¹¹ Em 2013, a Ford do Brasil foi condenada em primeira instância pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região de São Paulo por ter estabelecido com a Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (AVAPE) um contrato de prestação de serviços envolvendo a terceirização de 280 trabalhadores. Com atividades a serem desenvolvidas no campo de provas da montadora, em Tatuí/SP, a fraude consistia no fato de que nenhum dos trabalhadores vinculados à AVAPE possuía deficiência, servindo o contrato apenas para burlar os pisos salariais devidos aos trabalhadores diretamente contratados. (SILVA, 2013).

quarteirizado, muitas vezes realizado nas casas dos próprios trabalhadores, àquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais.

Quando as investigações debruçam-se sobre o processo de precarização do trabalho, facilmente se pode concluir que as perspectivas otimistas apresentadas por alguns autores nos anos 1980 sobre uma sociedade do tempo livre e suas possibilidades emancipadoras não se realizaram. Longe de apropriar-se do tempo, a classe-que-vive do trabalho¹¹² encontra-se ainda mais subordinada ao tempo controlado pelo capital. Sob a atual fase do capitalismo, mais que nunca, o domínio do trabalho é, sobretudo, domínio do tempo de trabalho. (ANTUNES, 1995, 2000; MÉSZÁROS, 2007). Diante da impossibilidade de separação das duas esferas, o tempo livre, quando se realiza, faz-se na forma do desemprego. Por outro lado, conforme destaca Antunes, “uma vida desprovida de sentido no trabalho é *incompatível* com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (2000, p.175).

Avançando a cada nova crise, o movimento do capital no sentido de ampliar mais e mais seu domínio do tempo tem implicado em um duplo impulso no interior de um mesmo processo: excluir progressivamente parcelas da classe trabalhadora do mercado de trabalho e intensificar o grau de exploração sobre aqueles que ali conseguem se manter.

Esse processo, acentuado pela crise de 2008, tem universalizado as formas de precarização de tal maneira que é cada vez mais difícil encontrar-se segmentos da classe trabalhadora que possam ser considerados, como no início do processo de reestruturação, relativamente preservados em termos de direitos e condições de trabalho. A *precarização*, como *fenômeno estrutural* da atual fase do capitalismo, repercute cada vez mais sobre o conjunto da classe trabalhadora. (ANTUNES, 2013; ALVES, 2013a)

Em 2008, como resultado da crise econômica que se alastrou por diferentes cantos do planeta, uma nova onda de precarização atingiu o mundo do trabalho. Na General Motors seus efeitos puderam ser sentidos com bastante intensidade.

A corporação, que chegou a entrar em concordata, também havia acompanhando a tendência geral da economia mundial e aprofundado seus laços com o mercado financeiro. Seu

¹¹² Expressão desenvolvida por Antunes (1995) que, frente às metamorfoses vivenciadas no mundo do trabalho a partir dos anos 1980, reafirma a centralidade do trabalho no mundo contemporâneo e sugere uma noção ampliada da classe trabalhadora.

braço financeiro, a *General Motors Acceptance Corporation*, fundada no final da década de 1910, convertera-se nas décadas que antecederam a crise de 2008 em “uma das maiores detentoras de hipotecas de propriedade privada, bem como um lucrativo negócio de financiamento de compras de carros” (HARVEY, 2011, p. 28). Produzindo automóveis e peças em diferentes localidades do globo, valeu-se de sua mobilidade para manipular preços “em diferentes moedas de forma a declarar lucro em países onde as taxas eram mais baixas e usar flutuações de moeda para obter ganhos monetários” (*ibid.*, p.28). Com a eclosão da crise suas ações despencaram.

Tão rápido quanto possível, um novo e profundo projeto de reestruturação foi posto em andamento na corporação. Na imprensa, a crise da matriz da General Motors foi insistentemente abordada com o foco nos salários e benefícios dos trabalhadores estadunidenses, que passaram a ser apresentados como a razão principal da “baixa competitividade” da montadora.

Na esteira dos planos de reestruturação da matriz, a corporação também pôs em movimento seu projeto de integração da manufatura em escala global, conforme tratado no capítulo 1. Os trabalhadores do conjunto de plantas produtivas da GM passariam a partir de então a vivenciar um novo e aprofundado processo de precarização do trabalho.

Os acontecimentos que envolveram diretamente a matriz da General Motors, com repercussão em todas as suas subsidiárias, são parte de um movimento geral do capital. Se a crise da GM consegue em grande medida expressá-lo, isso deve ser atribuído ao papel desempenhado e à inserção dessas corporações, do ramo automotivo, na economia mundial.

A crise de 2008, expressão máxima da crescente financeirização da economia, obriga o capital a “ir ao trabalho”¹¹³, acentuadamente, em busca de valorização na esfera produtiva. Ao fazê-lo, apesar manter seu braço no mercado financeiro, assim como seus necessários investimentos em inovações tecnológicas, necessita, sobretudo, ampliar seus mecanismos de exploração da força de trabalho. Precisa ainda, para realizar seu processo de valorização, por um lado reduzir constantemente o tempo de vida útil das mercadorias e, por outro, buscar obsessivamente novos mercados consumidores.

¹¹³ Expressão utilizada por Harvey (2011).

Na expressão assumida no chão de fábrica, um dos impactos desse processo que se tem observado, conforme relato de um dos trabalhadores da GM de São Caetano do Sul, é a diminuição do tempo necessário para que um operário das linhas de produção desenvolva lesões no corpo. O aumento do ritmo e intensidade do trabalho nas linhas de produção a partir de 2008, como resultado da crise que impactou a matriz da GM, vem atingindo a saúde dos operários mais jovens, contratados nos últimos anos, após apenas dois anos de atividade na fábrica. Segundo o trabalhador entrevistado,

antigamente as pessoas ficavam restritas depois de dez, doze anos. Outro dia eu estava conversando com uma colega do cockpit, onde monta o painel dos carros e ela comentou que um rapazinho ia operar os ombros, os dois ombros. Dois anos de empresa! (...) Eu tenho colega que entrou comigo, que trabalhava numa linha que fazia a lateral dos carros, com quatro anos de empresa ele operou os dois ombros. (Trabalhador 4/SCS)

Na materialidade dos ambientes de trabalho, a precarização tem se desdobrado, entre outras manifestações, na imposição de um ritmo e intensidade do trabalho que buscam sincronizar tempos e espaços de produção e circulação idealizados conforme as necessidades do capital, mas distantes da capacidade humana em suportá-los. Tal como pontua Ferrari (2012):

A alimentação ininterrupta just in time dos processos de trabalho com insumos, matérias-primas e serviços é almejada em um ritmo de execução como se não houvesse barreiras materiais ou naturais para essa alimentação. É um processo idealizado como se fosse um fluxo contínuo da natureza que ocorreria sem a intervenção transformadora do trabalho humano em ritmos de tempos e espaços concretos. É a inspiração de um fazer sem percorrer tempos e espaços e sem a considerada lenta operação humana do fazer material ou espiritual. É a inspiração do fazer instantâneo. Tais técnicas de organização do trabalho possuem esse componente de fetichização porque almejam o tempo zero, o tempo certo, o tempo justo – o tempo sem percurso no tempo, o tempo nulo. (p. 32, grifo da autora)

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital em eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaços de adoecimento.

Esse contexto foi considerado por Leny Sato (2003), que identificou entre os fatores que contribuem para a maior incidência do processo de adoecimento, a progressiva diminuição ou ausência do mínimo de controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho. Para a autora, essa ausência constitui-se em risco real para o desenvolvimento de diferentes formas de

adoecimento que se desdobram em “problemas osteoarticulares, distúrbios gastrintestinais, alterações cardiovasculares, distúrbios de saúde mental e acidentes de trabalho” (p. 41).

A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, conforme apontaram os estudos desenvolvidos por Dejours (2008), Dejours e Bègue (2010), Danièle Linhart (2007), Gaulejac (2007), Seligmann-Silva (2007, 2011), entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores.

É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das *estratégias coletivas de defesa* entre os trabalhadores, que se encontra, conforme Dejours e Bègue (2010), na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho.

A presença dos laços de solidariedade, hoje rompidos, estaria na raiz da baixa incidência de suicídios nos locais de trabalho no período que antecede aos anos 1980, pontuam Dejours e Bègue (2010).

Naquele período, a capacidade gestada na coletividade de converter situações de sofrimento em um jogo de chacotas e escárnio, acabava por criar condições capazes de mascarar situações desfavoráveis e tecer entre os integrantes do grupo pactos de apoio subjetivo mútuo. Em situações mais extremadas, quando o trabalhador não conseguia dissimular seu sofrimento, os próprios laços de solidariedade constituídos entre eles acabavam, não raras vezes, sendo acionados de forma a protegê-lo ou confortá-lo¹¹⁴. O desmonte dessas condições, por outro lado, tem contribuído no aumento da incidência de suicídios nos locais de trabalho. O suicídio, conforme os autores, é o resultado extremado desse processo de sofrimento psíquico, mas já destituído do apoio e solidariedade dos demais.

¹¹⁴ É interessante observar como essas estratégias de defesa podem se manifestar nas expressões adotadas pelos trabalhadores no seu cotidiano de trabalho. Por muitos anos no ABC Paulista o operariado, sobretudo o metalúrgico, adotou a expressão *peão*, que funcionava quase um nome próprio coletivo. A origem da expressão tem duas raízes de um mesmo processo. Diz respeito tanto à baixa especialização da maioria do operariado, quanto à alta rotatividade de força de trabalho praticada pelas fábricas locais. Dessa forma, a demissão de uma dessas fábricas fazia com que o operário “rodasse” de fábrica em fábrica em busca de um emprego, movimento assemelhado com um peão, brinquedo artesanal. Essa expressão, entretanto, foi aos poucos se convertendo em elemento de identidade coletiva. Ser peão, para parte considerável dos trabalhadores, não tinha um conteúdo pejorativo. Ao contrário, não raro, despertava inclusive certa ponta de orgulho, expressa ainda em um valor comum entre esses trabalhadores e expresso pela frase bastante utilizada nos materiais sindicais do final dos anos 1970 em diante: “mexeu com um, mexeu com todos”.

Para Dejours e Bègue (2010), que pesquisaram a incidência desses episódios na França durante os anos 2000¹¹⁵, um suicídio, como toda conduta humana, é uma mensagem endereçada à comunidade da qual seu sujeito faz ou fazia parte. Trata-se, nas palavras dos autores, de uma “mensagem brutal”, que versa sobre a solidão que emerge das novas formas de organização e gestão do trabalho.

Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade – que não era nem mais nem menos que uma simples prevenção das descompensações, assumida pelo coletivo de trabalho – foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar instalou-se a nova fórmula do cada um por si, e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, um único suicídio no local de trabalho – ou manifestamente em relação ao trabalho – revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade. (p. 21)

O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível. Ele, e todo o sofrimento que o cerca, encontra espaço para se desenvolver na medida em que o trabalhador se vê diante de uma organização do trabalho voltada para o controle acentuado de sua atividade, em que as margens para a autonomia e o imprevisto tenham sido gradativamente eliminadas. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso de valorização e o controle físico e mental extremados.

É nesse ambiente que, conforme destaca Maeno e Paparelli (2013), convergem para o universo da “alta prevalência de agravos à saúde mental” as relações de poder, típicas da fase atual, nas quais “os trabalhadores comparecem como seres assujeitados pela organização do trabalho, (...) sendo compelidos a irem além de seu limite subjetivo sistematicamente”. (p. 148)

Estes ambientes, marcados pela lógica da gestão flexível tendem a fragilizar “o conjunto de instâncias e forças”, outrora existentes, “que presidem à mobilização dos indivíduos na defesa de sua saúde física e mental – defesa que se dá em um mundo compartilhado”, já distante do vivenciado em dias atuais. (DAVEZIES *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011, p.467).

¹¹⁵ A série de suicídios ocorridos na França exemplifica a deterioração do ambiente de trabalho. Entre 2006 e 2007, quatro trabalhadores da Renault cometeram suicídio. Na Peugeot-Citroën, outra importante corporação do ramo automobilístico, outros seis trabalhadores se mataram em 2007. Entre os casos de suicídio em série, dois chamaram bastante a atenção. O primeiro deles foi o da France Télécom, empresa de telecomunicações francesa que passou, a partir de 2004, a ser controlada majoritariamente por capital privado (MERLO, 2009). Foi no contexto de um intenso processo de reestruturação, entre 2008 e 2011, que mais de 30 trabalhadores se suicidaram. Um segundo caso foi o da fábrica da Foxconn, corporação do ramo de componentes e equipamentos eletrônicos, instalada na China, onde foram contabilizados pelo menos 20 suicídios durante os anos de 2010 e 2011.

Parte dessas instâncias que favoreciam a existência desse sentimento de coletividade, de pertencimento, convém destacar, manifestava-se na capacidade de mobilização coletiva e na presença de entidades sindicais politicamente fortalecidas, o que sem dúvida também contribuía no sentido do amparo aos trabalhadores frente ao sofrimento vivenciado dentro e fora do local de trabalho. A ofensiva do capital sobre o trabalho é, nesse sentido, uma ação que busca cotidianamente desmontar sua manifestação de classe historicamente antagonista aos interesses da ordem capitalista.

3.3 Adoecimento físico e mental: dois lados de uma mesma moeda

Não existe adoecimento mental que se constitua isoladamente do corpo e das inter-relações humanas.
(SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 36)

Os estudos que relacionam trabalho e processos de adoecimento não são, evidentemente, novidade do período aberto pela crise dos anos 1970. Todavia, o que passou a chamar a atenção de pesquisadores foi tanto a maior incidência de doenças relacionadas ao desenvolvimento de LER/Dort, conforme salientado no capítulo anterior, como o crescimento dos registros de transtornos mentais.

Os sinais sobre o redesenho do perfil das doenças relacionadas ao trabalho e sua maior incidência no equilíbrio psíquico dos trabalhadores foram também captados pelas estatísticas da OIT. Um estudo divulgado pela instituição em 2000, tomando por base políticas e programas de saúde mental direcionados à população economicamente ativa de cinco países (Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido) já indicava que, em média, um em cada dez trabalhadores sofria de depressão, ansiedade, estresse ou cansaço relacionados à atividade laboral. Pesquisas realizadas mais recentemente pela entidade, com foco em “países europeus e em outros países considerados desenvolvidos”, demonstraram que o estresse, em 2005, estava “na origem de 50 a 60% do total de dias de trabalho perdidos”. (OIT, 2010, p. 12)

No Brasil, sobretudo na área da saúde e psicologia do trabalho, vêm sendo desenvolvidos diversos estudos voltados à compreensão da intersecção entre processos de adoecimento físico e mental, e trabalho. Essas pesquisas, em grande medida foram motivadas, desde os anos 1980, pelo crescente afluxo de trabalhadores aos ambulatórios e aparelhos públicos

de saúde. Parcela destes casos chamou a atenção tanto pelo crescimento de diagnósticos relacionados à depressão, fobias e transtornos de ansiedade, entre outros, como pelo fato de, sobretudo no caso dos relatos obtidos entre trabalhadores do sexo masculino, ficar evidenciada a relação entre adoecimento psíquico e trabalho. (SAMPAIO e MESSIAS, 2002)

Orientadas a partir de diferentes perspectivas, parte dessas investigações limita-se até hoje à identificação de fatores de risco à saúde do trabalhador de forma que estes possam eventualmente ser eliminados do ambiente de trabalho. No entanto, outro grupo, de perfil mais crítico, tem buscado, conforme assinala Francisco Antônio de Casto Lacaz, “desvendar a nocividade dos processos de trabalho” com base no contexto da atual fase do capitalismo. Dessa maneira, segundo o autor, busca-se também identificar quais implicações desses processos na

alienação, sobrecarga, e/ou subcarga, dada a interação dinâmica de “cargas” sobre os corpos que trabalham, conformando um nexos biopsíquico que expressa o desgaste impeditivo do fluir das potencialidades e da criatividade, o verdadeiro *ethos* do trabalho re-humanizado. (LACAZ, 2013, p. 224)

Vista de um modo crítico, para estes pesquisadores a relação saúde-doença só pode ser apreendida se enraizada nas condições históricas e sociais. São essas condições, tal como aponta Seligmann-Silva (2011), que geram tipos específicos de adoecimento e as condições para o seu agravamento.

Ao abordar a origem dos crescentes episódios depressivos relacionados ao trabalho, Seligmann-Silva (2007) salienta que estes geralmente encontram-se articulados “a uma perda importante ou a uma sucessão de frustrações verificadas no contexto” (p. 77, grifos da autora). O desenvolvimento da patologia é, conforme a autora, potencializado por fatores que envolvem desde a falta de apoio do grupo ao qual o trabalhador pertence, como processos relacionados à perda de reconhecimento, ao sentimento de submissão a situações humilhantes, injustas e discriminatórias ou ainda, entre outros fatores, por sentir-se submetido ao isolamento.

Não por coincidência esse conjunto de fatores apontados pela autora tende a se manifestar entre trabalhadores acometidos por doenças osteomusculares. Estes trabalhadores, conforme puderam demonstrar diferentes pesquisas, inclusive esta, realizada entre os trabalhadores da General Motors, por não conseguirem na maioria das vezes desempenhar suas atividades dentro dos parâmetros de produtividade estabelecidos pelas empresas, passam a ser

alvo de uma série de violências tanto por parte das chefias como, inclusive, dos colegas de trabalho.

Sandra Regina Ayres Rocha (2007), apoiando-se em diferentes pesquisas desenvolvidas entre trabalhadores bancários acometidos de Dort, apontou que o processo de sofrimento psíquico ao qual estes trabalhadores encontram-se submetidos atravessa tanto o período que antecede como o posterior ao adoecimento físico. Se antes esse sofrimento é resultante do ambiente de pressão para produtividade, pela acentuada intensificação do trabalho e, entre outros fatores, pela atividade monótona e repetitiva que estes trabalhadores desenvolvem, a aparição dos primeiros sintomas das lesões físicas é acompanhada de uma série de outras manifestações de sofrimento psíquico.

A dor física rotineira, característica das doenças osteomusculares¹¹⁶, passa a se desdobrar em crescentes dificuldades para executar atividades simples e cotidianas como segurar objetos leves, dirigir um carro, apertar um parafuso, pegar um filho pequeno no colo. O reconhecimento das limitações impostas pela doença, a sensação de descrédito dos colegas e familiares sobre o adoecimento, a demora na obtenção do diagnóstico e a necessidade de constantes afastamentos do trabalho constituem-se como agravantes do sofrimento psíquico e, articuladamente, das possibilidades de desenvolvimento de sintomas depressivos (ROCHA, 2007).

Durante as entrevistas realizadas entre os trabalhadores da General Motors, queixas similares às relatadas por Rocha (2007) foram anotadas tanto no que diz respeito à luta e ao sofrimento causado durante o processo de obtenção do diagnóstico correto da doença como no período posterior à sua obtenção.

João¹¹⁷, um dos trabalhadores de São Caetano do Sul entrevistados por esta pesquisa, afirmou que logo que conseguiu obter o diagnóstico de sua doença, levou todos os documentos ao departamento médico da General Motors. Lá, segundo o operário, os médicos da corporação tentaram insistentemente atribuir suas lesões às atividades desenvolvidas por ele fora do trabalho. Contou sobre o aborrecimento de ser questionado se lavava o carro no fim de semana ou se

¹¹⁶ Conforme Ministério da Saúde (2012).

¹¹⁷ Nome fictício. A referência a este trabalhador nesta tese é também feita como “Trabalhador 4/SCS”.

estendia roupas no varal para auxiliar a esposa. Essas atividades, contou, eram apontadas pelos médicos da empresa como geradoras de suas lesões¹¹⁸.

Outro trabalhador da GM, operário da planta de São José dos Campos, chorou ao contar sobre o tratamento que os lesionados, como ele, recebiam tanto da chefia como de colegas de trabalho. Segundo ele, normalmente a chefia jogava o *time de trabalho* contra o trabalhador. Após afirmar para o time que durante o mês os trabalhadores não podiam ter “nenhuma falta”, o chefe fazia com que todos se voltassem contra o trabalhador lesionado. “*O lesionado vai ter falta. Então, automaticamente, o que acontecia? O próprio amigo seu ficava contra você. Você já não sabia o que fazer porque você era chamado de ‘braço curto’, ‘sem vergonha’, ‘não quer trabalhar’, ‘vagabundo’*”. (Trabalhador 3/ SJC)¹¹⁹

Questionados sobre o uso de antidepressivos, todos os trabalhadores lesionados entrevistados por essa pesquisa ou tomam ou conhecem colegas de trabalho que precisam fazer uso desses medicamentos. Um desses trabalhadores contou que quando foi trabalhar no setor de entrega de Equipamentos de Proteção Individual – EPI ficava em uma sala que chegava a reunir 18 trabalhadores lesionados. Nesta sala, conforme o operário:

A gente ouvia as histórias de cada um. Uma era pior que a outra. A gente falava o dia inteiro lá dentro. E a gente ficava o dia inteiro se medicando lá dentro da empresa. Lá dentro desse lugar de EPI. Um tomava remédio para loucura... (...) Tem alguns lá que se não tomar remédio... Eu tomei também. Antidepressivo. Eu não estava aguentando mais. Eu estava numa situação que eu ia fazer alguma asneira, sei lá, me matar ou alguma coisa assim. Alguma coisa desse tipo.

(...) Tem pessoas lá dentro que – eu conheço algumas, duas pessoas ficaram no Chuí. Aposentaram por invalidez, mas ficaram no Chuí [Instituto Chuí de Psiquiatria]. Eu só não fiquei no Chuí..., mas eu estava prestes para chegar numa situação dessa.
(Trabalhador 3/ SJC)¹²⁰

Pressão constante para alcance de metas; alta competitividade entre os trabalhadores; impossibilidade de convívio coletivo, fruto do ritmo acentuado da linha de produção; medo e incerteza sobre o futuro são fatores que fazem parte do cotidiano desses trabalhadores e que, conforme a percepção deles próprios, têm contribuído para o aumento dos processos de adoecimento físico e mental. Conforme Alex Silva, cipeiro na planta da GM em São José dos Campos:

¹¹⁸ Entrevista realizada em 18/09/2013, em São Caetano do Sul/SP.

¹¹⁹ Entrevista realizada em 22/11/2013, em São José dos Campos/SP.

¹²⁰ Entrevista realizada em 22/11/2013, em São José dos Campos/SP.

No meu setor, que está sendo diretamente atacado pela reestruturação, que é o MVA, é visível que teve uma mudança na questão psicológica dos trabalhadores. Não tem mais aquele clima que tinha antes, o pessoal sorridente. Tá do sério para baixo, para a tristeza. Isso tudo vira uma bola de neve. O trabalhador fica nessa pressão toda, chega em casa às vezes nervoso. Acaba descontando na família. Tem uma resposta negativa da família, aí o cara volta para a fábrica já com o problema de casa. Eu não cheguei a fazer uma estatística, mas pelos amigos que eu tenho, problema de separação tá tendo muito. Trabalhador procurando psicólogo. Estou falando pelos meus amigos, que me relatam. Mas tudo isso, depois dessa mudança, desse aumento de pressão, desse clima de terror que a gente tá vivendo todo dia. Os caras falam assim: mais um dia que eu chego aqui, mas não sei se vou durar até às três da tarde¹²¹.

Pistas sobre a incidência de transtornos mentais entre os trabalhadores da General Motors, podem também ser obtidas por meio da listagem de trabalhadores afastados pelo INSS em 2012. Nessa listagem constam, conforme Tabela 21, a seguir, 33 casos de trabalhadores afastados do trabalho por mais de 15 dias com CID-10 relacionado a episódios de adoecimento psíquico. Entre esses casos, 18 estão relacionados aos chamados “transtornos de humor” (na tabela, o intervalo F31.4 a F33.3), condição relacionada à incidência de depressão, e da qual participam a maioria dos casos reconhecidos pelo INSS como relacionados ao trabalho.

Tabela 21 – Trabalhadores da GM / SJC (2012) afastados por mais de 15 dias pela Previdência Social / intervalos de CID-10 relacionados a adoecimento psíquico (continua)

CID – 10	Afastamentos /Benefício		
	B31	B91	T
F10 - Transtornos mentais e comportamentais devido uso de álcool	1		1
F10.2 - Síndrome de dependência	2		2
F14 - Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso da cocaína	1		1
F14.9 - Transtorno mental ou comportamental Ne	1		1
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	1		1
F29 - Psicose não orgânica Ne		1	1
F31.4 – Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depr. grave s/ sintomas psicóticos	1		1
F31.5 - Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave c/ sintomas psicóticos		1	1
F32 - Episódios depressivos	4	1	5
F32.2 - Episódio depressivo grave s/ sintoma psicótico	3		3
F32.3 - Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos	1		1
F32.8 - Outros episódios depressivos	1		1

¹²¹ Entrevista realizada em 21/07/2013, em Caraguatatuba/SP.

Tabela 21 – Trabalhadores da GM / SJC (2012) afastados por mais de 15 dias pela Previdência Social / intervalos de CID-10 relacionados a adoecimento psíquico (conclusão)

CID – 10	Afastamentos /Benefício		
	B31	B91	T
F33 - Transtorno depressivo recorrente	1		1
F33.1 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	2		2
F33.2 -Transtorno depr. recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	1	1	2
F33.3 - Transtorno depr. recorrente, episódio atual grave c/ sintomas psicóticos		1	1
F40 - Transtornos fóbico-ansiosos	1		1
F40.1 - Fobias Sociais	1		1
F41 - Outros Transtornos Ansiosos	1		1
F41.1 - Ansiedade generalizada	1		1
F41.2 - Transtorno Misto Ansioso e depressivo	1		1
F41.9 - Transtorno ansioso Ne	1		1
F43 - Reação aos stress grave e transtorno adaptação	1		1
F44 - Transtornos Dissociativos	1		1
Total geral	28	5	33

Fonte: listagem de trabalhadores da GM /SJC afastados pela previdência em 2012. IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1499-1554 e p. 1569-1600.

A quantidade de afastamentos do trabalho superior a 15 dias, em função de adoecimento psíquico, se considerados os 1.119 ocorridos em 2012, é pequena. Os 33 casos que constam na Tabela 21 equivalem a 2,95% do total de afastamentos do período. Apesar disso, algumas questões, quando consideradas, sugerem a relevância do dado. A primeira delas diz respeito à presença na lista de cinco trabalhadores afastados em função de adoecimento psíquico reconhecido pelo INSS como relacionado ao trabalho. Entre esses cinco trabalhadores, um compareceu em 2012 no Sindicato e solicitou abertura de CAT. No campo de descrição da situação geradora do adoecimento, há clara menção à pressão da chefia.

- CAT 2012.327.847-3/01, campo 43:

Trabalha na empresa desde 1996. Há cerca de dois meses abaixou o volume de produção e aumentou a quantidade de operações por trabalhador, este registro foi realizado pela CIPA. O trabalhador em questão aumentou o número de operações e [foi] obrigado a mudar de turno. Durante sua jornada de trabalho foi "convidado" a aderir o plano de demissão voluntária e hoje sofre a pressão pelo fechamento do setor que gerará demissões. Apresenta perda auditiva severa no ouvido esquerdo.

A segunda questão a ser considerada é que mesmo entre aqueles trabalhadores que foram afastados por auxílio doença (B31)¹²², o que descaracterizaria, em um primeiro momento, o vínculo do adoecimento com a atividade laboral, cinco deles¹²³ estiveram no Sindicato entre 2011 e 2012 para solicitar abertura de CAT por doença do trabalho. Entre as cinco CAT solicitadas por estes trabalhadores, três, conforme se pode observar a partir das descrições sobre os *agentes causadores* (campo 42) e *situações geradoras* (campo 43) presentes nestes documentos, reproduzidas a seguir, fazem referência direta ao sofrimento psíquico causado por situações de pressão e/ou assédio no local de trabalho.

- CAT 2012.453.788-0/01:

Campo 42 - Depressão, ritmo acelerado.

Campo 43 - Trabalha na empresa desde 2007. Já trabalhou na injetora de plástico onde começou sofrer assédio moral, tendo um ritmo acelerado de produção imposta por seus supervisores. Teve vigilância constante em sua jornada de trabalho. Apresenta episódio depressivo grave com sintomas psicóticos.

- CAT 2011.239.234-2/01:

Campo 42 – Estresse, pressão da chefia, depressão e ansiedade.

Campo 43 - Trabalha na empresa desde 2007 na função de operador de suporte, reporta que trabalha sobre pressão de chefia e dos colegas, está em tratamento psiquiátrico, faz uso de medicamentos, começou o problema na área de S 10, discussão com o chefe.

- CAT 2012.066.612-0/01:

Campo 42 – Ritmo acelerado, acúmulo de trabalho, pressão da chefia.

Campo 43 - Trabalha na empresa desde 1995 na função de montadora de autos. Reporta que no dia 23/01/2012, chegando no posto de trabalho, já estava agitada e sem condições de concentração na operação ser executada. Foi encaminhada ao depto. médico, onde a dispensaram. Passou por médico especialista, onde foi internada na Clínica Instituto Chuí de Psiquiatria, segue afastada para tratamento com psiquiatra e psicólogos, fazendo uso de medicamentos.

Os outros dois trabalhadores da lista do INSS que solicitaram abertura de CAT no Sindicato apresentaram queixas relacionadas a lesões osteomusculares, fato este que não exclui a possibilidade do processo depressivo estar relacionado à doença laboral, uma vez que essas

¹²² O Benefício 31 é utilizado para afastamentos reconhecidos como não originados pela atividade laboral.

¹²³ Entre os cinco trabalhadores ocorreram seis afastamentos. Na listagem do INSS há um único trabalhador entre os casos tratados na Tabela XX que se afastou duas vezes no decorrer de 2012.

enfermidades, conforme observado por diversas pesquisas “podem evoluir intimamente imbricadas a sintomas depressivos”. (SELIGMANN-SILVA, 2007, p. 80).

Essa é, por exemplo, a situação descrita no laudo pericial¹²⁴ de um dos trabalhadores da GM de São José dos Campos, contratado em julho de 2004, e afastado do trabalho pela previdência por treze vezes, entre julho de 2007 a outubro de 2011. Todos os afastamentos do trabalhador pelo INSS resultaram no recebimento de auxílio doença (B31), portanto, sem reconhecimento do vínculo acidentário da enfermidade. Esses afastamentos, que têm início a partir do terceiro ano de trabalho do operário na GM, foram motivados, conforme o laudo, por lesões nos ombros, no pé e edema ósseo no tornozelo. Sobre a doença psiquiátrica, um trecho reproduzido do laudo do trabalhador é elucidativo das condições de saúde de parcela dos operários da referida corporação.

Não sabe a data de início da doença usou medicamentos para a dor sem melhora do quadro, passando a usar antidepressivo, sendo encaminhado ao psiquiatra e ao psicólogo, tratou durante um tempo mas acabou somente com os medicamentos. Por conta disso, usa lírica 150mg e alprazolam 4mg, roedorm 2mg, citalopram 30mg, omeprazol 40mg. Atualmente tem dificuldade para concentrar, dificuldade para abrir refrigerantes com tampas de rosca, não aguenta pegar peso, não consegue realizar movimento repetitivo como escrever, não consegue ficar muito tempo em pé, não consegue andar longas distâncias, não dirige carros há 2,5 anos, não recebe benefício do INSS, não fuma, não bebe, nega uso de drogas ilícitas, nega acidente de carro/moto, perfeccionista, internado por 25 dias devido a depressão no Chuí, casado, 1 filho. (Laudo Pericial, p. 10)

Ainda no que diz respeito à relação direta entre adoecimento físico e mental relacionados ao trabalho, cabe, diante da dificuldade encontrada por estes trabalhadores em comprovar junto aos órgãos públicos a responsabilidade da empresa sobre suas enfermidades, questionar a precisão dos benefícios do tipo 31 atribuídos para os afastamentos indicados na Tabela 21.

Em relação a estes casos, deve-se ainda considerar a incorporação da incidência de manifestações de adoecimento psíquico na atualização do NTEP proposta por Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira, conforme reproduzido na Tabela 15, presente no capítulo 2 desta tese. Na referida atualização o autor apresenta o grau de prevalência de diagnósticos com intervalos de CID-10 F10-F19; F20-F29; F30-39; F40-F48, entre outros, em corporações do setor automobilístico (CNAE 2910).

¹²⁴ Conforme página 10 do Laudo Técnico Pericial que compõe o processo nº 0001818-24.2011.5.15, Justiça do Trabalho / 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos.

3.4 O assédio como estratégia de gestão

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base nas exigências que cada vez mais extrapolam a capacidade física e mental humana em suportá-las, não conseguem manter-se, conforme abordado no capítulo 1, senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem.

Práticas associadas ao assédio moral são, como sabido, anteriores aos processos de reorganização do trabalho e da produção vivenciados desde as últimas décadas do século XX. Apesar disso, será no contexto da acumulação flexível que esse tipo de prática assume novo significado e dissemina-se com vigor pelo mundo do trabalho.

A viabilidade dessas práticas nos locais de trabalho insere-se no contexto de disseminação do que Alves (2011) sintetizou como “valores-fetichismo”. Forjados por meio de uma “tempestade ideológica de valores, expectativas e utopias do mercado”, os “valores-fetichismo” estariam, conforme o autor, na base da formação de um novo “homem produtivo do capital”, cujas habilidades e visão de mundo se encontrem adequadas às necessidades da acumulação flexível.

Os valores-fetichismo, resultantes da agudização do “fenômeno do fetichismo da mercadoria” sob a vigência do neoliberalismo, são componente essencial da “captura da subjetividade” (*ibid.*,p.91); traduzem para o campo da dominação simbólica as novas necessidades da dominação material; operam abrindo o caminho para que a integração, o consentimento, os comportamentos colaborativos e pró-ativos possam se disseminar fora e dentro dos locais de trabalho. Em sua forma destituída de historicidade, os valores-fetichismo auxiliam na tessitura de uma visão de mundo fundada na “inevitabilidade das mudanças em curso” (*ibid.*,p.91).

Essa percepção construída sobre tal inevitabilidade e, conseqüentemente, sobre os contratempos do “mundo exterior” ao local de trabalho, busca reforçar a ideia, muitas vezes explicitada por meio de informativos, cursos, palestras, reuniões, “segundo a qual fazer parte do jogo é em si uma recompensa” (GAULEJAC, 2007, p. 215). “É justamente o assalariado, enquanto indivíduo e pessoa, que se torna interlocutor, o ator principal da empresa, é ele que se

encontra em estado de negociação quase permanente de seu destino no interior das organizações” (LINHART, 2000, p. 29)

Partindo de uma perspectiva construída com base na psicodinâmica do trabalho, Dejours (2007) chega a considerações que se aproximam em vários pontos daquelas propostas por Alves (2011) e Linhart (2000; 2007). Para o autor, a reedição do liberalismo econômico nos tempos atuais veio acompanhada de transformações qualitativas que transitam entre os diferentes espaços da vida social. Essas mudanças, com expressão particularizada nos ambientes de trabalho, entre outras manifestações, podem ser notadas pela “atenuação das reações de indignação, de cólera e de mobilização coletiva para a ação em prol da solidariedade e da justiça” (DEJOURS, 2007, p. 23). São também acompanhadas pelo desenvolvimento de “reações de reserva, de hesitação e de perplexidade, inclusive de franca indiferença, bem como de tolerância coletiva à injustiça e ao sofrimento alheio” (*ibid.*, p. 23). Nos ambientes de trabalho marcados pela precarização, pela neutralização da capacidade de reação coletiva, prevalecem as estratégias individuais defensivas fundadas no “silêncio”, na “cegueira” e na “surdez” (*ibid.*, p. 51).

O ambiente propício à adoção do assédio como instrumento de gestão do trabalho é, nesse sentido, aquele tecido com base na crescente individualização do trabalhador, sendo esta, entre outros instrumentos, constantemente reforçada pelo discurso meritocrático (LINHART, 2000, 2007; GAULEJAC, 2007, SENNET, 2006b).

A força desse sistema de poder [a meritocracia] é evidente. Ele se apresenta como justo e não arbitrário, pois não é a organização que, definitivamente, se torna responsável pelo lugar atribuído a cada um, mas o “mérito” de cada um que é considerado como determinante no lugar ocupado. (...) O contexto suscita uma pressão contínua, um sentimento de jamais fazer o suficiente, uma angústia de não estar à altura daquilo que a empresa exige (GAULEJAC, 2007, p.216)

O assédio é, conforme destaca Ângelo Soares (2013), viabilizado e facilitado por esta falta de coesão do grupo. O isolamento e o individualismo o favorecem. A fragmentação imposta no interior da empresa facilita no sentido de que não somente um trabalhador especificamente sofra diretamente o assédio, mas que o conjunto dos trabalhadores seja atingido.

“Todo assédio moral é”, segundo Margarida Barreto, “uma prática tanto institucionalizada, como organizacional” (2013, p. 18). O assédio moral “funciona pedagogicamente para modelar o coletivo ao silêncio, à sujeição e à submissão” (*ibid.*, p. 16). O assédio, na definição da autora, constitui-se em violência moral.

Esse posicionamento, defendido por Barreto, apesar de estar de acordo com o observado por diferentes pesquisas, não é consensual. Há entre os pesquisadores do tema perspectivas que definem o assédio como uma prática “decorrente de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho” (SILVA; OLIVEIRA; SOUZA, 2011, p. 59). Entendido nesse marco, o assédio passa a ser considerado como uma espécie de disfunção, como algo que ocorre para além das diretrizes instituídas pela empresa, ou ainda como uma prática que foge de seu controle. A perspectiva que considera o assédio como um desvio tende a descontextualizar a prática do assédio da ordem social que move o local de trabalho, direcionando a responsabilidade para agentes específicos.

“Todos estão expostos”, assinala Barreto (2013, p. 18). Apesar de na maioria das vezes ser direcionado a um trabalhador específico, o assédio repercute sobre o coletivo. Em se tratando de uma ferramenta de gestão, sua prática, apesar de personificada na figura de um chefe, supervisor ou outro agente cuja relação de poder possa desencadeá-la, encontra-se em consonância com o conjunto de diretrizes que ordenam o trabalho coletivo na empresa. (BARRETO, 2013; BARRETO, HELOANI, 2013; GAULEJAC, 2007).

As práticas dessa natureza são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade, como o isolamento e exclusão daqueles que se constituem como “barreiras” para sua plena realização.

O assédio moral é constituído, de acordo com Barreto, por “atos de violência repetidos e sistemáticos” que “desestabilizam emocionalmente, rompem o equilíbrio profissional e comprometem o rendimento no coletivo, forçando a exclusão do assediado”. Deve ainda ser considerado, conforme a autora, como um risco que, apesar de “não visível, não mensurável, não quantificável”, é “concreto e objetivo em suas consequências e violações à saúde, à dignidade, à honra, à imagem, à personalidade”. (2013a, p. 16-17)

3.5 Os trabalhadores da GM e suas histórias

Esta pesquisa teve acesso a muitas histórias com características de assédio moral. Todas apontam para um foco: os trabalhadores que desenvolveram lesões no corpo, na maioria dos casos caracterizadas como LER/Dort, após terem iniciado suas atividades profissionais na General Motors.

O assédio moral é tema também recorrente entre os depoimentos prestados por trabalhadores da GM ao Ministério Público do Trabalho em São Bernardo do Campo¹²⁵, em referência a situações vivenciadas na unidade de São Caetano do Sul/SP. Esta pesquisa entrevistou dois destes trabalhadores e teve acesso aos seus depoimentos por meio de cópias entregues pelos próprios trabalhadores¹²⁶.

A questão do assédio moral foi também abordada pelo vigésimo item do Termo de Ajuste de Conduta – TAC proposto pelo MPT¹²⁷ à General Motors, a ser implantado na unidade da corporação instalada em São José dos Campos/SP. Conforme proposto pelo TAC, e reproduzido na contestação da empresa, a GM deve:

abster-se de praticar assédio moral (e permitir que o façam) contra seus funcionários e prestadores de serviços, ESPECIALMENTE EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES “SEQUELADOS”, afetando sua honra, moral, dignidade e saúde, em violação ao disposto nos artigos 1º, inciso III e 5º caput e inciso X, da Constituição Federal, assim entendida toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras, gritos ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu [funcionário]: 1) dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; 2) bloquear o andamento do trabalho alheio; 3) atribuir erros imaginários ao trabalhador; 4) pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregar o trabalhador com tarefas; 5) ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e não cumprimentá-lo ou não lhe dirigir a palavra; 6) fazer críticas ao trabalhador em público e de forma a humilhá-lo ou fazer brincadeiras de mau gosto; 7) impor ao trabalhador horários injustificados; 8) fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador ou insinuar que ele tem problemas mentais ou familiares; 9) proibir os colegas de trabalho de falar / almoçar com o trabalhador, forçar sua demissão ou transferi-lo do setor para isolá-lo; 10) pedir ao trabalhador a execução de tarefas sem relevância para o desenvolvimento da atividade empresarial ou não lhe atribuir tarefas; 11) retirar os instrumentos de trabalho do empregado, de modo a inviabilizar a execução das tarefas a ele dedicadas (telefone, fax, computador, mesa, entre outros); etc.; (p.1479)

Como já mencionado no capítulo 2, a General Motors contestou o conjunto das indicações presentes no TAC. Especificamente sobre a temática do assédio, sua argumentação pautou-se pela negação de qualquer prática dessa natureza em suas dependências, afirmando inclusive não ter “chegado ao seu conhecimento que qualquer empregado ou preposto tenha

¹²⁵ Termo de Depoimento que compõe o IC nº 000266.2011.02.001/0, MPT/Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região / São Bernardo do Campo/SP.

¹²⁶ Esses operários integram um grupo de trabalhadores da planta da GM de São Caetano do Sul/SP que, desde março de 2013, começou a organizar uma ONG denominada Movimento do Trabalhador com Doença Ocupacional – MTDO. Desde a reunião que marcou a fundação, com presença de cerca de 80 trabalhadores, já realizaram outras duas reuniões. Tais encontros reforçam a tese, negada pela corporação, sobre a presença de um número grande de trabalhadores com doenças de origem laboral em suas plantas produtivas.

¹²⁷ IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, MPT/Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região / São José dos Campos/SP.

agido de forma a atingir a honra ou a moral de qualquer trabalhador, não havendo, por este motivo, qualquer razão para se firmar Termo de Ajuste de Conduta com tal previsão.” (IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, Volume 6, p.1478)

Acontece, entretanto, que as evidências apontam para outro caminho. Em primeiro lugar, é relevante observar o destaque dado pelo MPT ao assédio praticado contra trabalhadores lesionados. Todas as denúncias de assédio a que esta pesquisa teve acesso estão relacionadas a esses trabalhadores. A título de exemplificação, a seguir são reproduzidos depoimentos de trabalhadores que relatam seis situações distintas às quais eles diretamente, ou colegas de trabalho, foram submetidos, todas passíveis de serem caracterizadas como assédio moral.

Situação 1 – GM /São José dos Campos

Eles me deixaram uma semana, a semana inteira, dentro da enfermaria. [O médico] falou assim para mim. - O senhor vai ficar das seis da manhã até a hora do almoço aqui. Depois do almoço, o senhor volta para cá e fica até as três e cinco aqui, sentado. Aí eu peguei e falei: o que que eu vou ficar fazendo aí? – O senhor vai ficar aí. Fiquei. Tanto é que todo mundo que chegava lá falava assim: você tá trabalhando na enfermaria? (...) Eu tentava conversar com ele [o médico] e ele sempre saía fora. Aí chegou na sexta-feira e eu não aguentava mais. Na sexta-feira eu cheguei lá e disse: eu não vou ficar aqui. Ele disse: o senhor tem que ficar aqui. Eu vou lá na minha seção. (...) Quando eu cheguei [na seção] o [supervisor] estava esperando eu. – Você não pode, Isso é o médico que autorizou deixar o senhor lá. O senhor tem que ficar lá. (Trabalhador 3 / SJC)

Conforme o trabalhador, além de ficar sentado o dia inteiro sem desenvolver nenhuma atividade, os funcionários da enfermaria controlavam o horário de chegada e saída dele ao setor. É relevante observar neste caso como há uma relação de cumplicidade entre a ação determinada pelo médico, conforme aparece no relato do operário, e o supervisor responsável por sua área. No relato fica evidenciada também a tentativa de submeter o trabalhador ao ostracismo e isolamento. Nada no relato do operário pode indicar que a situação a ele imposta tenha qualquer relação com a função da medicina do trabalho dentro de uma empresa.

Situação 2 – GM /São José dos Campos

Era um setor dentro da fundição (...). Lá tinha um supervisor. Nesse setor, devido ao ritmo acelerado de trabalho e o tipo de trabalho, gerou uma série de lesionados. Com o fim da produção, o pessoal foi sendo transferido e esse grupo com cinco pessoas passou a ser maior que o [grupo] de não lesionados. Tinha três ou quatro que não eram lesionados e o restante era lesionado. Um dia o [o supervisor] pegou esses cinco trabalhadores e trancou eles numa sala, um escritório, apagou a luz, foi lá e desligou a chave geral e trancou a porta por fora para que esses lesionados não saíssem, como se fosse um castigo. Deixou eles lá por três ou quatro horas trancados na sala. Nesse período que o pessoal ficou trancado, ele preparou um painel com uma nota que tinha saído na AVAPE, que a AVAPE estava contratando deficiente. Ele pegou essa matéria,

ampliou a matéria e fez um painel, tipo um quadro. Na saída desses lesionados que estavam trancados na sala, eles saíram e se depararam com essa frase aí. (Eduardo Oliveira Silva Carneiro /SJC - 24/07/2013)

Sobre este caso, Eduardo, diretor do Sindmetal SJC, relatou ainda que estes trabalhadores procuraram os representantes sindicais para denunciar o ocorrido, mas somente um dos cinco trabalhadores teve coragem de levar adiante a denúncia. No momento em que o trabalhador, acompanhado da representação sindical, foi realizar a denúncia junto à gerência da fábrica, conforme Eduardo, ele chorava muito. Sentia-se humilhado. Com o supervisor nada aconteceu.

Situação 3 – GM / São Caetano do Sul

(...) sofreu diversas perseguições pelo fato de ser “restrito”, tais como controle exagerado das idas ao banheiro ou constante fiscalização da sua permanência no posto de trabalho; [afirma] que a investigada cria tarefas ou funções desnecessárias para os empregados “restritos” apenas com o propósito de expor ao ridículo ou discriminar; que várias vezes foi chamado de “vagabundo” por outros colegas de trabalho que presenciavam o depoente executando funções desnecessárias; que em certa ocasião o depoente foi obrigado a permanecer colocando parafusos que seriam soldados na carroceria, sendo que tal atividade é normalmente realizada pelo operador da máquina, sendo desnecessário o auxílio de ajudante (...). (Trabalhador 5 / SCS)¹²⁸

Este texto é parte do depoimento prestado pelo operário ao MPT¹²⁹. As situações relatadas foram vivenciadas pelo próprio trabalhador na planta de São Caetano do Sul da GM. Em seu depoimento faz menção a mais dois colegas de trabalho, também “restritos”¹³⁰, que “foram transferidos do turno noturno para o diurno, passando a trabalhar sentados na linha de produção sem fazer nada”. Conforme o depoimento do trabalhador, esses operários também foram vítimas de chacotas e humilhações.

Situação 4 – GM / São Caetano do Sul

Tinha mais ou menos uns três meses que havia passado por uma avaliação de desempenho e a minha supervisão deu um “ok”. “Independente da sua limitação, o que você está fazendo na área hoje para mim tá excelente”. Foi essa a avaliação dela. E aí, três meses depois o [superintendente] manda me chamar na sala dele e diz: “a partir de amanhã você vai trabalhar aqui embaixo”. Só que o “aqui embaixo” era de frente com a sala dele, literalmente na frente da sala dele. E aí, ele falou o seguinte: “se você precisar ir no banheiro, eu quero que você deixe um bilhete aqui com o horário que você saiu e o horário que você voltou. Eu procuro ser bem controlado em certas situações porque eu sei que eles fazem esse tipo de coisinha para querer desestabilizar

¹²⁸ A pesquisa conversou pessoalmente com o trabalhador. A cópia do depoimento foi entregue pelo autor, pessoalmente, à pesquisadora em 22/02/2014. A não divulgação do nome do autor busca preservá-lo.

¹²⁹ O depoimento do Trabalhador 5/SCS é parte das peças que compõem o IC 000165.2013.02.001/1, MPT / Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região / São Bernardo do Campo/SP.

¹³⁰ Essa é uma expressão utilizada pela empresa para referir-se aos trabalhadores lesionados.

nosso emocional, para a gente dar motivo para eles te mandar embora. Minha atitude na época foi procurar o Sindicato, a CTB . Eu peguei dois representantes sindicais, a gente foi na sala dele e eu falei para ele que eu ia entrar com uma ação contra a empresa, que ia denunciar ele, porque aquilo era uma prática ilegal, perseguição, assédio moral. E a partir daí eu comecei a não sentir vontade de trabalhar mais. Eu chorava. Eu não dormia à noite. Eu acordava várias vezes à noite pensando: eu vou ter que ir para lá daqui a pouco e o que vai ser de mim? O que vai acontecer hoje? (Trabalhador 2/SCS)¹³¹

A presença de práticas de assédio em ambientes com incidência de LER/Dort, conforme destacou Seligmann-Silva, configura-se como situação observada por diferentes pesquisas. A persistência dessas práticas constitui, conforme a autora, “em mediação importante na origem e/ou desencadeamento de quadros depressivos e outros transtornos psíquicos” (2004, p. 10), situação que é possível se observar no depoimento deste operário de São Caetano do Sul, assim como em outros reproduzidos nesta tese.

Situação 5 – GM /São José dos Campos

A CIPA entende que o trabalhador que tenha uma doença ocupacional obtida dentro da empresa necessita de afastamentos para cuidar da lesão e da sua saúde. A empresa e a liderança da área da oficina de empilhadeira estão usando o processo de medição para intimidar e expor o funcionário ao ridículo, dizendo que os times que estão em vermelho não alcançaram os seus objetivos por causa dos afastamentos, colocando suas fotos com pontos vermelhos para exposição de todos, e constrangimento dos trabalhadores que estão envolvidos. (...) Além disso, usa de apresentações para outras áreas os mesmos quadros, enfatizando os funcionários em vermelho. (Relatório da CIPA / SJC)

Este relato faz menção aos quadros de avaliação dos times de trabalho. Trata de uma situação ocorrida na planta de São José dos Campos/SP, em 21/05/2013, na oficina de empilhadeira, setor de manutenção central, registrada por dois trabalhadores integrantes da CIPA¹³². Já o relato a seguir, conforme se pode observar, trata de situação similar: o uso do quadro de avaliações dos times como instrumento de pressão sobre os trabalhadores lesionados e o papel das chefias nessa prática.

Situação 6 – GM / São Caetano do Sul

Nós temos muita falta. Tem que passar em médico e às vezes ficamos muito ausentes. E essas ausências mexem com a cabeça de algumas pessoas do quadro, do time da gente. Ele fala que você não tá colaborando, que a gente não tem a colaboração cem por cento como eles dão. Que a gente não merecia receber a mesma quantidade [de Participação nos resultados], porque a gente tá mais tempo ausente. Eles dizem que estão trabalhando mais. Porque a gente tem problema já, tem sequela, e muitas vezes não

¹³¹ Conforme entrevista realizada em 18/09/2013, em São Caetano do Sul/SP

¹³² O documento integra o IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, Volume 6, p.1441.

conseguimos passar o mês inteiro na fábrica. (...) Tem um comentário maldoso às vezes, também da chefia às vezes, porque você deixa o quadro [de avaliação] vermelho. Essa falta, esse absenteísmo, que eles falam, deixa o quadro vermelho. (Trabalhador 4/SCS)

Apesar de próximas, as situações 5 e 6 tratam de ocorrências em duas plantas diferentes da General Motors, desencadeadas em setores distintos, envolvendo chefias diferentes. Tal fato tende a colocar em xeque o argumento da GM, por meio de sua representação jurídica, sobre desconhecer “que qualquer empregado ou preposto tenha agido de forma a atingir a honra ou a moral de qualquer trabalhador” (IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, Volume 6, p.1478). Em contrapartida, reforça a tese de que a política de assédio desenvolvida sobre os trabalhadores lesionados é, tal como define Barreto, “uma prática tanto institucionalizada, como organizacional”. (2013a, p. 18).

As situações descritas sugerem a conformação de um quadro no qual a exposição sistemática dos trabalhadores lesionados a formas de controle arbitrárias e à humilhação ordena-se de maneira a desencadear um processo de desestabilização psíquica, tal que os obrigue a “jogar a toalha” e pedir demissão.

3.6 Estratégias individuais de defesa

A desarticulação da coletividade tem impedido que a classe trabalhadora consiga impor limites à exploração e ao conjunto de mecanismos de opressão subjacentes à qual se encontra submetida e que ameaça sua existência não somente como força de trabalho, mas como ser humano genérico.

Neste contexto, de fragilização das práticas solidárias, alguns trabalhadores tendem a construir, como forma de minimizar o sofrimento, *estratégias individuais de defesa*. Essas estratégias, no entanto, “necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, (...) podem também funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer” (DEJOURS, 2007, p. 36).

As *estratégias individuais de defesa*, assim chamadas nesta pesquisa por emergirem do contexto da fragilização dos laços coletivos, configuram-se na “tentativa de opor uma denegação à percepção daquilo que faz sofrer” (DEJOURS, 2008, p. 31). São também assim

denominadas por estarem “voltadas basicamente para evitar ou tornar suportável o sofrimento”, apesar de no geral, não propiciarem transformações. (SELIGAMANN-SILVA, 2011, p. 368).

Apesar desse tipo de estratégia individual ser objeto de estudo também da teoria psicanalítica, a abordagem aqui apresentada se limitará à sua identificação como expressão das relações constituídas sob o capitalismo e acentuadas em função das formas de gestão do trabalho pautadas pelos pressupostos da acumulação flexível. Os exemplos a seguir buscam ilustrar essas situações.

Durante as entrevistas com os trabalhadores da General Motors, duas situações chamaram a atenção, ambas identificadas na planta da GM localizada em São José dos Campos/SP. A primeira delas diz respeito a um trabalhador¹³³ que desenvolveu, conforme seu relato, lesões nos dois ombros, tendinite nos dois cotovelos e *síndrome do túnel do carpo*¹³⁴ na mão direita.

A entrevista, como nos outros casos, transcorreu abordando sobre a organização e o ambiente de trabalho na GM. Com o avançar da conversa este trabalhador foi questionado, da mesma forma que os outros anteriormente entrevistados, sobre o processo de avaliação de desempenho. Contou que costumava ser bem avaliado. Disse que o fato de ser lesionado não o tornava “aleijado” e que não podia “se esconder atrás da lesão”. Em seguida afirmou que já havia realizado quatro cirurgias e que teria que fazer outras.

Diante das informações dadas sobre seu estado de saúde, foi questionado se sentia dor ao trabalhar, uma vez que essa é uma das características das enfermidades de natureza osteomuscular. Questionou-se também sobre como conseguia manter o ritmo de produção equiparado aos demais trabalhadores, apesar de ter desenvolvido tantas lesões.

A resposta veio na sequência. O trabalhador tinha desenvolvido um mecanismo particular para enfrentar o sofrimento ao qual outros trabalhadores adoecidos vinham sendo

¹³³ Trabalhador 5/ SJC. Entrevista realizada em 22/11/2013, em São José dos Campos/SP.

¹³⁴ Conforme o Ministério da Saúde do Brasil, a Síndrome do túnel do carpo é “caracterizada pela compressão do nervo mediano em sua passagem pelo canal ou túnel do carpo. Está associada a tarefas que exigem alta força e/ou alta repetitividade, observando-se que a associação de repetitividade com frio aumenta o risco. As exposições ocupacionais consideradas mais envolvidas com o surgimento do quadro incluem flexão e extensão de punho repetidas, principalmente se associadas com força, compressão mecânica da palma das mãos, uso de força na base das mãos e vibrações”. (BRASIL, 2001, p. 217)

submetidos. “Tomo Tramal 37,5mg¹³⁵ três vezes por dia”, disse, “além da injeção para dor que, quando estou trabalhando, tenho que tomar uma por mês. (...) É o único remédio que consegue aliviar a dor. (...) Você fica anestesiado”.

Anestesiava-se a base de remédios fortes e assim, ao longo da jornada, conseguia trabalhar com os demais, sem lesões. É claro que, conforme o próprio trabalhador admitiu durante a entrevista, sua estratégia de defesa estava piorando a cada dia sua condição de saúde. Ele tinha consciência disso. Afirmou sentir-se “como se fosse um robô” que, segundo explicou, “trabalha, trabalha e, a partir do momento que você não precisa mais dele, você o descarta, joga fora e encosta no canto; é assim que o lesionado sente”, resumiu. “Nós somos simplesmente peça de reposição”, acrescentou.

Comportamentos próximos ao desenvolvido pelo trabalhador entrevistado por esta pesquisa têm sido relatados por outras investigações. São comuns, inclusive na General Motors, tal como indicaram os dirigentes sindicais e cipeiros entrevistados, casos de trabalhadores que, por medo de serem perseguidos e/ou demitidos, escondem durante o máximo de tempo possível os sintomas que indicam o desenvolvimento de LER/Dort.

Esse tipo de comportamento é denominado pelos pesquisadores de *presentismo*. “O indivíduo vai aguentando, continua a trabalhar, a produzir, ainda que menos, e só quando realmente não suporta mais é que vai para o benefício social. Em geral, o enquadramento é por auxílio-doença e, quando a pessoa retorna ao trabalho, é demitida” (SELIGMANN-SILVA, 2013, p.53). O *presentismo* pode manifestar-se como resultado de pressões para o aumento da produtividade, excesso de trabalho, assédio moral, entre outras variáveis. Esse comportamento, que pode ser considerado como um mecanismo de defesa, tende a agravar ainda mais a condição de saúde física e mental do trabalhador.

A segunda situação envolve um operário que desenvolveu, conforme seu relato, lesões nos dois ombros e na coluna lombar. Na ocasião da entrevista, contou que quando voltou de um dos afastamentos para tratamento médico, enfrentou dificuldades para ser inserido em uma atividade compatível com sua condição de saúde. Em função de seus problemas na coluna, desenvolveu medo de ser ridicularizado pelos colegas de trabalho. Em função disso, passou a

¹³⁵ Tramal 37,5 mg é indicado, conforme bula, para “dores moderadas a severas de caráter agudo, subagudo e crônico”.

impor a si mesmo limites a seu deslocamento dentro da fábrica. Sua maior preocupação estava voltada para o horário de almoço, quando a concentração de trabalhadores no restaurante era grande. Conforme relatou,

eles não queriam arrumar lugar para mim. Aí até que uma vez chegaram para mim e falaram assim: “vamos colocar você no almoxarifado”. Só que o almoxarifado tinha coisas que não dava para eu fazer. Parece incrível, né? A gente que tem problema sabe. Se eu abaixasse muito, eu travava. Eu travei duas vezes dentro da empresa e fui mandado para o Vale [clínica]. Duas vezes eu travei lá dentro. Eu não almoçava dentro da empresa de tanto medo que eu tinha de travar no meio do caminho ou travar no restaurante. Eu não almoçava. Eu travei no meio do caminho uma vez, indo almoçar. (...) Chegou um momento que eu não queria almoçar. Eu tinha medo de travar e todo mundo olhar e começar a gritar “Olha aí o lesionado! Olha aí o braço curto! Não serve para nada mesmo!”. Eu ficava preocupado com aquilo. (Trabalhador 3/SJC)

Em ambos os casos, as estratégias de defesa utilizadas não foram capazes livrar esses trabalhadores da violência física e mental a qual todos, mesmo não percebendo, têm sido submetidos cotidianamente no chão de fábrica.

Na verdade, as duas situações são expressão evidente do sofrimento e da “negação do sujeito humano genérico”, tal como sugere Alves, “pelos constrangimentos da ordem burguesa” (2013a, p.128). Para o autor,

A desafetivação do ser-genérico do trabalhador assalariado – operário, empregado ou trabalhador público – explicita-se através da manifestação de adoecimentos e doenças do trabalho que atingem o corpo e a mente de homens e mulheres proletários que se submetem às relações sociais de trabalho capitalista, relações sociais caracterizadas pela subalternidade estrutural ao capital (*ibid.*, p.128).

Chama à atenção a afirmação de um dos trabalhadores. Ao mesmo tempo em que afirma sentir-se reduzido a “um robô”, objeto “descartável”, expressão trágica da condição de existência estranhada a qual se encontram submetidos homens e mulheres sob o sistema do capital, este operário confronta sua redução à mercadoria descartável reafirmando sua condição de humana. “A gente não é máquina; um corpo de um ser humano não é igual ao do outro”, afirmou.

As estratégias individuais de defesa são manifestações contraditórias da subjetividade que emerge desses locais de trabalho. São resultado do confronto levado ao extremo entre o discurso gerencial humanizador e o trabalho na sua efetividade cotidiana. Em grande medida, tal

como puderam identificar as entrevistas, entre esses trabalhadores restam poucas ilusões sobre o verdadeiro sentido da reestruturação produtiva e de seu arcabouço gerencial.

Apesar disso, involuntariamente, estas ações, restritas ao campo individual, tendem tanto a reforçar a ocultação da doença e seu enraizamento na crise estrutural do sistema do capital como acabam por fortalecer a ideologia da culpabilização do próprio trabalhador pelos “infortúnios” de sua vida. As ações individuais são um refúgio solitário. Nele esses trabalhadores buscam apoio para sobreviver em um ambiente de trabalho cujos laços de solidariedade foram rompidos, onde o individualismo e o impulso para a produtividade permitem que operários tratem seus colegas adoecidos como “vagabundos”, “braços curto”, entre outras expressões relatadas pelos entrevistados por esta pesquisa.

3.7 Descartáveis

Gaulejac (2007) assinala que os atuais ambientes de trabalho, espaços propícios ao desenvolvimento de estratégias de gestão fundadas no assédio moral, tendem a incorporar o que ele denomina como *cultura da urgência*. É ela, conforme o autor, que em parte impele cada trabalhador a reagir rapidamente às demandas da empresa. A *cultura da urgência* ou, para se usar uma expressão presente nos indicadores avaliativos do GMS da General Motors, a *capacidade de resposta*, almeja a crescente sintonia entre o tempo do mercado e aquele presente no microcosmo das corporações.

A *cultura da urgência* é, neste contexto, expressão simbólica e elemento indissociável da busca constante por resultados. Encontra-se materializada tanto nos programas de metas como nas constantes e diferentes formas de avaliação desenvolvidas no interior dessas empresas, deixa turva a percepção sobre as bases que sustentam o ordenamento do local de trabalho e auxilia, de maneira sutil, o alto desempenho dos trabalhadores em suas atividades. Quando estes mecanismos de alguma forma não são suficientes, as pressões mais intensas e constantes se impõem.

As razões para o uso de estratégias de gestão fundadas na pressão e no assédio são variadas. Apesar disso, todas convergem para o objetivo traçado pelas empresas em obterem resultados cada vez mais altos de produtividade. O assédio, nesse sentido, muitas vezes é a ferramenta voltada a impor a todos um ritmo mais intenso de trabalho.

Entretanto, quando o foco são os trabalhadores lesionados, conforme sugerem diferentes pesquisas, assim como as ações da própria General Motors, o objetivo torna-se mais específico: descartar os operários que, adoecidos, não mais se adequam às necessidades da corporação.

O processo, apesar de aparentemente fácil de ser realizado, encontra algumas barreiras quando envolve trabalhadores da indústria automobilística instalada em alguns municípios do estado de São Paulo, com maior tradição sindical¹³⁶. A primeira dessas barreiras diz respeito às cláusulas de estabilidade para trabalhadores acidentados no trabalho e portadores de doença profissional. No caso da General Motors, estão contemplados com esta cláusula tanto os trabalhadores da planta de São Caetano do Sul/SP como os da de São José dos Campos/SP. O mesmo não se aplica àqueles que trabalham na unidade de Gravataí/RS.

A referida cláusula de estabilidade prevê que em casos de acidente, bem como de doença profissional, os trabalhadores precisam, para fazer jus à estabilidade, ter sua condição de saúde e o vínculo do acidente ou adoecimento com o trabalho atestados “pelo INSS ou por perícia judicial”¹³⁷. A cláusula estabelece também três possibilidades de rescisão contratual: falta grave do trabalhador; acordo entre as partes; aquisição de direito à aposentadoria.

A General Motors vem se valendo de dois mecanismos para romper essa barreira. Um deles consiste em uma combinação entre pressão sobre o trabalhador e uso do Plano de Demissão Voluntária. Como isso vem ocorrendo?

Os PDV abrem todos os anos e, em algumas situações, mais de uma vez em um único ano. Além das “conversas” estabelecidas entre as chefias e seus respectivos funcionários no sentido de que estes venham a aderir ao PDV, a empresa chega a criar valores especiais para trabalhadores “considerados detentores de restrição médico-ocupacional com garantia de emprego” (GM, 2008).

Foi assim, por exemplo, em 2008, quando o PVD esteve aberto entre 18 a 30/09. Na ocasião, a GM se comprometeu a pagar ao trabalhador com doença profissional, a título de “incentivo”, três vezes o valor ao qual um trabalhador sem “restrições médicas” tivesse direito.

¹³⁶ Região do ABC Paulista, região do Vale do Paraíba, Campinas e região abrangida pelo sindicato dos metalúrgicos da localidade, entre outras.

¹³⁷ Conforme cláusula 40 dos acordos coletivos firmados entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e General Motors do Brasil.

Ofereceu também a manutenção do convênio médico por 36 meses a contar do desligamento. A demissão deveria, para que a empresa se isentasse de futuros processos judiciais, ser acompanhada da assinatura de um “termo de mútuo acordo com a assistência sindical nos termos do Acordo / Convenção Coletiva de Trabalho” (*idem*).

Em tese, não haveria ilegalidade na adesão ao PDV de trabalhadores com doenças oriundas do trabalho na corporação se, de fato, essa adesão fosse expressão da vontade do trabalhador, uma vez que a abertura para a adesão ao PDV encontra-se prevista em uma das três possibilidades de rescisão contratual presentes na cláusula de estabilidade destes Acordos Coletivos. O problema encontra-se no fato de que parte considerável das adesões a planos como estes, particularmente, conforme observado pela liderança sindical de São José dos Campos, aquelas estabelecidas por trabalhadores lesionados, estão distantes de poderem ser consideradas como “voluntárias”.

Do ponto de vista geral, o próprio enunciado do PDV indica a ideia de que se o trabalhador não “aderir voluntariamente”, poderá ser incluído involuntariamente em uma lista de demissões, sem os benefícios propostos pelo Plano. No caso do comunicado da GM de 2008, mencionado anteriormente, em seu primeiro parágrafo é possível ler-se que a abertura do PDV ocorreu “em função da necessidade de adequação do quadro de mão-de-obra”, deixando clara na ocasião a intencionalidade da empresa em demitir.

A abordagem em outras ocasiões tem sido a mesma. Cabe ainda questionar por qual razão um trabalhador com doença ocupacional e, portanto, não raramente com dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, com direito à estabilidade até a aposentadoria, aceitaria aderir a um PDV. As circunstâncias sugerem razões que fogem à esfera do desejo voluntário. Ao contrário, o que indicam os depoimentos dos trabalhadores entrevistados por essa pesquisa, nas duas unidades da General Motors, é a presença de uma ação ordenada e institucionalizada para que esses trabalhadores desistam da estabilidade e abram mão do vínculo empregatício com a GM.

Quando esse expediente, da pressão, não resulta nas adesões pretendidas pela corporação, a General Motors tem também aplicado a política de desconsiderar o acordo ou interpretá-lo à sua maneira para, sumariamente, demitir esses trabalhadores. Como parte de suas iniciativas voltadas a eliminar de seu quadro de funcionários aqueles trabalhadores que

desenvolveram lesões, a General Motors tem contestado judicialmente até mesmo os casos de doenças já reconhecidas por peritos da Previdência Social como oriundas da atividade laboral.

No final de 2008, conforme noticiou o informativo do Sindmetal SJC, “a GM protocolou junto ao INSS cerca de 800 requerimentos questionando os auxílios-doença concedidos aos seus funcionários” (p. 2). O processo de demissão de trabalhadores lesionados também pôde ser verificado ao longo dos anos seguintes, o que vem motivando, no caso de São José dos Campos, tanto ações do Sindicato na Justiça do Trabalho como denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho.

Tanto para os casos de 2008 como para os posteriores, a General Motors tem alegado ser indevida a aplicação do NTEP. Consta de seus argumentos a alegação de a doença não ter sido reconhecida como de origem “profissional pelo médico do trabalho da empresa”, único especialista, segundo a corporação, “competente e com condições de fazer tal análise, eis que reconhece especificamente os postos de trabalho e os riscos de cada qual”¹³⁸. Os médicos da empresa, vale lembrar, são os mesmos que durante os anos de 2011 e 2012, período analisado por esta pesquisa, não emitiram uma única CAT relativa a doença profissional ou do trabalho.

Desde então, têm sido constantes as iniciativas da empresa no sentido de demitir trabalhadores que lutam pelo reconhecimento do nexo entre suas doenças e a atividade desenvolvida no interior da corporação. Como parte desse processo, em agosto 2012, após uma tensa rodada de negociação entre a GM e Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, que envolveu a tentativa da corporação em demitir 1.840 trabalhadores, as partes assinaram um acordo coletivo que colocou, a partir de agosto desse ano, 940 operários da planta em regime de *Lay Off*. Concomitantemente ao *Lay off*, a empresa abriu um PDV, ao qual aderiram, conforme o Sindicato, 161 trabalhadores que estavam afastados.

Atento às constantes ações da General Motors no sentido de demitir trabalhadores com direito à estabilidade, o Sindicato passou a solicitar desde o início do processo de *Lay Off* que cada um dos 779 operários que se mantinham afastados do trabalho preenchessem um cadastro na Entidade. Ao preencher o cadastro, para aqueles com doenças profissionais ou do

¹³⁸ Conforme MPT/IC nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1.451.

trabalho, foi também solicitado que levassem cópias de documentos que comprovassem a presença do adoecimento. Ao todo foram realizados 254 cadastros.

O primeiro contato dessa pesquisa com os documentos relativos à condição de saúde de parte dos trabalhadores da planta da General Motors de São José dos Campos ocorreu neste período. Estes trabalhadores, com faixa de idade predominante entre os 41 e 50 anos (53,15%), na maioria dos casos trabalhava na GM há mais de 10 anos. Entre os 254 trabalhadores cadastrados, 157 (61,81%) apresentaram documentos (atestados, exames, relatórios e/ou laudos médicos ou periciais) que indicavam a presença de lesões em diferentes partes do corpo. Todas similares àquelas identificadas pelo estudo detalhado das CAT, apresentado no capítulo 2. Destes 157 operários, 98 (62,42%) apresentavam lesões, em diferentes graus de desenvolvimento, na região dos ombros.

Em março de 2013, com o fim do acordo de *Lay Off*, esses trabalhadores foram demitidos. Somente alguns entre estes operários conseguiram até o momento, fruto de recurso jurídico interposto pela Entidade sindical, retornar ao trabalho. Ao final do ano, em 26 de dezembro, a montadora demitiu mais 687 trabalhadores em São José dos Campos, entre eles, novamente, outros trabalhadores que desenvolveram lesões, fruto das atividades desenvolvidas nas linhas de produção da montadora.

Há, conforme largamente noticiado pela imprensa, toda uma polêmica envolvendo as demissões na planta de São José dos Campos da General Motors. Os representantes da corporação, assim como dirigentes ligados à Central Única dos Trabalhadores e à Força Sindical, recorrentemente têm afirmado que as demissões são parte de um processo de finalização das atividades da montadora na localidade em função da “intransigência” da liderança metalúrgica local em negociar cláusulas de flexibilização do trabalho necessárias para que a planta de São José dos Campos se torne mais “competitiva”.

Em que pese a estranheza da similaridade entre discurso proferido pelas lideranças sindicais e os representantes da corporação, o que efetivamente a General Motors vem fazendo é, apoiada em “brechas” legais e em explícito confronto com os direitos dos trabalhadores, descartá-los, pouco a pouco, isentando-se das responsabilidades sobre as doenças por eles adquiridas ao longo dos anos em que trabalharam nas linhas de produção da montadora.

Considerações finais

Esta tese buscou, tomando como objeto de estudo uma das plantas produtivas da General Motors (GM), corporação mundial do setor automobilístico, analisar o impacto das medidas de reorganização do trabalho e da produção, aplicadas no Brasil desde os anos 1990, sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

A pesquisa teve como foco a planta produtiva em operação no município brasileiro de São José dos Campos, localizado na região do Vale do Paraíba, interior de São Paulo. O estudo sobre as condições de trabalho presentes nessa unidade baseou-se, em parte, na análise das Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) relativas a esta planta produtiva, sendo consideradas as CAT emitidas tanto pela empresa como pela entidade sindical local entre os anos de 2011 e 2012. Estes documentos, iluminados pela pesquisa bibliográfica sobre o tema, por outras fontes documentais e por entrevistas abertas, possibilitaram uma visão mais detalhada sobre o impacto das diferentes medidas que compuseram o processo de reorganização do trabalho e da produção, particularmente, a partir de 2008, na referida unidade fabril da GM.

Apesar do olhar voltado prioritariamente para a planta instalada na região do Vale do Paraíba, a investigação pôde também, valendo-se de estudo bibliográfico, documental, e do uso de instrumentos qualitativos de pesquisa, identificar a repercussão das mudanças em curso entre os trabalhadores da unidade produtiva da GM de São Caetano do Sul/SP. Neste caso, a despeito da falta de acesso às CAT relativas à planta localizada na região do ABCD Paulista, o processo de pesquisa constatou aproximações importantes entre as condições de trabalho presentes nas duas unidades da corporação, assim como de seus desdobramentos sobre a saúde dos trabalhadores.

Buscou-se especialmente no capítulo 1 – Tempo é Dinheiro – a apresentação e discussão dos referenciais teórico-metodológicos que sustentam as análises propostas no curso dos demais capítulos. Ainda que presentes ao longo da tese, neste capítulo em especial, em diálogo com os dados e informações relativas à implantação e desenvolvimento do Sistema Global de Manufatura da GM (GMS), foram desenvolvidas as reflexões que visaram localizar os

processos desencadeados no interior das plantas brasileiras desta corporação como parte de um movimento mais abrangente, intrínseco à atual fase de desenvolvimento do capitalismo.

Dessa forma, as análises propostas neste capítulo objetivaram localizar as mudanças em curso no mundo do trabalho, em escala mundial, como parte das iniciativas do capital na busca por revitalizar seus ciclos de acumulação. Buscou-se, neste contexto, a inserção dos processos desencadeados no interior da GM, assim como seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, como resultado da crescente precarização do trabalho. Esta, por sua vez, foi analisada não somente como desdobramento da fragmentação e precariedade das relações contratuais, mas também como fenômeno articulado aos diferentes mecanismos, impostos pela gestão flexível do trabalho e da produção, voltados ao aumento da produtividade por meio da progressiva eliminação de tempos mortos no processo de trabalho.

Foi este marco geral que permitiu que no capítulo 2 – Trabalho e Adoecimento – fosse desenvolvida a análise das 1.517 CAT originadas por ocorrências envolvendo trabalhadores do setor produtivo da planta da GM em São José dos Campos.

Em que pese a incidência de subnotificação, tal como abordado nesse capítulo, observou-se um número expressivo de acidentes de trabalho típicos, de diferentes graus de gravidade e sua relação com os processos em curso na planta, incluindo-se aqueles aparentemente desvinculados destas ocorrências como, por exemplo, a crescente tensão entre os trabalhadores resultante da política de demissões desencadeada pela empresa a partir de 2008 e em crescimento nos anos subsequentes. Os dados analisados sugeriram ainda uma forte relação entre acidentes e jornadas de trabalho prolongadas e indicaram também a alta incidência de acidentes envolvendo os membros superiores dos operários, região do corpo esta, não coincidentemente, conforme identificou o processo de pesquisa, também predominante nos casos de doenças indicadas como oriundas da atividade laboral.

A análise do processo produtivo, os dados colhidos e analisados por meio das CAT e de outras fontes documentais, assim como as entrevistas realizadas com os trabalhadores da GM, além de terem indicado uma situação alarmante no que diz respeito aos acidentes típicos, apontaram claramente para a constituição de uma legião de trabalhadores cujas lesões em seus corpos ligam-se à atividade desenvolvida na empresa. A despeito da negativa da corporação em

reconhecer a situação, as evidências do nexó entre adoecimento e trabalho, sistematizadas por meio da pesquisa, são variadas: a recorrência da natureza das queixas apresentadas pelos trabalhadores; incidência praticamente exclusiva das ocorrências entre trabalhadores ligados à atividade produtiva; concentração de diagnósticos relacionados a LER/Dort; número expressivo de operários submetidos a cirurgias em partes específicas e coincidentes do corpo; alta procura por abertura de CAT no Sindicato; negativa da empresa de emitir qualquer CAT relativa à doenças oriundas da atividade laboral em confronto com a quantidade, ainda que aparentemente subdimensionada, de afastamentos previdenciários com auxílios acidentários, entre outras. Este conjunto de fatores, não por acaso, conforme se pôde observar, encontra-se articulado às constantes medidas, essas divulgadas em parte pela própria corporação, que visam o controle e diminuição do tempo de execução das tarefas, *pari passu* à constante da diminuição da força de trabalho contratada e aumento da produtividade.

Como parte de um processo mais amplo, que extrapola os muros das plantas da General Motors abordadas por esta pesquisa, o nexó entre atividade laboral e adoecimento pôde também ser iluminado tanto pelos dados gerais divulgados por órgãos governamentais brasileiros, pela OIT, assim como por pesquisas, como a realizada por Oliveira (2010), que aponta para a prevalência de tipos específicos de adoecimentos entre operários da indústria automobilística.

Contribuiu também para o entendimento do fenômeno, o marco temporal adotado. Embora o ano de 2008 não delimite o início do processo de reestruturação produtiva na corporação em questão, estando este em curso, no caso de suas instalações brasileiras, desde a transição da década de 1990 para a seguinte, esse ano corresponde a um momento singular para a GM. Diretamente impactada pela crise econômica mundial, foi a partir de 2008, como parte de um plano global de reestruturação, que a corporação conduziu seu Sistema Global de Manufatura a um novo patamar, na busca por integrar sua manufatura em escala global. É neste contexto, conforme a pesquisa identificou, que se acentuam as medidas de flexibilização do trabalho e da produção, assim como as práticas relacionadas à multifuncionalidade e polivalência do trabalho.

Apesar de reconhecerem que desde os primeiros anos de implantação do GMS houve alterações no ritmo e intensidade do trabalho e, conseqüentemente, na saúde dos trabalhadores, os operários entrevistados pela pesquisa foram categóricos ao apontar 2008 como um momento em que essas medidas (e suas conseqüências) assumiram patamares qualitativamente superiores.

Esse salto de qualidade pôde ser identificado, entre outros fatores, conforme abordou o capítulo 3 – Adoecidos e Descartáveis – na crescente incidência de manifestações de adoecimento psíquico e sua clara ligação com os processos de adoecimento físico. A linha tênue que separa o adoecimento físico do psíquico vem sendo, como pôde constatar a pesquisa, constantemente rompida.

Na base desse processo encontram-se os diversos mecanismos de pressão para o aumento constante da produtividade: práticas de avaliação de desempenho individuais e coletivas; mecanismos de gestão que instituem um clima constante de competição entre equipes de trabalho e trabalhadores individualizados; controle intenso da atividade laboral associado à ausência de tempo necessário para repouso; eliminação das pequenas margens de improviso e criatividade no trabalho; assédio moral direcionado tanto para o aumento da produtividade como para a exclusão de trabalhadores que, adoecidos, passaram a ser considerados “não produtivos”.

Estes recursos, identificados no decorrer da pesquisa como parte dos procedimentos de gestão adotados pela General Motors, encontram-se cada vez mais presentes, conforme diferentes pesquisadores vêm demonstrando, na rotina de trabalhadores de diversas categorias, incidindo de forma particularizada sobre os trabalhadores que desenvolveram lesões, de modo a potencializar as condições para desencadeamento das enfermidades psíquicas.

É neste contexto que a tese avança, apoiada em diferentes autores, para as reflexões sobre a intensificação, a partir de 2008, das formas de precarização e descartabilidade do trabalho humano. Trabalhar, cada vez mais, fruto das necessidades do capital em ampliar qualitativamente o ritmo e a intensidade da atividade laboral, é submeter-se a ambientes propícios ao adoecimento e à descartabilidade.

O trabalho, com sua dimensão mercantil acentuada pelas medidas adotadas pós-crise de 2008, vem incorporando crescentemente a lógica da rápida obsolescência imposta, sob a vigência da acumulação flexível, ao conjunto das mercadorias. As demissões, sejam estas efetuadas por meio dos Planos de Demissão Voluntária ou não, viabilizam, em grande medida, esse processo: descartar do ambiente de trabalho aqueles que, adoecidos, já não conseguem atingir os patamares de produtividades impostos pelo tempo comprimido pelo mercado.

Dessa forma, convém afirmar que o crescente número de pesquisas que trata sobre os efeitos da organização do trabalho e da produção flexíveis na saúde física e mental dos trabalhadores compõe, de fato, um balanço do capitalismo e de seus limites históricos. Passadas quatro décadas desde a crise que marcou a economia mundial nos anos 1970 e as primeiras medidas de reestruturação do sistema do capital, muito pouco restou de espaço para o otimismo expresso em parte das análises que visavam apreender a essência das mudanças postas em movimento desde então.

As perspectivas otimistas sobre as possibilidades de se resgatar, no marco do capitalismo, o elemento criativo do trabalho humano, assim como aquelas postulavam a constituição, a partir da onda inovações tecnológicas que marcou a década de 1980, de uma sociedade do tempo livre, não resistiram à força da realidade. As saídas para a crise dos anos 1970, assim como para aquelas que a sucederam, apenas reforçaram as tendências de destrutividade inerentes à lógica que move o capital.

Nesse contexto, longe de constituírem-se como exemplos isolados, as experiências vivenciadas pelos trabalhadores da General Motors de São José dos Campos e de São Caetano do Sul são apenas a ponta de um imenso *iceberg* que comporta os diferentes mecanismos de precarização do trabalho aos quais a classe trabalhadora em escala global vem sendo submetida.

As histórias que envolvem os trabalhadores da GM são parte da dinâmica geral das relações de trabalho sob o capitalismo em sua fase de crise estrutural. Apesar das formas assumidas pela precarização do trabalho também se encontrarem mediadas por condições específicas presentes em cada país, a capacidade de deslocamento produtivo alcançada pelas corporações tem permitido que o aumento da exploração do trabalho se intensifique rapidamente. Para tal, em larga escala, o parâmetro adotado tem sido o das condições de precariedade impostas, por exemplo, à classe trabalhadora chinesa.

No que diz respeito especificamente à General Motors, os relatos e dados sobre o aprofundamento da precarização do trabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores não se limitam àqueles colhidos por esta e outras pesquisas a respeito das unidades desta corporação em funcionamento no Brasil.

Em 2012, como parte de uma campanha internacional contra as demissões na planta da GM de São José dos Campos, estiveram presentes no Brasil, a convite do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e da *Conlutas*, dirigentes sindicais ligados às plantas da corporação instaladas na Alemanha, Espanha e Colômbia. Estes dirigentes, que participaram de uma reunião internacional realizada nos dias 20 e 21 de novembro desse ano, sobretudo nos casos colombiano e espanhol, relataram condições de trabalho presentes em seus países com características semelhantes às aquelas identificadas nas unidades brasileiras.

Na fábrica Colmotores, subsidiária da GM na Colômbia, tal como relatou Felix Arturo Herrera, dirigente sindical presente na reunião, entre os cerca de 1500 trabalhadores em atividade na unidade colombiana da GM, 95% encontravam-se na ocasião vinculados à empresa por meio de contratos temporários renováveis ano a ano. A gravidade dos casos de adoecimentos relacionados ao trabalho levou parte desses trabalhadores a fundar em 2011 a *Asociación de Trabajadores y Extrabajadores Enfermos de General Motors Colmotores (ASOTRECOL)*, experiência que vem sendo também desenvolvida por um grupo de trabalhadores da unidade da corporação em São Caetano do Sul/ SP.

Em sentido similar caminhou o relato do representante sindical da planta espanhola da GM, localizada em Zaragoza. São histórias de trabalho em ritmo acelerado, com pouco ou nenhum intervalo para descanso que, não raramente, desdobram-se em acidentes, lesões permanentes e adoecimento psíquico. Quanto aos trabalhadores alemães, estes tentavam naquele momento reverter a política da General Motors em fechar a planta produtiva instalada em Bochum, em operação desde 1960 e com encerramento de atividades anunciado para 2015.

A profundidade das mudanças ocorridas nas últimas décadas tem imposto enormes desafios ao movimento sindical e à classe trabalhadora como um todo. O primeiro deles, conforme se buscou destacar no capítulo 1, diz respeito à mobilidade produtiva que estas corporações adquiriram desde os anos 1980. Essa capacidade de mover-se pelo mundo impôs aos trabalhadores uma lógica de negociação fundada na divisão e concorrência entre os próprios trabalhadores, acentuando progressivamente o processo de precarização do trabalho em escala global.

Os efeitos desse processo, articulados ao crescente desemprego estrutural e ao conjunto dos mecanismos da gestão flexível do trabalho e da produção, atingiram de forma contundente, conforme abordado no capítulo 3, os laços de solidariedade de classe, fundamentais para que sejam impostos limites à deterioração das condições de vida e trabalho; fundamentais também, numa perspectiva para além do capital, para que se possa projetar uma sociedade que permita, de fato, o resgate do trabalho como atividade humana criativa.

Dessa maneira, longe de esgotarem-se, as reflexões e estudos acerca dos processos que nas últimas décadas impactaram o mundo do trabalho constituem um campo aberto e fértil para novas pesquisas. Apesar das conclusões parciais apresentadas por esta tese, estas se encontram distantes do esgotamento das possibilidades de investigação e compreensão dos processos que passaram a atingir os trabalhadores a partir da década de 1980.

Os resultados desta pesquisa, ao contrário, sugerem novos e diferentes caminhos a serem explorados por investigações futuras. Caminhos que possam, por exemplo, analisar em maior profundidade a relação entre a nova Divisão Internacional do Trabalho, constituída a partir dos anos 1980, o novo mapa de adoecimento laboral e as diferentes formas de precarização que articulam o processo de acumulação de capital em escala global. Quais nuances da precarização podem ser identificadas quando o olhar do pesquisador considera as relações entre centro e periferia do sistema? Quais recortes podem nos auxiliar a compreender o papel reservado, neste contexto, aos trabalhadores imigrantes e à parcela feminina da classe trabalhadora? Como, por exemplo, as questões relativas ao adoecimento no trabalho assumem uma perspectiva particular quando utilizado o recorte de gênero?

Enfim, a pesquisa ora apresentada insere-se no marco de um campo aberto para novas investigações. Estas, por sua vez, guardam certa urgência, já que podem contribuir para a superação de parte dos desafios colocados para os trabalhadores: a necessidade urgente da reconstrução de laços de solidariedade que possam fazer frente à lógica destrutiva do capital.

Referências

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho*. Baurú: Canal 6, 2013a.

_____. O adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital (Prefácio) In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. *O Averso do Trabalho III*. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013b, p.13-18.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANFAVEA - Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores. Anuário da Indústria Automobilística Brasileira - 2012. São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.anfavea.com.br/anuario.html> Acesso em: 20 de dezembro de 2013.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 1995.

_____. A Corrosão do Trabalho e a Precarização Estrutural. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. *O Averso do Trabalho III*. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 21-27.

_____. *Os Sentidos do Trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARBIX, Glauco (1997). A Câmara Banida. In: ARBIX, Glauco; ZILBOVICIUS, Mauro (Org.). *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997, p. 471-502.

ARBIX, Glauco; ZILBOVICIUS, Mauro. Consórcio Modular da VW: um novo modelo de produção? In: ARBIX, Glauco; ZILBOVICIUS, Mauro (Org.). *De JK a FHC, a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, 1997, p. 449-469.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro: 2013.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. *O*

Avesso do Trabalho III. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 107-123.

BOL. Funcionário da GM morre após tentar suicídio dentro da fábrica de São Caetano. (26/04/2013). Disponível em:

<http://noticias.bol.uol.com.br/ultimas-noticias/brasil/2013/04/26/funcionario-da-gm-morre-apos-tentar-suicidio-dentro-da-fabrica-de-sao-caetano.htm?cmpid=cgp-bolnoticias-news> Acesso em janeiro de 2014.

BRAFMAN, Nathalie. Grupo Peugeot na França registra 6 suicídios neste ano. *Folha de São Paulo*, Mercado, 18/07/2007. Disponível em:

<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1807200724.htm> Acesso em janeiro de 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. *Decreto nº 3.048*, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3048.htm> Acesso em janeiro de 2014.

_____. *Lei nº 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso 20 de janeiro de 2014.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Medida provisória nº 1235*, de 14 de dezembro de 1995. Reduz o imposto de importação para os produtos que especifica e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/1990-1995/1235.htm . Acesso: julho de 2013.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos. *Lei nº 10.101*, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm Acesso em 14/09/2013.

_____. Ministério da Previdência Social. s/d. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/fator-acidentrio-de-preveno-fap/> Acesso em: outubro de 2013.

_____. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde / Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; nº 114. Brasília/DF – Brasil, 2001.

_____. Ministério da Saúde. Portaria Nº 777/GM, de 28 de abril de 2004. Dispõe sobre os procedimentos técnicos para a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no Sistema Único de Saúde – SUS. Disponível em <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2004/GM/GM-777.htm> Acesso 20 de janeiro de 2014.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. Notificação de Acidentes fatais, graves e com crianças e

adolescentes. Caderno 2. Série A Normas e Manuais Técnicos. Saúde do Trabalhador / Protocolos de Complexidade Diferenciada. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006.

_____. Ministério da Saúde. Notificações de Acidentes do Trabalho Fatais, Graves e com Crianças e Adolescentes. Protocolos de Complexidade Diferenciada 2. Série A. Manuais Técnicos. Brasília/DF, 2006.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Dor relacionada ao trabalho. Lesões por esforços repetitivos (LER) / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort). Caderno 10. Saúde do Trabalhador / Protocolos de Complexidade Diferenciada. Série A Normas e Manuais Técnicos. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

_____. Ministério Público do Trabalho. Inquérito Civil - Processo nº 000.385.2008.15.002/0-41, vol. 6, p. 1451).

CARVALHO, Ruy de Quadros. Relações interfirmas, governança e desenvolvimento tecnológico na cadeia automotiva brasileira. In: CARDOSO, Alberto; COVARRUBIAS, Alex (orgs.). *Indústria Automobilística nas Américas*. A reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006, p. 63-78.

CAT – GMB/ SJC – Comunicações de Acidentes de Trabalho da General Motors do Brasil, planta de São José dos Campos, emitidas de 2011 a 2012. Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, SP.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

_____. (coord.). *A mundialização financeira: gênese, custos e riscos*. São Paulo: Xamã, 1998.

CRPSP - Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. Não é só o bolso que dói. *Jornal PSI*. Edição nº 160, abr/mai 2009. Disponível em: http://www.crpasp.org.br/portal/comunicacao/jornal_crp/160/frames/fr_indice.aspx Acesso em janeiro de 2014.

CYRAN, Olivier. A máquina de costura do mundo. Em Bangladesh, o horror. In: *Le Monde Diplomatique Brasil*, Junho de 2013, Ano 6, nº 71, p. 17-19.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

_____. A avaliação do Trabalho submetida à prova do real. In: SZNELWAR, Laerte Idal; MASCIA, Fausto Leopoldo (orgs.). *Cadernos TTO*. São Paulo: Blucher, 2008.

_____. "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal". Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld, 01/02/2010, disponível em: <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732> Acesso em janeiro de 2014.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e Trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15, 2010.

DIEESE. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas – 2005. Estudos e Pesquisas, Ano 3, nº 22, Agosto de 2006.

_____. Subseção Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Perfil do Trabalhador Metalúrgico no ABC. Setembro / 2012. Julho/2011.

_____. Subseção Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Dinâmica recente do emprego e da renda nas Montadoras do Brasil. Setembro / 2012.

_____. Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região. *Perfil dos Trabalhadores Metalúrgicos de São José dos Campos e Região*. Julho de 2013.

ENGELS, Friedrich. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 2010.

EXAME.COM. Toyota se mantém líder como fabricante mundial de automóveis. 23/01/2014. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/noticia/toyota-se-mantem-lider-como-fabricante-mundial-de-automoveis> Acesso em 29 de janeiro de 2014.

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS METALÚRGICOS DA CUT/SP (FEM-SP). Planta da GM /SJC é considerada dos anos 50. *Jornal da FEM-SP*. Edição 12 /especial São José dos Campos, dezembro de 2011.

FENABRAVE. Anuário do Setor de Distribuição de Veículos automotores no Brasil/2012. Disponível em: <http://www3.fenabreve.org.br:8082/plus/modulos/listas/index.php?tac=indices-e-numeros&idtipo=6&layout=indices-e-numeros> Acesso em: 06/02/2014.

FERRARI, Terezinha. *Fabricalização da cidade e ideologia da circulação*. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

FERREIRA, Catia da Silva. *Diretrizes para a definição de estratégias para o desenvolvimento de veículos globais*. Dissertação de Mestrado Profissionalizante em Engenharia Automotiva. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 2007.

FRANÇA, Gilberto Cunha. O trabalho no espaço da fábrica. Um estudo da General Motors em São José dos Campos. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

FRANCE PRESSE. *Carros chineses contaminados por amianto são retirados da Austrália*, 15/08/2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/carros/noticia/2012/08/carros-chineses-contaminados-por-amianto-sao-retirados-da-australia.html>. Acesso em 20 de janeiro de 2014.

G1 – Globo.com. Montadora chinesa faz recall de veículos que têm peças com amianto. 02/10/2012, Disponível em: <http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2012/10/montadora-chinesa-faz-recall-de-veiculos-que-tem-pecas-com-amianto.html> . Acesso em 20 de janeiro de 2014.

GALVÃO, Andréia. De “laboratório” das relações de trabalho a formulador da política nacional: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista. In: SOUZA, Davisson C.; TRÓPIA, Patrícia (Orgs.). *Sindicatos dos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012, p.135-161.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social*. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

GMB. *General Motors do Brasil: 70 anos de história*. São Paulo: Prêmio, 1995.

_____. General Motors do Brasil. Comunicação Interna / Informativo para Liderança, 17/09/2008.

_____. General Motors do Brasil. *Revista Panorama*. Ano 49, nº 2, fevereiro de 2010.

_____. General Motors do Brasil. *Revista Panorama*. Ano 51, nº 7, julho de 2012.

_____. General Motors do Brasil. *Revista Panorama*. Ano 52, nº 2, fevereiro de 2013.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas: 1999.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: _____. *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978, p. 375-413.

GUARNIERI, Patrícia; HATAKEYAMA Kazuo; RESENDE, Luis Mauricio. Estudo de caso de um condomínio industrial na indústria automobilística: o caso da GM Gravataí. *Revista Eletrônica de Engenharia de Produção e Correlatas*. Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO) Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Vol. IX, Nº1, 2009, p.48-72. Disponível em: <http://producaoonline.org.br/rpo/article/view/199>. Acesso em 20 de dezembro de 2014.

HARVEY, David. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2013a.

_____. *Os limites do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013b.

HESPANHOL, Marcia. Discurso humanizador, prática de exploração: os novos modelos de gestão e a saúde mental dos trabalhadores. In: Silveira, Marco Antônio *et. al* (org.). *Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável*. Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”), 2013, p. 167-199.

JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho*. Leituras. Petrópolis/ RJ: Vozes, 2003.

JORNAL DO METALÚRGICO / SINDMETAL SJC. Específico GM. 30/01/2008.

JORNAL. *O Estado de São Paulo*. Nova GM fechou 11 fábricas durante reestruturação. Economia e Negócios, 19/11/2010. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/impreso,nova-gm-fechou-11-fabricas-durante-a-reestruturacao,642065,0.htm> Acesso em 21 de janeiro de 2014.

JÜRGENS, Ulrich. Transformações do sistema de produção alemão na década de 1990. In: CARDOSO, Alberto; COVARRUBIAS, Alex (orgs.). *Indústria Automobilística nas Américas*. A reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006, p. 321-343.

LACAZ, Francisco Antônio de Casto. O campo saúde do trabalhador: epistemologia, desafios e lacunas. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia. *O Averso do Trabalho III*. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 219-238.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, nº 7, jul/dez – 2000, p. 24-36.

_____. *A Desmedida do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

LINHART, Robert. *Greve na fábrica*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

LOJKINE, Jean. *A Revolução Informacional*. São Paulo: Cortez, 1995.

MACHADO, Wagner. ‘Possibilidade de crescer é grande’. *O Estado de São Paulo*, Caderno Economia, B3, 03/02/2013.

MAENO, Maria. Lesões por esforços repetitivos – LER. *Cadernos Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador, fevereiro de 2011.

MAENO, Maria; SALERNO, Vera; ROSSI, Daniela A. G.; FULLER, Ricardo. Lesões por Esforços Repetitivos (LER). *Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dort)*. Dor relacionada ao trabalho. Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada. Ministério da Saúde. Brasília/DF, fevereiro de 2006.

MAENO, Maria; PAPARELLI, Renata. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: Silveira, Marco Antônio *et. al* (org.). *Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável*. Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”), 2013, p. 167-199.

MARX, Karl. *Miseria de la filosofia*. Moscú: Editorial Progreso, 1979.

_____. *O capital*, v. I, tomo I (Coleção Os Economistas). São Paulo: Nova Cultural, 1988.

_____. *O capital*, v. I, tomo II (Coleção Os Economistas). São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MCEACHERN, Sam. Opel's Bochum Plant To Cease Operations By The End Of 2014. Disponível em: <http://gmauthority.com/blog/2013/11/opels-bochum-plant-to-cease-operations-by-the-end-of-2014/> Acesso em 21 de janeiro de 2014.

MENDES, Jussara Maria Rosa. Acidente e morte no trabalho: o verso e o anverso de uma história e a construção de sua invisibilidade. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho*. Leituras. Petrópolis/ RJ: Vozes, 2003, p. 325-341.

MERLO, Álvaro Alberto Crespo. Dossiê – *Suicídios na France Télécom*: as consequências nefastas de um modelo de gestão sobre a saúde mental dos trabalhadores. UFRGS. Instituto de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Porto Alegre, dezembro de 2009.

MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. *O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo do século XXI*. São Paulo: Boitempo, 2007.

MEYERSON, Harold. Uma única palavra: indústrias. *O Estado de São Paulo*, Caderno B, 13/08/2009, p. 3.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Automação de base microeletrônica e organização do trabalho na indústria metal-mecânica. *Rev. adm. empres.*, Dez 1986, vol.26, no.4, p.35-40.

NR-17 – Ergonomia. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf. Acesso em 20 de dezembro de 2014.

NETTO, Andrei. Investigação sobre suicídios vê pressão da France Telecom. *O Estado de São Paulo*, Economia, 8/03/2013, B10.

NR-7. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (107.000-2). Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/7.htm> Acesso 05 de janeiro de 2014.

OHNO, Taiichi. O Sistema Toyota de Produção. Além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.

OICA. *Organisation Internationale des Constructeurs d' Automobiles*. www.oica.net. Acesso em 30 de agosto de 2012. (<http://oica.net/category/economic-contributions/auto-jobs/>)

OIT – Organização Internacional do Trabalho. S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. *Revista Trabajo*, nº 37, diciembre de 2000.

_____. Organização Internacional do Trabalho. Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. 2010. Disponível em:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf Acesso 05 de janeiro de 2014.

_____. Organização Internacional do Trabalho. *A Prevenção das Doenças Profissionais*. Genebra, 2013. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/event/wcms_212991.pdf Acesso 05 de janeiro de 2014.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. *Nexo Epidemiológico Previdenciário – NTEP e Fator Previdenciário de Prevenção – FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador*. Universidade de Brasília, Faculdade de Ciências da Saúde, Curso de Pós-graduação em Ciências da Saúde, 2008. Tese de doutorado.

ONU Brasil. *OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho*. 23/04/2013. Disponível em: <http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/print/>. Acesso em 15 de julho de 2013.

PINA, José Augusto; STOTZ, Eduardo Navarro. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo 36 (123), p. 162-176, 2011.

PINTO, Geraldo Augusto. *O Regime Automotivo Brasileiro de 1995 e a descentralização industrial: o caso da Região Metropolitana de Curitiba*. Disponível em: <http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-oregime.pdf> Acesso em 05 de julho de 2013.

PRAUN, Luci. Reestruturação negociada na Volkswagen - São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 155-178.

PRAUN, Luci. Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria. In: SOUZA, Davisson Cangassu; TRÓPIA, Patrícia Vieira. *Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012, p. 109-134.

REIS, Antônio Carlos Coutinho. *Implementação da Manufatura Enxuta na General Motors do Brasil: Avaliação do Desdobramento do Plano de Negócios na Planta da S-10*. Taubaté/SP: UNITAU/ Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, 2004. Dissertação de Mestrado.

ROCHA, Everardo P. Guimarães. *Magia e Capitalismo*. Um estudo antropológico da publicidade. São Paulo: Brasiliense, 1995.

ROCHA, Sandra Regina Ayres. Depressão relacionada aos distúrbios osteomusculares no trabalho bancário. In: MENDES, Maria Magnólia (org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 205-229.

SAMPAIO, José Jackson Coelho; MESSIAS, Erick Leite Maia de. A epidemiologia em saúde mental e do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho*. Leituras. Petrópolis/ RJ: Vozes, 2003, p. 143-172.

SANTOS, Ubiratan de Paula *et al.* Sistema de Vigilância Epidemiológica para Acidentes do Trabalho: experiência na Zona norte do município de São Paulo (Brasil). *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, 24 (4), p. 286-293, 1990.

SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley (orgs.). *Saúde Mental e Trabalho*. Leituras. Petrópolis/ RJ: Vozes, 2003, p. 31-49.

SEGALLA, Amauri. GM à brasileira. *IstoÉ Dinheiro*, Edição 605, 13/05/2009. Disponível em: www.istoedinheiro.com.br/noticias/1105_GM+A+BRASILEIRA Acesso em 10 de dezembro de 2013.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Acidentes de trabalho e a dimensão psíquica. Fórum de Saúde do Trabalhador, 2004. Disponível em: http://xa.yimg.com/kq/groups/18058602/1380236812/name/Edith_ACIDENTES+DE+TRABALHO+E+PSIQUISMO.pdf Acesso em 02 de fevereiro de 2014.

_____. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: *Congresso Internacional Sobre Saúde Mental no Trabalho*, 2., 2006, Goiânia. Anais... Goiânia: CIR, 2007. p. 64-98.

_____. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. O assédio moral no trabalho. In: *Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho* [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro: 2013, p. 49 a 55.

SENNET, Richard. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006a.

_____. A cultura do novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006b.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - Departamento Nacional. *Manual NTEP e FAP: Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e suas implicações na composição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP)*. SESI/DN. Brasília, 2011.

SILVA. Cleide. Ford acusada de contratar ‘falsos’ deficientes. *O Estado de São Paulo*, Negócios, B18, 02/03/2013.

_____. Perfil de metalúrgico fica mais sofisticado. *O Estado de São Paulo*, Caderno Economia, B5, 30/03/2013.

SILVA, Edil Ferreira; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros; SOUZA, Paulo César Zambroni de. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/Dort. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 36, 2011, p. 56-70.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia.

O Averso do Trabalho III. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013, 61-89.

SINDMETAL SJC. Empresas usam brecha na lei para suspender estabilidade de lesionado. *Jornal do Metalúrgico*. Ano 26, edição 845, de 12 a 18 de novembro de 2008.

_____. Pressionada por trabalhadores, GM abre 250 vagas em São José. *Jornal do Metalúrgico*. Edição 948, de 16 a 24 de maio de 2011.

SLOAN, Alfred P. Meus anos com a General Motors. São Paulo: Negócio Editora, 2001.

SOARES, Ângelo. Assédio Moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: *Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho* [manuscrito]: [anais] / coordenação técnica, Cristiane Queiroz, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. São Paulo: Fundacentro: 2013, p. 35-42.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 1995.

- Acordos Coletivos consultados

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014 firmado entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí, General Motors do Brasil Ltda. e Sistemistas do CIAG. Nº de Registro no MTE: RS001012/2012.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2012 (Participação nos Lucros e/ou Resultados) firmado entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí e General Motors do Brasil Ltda.. Nº de Registro no MTE: RS000821/2012.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 firmado entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Veículos e de Autopeças de São Caetano do Sul e General Motors do Brasil Ltda.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 firmado entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São José dos Campos e Região e General Motors do Brasil Ltda.

ACORDO COLETIVO firmado entre General Motors do Brasil e Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos. Data de assinatura: 08 jan. 1996.

ANEXO 1

QUADRO RESUMO DOS ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Plantas GM – São José dos Campos / São Caetano do Sul (continua)

ANO	Valor da PR	Condições - “Plano de Participação”				Assinam o acordo / Data
		Produção ¹³⁹	Qualidade	Absenteísmo	Observações	
1996	- R\$2.400,00 / - R\$ 600,00 para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%	Peso 10%	Limite mínimo a ser atingido: - 90% da meta total; - 100% da meta de produção.	SCS / SJC 23/10/1996
		395.041 unidades (SCS/SJC)	85% das unidades auditadas	3,5%		
1997	- R\$2.800,00 / - R\$ 700,00 para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%	Peso 10%	Limite mínimo a ser atingido: - 90% da meta total; - 90% da meta de produção.	SCS / SJC 04/08/1997
		450.000 unidades (SCS/SJC)	88%	3,0%		
		Centro de Distribuição de Peças /planta de São José dos Campos: meta de 3.000.000 itens separados e despachados, 15% de discrepâncias nas peças e 3,0% de absenteísmo.				
1998	- R\$2.340,00 (90%)* - R\$2.600,00 (100%)** - R\$ 2.860,00 (110%)** / - R\$ 650,00 (100%) para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Limite mínimo a ser atingido: - *90% da meta total; - 90% da meta de produção (400.000 unidades). ** Prêmio a ser pago proporcional à meta atingida. Variação: de 90 a 110%.	SJC 01/07/1999
		425.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 91% (GDSi)	<u>Externo</u> 270 (GDSe)		
		GDSi – 91% das unidades auditadas na área de despacho sem apresentar discrepância. GDSe – máximo de 270 reclamações por escrito consideradas precedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias) Peso variável – de 90 a 130%				
1999	- R\$2.250,00 + R\$250,00 (Abono ref. PR 1998) + R\$500,00 (aditamento do acordo) = R\$3.000,00 / - R\$562,50 para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Cláusula 4 – Parágrafo 4º: Se as metas não forem atingidas em seus patamares mínimos os cálculos e adiantamentos será objeto de reunião entre as partes.	SJC 03/12/1999
		300.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 94% (GDSi)	<u>Externo</u> 215 (GDSe)		
		GDSi – 94% das unidades auditadas na área de despacho sem apresentar discrepância. GDSe – máximo de 215 reclamações por escrito consideradas precedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias) Cláusula 6: ABONO / Lay off a) Pgto. de abono de R\$251,00 junto com a 1ª parcela PR, equivalente a R\$800,00. b) Compromisso de negociação para <i>lay off</i> de 5 meses com aceitação/ condições submetidas à assembleia. Cláusula 7: Proc. 378/98 – TRT Campinas Com pgto. do abono, retirada do processo 378/98, movido pelo sindicato, referente PR 1998.				

¹³⁹ As metas de produção são sempre referentes ao resultado obtido nas plantas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos/SP.

QUADRO RESUMO DOS ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Plantas GM – São José dos Campos / São Caetano do Sul (continua)

ANO	Valor da PR	Condições - “Plano de Participação”				Assinam o acordo / Data	
		Produção ¹⁴⁰	Qualidade		Absenteísmo		Observações
2000	- R\$2.600,00 + R\$200,00* / - R\$650,00 + R\$50,00* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Cláusula 4 – Parágrafo 3º: Pagamento da PR proporcional aos índices alcançados, de acordo com a variação para mais ou para menos, conforme tabela que faz parte do acordo.	SJC 13/06/2000
		315.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 95% (GDSi)	<u>Externo</u> 200 (GDSe)	2,5%		
		GDSi – 94% das unidades auditadas na área de despacho sem apresentar discrepância. GDSe – Máximo de 215 reclamações por escrito consideradas procedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias). *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2001	- R\$2.800,00 +R\$200,00* / - R\$700,00 +R\$50,00* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Repete-se o conteúdo da cláusula sobre limites de produção para pagamento da PR presente no acordo de 2000.	SJC 21/05/2001
		320.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 97% (GDSi)	<u>Externo</u> 180 (GDSe)	2,5%		
		GDSi – 97% das unidades auditadas na área de despacho sem apresentar discrepância. GDSe – Máximo de 180 reclamações por escrito consideradas procedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias). *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2002	- R\$2.600,00 + 200,00* / - R\$650,00 + R\$50,00* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Repete-se o conteúdo da cláusula sobre limites de produção para pagamento da PR presente no acordo de 2000.	SJC 18/06/2002
		260.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 97% (GDSi)	<u>Externo</u> 200 (GDSe)	2,55%		
		GDSi – 97% das unidades auditadas na área de despacho sem apresentar discrepância. GDSe – Máximo de 200 reclamações por escrito consideradas procedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias). *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2003	- R\$2.700,00 + R\$230,00* / - R\$675,00 +R\$57,60* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Dois acordos assinados. No primeiro só constam as metas de qualidade e absenteísmo, assim como um valor do adiantamento da PR. Em 01/12/2003 é assinado aditamento, no qual consta a meta de produção.	SJC 03/06/2003 + Aditamento 01/12/2003
		250.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 7,3% GCA(i)	<u>Externo</u> 190 (GDSe)	2,62%		
		GCA (interno) – 7,3% defeitos em média, em porcentagem de unidades auditadas no final da linha de montagem, sem discrepâncias óbvias ou de aparência nos veículos. GDSe – máximo de 190 reclamações por escrito consideradas procedentes, nos dois primeiros meses de uso, para cada 1.000 carros vendidos (concessionárias). *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2004	- R\$ 3.100,00 +R\$ 320,00* / - R\$ 775,00 +R\$ 80,00* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%		SJC 06/05/2004
		295.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 5,8% GCA(i)	<u>Externo</u> 195 (GDSe)	2,56%		
		GCA (interno) – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade. *O valor adicional é condicionado à meta toda GDSe.					

¹⁴⁰ As metas de produção são sempre referentes ao resultado obtido nas plantas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos/SP.

QUADRO RESUMO DOS ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Plantas GM – São José dos Campos / São Caetano do Sul (continua)

ANO	Valor da PR	Condições - “Plano de Participação”				Assinam o acordo / Data	
		Produção ¹⁴¹	Qualidade		Absenteísmo		Observações
2005	- R\$ 3.650,00 + R\$ 400,00* + R\$43,00** / - R\$ 912,00 + 100,00* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	O acordo insere um elemento novo: metas específicas para trabalho aos sábados (horas extras / banco de horas).	SJC 09/05/2005
		345.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 5% GCA(i)	<u>Externo</u> 125 (GDSe)	2,54%		
		GCA (interno) – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade. *Valor adicional condicionado à meta total GDSe. **Para empregados horistas e mensalistas ligados à operação da fábrica, prevê pagamento de prêmio adicional de R\$43,00 (quarenta e três reais) por lotes de 1.290,00 veículos produzidos aos sábados, nas plantas de São Caetano do Sul e São José dos Campos. Valor só será pago na produção acima de 345.000 e limitado a 371.000 veículos. Aprendizizes - R\$10,75 por lote.					
2006	- R\$4.550,00 + R\$450,00* / - R\$1.137,50 +112,50* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%		SJC 28/04/2006
		340.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 97,7% SPA(i)	<u>Externo</u> 118 (GDSe)	2,60%		
		SPA (interno) – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade. *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2007	- R\$4.823,00 +R\$1.205,75* / - R\$1.205,75 + R\$119,25* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%		SJC 29/05/2007
		315.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 98% SPA(i)	<u>Externo</u> 115 (GDSe)	2,60%		
		SPA (interno) – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade. *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					
2008	- R\$6.104,58 +R\$ 603,75* / - R\$1.526,14 + 150,94* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%		SJC 15/05/2008
		405.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 86,5% DRR ¹⁴²	<u>Externo</u> 95 (GDSe)	2,60%		
		DRR – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade. *Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.					

¹⁴¹ As metas de produção são sempre referentes ao resultado obtido nas plantas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos/SP.

¹⁴² Conforme consta no acordo coletivo de Participação nos Resultados de 2008, cláusula 4, parágrafo primeiro, “Fica introduzido novo critério para verificação de qualidade na produção de veículos, denominado *Direct Run Rate* – DRR, ou seja, um índice interno de qualidade que permite a medição da capacidade da fábrica de produzir veículos sem defeito ao final do processo. Sua medição consiste no percentual de veículos que passam direto pela linha de produção sem qualquer reparo das discrepâncias observadas nas estações de verificação.

QUADRO RESUMO DOS ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS
Plantas GM – São José dos Campos / São Caetano do Sul (**conclusão**)

ANO	Valor da PR	Condições - “Plano de Participação”				Assinam o acordo / Data
		Produção ¹⁴³	Qualidade		Absenteísmo	
2009	- R\$6.278,51 + R\$621,49* / - R\$1.569,62 +155,37* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	SJC junho/2009
		300.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 87% DRR	<u>Externo</u> 110 (GDSe)	2,60%	
		DRR – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade.				
		*Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.				
2010	R\$7.597,91 +R\$752,09* / R\$1.899,47 +R\$188,02* para menor aprendiz	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Meta complementar Acima dos 385 mil carros: previsão de pagamento complementar condicionada à produção excedente a 415.000 veículos (120%), elevando-se de dois em dois por cento, com limite em 132%.
		385.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> 58% DRR	<u>Externo</u> 104 GDSe	3,20%	
		DRR – mesma observação do ano anterior. Mudança somente no percentual. GDSe – mesma observação do ano anterior. Mudança apenas na quantidade.				
		*Valor adicional condicionado à meta toda GDSe.				
2011	- R\$9.858,17 +975,83* / - R\$2.464,54 +243,95* (menor aprendiz)	Peso 60%	Peso 30%		Peso 10%	Meta complementar Acima dos 410 mil carros: previsão de pagamento complementar condicionada à produção excedente a 450.000 veículos (120%), elevando-se de dois em dois por cento, com limite em 132%.
		410.000 unidades (SCS/SJC)	<u>Interno</u> <u>GCA</u> 162	<u>Externo</u> 97 (GDSe)	3,20%	
		DRR – mesma observação do ano anterior. Mudança no %. 				

Fonte das informações: Acordos Coletivos de Participação nos Resultados (1996-2012). Quadro síntese de responsabilidade da autora.

¹⁴³ As metas de produção são sempre referentes ao resultado obtido nas plantas de São Caetano do Sul e de São José dos Campos/SP.

ANEXO 2

Listagem e quantificação de Diagnósticos (CID-10) anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pela Entidade Sindical em 2011-12 (continua)

CID - 10		2011	2012	Total
D 48.1	Neoplasia de comportamento incerto ou desconhecido do tecido conjuntivo e outros tecidos moles	1	0	1
F 32.2	Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	0	1	1
F 33.2	Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	0	2	2
F 40.1	Fobias sociais	1	0	1
F 40.2	Transtorno misto ansioso e depressivo	1	0	1
G 54.1	Transtornos do plexo lombossacral	0	1	1
G 55.1	Compressões das raízes e dos plexos nervosos em transtornos dos discos intervertebrais (M50-M51†)	2	1	3
G 56.0	Síndrome do túnel do carpo	21	26	47
H 83.2	Disfunção do labirinto	1	0	1
H 83.3	Efeitos do ruído sobre o ouvido interno	3	11	14
H 91.9	Perda não especificada de audição	0	2	2
H 93.2	Outras percepções auditivas anormais	1	0	1
J 45.9	Asma não especificada	1	0	1
J 63.8	Pneumoconiose devida a outras poeiras inorgânicas especificado	0	1	1
K 42.9	Hérnia umbilical sem obstrução ou gangrena	0	1	1
L 23.5	Dermatite alérgica de contato devida a outros produtos químicos	0	1	1
M 13.1	Monoartrites não classificadas em outra parte	1	0	1
M 14.1	Artropatia por depósito de cristais em outras doenças metabólicas classificadas em outra parte	1	0	1
M 16	Coxartrose (artrose do quadril)	1	0	1
M 16.1	Outras coxartroses primárias	1	0	1
M 16.9	Coxartrose não especificada	0	2	2
M 19	Outras artroses	0	1	1
M 19.0	Artrose primária de outras articulações	0	2	2
M 19.9	Artrose não especificada	1	0	1
M 21.3	Mão (pulso) ou pé pendente (adquirido)	0	1	1
M 22.2	Transtornos femuropatelares	0	1	1
M 22.4	Condromalácia da rótula	0	3	3
M 23.2	Transtorno do menisco devido à ruptura ou lesão antiga	2	8	10
M 23.3	Outros transtornos do menisco	4	1	5
M 23.5	Instabilidade crônica do joelho	0	2	2
M 23.8	Outros transtornos internos do joelho	1	1	2
M 24.4	Deslocamento e subluxação de articulação recidivantes	6	10	16
M 24.9	Desarranjo articular não especificado	1	2	3
M 25.5	Dor articular	2	4	6
M 25.6	Rigidez articular não classificada em outra parte	1	0	1
M 25.7	Osteofito	0	1	1
M 43.0	Espondilólise	0	1	1
M 47.2	Outras espondiloses com radiculopatias	1	0	1
M 47.9	Espondilose não especificada	0	1	1
M 48.0	Estenose da coluna vertebral	0	1	1

Listagem e quantificação de Diagnósticos (CID-10) anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pela Entidade Sindical em 2011-12 (continua)

CID - 10		2011	2012	Total
M 50	Transtornos dos discos cervicais	1	5	6
M 50.0	Transtorno do disco cervical com mielopatia (G99.2*)	0	2	2
M 50.1	Transtorno do disco cervical com radiculopatia	6	8	14
M 50.2	Outro deslocamento de disco cervical	0	1	1
M 51	Outros transtornos de discos intervertebrais	1	1	2
M 51.0	Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com mielopatia (G99.2*)	0	2	2
M 51.1	Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia (G55.1*)	13	15	28
M 51.2	Outros deslocamentos discais intervertebrais especificados	7	4	11
M 51.9	Transtorno não especificado de disco intervertebral	0	2	2
M 53.1	Síndrome cervicobraquial	4	4	8
M 54.1	Radiculopatia	10	6	16
M 54.2	Cervicalgia	11	19	30
M 54.3	Ciática	3	1	4
M 54.4	Lumbago com ciática	34	39	73
M 54.5	Dor lombar baixa	19	32	51
M 54.6	Dor na coluna torácica	1	0	1
M 54.9	Dorsalgia não especificada	2	3	5
M 62.9	Transtorno muscular não especificado	0	1	1
M 65	Sinovite e tenossinovite	1	1	2
M 65.3	Dedo em gatilho	1	0	1
M 65.4	Tenossinovite estiloide radial	1	1	2
M 65.8	Outras sinovites e tenossinovites	5	8	13
M 65.9	Sinovite e tenossinovite não especificadas	11	8	19
M 70.0	Sinovite crepitante crônica da mão e do punho	1	0	1
M 70.7	Outras bursites do quadril	0	1	
M 70.8	Outros transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão	2	0	2
M 70.9	Transtorno não especificado dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão	0	1	1
M 71.9	Bursopatia não especificada	0	1	1
M 75	Lesões do ombro	1	9	10
M 75.0	Capsulite adesiva do ombro	3	1	4
M 75.1	Síndrome do manguito rotador	138	170	308
M 75.2	Tendinite bicepital	0	3	3
M 75.3	Tendinite calcificante do ombro	0	3	3
M 75.4	Síndrome de colisão do ombro	13	32	45
M 75.5	Bursite do ombro	39	47	86
M 75.8	Outras lesões do ombro	10	16	26
M 75.9	Lesão não especificada do ombro	7	16	23
M 76.0	Tendinite glútea	0	1	1
M 76.6	Tendinite aquileana	0	1	1
M 77	Outras entesopatias	0	2	2
M 77.0	Epicondilite medial	0	2	2
M 77.1	Epicondilite lateral	21	21	42

Listagem e quantificação de Diagnósticos (CID-10) anotados pela medicina do trabalho do CRESO nas CAT emitidas pela Entidade Sindical em 2011-12 (conclusão)

CID - 10		2011	2012	Total
M 77.3	Esporão do calcâneo	1	2	3
M 77.5	Outra entesopatia do pé	2	0	2
M 77.9	Entesopatia não especificada	2	0	2
M 79.1	Mialgia	0	1	1
M 79.3	Paniculite não especificada	0	1	1
M 79.6	Dor em membro	1	0	1
M 79.8	Outros transtornos especificados dos tecidos moles	0	1	1
M 84.0	Defeito de consolidação da fratura	0	1	1
M 94.2	Condromalácia	1	0	1
M 94.9	Transtornos não especificados da cartilagem	0	1	1
M 96.8	Outros transtornos osteomusculares pós-procedimentos	0	1	1
R 52	Dor não classificada em outra parte	1	0	1
S 13.6	Distensão e entorse de articulações e de ligamentos de outras localizações e das não especificadas do pescoço	1	0	1
S 41.0	Ferimento do ombro	0	3	3
S 42.2	Fratura da extremidade superior do úmero	1	0	1
S 43.0	Luxação da articulação do ombro	3	23	26
S 46.0	Traumatismo do tendão do manguito rotador do ombro	1	0	1
S 63.5	Entorse e distensão do punho	0	1	1
S 66.4	Traumatismo do músculo intrínseco e tendão do polegar ao nível do punho e da mão	1	0	1
S 80	Traumatismo superficial da perna	1	0	1
S 83.2	Ruptura do menisco, atual	5	3	8
S 83.3	Ruptura atual da cartilagem da articulação do joelho	1	1	2
S 83.7	Traumatismo de estruturas múltiplas do joelho	0	1	1
S 85.5	Traumatismo da veia poplítea	0	1	1
T 79.3	Infecção pós traumática de ferimento não classificada em outra parte	1	0	1
Repetidos		8	12	20
Ilegíveis		17	42	59
Fonte da descrição do CID: http://cid10.cpass.net/?C=A&V=436F64653D532673746570536561726368526573756C745F696E6465783D353730		469	674	1.143

ANEXO 3

Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS (continua)

CID – 10	B31	B91	Total
A15 - Tuberculose respiratória, com confirmação bacteriológica e histológica	1		1
B18 - Hepatite viral crônica	2		2
B20.8 - Doença p/ HIV resultando em outras doenças infecciosas e parasitárias	1		1
B27 - Mononucleose infecciosa	1		1
C61 - Neoplasia maligna da próstata	3		3
C62 – Neoplasia maligna dos testículos	1		1
C64 – Neoplasia maligna do rim exceto pelve renal	1		1
C73 - Neoplasia maligna da glândula tireoide		1	1
C81 - Doença de Hodgkin	1		1
D25 - Leiomioma do útero	2		2
D41.9 - Órgão urinário Ne	1		1
E66 – Obesidade	2		2
F10 – Transtornos mentais e comportamentais devido uso de álcool	1		1
F10.2 - Síndrome de dependência	2		2
F14 – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso da cocaína	1		1
F14.9 - Transtorno mental ou comportamental Ne	1		1
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	1		1
F29 - Psicose não orgânica Ne		1	1
F31.4 - Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	1		1
F31.5 - Transtorno afetivo bipolar atual depressivo grave com sintomas psicóticos		1	1
F32 - Episódios depressivos	4	1	5
F32.2 - Episódio depressivo grave s/ sintomas psicótico	3		3
F32.3 - Episódio depressivo grave com sintoma psicótico	1		1
F32.8 - Outros episódios depressivos	1		1
F33 - Transtorno depressivo recorrente	1		1
F33.1 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	2		2
F33.2 – Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave s/ sintomas psicóticos	1	1	2
F33.3 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave c/ sintomas psicóticos		1	1
F40 - Transtornos fóbico-ansiosos	1		1
F40.1 - Fobias Sociais	1		1
F41 - Outros transtornos ansiosos	1		1
F41.1 - Ansiedade generalizada	1		1
F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo	1		1
F41.9 - Transtorno ansioso Ne	1		1
F43 - Reação aos stress grave e transtornos de adaptação	1		1

**Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social
a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS
(continua)**

CID – 10	B31	B91	Total
F44 - Transtornos Dissociativos	1		1
G25.0 - Tremor essencial	1		1
G35 - Esclerose Múltipla	3		3
G40 - Epilepsia	1		1
G40.2 - Epilepsia e síndromes epiléticas sintomáticas definidas por sua localização (focal) (parcial) com crises parciais complexas	1		1
G55.1 - Compressões das raízes e dos plexos nervosos em transtornos dos discos intervertebrais	1	1	2
G56 - Mono neuropatias dos Membros Superiores	1	6	7
G56.0 - Síndrome do túnel do Carpo	11	14	25
G61.8 - Outras polineuropatias inflamatórias	1		1
G63 - Polineuropatia em doenças classificadas em outra parte	1		1
H11.1 - Pterígio	1		1
H18.3 - Alterações nas membranas da córnea	1		1
H25.0 - Catarata senil incipiente	1		1
H40.1 - Glaucoma primário de ângulo aberto	1		1
H83 - Outros Transtornos do Ouvido interno	1		1
I05.0 - Estenose Mitral	1		1
I10 - Hipertensão essencial	1		1
I20 - Angina pectoris	1		1
I21 - Infarto agudo do miocárdio	3		3
I25 - doença isquêmica crônica do coração	2		2
I25.1 - Doença aterosclerótica do coração	1		1
I26 - Embolia pulmonar	1		1
I49.9 - Arritmia cardíaca Ne	1		1
I63 - Infarto cerebral	1		1
I65 - Oclusão e estenose de artérias pré-cerebrais que não resultam em infarto cerebral	1		1
I72 - Outros Aneurismas	1		1
I74.3 - Embolia e trombose de artérias membros	1		1
I80 - Flebite e tromboflebite		1	1
I83 - Varizes dos membros inferiores	6		6
I83.2 - Varizes membros inferiores c/ úlcera e inflamação	1		1
I83.9 - Varizes Membros Inferiores s/ úlcera ou inflamação	7	2	9
I84 – Hemorroidas	3		3
J17 - Pneumonia em doenças classificadas em outra parte	1		1
J32.9 - Sinusite Crônica Ne	1		1
J43.9 - Enfisema Ne	1		1
J44 - Outras doenças pulmonares obstrutivas crônicas	1		1
J63.8 - Pneumoconiose devida a outras poeira inorgânicas especificados	1		1

**Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social
a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS
(continua)**

CID – 10	B31	B91	Total
J98.2 - Enfisema intersticial	1		1
K09.2 - Outros Cistos das Mandíbulas	1		1
K20 - Esofagite	1	1	2
K21 - Doença de Refluxo Gastroesofágico	3		3
K22.2 - Obstrução do Esôfago	1		1
K35 - Apendicite Aguda	2	1	3
K35.9 - Apendicite aguda Soe	1		1
K40 - Hérnia Inguinal	7	4	11
K40.2 - Hérnia inguinal bilateral, sem obstrução ou gangrena	1		1
K40.9 - Hérnia Inguinal unilateral Ne s/ obstrução ou gangrena	2	1	3
K42 - Hérnia Umbilical	4	1	5
K42.9 - Hérnia Umbilical s/ obstrução ou gangrena	1		1
K43 - Hérnia Ventral	1		1
K44 - Hérnia Diafragmática	1	1	2
K45 - Outras Hérnias abdominais	2		2
K45.8 - Outras hérnias abdominais especificadas, sem obstrução ou gangrena	1		1
K51 - Colite ulcerativa	1		1
K51.0 - Enterocolite Ulcerativa	2		2
K60 - Fissura e Fístula das regiões anal e Re	1	1	2
K60.4 - Fístula retal	1		1
K80 - Colelitíase	2		2
K80.1 - Calculose da vesícula biliar com outras formas de colecistite	1		1
K81 - Colecistite	3		3
M05.3 - Artrite reumatóide com comprometimento de outros órgãos e sistemas	1		1
M15.0 - (Osteo)artrose primária generalizada	1		1
M16 - Coxartrose	4	2	6
M16.0 - Coxartrose primária bilateral	1		1
M16.1 - Outras coxartroses primária	2		2
M16.9 - Coxartrose Ne	2	1	3
M17 - Gonartrose		1	1
M19.9 - Artrose Ne	3	4	7
M20.1 - Hallux Valgo	1		1
M21.6 - Outras deformidades adquiridas do tornozelo e do pé	1		1
M22 - Transtornos da rótula (patela)		1	1
M22.4 - Condromalacia da rótula	1	2	3
M23 - Transtornos Internos dos Joelhos	14	6	20
M23.1 - Menisco discoide		1	1
M23.2 - Transtorno do menisco devido à ruptura ou lesão antiga		2	2

**Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social
a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS
(continua)**

CID – 10	B31	B91	Total
M23.3 - Outros transtorno do menisco	2	3	5
M23.5 - Instabilidade crônica do joelho	3	1	4
M23.8 – Outros transtornos internos do joelho	1		1
M23.9 – Transtorno interno NE do joelho		1	1
M24.1 - Outros transtornos das cartilagens articulares	1		1
M24.4 - Deslocamento e subluxação de articulação recidivantes	4	4	8
M24.9 - Desarranjo articular NE	1		1
M25 - Outros transtornos articulares não classificados em outra parte	1	1	2
M25.5 - Dor Articular	9		9
M25.8 - Outros transtornos articulares especificados		1	1
M43.1 - Espondilolistese	1		1
M50 - Transtornos dos discos cervicais	4	4	8
M50.1 - Transtorno do disco cervical com radiculopatia	1	2	3
M50.8 - Outros transtorno de discos cervicais		1	1
M51 - Outros transtornos de discos intervertebrais	7	6	13
M51.0 - Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com mielopatia	2	1	3
M51.1 - Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia	10	11	21
M51.8 - Outros transtornos especificados de discos intervertebrais	4	1	5
M53.1 - Síndrome cervicobranquial	2	2	4
M54 – Dorsalgia	12	15	27
M54.1 – Radiculopatia		2	2
M54.2 – Cervicalgia	10	9	19
M54.4 - Lumbago com ciática	21	25	46
M54.5 - Dor lombar baixa	14	14	28
M62.9 - Transtorno muscular Ne	1		1
M65 - Sinovite e Tenossinovite	6	13	19
M65.3 - Dedo em gatilho		1	1
M65.4 - Tenossinovite Estiloide Radial	1	1	2
M65.8 – Outras Sinovites e Tenossinovites	4	2	6
M65.9 - Sinovite e Tenossinovite Ne	2	4	6
M66 - Ruptura espontânea de sinóvia e de tendão	1		1
M70.6 - Bursite troncantérica	2		2
M70.7 - Outras bursites do quadril	2		2
M71.3 - Outros cistos de bolsa sinovial	2	1	3
M72.0 - Fribomatose de fascia Palmar		1	1
M72.5 - Fasciite Ncop		1	1
M75 - Lesões do ombro	66	94	160

**Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social
a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS
(continua)**

CID – 10	B31	B91	Total
M75.1 - Síndrome do manguito rotador	29	95	124
M75.4 - Síndrome de colisão do ombro	2	2	4
M75.5 - Bursite do ombro	4	8	12
M75.8 - Outras lesões do ombro	5	8	13
M75.9 - Lesão Ne do ombro	4	7	11
M76.0 - Tendinite glútea	2		2
M76.6 - Tendinite aquileana	1		1
M76.9 - Entesopatia do membro inferior Ne	1		1
M77 - Outras entesopatias	3	3	6
M77.1 - Epicondilite lateral	8	16	24
M77.3 - Esporão calcâneo	1		1
M77.5 - Outr entesopatia do Pe	2		2
M77.9 - Entesopatia Ne	2		2
M79.6 - Dor em membro	2	1	3
M87 – Osteonecrose	1		1
M94.2 – Candromalacia		1	1
M94.9 - Transtorno Ne da cartilagem	1		1
N20 - Calculose do rim e do ureter	1		1
N20.1 - Calculose do ureter	1		1
N23 - Cólica nefrética Ne	1		1
N30.0 - Cistite aguda	1		1
O20.0 - Ameaça de aborto	1		1
O21.1 - Hiperemese gravídica c/ distúrbio Metabólico	1		1
Q18 - Outras malformações congênitas da face e pescoço	1		1
R42 - Tontura e instabilidade	1		1
R52.1 - Dor crônica intratável	1		1
R55 - Síncope e colapso	1		1
S22.0 - Fratura de vértebra torácica		1	1
S22.3 – Fratura de costela	3		3
S42.0 - Fratura da clavícula	2	1	3
S42.2 - Fratura da extremidade super. do Úmero	3		3
S43 - Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos da cintura escapular	1	1	2
S43.0 - Luxação da articulação do ombro	8	2	10
S46.1 - Traumatismo do músculo tendão cabeça longa bi		1	1
S52.0 - Fratura da extremidade super. do cúbito	1		1
S52.1 - Fratura da extremidade super. do rádio	2		2
S52.3 - Fratura da diáfise do radio	1		1

**Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social
a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS
(continua)**

S52.4 - Fratura das diáfises do rádio e do cúbito	1		1
S52.5 - Fratura da extremidade distal do radio	4		4
S52.6 - Fratura da extremidade distal do radio e c		1	1
S53.0 - Luxação da cabeça do radio	1		1
S53.1 - Luxação do Cotovelo	1		1
S61 - Ferimento do punho e da mão	1		1
S61.9 - Ferimento do punho e da mão parte Ne	1		1
S62 - Fratura ao nível do punho e da Mão	2	2	4
S62.3 - Fratura de outros ossos do metacarpo	7		7
S62.6 - Fratura de outros dedos	1	2	3
S62.8 - Fratura de outras partes e de partes Ne Punho	1		1
S63 - Luxação, entorse e distensão das artic. e dos lig. ao nível do punho e da mão	1	1	2
S66 - Traumatismo de músculo e tendão nível punho	1		1
S67.8 - Lesão por esmagadura outras partes e Ne punho E		1	1
S68 - Amputação traumática ao nível do punho e da mão		1	1
S68.1 - Amputação traumática de um outro dedo apenas	2		2
S72 - Fratura do fêmur		1	1
S72.0 - Fratura do colo do fêmur	1		1
S72.3 - Fratura da diáfise do fêmur	2		2
S80 - Traumatismo superf. da perna	1		1
S82 - Fratura da perna inclusive tornozelo	2	1	3
S82.0 - Fratura da rótula	1		1
S82.2 - Fratura da diáfise da tíbia	1	1	2
S82.4 - Fratura do perônio	2		2
S82.6 - Fratura do maléolo lateral	3		3
S82.8 - Fratura de outras partes da perna	1		1
S83 - Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do joelho	3	1	4
S83.0 - Luxação da rótula	1		1
S83.2 - Ruptura do menisco atual	12	4	16
S83.3 - Ruptura atual cartilagem articulação joelho	1	1	2
S83.4 - Entorse e distensão envolv. ligamento colateral (peronial) (tibial) do joelho	1		1
S83.5 - Entorse distensão envolvendo ligamento cruzado Jo	5	4	9
S83.6 - Entorse distensão outras partes e Ne Joelho	2	1	3
S83.7 - Traumatismo de estruturas múltiplas do joelho	1		1
S92 - Fratura do pé	5		5
S92.0 - Fratura do calcâneo	2		2
S92.2 - Fratura de outros ossos do tarso	1		1
S92.3 - Fratura de ossos do metatarso	2		2
S92.5 - Fratura de outro artelho	3		3

Listagem de Benefícios 31 e 91 / Diagnósticos (CID-10) concedidos pela Previdência Social a trabalhadores da GM - São José dos Campos, em 2012, conforme do Sistema do INSS (conclusão)

CID – 10	B31	B91	Total
S 93 – Luxação, entorse e distensão artic. e ligamentos ao nível do tornoz. e do pé	2		2
S93.2 - Ruptura de ligamentos nível tornozelo E	1	2	3
S93.4 - Entorse e distensão do Tornozelo	3	1	4
T98.3 - Sequelas de compl. dos cuidados méd. e cirúrg. não classif. em outra parte	1		1
Z03 - Observação e avaliação médica por doenças e afecções suspeitas	1		1
Z98.8 - Outros estados pós-cirúrgicos especificados	1	1	2
Zerados	1	1	2
Não classificada	1		1
TOTAIS	563	456	1019
Fonte das informações: IC nº 000.385.2008.15.002/0-41 (vol. 6, 1569-1600)			