

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA -UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS
MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM
PÓLO - FAEVI-UNIVALI

**PERCEPÇÃO DO TRABALHO COMO COMPONENTE DA SAÚDE DE
UM GRUPO DE TRABALHADORES EM UMA EMPRESA
FRIGORÍFICA - ITAJAÍ-SC**

MÁRCIA SCHMITT

Itajaí(SC), dezembro de 1997

S34p Schmitt, Márcia, 1958-

Percepção do trabalho como componente da saúde de um grupo de trabalhadores em uma empresa frigorífica - Itajaí - SC / Márcia Schmitt.-- Itajaí : UNIVALI; Florianópolis : UFSC, 1998.

131 p.

Bibliografia: p.119-24

Orientadora: Ana Lúcia Magela de Rezende

Tese (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina - Departamento de Enfermagem.

1. Enfermagem do trabalho. 2. Trabalhadores - Nutrição. 3. Trabalhadores - Cuidados médicos. 4. Menores - Emprego. 5. Desemprego. I. Título.

CDU: 616-083:331

**Bibliotecária: Josete A.Burg Cordeiro
CRB 14a. 293**

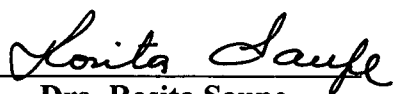
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS
MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM
PÓLO - FAEVI-UNIVALI

**Dissertação apresentada à banca
examinadora para obtenção do grau de
Mestre em Enfermagem**

Composição da Banca:



Dra. Ana Lúcia Magela de Rezende
Presidente




Dra. Rosita Saupe
Examinadora



Dra. Maristela Fantin
Examinadora

Dra. Zuleica Maria Patrício Caetano
Examinadora Suplente



Dra. Águeda L.W. dos Santos
Membro

Orientadora: Dra. ANA LÚCIA MAGELA DE REZENDE

“Neste lugar de encontro, não há ignorantes absolutos, nem sábios absolutos: há homens que, em comunhão, buscam saber mais”.

(Freire, 1993 p. 95)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

À minha família pela compreensão, incentivo e apoio.

Ao Chico, pela companhia nas viagens a Florianópolis.

Aos colegas de mestrado e professores da FASEM, especialmente a Telma e Silmara, pelo apoio e incentivo.

Aos professores do mestrado em Assistência de Enfermagem, pelos ensinamentos prestados.

Aos professores que aceitaram fazer parte da banca.

À Universidade Federal de Santa Catarina e Universidade do Vale do Itajaí, pela oportunidade oferecida para o desenvolvimento do mestrado.

À CAPES/CNPq, pelo apoio financeiro nos primeiros meses do curso.

À empresa que favoreceu espaço para o desenvolvimento do trabalho.

Aos trabalhadores que fizeram parte do estudo. Pessoas especiais que com sua vivência e disponibilidade, permitiram o desenvolvimento desta dissertação. A vocês que se tornaram meus amigos, minha eterna gratidão.

Em especial à Dra. Ana Lúcia Magela de Rezende, minha querida e admirável orientadora. Seu conhecimento, profissionalismo, comprometimento, confiança e carinho estimularam meu crescimento, tornando possível a conclusão do curso de mestrado. A ti Ana, minha admiração, carinho e amizade. Sempre estarás presente em minha vida.

RESUMO

O presente estudo relata a experiência vivida com um grupo de trabalhadores de uma empresa frigorífica, do município de Itajaí-SC, no ano de 1996/1997. Teve como objetivo desenvolver uma investigação voltada para a busca da percepção do trabalho como um componente da saúde. Para viabilização da proposta a metodologia utilizada foi construída a partir das idéias de Paulo Freire e pressupostos da pesquisa participante, a qual facilitou a integração, participação e compromisso do grupo durante todo o processo. O diálogo compartilhador, oportunizou a discussão e reflexão com troca e construção coletiva do conhecimento. A população que fez parte do estudo foi constituída de oito trabalhadores da produção. Os temas geradores levantados pelo grupo foram: “o trabalho”; “relacionamento no trabalho”; “repercussão do trabalho na vida do trabalhador”; “trabalho e alimentação”; “desemprego” e “trabalho do menor”. As discussões das temáticas foram permeadas pelo cotidiano vivido, refletindo a visão de cada membro do grupo sobre os assuntos, tendo como referência o seu próprio fazer produtivo. O trabalho, na visão deles é um meio de ganhar a vida e uma forma de inserção social. Ressaltam a diferença entre os espaços público e privado. A afetividade e o relacionamento os ajuda a enfrentar o rigor e a exaustão do trabalho. Nas relações, destacam a figura do chefe como elemento controlador. O trabalho, além de de ser um meio de ganhar e promover a vida, pode também gerar doença, insegurança e sofrimento. Apontam fatores ambientais de risco e sua interferência na saúde. Reconhecem a insalubridade do ambiente que enfrentam e sua repercussão na saúde. Discutem a importância da alimentação para o desenvolvimento das atividades laborativas. Abordam a problemática que envolve o desemprego e o trabalho do menor, apontando causas e possíveis soluções. Ao finalizar o estudo, posso afirmar que a

experiência foi muito válida e oferece importante contribuição para a enfermagem, pois o enfermeiro precisa ir ao encontro da realidade do indivíduo/grupo que assiste, oferecendo espaço para que possa expressar suas vivências, compartilhando e socializando os saberes e, a partir daí, construir novos saberes contribuindo para um viver mais saudável.

ABSTRACT

This present work tells about the experience lived by a group of workers from a meat processing plant, in Itajaí, Santa Catarina, Brazil, in the period of 1996/1997. It aimed the investigation of the perception of these workers with reference to the work itself as an element of health. The worker, key individual in this study, with his own way of perceiving the world, reflects the concrete reality based on his daily life. The methodology adopted was built from Paulo Freire's ideas as well as from presuppositions of the participating research. Through the shared dialogues, life experiences and own knowledge, the group raised and reflected several themes: the work, work relationship, the effect of work on the worker's life, work and nourishment, unemployment and work for the minor. The thematic discussions were permeated by the experienced daily life, thus reflecting the vision of each group member on the subjects, having as the reference point its own productive doing. The work, in their vision is a means of making a living as well as a way of social insertion. They stress the difference between the public and private spheres. The fondness and the relationship help them to face the hardships and fatigue at work. As to the relationships, they emphasize the person of the boss as the controlling element. The work, besides being a means of marking a living and of promoting life, may also cause sickness, insecurity, and suffering. They point out environmental risk factors and their interference with health. They acknowledge the environment's insalubrity that they face and its impact on health. They argue on the importance of nutrition in the development of labor activities. They address the problematic that involves the unemployment and the work for the minor, indicating the cause and possible solutions. After the conclusion of the study, I may affirm that the experience was worth the effort and

offers an important contribution to Nursing, as the nurse needs to meet the reality of the individual or group he assists, offering these the opportunity to express their life experiences, sharing and socializing their knowledge and, then, to build new knowledge, contributing towards a healthier living.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA.....	17
3. MARCO CONCEITUAL	32
4. METODOLOGIA.....	37
4.1. Local e População do Estudo	37
4.2. Opção Metodológica.....	44
4.3. Trajetória para a Formação do Grupo	49
4.4. Dinâmica dos Encontros.....	54
4.5. Sobre as Discussões	57
4.6. Aspectos Éticos e Legais.....	60
5. ANÁLISE DOS DADOS.....	62
5.1. Tema Gerador: O Trabalho.....	62
5.2. Tema Gerador: Relacionamento no Trabalho	71
5.3. Tema Gerador:Repercussão do Trabalho na Vida do Trabalhador.	76
5.4. Tema Gerador: Trabalho e Alimentação	89
5.5. Tema Gerador: Desemprego	94
5.6. Tema Gerador: O Trabalho do Menor	102
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	119
8. ANEXOS.....	125

1. INTRODUÇÃO

A palavra trabalho, na nossa língua, tem sua origem do latim “*tripalium*”, instrumento feito de três paus aguçados, usado pelos agricultores para bater espigas de trigo e milho e esfiapar o linho. Ligado ao verbo vulgar “*tripaliare*” significa torturar por meio de um tripalium. (Albornoz, 1992) Este termo apareceu por volta do século XIII, na Europa Ocidental, e estava relacionado à luta pela vida, esforçar-se por alguma coisa, porém a ligação ao sofrimento, significado inicial do trabalho, permaneceu como uma cicatriz lembrando o “*padecer das atividades a que estava associado*” (Falcão, 1994, p.31).

O trabalho hoje tende a negar todo o aspecto artesanal que teve anteriormente. Não existe vínculo entre trabalho, trabalhador e sua forma de viver. Parece existir duas formas de viver: uma no trabalho e a outra no tempo que sobra do trabalho, gerando conseqüências antropológicas, psicológicas, físicas e sociais.

A separação entre espaço privado do lar e espaço social da fábrica não é a única provocada pelo trabalho. O processo de produção nas fábricas determina que cada trabalhador realize uma pequena parte do processo produtivo sem ter conhecimento do conjunto de atividades que gera o produto final.

O trabalho, visto desta forma, é “*alienado do trabalhador porque o produtor não o detém, não o possui nem domina os meios da produção*” (Albornoz, 1992 p.34).

Para Marx (1985, p.18) “*o trabalho é a atividade vital própria do operário, a sua maneira específica de manifestar a vida. E é essa atividade vital que ele vende a um terceiro para conseguir os necessários meios de subsistência. (...) Trabalha para viver. Para ele o trabalho não é uma parte da sua vida, é antes um sacrifício da sua vida.*”

O mundo em que vivemos é caracterizado pela submissão ao capital. A força de trabalho tem valor de mercadoria. Os salários pagos aos trabalhadores

são menores do que o valor real, contribuindo para os interesses dos capitalistas e proprietários.

Esta separação de valores, conforme as classes sociais, é também evidenciada nos setores da educação e da saúde. A mesma divisão parcelar do trabalho que ocorre nas empresas, no sistema capitalista, aparece também no setor saúde incluindo a enfermagem, pois o enfermeiro é ainda formado para atuar no ensino e, principalmente, na administração da assistência de enfermagem. Desta forma, no seu trabalho, ele delega ações específicas para os demais trabalhadores da equipe de enfermagem, os quais executam as tarefas de forma alienada sem que haja, na maioria das vezes, controle do processo e do produto final deste trabalho (Pires, 1989).

As atividades desenvolvidas no setor da saúde, incluindo a enfermagem, sofreram modificações no decorrer da história com o aumento da população, o avanço do conhecimento na área e as mudanças no âmbito da estrutura social. Com a estruturação capitalista no Brasil, ocorre, a exemplo de outros ofícios, a divisão técnica do trabalho em saúde.

O avanço do conhecimento científico na área da saúde vai colaborando para o aparecimento de novas profissões, especializando cada vez mais o conhecimento, chegando a determinar as especialidades médicas e de enfermagem.

Por entender a enfermagem como uma profissão com um campo de conhecimento técnico-científico e ético que se ocupa do assistir o indivíduo/grupo, é que tenho como ponto central desta proposta o ser humano trabalhador, que está inserido num contexto social específico e que tem uma experiência própria de vida e trabalho com a qual se relaciona com o mundo do qual faz parte.

Em minha experiência de docente da disciplina de Enfermagem do Trabalho do Curso de Enfermagem da UNIVALI, acompanhando alunos em

estágio nas empresas, tenho sentido a complexidade do TRABALHO. Ele não se limita apenas à atividade em si, desenvolvida pelo indivíduo, para produzir bens ou serviços como um meio de sobrevivência, pois está permeado de valores do próprio trabalhador, do meio social e da instituição onde é realizado. O trabalho age sobre o indivíduo, modificando-o.

Para melhor entendimento, passo a descrever rapidamente como são desenvolvidas as atividades de estágio na disciplina acima referida.

Em convênio com o Serviço Social da Indústria (SESI), fazemos, inicialmente, uma visita à empresa e por meio de solicitações feitas, geralmente, pelo gerente, chefe do departamento de recursos humanos ou supervisor de segurança do trabalho, preparamos aulas ou palestras para serem ministradas aos funcionários ou grupos específicos de trabalhadores. Durante as visitas, nosso olhar técnico logo aponta problemas relacionados ao risco de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Desta forma nos preparamos para “atacar os problemas”, do nosso ponto de vista, de frente, e proferimos aquelas palestras técnicas, “frias” que, na maioria das vezes, não encontram eco nos ouvintes, pois estamos muito longe da sua realidade e, portanto, falamos línguas diferentes. Como diz Rezende (1988), os profissionais da saúde assumem uma postura de detentor de um saber técnico inacessível às classes exploradas mantendo com ela uma relação de dominação, ignorando ou subestimando o seu saber como sendo inferior.

Percebo que os trabalhadores, no seu cotidiano, vêm e sentem coisas que nós, distantes da sua realidade, muitas vezes não nos damos conta. Acredito que eles têm uma visão própria do seu trabalho, diferente da visão de um técnico de saúde, por exemplo. Tenho certeza de que podem falar sobre suas atividades tanto objetiva quanto subjetivamente, de forma tão profunda, inclusive na questão de valor, e que muito poderemos aprender e compreender sobre o trabalho. Estou convicta de que o conhecimento popular destas pessoas têm valor

científico, pois é ele que representa a realidade do seu cotidiano.

Neste sentido, encontro em Rezende (1988, p.19) que “... o homem é o único ser capaz de estabelecer relações, pois possui um saber-fazer desenvolvido na cotidianidade de sua existência, uma inteligência operatória e não apenas reflexa. Só ele é capaz de discernir, de perceber com criticidade a realidade que lhe é exterior”.

Assim, durante minhas atividades como docente e supervisora de estágio, tenho refletido muito sobre as condições de trabalho e, principalmente, sobre o trabalhador. Quem é este indivíduo? O que ele sente e o que representa para ele o trabalho?. Freire (1979), considera que a reflexão frente à realidade é fundamental para o processo educativo, pois quando o homem compreende a realidade em que está inserido pode desafiá-la e procurar soluções, transformando-a com seu trabalho.

A educação em saúde, que temos oferecido nas instituições, tem sido desenvolvida de forma verticalizada, descomprometida, simplesmente um repasse de informações que o enfermeiro e acadêmicos de enfermagem passam para os clientes e acreditam, desta forma, poder obter a cooperação dos mesmos na melhoria das condições de saúde.

A simples transferência de conhecimento não favorece o crescimento, desvaloriza o saber popular e não oferece ligação alguma com o cotidiano das pessoas. A educação é um processo dinâmico que só acontece no encontro entre indivíduos. É na construção orgânica do conhecimento que conseguiremos subsídios para transformação da realidade.

Nas empresas, geralmente, o técnico é quem examina as condições de trabalho e centraliza as decisões sobre o que deve ser feito para melhorá-las. É pouco comum a prática do diálogo e envolvimento dos trabalhadores na discussão do seu cotidiano laborativo buscando o seu saber que muito poderia contribuir para a sua valorização e satisfação no trabalho.

Neste sentido Freire (1979, p.23) diz que “quase sempre, técnicos de boa

vontade, embora ingênuos, deixam-se levar pela tentação tecnicista e, em nome do que chamam de ‘não perder tempo’, tentam verticalmente substituir os procedimentos empíricos do povo por sua técnica.(...) ao desconhecer que tanto sua técnica como os procedimentos empíricos são manifestações culturais e, deste ponto de vista, ambos válidos, cada qual em sua medida, e que, por isso, não podem ser mecanicamente substituídos, enganam-se e já não podem comprometer-se”.

Insatisfeita com esta realidade, entendo que é necessário mudar a nossa forma de atuação. A enfermagem precisa ir ao encontro da realidade do indivíduo ou grupo que assiste, oferecendo espaço para que possa expressar suas vivências com toda a sua objetividade e subjetividade, compartilhando e socializando os saberes e, a partir daí, construir novos saberes contribuindo para um viver mais saudável.

Em relação à integração dos saberes científico e popular, Brandão (1985, p.47-49), diz que *“a ciência do homem comum é o conhecimento prático, empírico, que ao longo dos séculos tem possibilitado, enquanto meios naturais diretos, que as pessoas sobrevivam, criem, interpretem, produzam e trabalhem”.*

Devemos repensar a nossa concepção de saúde recuperando a singularidade e subjetividade do indivíduo na sua relação com os outros e com o mundo. *“Pensar saúde hoje, passa por pensar o indivíduo em sua organização da vida cotidiana, tal como se expressa não só através do trabalho, mas também do lazer - ou da ausência, por exemplo - do afeto, da sexualidade, das relações com o meio ambiente”* (Vaitsman, 1992, p.171).

As formas mais utilizadas para estudar e compreender as relações de trabalho e sua implicação à saúde têm, nos últimos tempos, ultrapassado os mecanismos tradicionais de investigação utilizados pelos serviços técnicos especializados. Atualmente, os segmentos mais comprometidos com a saúde do trabalhador vêm, pouco a pouco, mudando o seu modo de codificar e decodificar o saber, com auxílio da valorização do saber subjetivo acumulado pelos

trabalhadores no seu processo de viver.

Portanto, o trabalhador não pode ser ignorado: ele é um ser que reflete, age e pode ensinar. Orientada por este modo de pensar é que me propus a desenvolver uma investigação voltada para a busca da percepção do trabalho como um componente da saúde, fundamentada num marco teórico construído à luz do referencial de Paulo Freire, com um grupo de trabalhadores em uma empresa frigorífica de comercialização e armazenamento de carnes de frango e suínos, localizada no município de Itajaí - Santa Catarina. Tenho como princípio a educação fundamentada no diálogo que favorece a troca e a construção do conhecimento. Utilizo os pressupostos da pesquisa participante e o referencial de Paulo Freire, por acreditar que o conhecimento é um processo dinâmico de construção onde os sujeitos envolvem-se e comprometem-se mutuamente, pois *“a investigação do pensar do povo não pode ser feita sem o povo, mas com ele como sujeitos do seu pensar”* (Freire, 1983, p.119).

O estudo que ora apresento é constituído de uma breve fundamentação histórica do trabalho, seguido de um marco conceitual onde desenvolvo os conceitos de homem, trabalhador, saúde-doença, diálogo, educação, reflexão, conscientização e enfermagem.

No capítulo referente à metodologia, descrevo o local e a população do estudo, a opção metodológica, a trajetória para a formação do grupo, a dinâmica dos encontros, as discussões no grupo e os aspectos éticos e legais observados no decorrer da pesquisa.

Em seguida descrevo as temáticas (temas geradores) discutidas pelo grupo: o trabalho; relacionamento no trabalho; repercussão do trabalho na vida do trabalhador; trabalho e alimentação; desemprego e trabalho do menor. Para finalizar, traço algumas considerações acerca da experiência vivida.

2. FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

O homem, desde seu surgimento na Terra, sempre teve que buscar a sua sobrevivência.

Nas comunidades primitivas os povos viviam como uma grande família, em pequenas coletividades, unidas por laços sangüíneos, num regime de comunismo tribal. Os indivíduos eram livres, tinham os mesmos direitos. Sobreviviam do que a natureza lhes oferecia. As tarefas que executavam eram rudimentarmente divididas em relação ao sexo e idade dos seus membros. O trabalho, portanto, tinha como objetivo único buscar alimentos para a sobrevivência. A posse da terra era determinada pelo tempo em que permaneciam e tiravam dela o seu sustento. Quando esgotados os recursos de sobrevivência deslocavam-se para outros lugares não explorados. Neste nomadismo ocorriam várias lutas entre tribos diferentes no sentido de manter o espaço e sua gente protegidos (Ponce,1992).

Neste período pré-histórico, tribal, no qual a relação do homem com a natureza era muito estreita, o pensamento místico se fazia muito presente, tanto nas questões de normatização da organização comunal quanto nos fenômenos de saúde e doença. Para eles todos os acontecimentos provinham da intervenção divina, como uma manifestação de agrado ou desagrado dos deuses face ao comportamento humano. A doença era tratada com rituais mágicos desenvolvidos por pessoas da tribo, dotadas de poderes superiores, como os feiticeiros ou pajés (Pires, 1989).

Em relação ao trabalho e saúde, os agravos que ocorriam mais comumente eram os acidentes, traumas e infecções decorrentes das atividades de caça e pesca, os quais eram igualmente tratados pelo feiticeiro ou pajé.

A partir do descobrimento da agricultura e a criação de ferramentas de trabalho, houve uma nova distribuição de tarefas onde, geralmente, a agricultura ficava ao encargo das mulheres e a caça e pesca com os homens. Nas guerras os

inimigos, ao invés de mortos, eram capturados como escravos.

Com o trabalho escravo na agricultura, a produção de alimentos excedia às necessidades da comunidade e este excedente passou então a ser objeto de troca entre as tribos. Nasce assim a primeira forma de comércio e conseqüentemente mais uma atividade desenvolvida no trabalho tribal.

O homem fixa-se na terra e o que era comum a todos passou a constituir propriedade privada daqueles que a dominavam, administravam e defendiam. O homem começa então a dominar não somente a terra, mas também a ter poder sobre outros homens. A forma de sobrevivência dos grupos e a vida social sofrem modificações pela relação de dominação e submissão (Ponce, 1992).

Neste período, além da propriedade privada, acontece também a divisão de classes “*a religião com deuses, a educação secreta, a autoridade paterna, a submissão da mulher e dos filhos, a separação entre trabalhadores e sábios*” (ibidem, 1992 p.31).

Quando se efetua a transformação da sociedade comunitária primitiva em sociedade dividida em classes, ocorre também uma luta contra as tradições tribais, bem como a legitimação e o direito da classe proprietária em explorar e dominar os que nada possuíam. Esta legitimação é fortalecida pela educação diferenciada onde é imposto para a classe trabalhadora esta desigualdade como uma coisa natural e, portanto, impossível de se reverter (ibidem, 1992).

Desde o século X até o VIII a.C., na Grécia, as tribos viviam praticamente só da agricultura, vendiam o que sobrava das suas necessidades e compravam alguns utensílios que não fabricavam. Possuíam escravos que trabalhavam forçado para garantir o direito à vida. No século VII a.C. a economia desenvolveu-se ultrapassando a puramente agrícola, expandiu-se o comércio entre as cidades e as classes superiores já eram improdutivas. Para os gregos o trabalho e o comércio eram atividades indignas, mas enriqueciam as custas dos lucros gerados por elas.

Na história do mundo grego e romano já podemos encontrar algumas referências sobre a saúde social relacionando, ainda que de modo incipiente, a ocupação desenvolvida pelo indivíduo e sua saúde. Nesta época, porém, como a maioria dos trabalhos eram feitos pelos escravos e estes não contavam como cidadãos, a saúde do trabalhador não tinha importância.

Hipócrates (460-375 a.C.) já descrevia a clínica da intoxicação saturnina e pregou muitos ensinamentos sobre a relação entre ambiente e saúde, incluindo clima, topografia, qualidade da água e até organização política (Mendes, 1980).

Plínio (23-79 d.C.), ao visitar trabalhadores nas minas, descreve impressionado o aspecto destes trabalhadores expostos ao chumbo, mercúrio e poeiras. Relata a iniciativa dos escravos em utilizarem panos ou membranas de bexiga de carneiro à frente do rosto, como uma máscara para amenizar a inalação de poeiras (ibidem, 1980).

Com o aparecimento da moeda, por volta do século V a.C. e o aperfeiçoamento das embarcações para a navegação, ampliando o sistema comercial, aumentava cada vez mais a riqueza da nobreza às custas das guerras, do comércio, do trabalho escravo e das posses de terra. Neste mesmo período surge uma outra classe social, os mercadores, que não tinham título de nobreza, mas dispunham de dinheiro gerado pelo desenvolvimento comercial principalmente os negócios da navegação.

A grandeza do mundo antigo, fundada basicamente no trabalho escravo, começou a sofrer uma queda econômica quando estes não produziam mais o suficiente para suprir a sua manutenção. Como não tinham qualificação para o trabalho, os seus senhores ofereciam-lhes uma espécie de “peculium” e a possibilidade de comprar a sua liberdade em troca de melhores trabalhos. Percebe-se, então, que a escravidão desaparece como um sistema único de exploração em grande escala (Ponce, 1992).

O mesmo autor diz que “os escravos libertos e os pequenos proprietários

que no século IV a.C. foram arruinados pelos latifúndios, passaram a se dedicar ao comércio e às indústrias livres.” Só que o homem livre, mas pobre, que queria “trabalhar honradamente tinha que competir com o trabalho escravo, muito mais barato que o seu. A desvantagem dessa situação o manietava com dívidas que não podia redimir e, em pouco tempo, passava da sua miserável liberdade, a olhar invejosamente para a situação, menos miserável, talvez, dos escravos” (Ponce, 1992, p. 65-68).

Já que a exploração das terras em grande escala não gerava rendas compensadoras, os latifundiários precisavam voltar a redividir as terras e confiá-las a colonos livres que lhes pagariam uma taxa anual pela terra cultivada.

Os descendentes dos antigos colonos romanos, considerados homens livres, não se vendiam, procuravam os proprietários de terras e ofereciam-se para trabalhar no cultivo de uma parte delas em troca de alguma compensação. Faziam um acordo e firmavam um contrato, o qual permitia concessão da terra para outrem, podendo, desta forma, serem ao mesmo tempo vassalo e amo. Assim, na verdade, quem trabalhava realmente na terra eram os servos, descendentes dos escravos (Ponce, 1992).

O regime feudal caracterizou-se pelo monopólio da agricultura. O senhor feudal mantinha sob seu domínio um aglomerado de servos que produziam em troca de alguns benefícios de sobrevivência.

A Igreja, possuidora também de terras, nesta época aumentou e incrementou sua riqueza com a abertura do crédito rural para os camponeses que muitas vezes não podiam pagar e perdiam suas terras.

No feudalismo, os camponeses embora trabalhassem para os grandes proprietários, tinham direito à salário, habitação e uma área livre para cultivar de onde tiravam a subsistência. Quanto mais súditos tinha o senhor feudal, maior a sua magnitude.

Para Marx (1985), a acumulação primitiva é a pré-história do capital e do modo de produção capitalista. O processo capitalista retira do trabalhador a

propriedade de seus meios de trabalho, transformando os produtores diretos em assalariados, uma vez que transforma em capital os meios de subsistência da sociedade. Segundo o mesmo autor, a acumulação primitiva pode ser vista como semelhante ao pecado original quando Adão comeu a maçã e o homem foi condenado a ganhar o pão com o suor do seu rosto.

Segundo a lenda econômica havia uma elite trabalhadora, inteligente e econômica e outra constituída de vadios que gastavam mais do que tinham. A primeira acumulava riquezas e a segunda ficou sem nada para vender além da sua própria pessoa. É por causa destes “vadios” que a maioria é pobre e apesar de se esforçar só têm para vender a sua força de trabalho enriquecendo cada vez mais a minoria que não precisa trabalhar (ibidem, 1985).

O capitalismo para Marx tem como ponto central a “mais valia”, ou seja, gerar lucro para o empregador. Para tanto o dono do capital compra a força de trabalho e a explora conforme lhe convém para alcançar seus objetivos. Sendo dono da força de trabalho, o capitalista determina ao operário os modos de produção.

Desta forma evidenciam-se duas classes diferentes “*de um lado o proprietário de dinheiro, de meios de produção e de meios de subsistência, empenhado em aumentar a soma de valores que possui, comprando a força de trabalho alheia e, de outro, os trabalhadores livres, vendedores da própria força de trabalho e, portanto, de trabalho*” (ibidem, 1985, p.829).

A revolução capitalista provocou, segundo Marx, a dissolução da condição de dependência dos súditos aos senhores feudais e lançou no mercado uma grande massa de proletários sem direitos.

O processo violento de expropriação do povo cresce no século XVI com a Reforma e o saqueamento dos bens da Igreja Católica e dos grandes proprietários feudais. A conquista da agricultura capitalista e a incorporação das terras ao capital favoreceram um contingente de proletariados, os quais poderiam servir às

indústrias nascentes.

Nas palavras de Marx (1985, p. 850), “o roubo dos bens da igreja, a alienação fraudulenta dos domínios do estado, a ladroeira das terras comuns e a transformação da propriedade feudal e do clã em propriedade privada moderna, levada a cabo com terrorismo implacável, figuram entre os métodos idílicos da acumulação primitiva. Conquistaram o campo para a agricultura capitalista, incorporaram as terras ao capital e proporcionaram à indústria das cidades, a oferta necessária de proletariados sem direito”.

Assim, a população rural expulsa de suas terras, longe do seu *habitat* de origem, tinha que se enquadrar na nova situação. O mercado manufatureiro, ainda escasso, não absorvia toda esta população e muitos, para sobreviver, tinham que roubar ou mendigar.

Vale lembrar que o sistema de trabalho assalariado, além de explorar financeiramente o trabalhador, utilizava de tortura física para obrigar o cumprimento da disciplina exigida.

A burguesia nascente usava o Estado para regularizar questões relativas ao salário, de forma conveniente à produção de mais valia, bem como jornada longa de trabalho para manter o trabalhador dependente.

Depois de tantos anos de sujeição feudal, o sistema capitalista desenvolve uma classe de trabalhadores que, por sua cultura e educação submissa, aceita todas as exigências deste modo de produção como leis naturais, premissa necessária para satisfação dos seus interesses.

Com a migração de mão-de-obra para as cidades e centros fabris acentuam-se as diferenças entre os hábitos e costumes. Os ricos ficavam cada vez mais ricos e os pobres passavam a miseráveis, principalmente aqueles que não conseguiam garantir suas necessidades com seu trabalho, enfrentam a concorrência da mercadoria produzida pela máquina.

O êxodo rural provoca um grande aumento da população urbana e, conseqüentemente, problemas relacionados à moradia, saneamento e saúde, que

preocupavam os governantes.

A saúde é amplamente discutida e aceita como uma questão social de administração pública. Surge então, na Alemanha, no começo do século XVIII, a medicina de Estado que tem, segundo Foucault (1986), como objeto o corpo dos indivíduos não como força de trabalho, mas como indivíduos que constituem a força do Estado em seus conflitos econômicos e políticos. Para Mendes (1980), esta medicina, objetivando o fortalecimento do Estado, tem o dever e o direito de intervir nas questões de natalidade, morbidade e mortalidade. Assim o médico não só deve tratar o doente como também supervisionar a saúde da população.

Com o crescimento das cidades, aumento da população, relações de poder, revoltas urbanas e camponesas, surge a necessidade de um poder político capaz de estudar e analisar esta população urbana. Assim na França, nasce a medicina urbana centrada sobre a cidade, preocupada com o perigo representado pela instalação de indústrias na área urbana, a permanência de instituições “perigosas” à seguridade da cidade (cemitérios, matadouros, hospícios, leprosários e outros) e a concentração operária, fonte permanente de tensão. Assim a política ou vigilância médica preocupava-se em afastar da cidade estas fontes de perigo e controlar os elementos vitais, como o ar e a água e primar pela organização e distribuição adequada dos serviços e fluxos públicos (Mendes, 1980).

A medicina urbana tinha como objetivo analisar os lugares de acúmulo e amontoamento de tudo que, no espaço urbano, pode provocar doença, lugares de formação e propagação de fenômenos epidêmicos ou endêmicos; controlar a circulação das coisas e dos elementos, principalmente ar e água, pois acreditavam que estes carreavam miasmas que influenciavam no organismo; organizar e distribuir as fontes e esgotos, evitando que houvesse contaminação da água de beber pelos esgotos que, no final do século XVIII, era considerada responsável pelas principais doenças epidêmicas da cidade (Foucault, 1986).

A medicina social urbana, para atingir seus objetivos, relacionou-se

com outras áreas do conhecimento, principalmente a química. Segundo Foucault (1986, p. 93) ela é uma “*medicina das coisas: ar, água, decomposição, e fermentos*” preocupada com as condições de vida e do meio.

A medicina social primeiro se preocupou com o fortalecimento do Estado, em seguida com a preservação da cidade e só depois é que se interessa pela situação dos pobres e da força de trabalho, principalmente na Inglaterra, por ocasião da Revolução Industrial.

Quando os pobres não mais serviam como parte da instrumentalização urbana, na prestação de pequenos serviços de utilidade pública, passaram a ser motivo de preocupação política e conseqüentemente da medicina social. Foi considerado perigo habitarem o mesmo espaço dos ricos e o poder político passou a interferir no direito da propriedade e habitação privada.

Cria-se, na Inglaterra, a Lei dos Pobres, para assistência médica gratuita, ficando estes sujeitos ao controle médico, objetivando torná-los mais aptos ao trabalho e menos perigosos às classes privilegiadas. Por outro lado a medicina social permite a coexistência de três sistemas médicos distintos: um assistencial destinado aos mais pobres, outro administrativo responsável por problemas gerais como vacinação e epidemias e um terceiro privado que beneficiava quem tinha recursos para pagar (Foucault, 1986).

O capitalismo industrial muda o contexto da vida da população. A criação da máquina, ao invés de deixar o trabalho mais leve para o homem, passou a escravizá-lo, pois o patrão exigia trabalho contínuo para conseguir o máximo de produtividade.

A divisão do trabalho de alguma forma sempre existiu, porém no sistema capitalista torna-se mais evidente.

O trabalho mais criativo, no qual o trabalhador controlava todo o processo de produção desde a sua concepção até o produto final, passa a ser controlado por um supervisor que determina tarefas específicas e cada operário desenvolve

apenas uma pequena parte do processo, sem conhecimento do todo. Portanto, no modo de produção capitalista, o trabalhador executa o trabalho que outros conceberam, o que produz lhe é estranho e o trabalho tem caráter de forçado, rotineiro, sem imaginação, sem criação e conseqüentemente, sem prazer (Albornoz, 1992).

A divisão do trabalho é, na opinião de Marx, o começo da alienação. O trabalhador possuidor de força de trabalho, sua única fonte de vida, é obrigado a vendê-la para sobreviver. Junto com a força de trabalho, o homem vende a si próprio, tornando-se objeto daquele para quem trabalha. Deste modo perde seu caráter humano, ou seja se desominiza (Basbaum, 1981)

As mulheres e crianças passaram a fazer parte da força de trabalho com remuneração inferior a dos homens. Famílias inteiras passaram a trabalhar nas fábricas e minas. Alguns inescrupulosos chegavam a comprar crianças para comercializá-las como mão-de-obra barata (Mendes, 1980).

As jornadas de trabalho variavam de 12 a 16 horas por dia, era comum o trabalho de crianças com idade de sete anos ou menos e os baixos salários não garantiam as necessidades básicas das famílias. As péssimas condições de higiene, promiscuidade, desgaste físico, alimentação inadequada e insuficiente e o grande índice de acidentes de trabalho geravam alta taxa de morbidade e mortalidade, além de longevidade reduzida (Dejours, 1992).

Mesmo diante da situação dramática da classe operária, a saúde do trabalhador não era motivo de preocupação, pois o que mais importava era manter a subsistência independente da doença. Dejours (1992, p.14) diz que “*a luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: viver, para o operário, é não morrer.*”

A improvisação das fábricas e a mão-de-obra não preparada provoca graves problemas ocupacionais. Segundo Mendes (1980), os acidentes freqüentes provocados pelas máquinas sem proteção e a morte de crianças eram comuns. A

jornada de trabalho podia ser de até vinte e quatro horas em locais com iluminação muito precária. As fábricas eram fechadas, com pouquíssima ventilação e o nível de ruído era elevadíssimo, dificultando a comunicação e o recebimento de ordens, contribuindo para a ocorrência de acidentes. O confinamento, a falta de higiene e a promiscuidade, contribuíam para o aparecimento e disseminação de doenças infecto-contagiosas e também de doenças ocupacionais pelas atividades que executavam.

As condições de trabalho da época provocam um quadro ameaçador à vida operária. A miséria desta classe é comparada a uma doença contagiosa que precisa ser tratada. O movimento higienista, no século XIX, principalmente na França, vem de certa forma dar a resposta social ao perigo, procurando além da saúde, restaurar a ordem moral e social nas aglomerações operárias (Dejours, 1992).

Segundo Mendes (1980) e Dejours (1992), os operários revoltados começam a se organizar e, apesar da intervenção do Estado, em questões antes resolvidas pelo livre arbítrio do patrão, o movimento cresce na busca de condições de vida e liberdade de organização.

Primeiramente, de acordo com os autores citados, os trabalhadores lutavam pela diminuição da jornada de trabalho, depois o limite de idade para o trabalho das crianças, proteção à mulher, trabalho noturno, trabalho penoso e repouso semanal. Da redução da jornada de trabalho passam agora a buscar melhores condições de trabalho, segurança, higiene e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Durante todo o século as lutas continuavam. Porém, a morosidade dos governos na elaboração das leis era espantosa chegando, às vezes, a levar vinte anos entre o projeto e a votação da lei e só no fim do século XIX e início do século XX são promulgadas leis sociais referentes à saúde do trabalhador. A “Factory Act” (1833), baixada pelo governo britânico foi considerada a primeira

legislação eficiente no campo de proteção ao trabalhador, proibia o trabalho noturno aos menores de 18 anos, limitava a jornada de 12 horas diárias e 69 semanais, obrigava as fábricas a terem escolas para as crianças trabalhadoras menores de 13 anos e proibia o trabalho de menores de 9 anos, mediante atestado médico de compatibilidade da idade cronológica com o desenvolvimento físico. Em 1890 foram criados os delegados de segurança para as minas; em 1893, a lei sobre higiene e segurança dos trabalhadores da indústria; lei sobre os acidentes de trabalho e sua indenização previa também a criação de ambulatórios nas fábricas a cargo dos seguros privados (1898); aposentadoria para os trabalhadores após 65 anos, em 1910 (Mendes, 1980; Dejourns, 1992).

As conquistas do movimento operário, porém, não privilegiavam toda a classe trabalhadora e muitos ainda continuavam a trabalhar em condições desfavoráveis. Somente em meados do século XX o movimento operário consegue atingir bases sólidas, com força política.

O crescimento qualitativo na produção industrial requer mudanças na relação homem-trabalho e o corpo é mais valorizado como um instrumento importante para o desenvolvimento do trabalho.

O sistema taylorista e fordista, introduzido nas empresas como uma modalidade de organização científica do trabalho, gera exigências fisiológicas do corpo, principalmente em relação ao tempo e ritmo do trabalho. O taylorismo propõe a redução máxima do tempo gasto na execução de cada tarefa parcelando o processo de trabalho em tarefas simples, enquanto que o fordismo busca a coordenação da seqüência da produção estabelecendo o ritmo do trabalho (Cohn e Marsiglia, 1993). O corpo é considerado, então, segundo Dejourns (1992), como o principal ponto de prejuízo do trabalho, portanto, proteger o corpo de acidentes e doenças profissionais passou a ser preocupação das classes dominantes.

A mudança no modo de produção industrial, a necessidade de proteger a escassa mão-de-obra resultante em conseqüência da primeira grande guerra, além

das contínuas lutas operárias , fazem com que a medicina do trabalho, pouco a pouco, seja doutrinada. A França e demais países europeus implantaram as primeiras leis trabalhistas, as quais serviram de modelo para outras nações.

Várias foram as conquistas trabalhistas obtidas, primeiramente neste continente. Dentre elas podemos citar os decretos de 1913 que obrigam algumas empresas a realizar os exames pré-admissionais e de controle e em 1915, com a inspeção médica nas fábricas de guerra, organizada por A. Thomas, é onde realmente aparecem as bases da verdadeira medicina do trabalho. As doenças profissionais são reconhecidas em 1919, a atenuação da insalubridade já é discutida em 1903 mas é só em 1951 que são previstos os dispositivos eficazes de proteção para máquinas perigosas. A jornada semanal de 40 horas, férias remuneradas, bem como a legalização das convenções coletivas de trabalho, a adesão livre aos sindicatos e o direito à greve são votados em 1936. Porém, é na década de 40 que ocorre a institucionalização da medicina do trabalho, da previdência social e dos comitês de Higiene e de Segurança (Dejours,1992).

O primeiro Congresso Internacional de Doenças do Trabalho, realizado em Milão, em 1906, proporcionou a criação da Comissão Permanente e Associação Internacional de Medicina do Trabalho. Os organismos internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e OMS (Organização Mundial de Saúde) contribuíram para o fortalecimento da medicina do trabalho como área definida. Em 1950, foi criada uma comissão que define os objetivos da medicina do trabalho e a Recomendação nº 112 da OIT (1959) a qual determina os objetivos e funções dos Serviços Médicos nos estabelecimentos de trabalho. Esta Recomendação é observada por todos os países na criação de normas e leis particulares para os serviços de segurança, higiene e medicina do trabalho.

No Brasil, segundo Rocha e Nunes (1993), durante o período colonial, quando a mão-de-obra era essencialmente escrava, a atenção à saúde no trabalho praticamente não existia. Somente em meados do século XIX, com a limitação do

tráfico de negros, é que surge alguma preocupação por parte dos proprietários em oferecer algum serviço de saúde aos escravos, objetivando aumentar a vida útil dos mesmos.

No princípio da industrialização as condições de vida e de trabalho, bem como as lutas operárias, até a década de 30, são similares às observadas em outros países no período da Revolução Industrial. A legislação trabalhista era incipiente e os problemas eram regidos pela jurisdição do Código Penal (ibidem, 1993).

A assistência médica era individualizada. A organização dos serviços de saúde no início do século XX não era igual para todos os Estados. Eram desenvolvidos de acordo com os interesses econômicos e sociais, ou seja, naquelas áreas onde se situavam os poderes políticos, as zonas rurais fundamentais para a produção agro-exportadora do café e os portos que davam vazão a esta produção (ibidem, 1993).

A exemplo de outros países, no Brasil, a classe trabalhadora se organiza para lutar por melhores condições de vida e trabalho. Aliados a alguns parlamentares, mais sensíveis à questão social, conseguem pouco a pouco aprovação de Decretos e Leis de benefício aos trabalhadores.

A primeira lei sobre indenizações por acidente de trabalho foi criada em 1919 (Lei nº 3734, de 15/01/19); a Previdência Social vinculada à Lei Eloy Chaves em 1923 (Decreto nº 4682, de 24/01/23) criou a Caixa de Aposentadoria e Pensão para uma empresa de estrada de ferro. Em 1931 é promulgado o Decreto nº 19770 que regulamentava a sindicalização das classes patronais e operárias, segundo uma série de exigências (Rocha e Nunes, 1993).

A criação do Departamento Nacional do Trabalho ocorrida em 1931 (Decreto nº 19671) e a promulgação de vários decretos regulamentam carga horária de trabalho, férias, trabalho do menor e da mulher e benefícios da Previdência Social (ibidem, 1993).

Reconhecido os agravos da insalubridade, foi criado em 1938 o adicional de insalubridade (Decreto-lei nº 399 de 30/04/38) ao mesmo tempo em que se implantava o salário mínimo. A segunda lei do Acidente do Trabalho foi instituída em 1934 e a terceira em 1944, esta última considerada a mais completa lei de proteção aos trabalhadores e seus dependentes (ibidem, 1993).

Em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reunindo toda a legislação referente à organização sindical, previdência social, à proteção ao trabalhador e à justiça do trabalho. A C.L.T. dispõe também sobre as normas de segurança e medicina do trabalho nas empresas (Mendes, 1980; Dejours, 1992).

O trabalho rural só foi enfatizado pelo Estado a partir de 1955 com a Lei nº 2.613, que cria o Serviço Social Rural, ligado ao Ministério da Agricultura. Na década de 60 são reconhecidos os sindicatos rurais e em 1964 surge o Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural - FUNRURAL (ibidem, 1980, 1992).

No final da década de 70, os sindicatos conquistaram mais autonomia em relação ao Estado e começaram a propor negociações diretas entre trabalhadores e empresários, mudando assim a sua postura assistencialista em relação à saúde. As negociações coletivas buscavam, em relação à saúde, garantia de emprego aos trabalhadores acidentados, complementação do auxílio-doença, aceitação dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais dos sindicatos, métodos de proteção coletiva e individual do trabalho, exame médico periódico, comunicação dos acidentes de trabalho (CAT) também ao sindicato, eleição e garantia de emprego dos membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), avaliações ambientais, entre outros (Mendes, 1980; Rocha e Nunes, 1993).

A organização do Sistema Nacional de Saúde, com a Lei nº 6.229 de 17/07/75, confere ao Ministério da Saúde competência de reformulação da

política de saúde e promoção de ações voltadas para o atendimento dos interesses coletivos. Confere ao Ministério da Previdência e Assistência Social, as ações de atendimento médico-assistencial individualizado e pagamento de benefícios pecuniários, inclusive os referentes ao acidente de trabalho. Ao Ministério do Trabalho compete as questões de higiene e segurança do trabalho, com ênfase nas ações preventivas. A assistência médica ao trabalhador poderia ser prestada de duas formas, tanto pelo Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social por meio de serviços próprios ou conveniados, como pelos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, regidos pela Norma Regulamentadora nº 4 da Portaria 3.214 de junho de 1978, com a finalidade de desenvolver ações preventivas mas que, na realidade, a maioria dos atendimentos não passa de consultas clínicas (Rocha e Antunes, 1993).

Apesar das conquistas até agora relatadas, pode-se observar no contexto do trabalho no Brasil, que os índices de morbi-mortalidade por doenças e acidentes de trabalho continuam crescendo, demonstrando que o modelo de desenvolvimento do país não tem dado conta da gravidade situacional em que vivem os nossos trabalhadores.

3. MARCO CONCEITUAL

Marco conceitual pode ser definido como “*uma estrutura mental logicamente organizada, que serve para dirigir o processo de investigação*” (Neves e Gonçalves, 1984, p.213). Para as autoras, na elaboração do marco conceitual, o pesquisador pode se utilizar de conceitos, de teorias, de pesquisas anteriores, bem como de suas próprias idéias.

Para Minayo (1993), os conceitos refletem o ponto de vista do autor os quais darão sustentação ao estudo. Eles são ao mesmo tempo um caminho de direcionamento da realidade e um caminho de criação.

Desta forma, baseada em leituras, reflexões e crenças, construí alguns conceitos que me conduziram no desenvolvimento da dissertação.

Escolhi como referencial teórico a obra do educador Paulo Freire por acreditar nas suas idéias e principalmente pela sua vivência comprometida com a libertação do homem oprimido.

Assim, inspirada em Freire (1991), considero que o **homem** é um “*ser inconcluso*” que vive numa realidade “*incompleta*” e com a qual se relaciona. Dotado de inteligência é capaz de agir e refletir sobre o mundo do qual faz parte. Como um ser da ação e da reflexão, é capaz de distanciar-se do seu mundo para refletir sobre ele, sobre sua forma de ser/estar nele e com ele, ampliando sua visão de mundo. Como um ser social ele não existe isolado, tudo o que faz, pensa e sente tem relação consigo mesmo, com os outros seres humanos e com o ambiente.

O **trabalhador**, ser humano que fará parte deste estudo, é um indivíduo (ser-social) que está inserido num contexto social e que possui uma experiência de vida e trabalho, com uma visão de mundo e com a qual interage na realidade.

É um ser de relações próprias, com os outros homens e com a natureza. Inserido numa realidade histórica e conhecedor do seu trabalho é capaz de desvelar a realidade vivida com o significado real, de forma singular, obtida pelas

experiências cotidianas.

O trabalho, para Marx (1971), pode ser caracterizado como criador de valores-de-uso, útil e indispensável à existência humana, em qualquer tipo de sociedade a que pertença. É uma realidade inerente ao homem, que se dá na interrelação dele próprio com a natureza. No pensamento de Marx, “*a essência do ser humano está no trabalho*”. O homem se traduz no que faz, na sua produção.

Pelo trabalho o homem faz a mediação com a natureza e, por meio desta relação, a transformação tanto dele próprio quanto da natureza (Albornoz, 1992).

O trabalho na visão de Antunes (1995, p.121) pode ser considerado um ato social “*a história da realização do ser social, ... objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho*”.

O mesmo autor, citando Lukács, diz que o trabalho é realizado para um fim e isto é elementar à vida cotidiana e, portanto, inseparável dos seres sociais. Neste sentido afirma que “*somente o trabalho tem em sua essência ontológica um declarado caráter intermediário: é em sua essência uma inter-relação entre o homem (sociedade) e natureza, seja inorgânica (...) ou orgânica, inter-relação que (...) antes de tudo distingue a passagem, no homem que trabalha, do ser meramente biológico àquele tornado social*” (Lukács apud Antunes, 1995, p.83).

No cotidiano, a palavra trabalho pode ser entendida de várias formas.

Pode lembrar dor, tortura, suor do rosto, fadiga, fardo... Mas sempre está ligada ao homem como ação para sobreviver e realizar-se, criando e transformando o universo.

O trabalho, pois, pode ser visto como uma atividade desenvolvida pelo indivíduo para produzir bens ou serviços, como um meio de sobrevivência e realização pessoal. Ele, porém, não se limita apenas à atividade em si, pois está permeado de valores do próprio trabalhador, do meio social e da instituição onde é desenvolvido. O trabalho age sobre o homem, modificando-o.

Sendo o trabalho uma atividade e toda atividade proporcionando modificação na pessoa que o desenvolve, questiono: qual a sua relação com a saúde?

Entendo **saúde-doença** como um processo de equilíbrio/desequilíbrio de um indivíduo, resultante da interação de fatores internos e ambientais no seu viver.

Saúde-doença representa um contínuo interagir entre o homem e o meio ambiente físico, familiar e profissional em que ele vive e convive. “... *representa em cada momento a resultante de sua capacidade de interagir com as forças biológicas, físico-químicas, mentais e sociais que tendem a comprometer seu equilíbrio*” (Gonçalves, 1988, p.X).

O homem está em constante relação com o contexto em que vive e convive. Ele transforma e se transforma neste dinamismo.

Vários são os instrumentos que podemos dispor para avaliar a influência do trabalho ou ocupação sobre a saúde-doença: história profissional, exames médicos, exames laboratoriais, medidas epidemiológicas, inspeção e vigilância nos locais de trabalho, bem como o diálogo com o trabalhador, para obter dados sobre a sua percepção com relação ao trabalho-saúde.

É nesta perspectiva do **diálogo** que acredito, como Freire, ser o fundamento das relações entre os homens e o mundo. Segundo suas próprias palavras “*o diálogo é o encontro dos homens mediatizados pelo mundo para pronunciá-lo*” (Freire, 1983, p.93). É através do processo dialógico que os “*homens tomam conhecimento da forma como estavam conhecendo e reconhecem a necessidade de conhecer melhor*” (ibidem, 1980, p.84).

O conhecimento da realidade leva o homem a uma prática transformadora. Conhecer implica uma constante busca “*só aprende verdadeiramente aquele que se apropria do aprendido, transformando-o em apreendido*” (ibidem, 1980, p.13).

Educação “*é comunicação, é diálogo, é um encontro de sujeitos*

interlocutores que procuram a significação dos significados” (Freire, 1979 p.69). Para Freire não existe um educador que somente ensina e um educando que somente aprende. Para ele a educação é um “*ato de conhecimento*” construído por pessoas que aprendem e ensinam por meio de suas relações dialógicas. É este conhecimento construído e refletido que leva à consciência crítica, à conscientização e transformação.

Portanto, para Freire, a educação é um ato de conhecimento que o educando exerce sobre a realidade cognoscível. Ela é um ato permanente de libertação porque estimula a uma ação e reflexão sobre a realidade (Jorge, 1981).

Pela **reflexão** o sujeito toma consciência sobre si mesmo e sobre o mundo. Pensar reflexivamente a prática implica criação, levando à transformação da realidade. É pela reflexão que o homem adquire a **consciência** crítica que o liberta. Na relação dialética com o mundo o homem se descobre como pessoa inserido e integrado nesse mesmo mundo.

Esta tomada de consciência, gerada pelo conhecimento crítico da realidade, leva à **conscientização** que tem como objetivo, na interpretação do pensamento freiriano colocado por Jorge (1981, p.58-59) “*o homem aprofunda-se na realidade, conhecendo-a criticamente, assumindo consciência crítica da mesma, se empenha em tornar mais humana esta realidade na qual e com a qual ele vive através de atos seus. A conscientização se torna assim, o dado basilar na transformação do homem e do mundo, na libertação do oprimido e na destruição da opressão. Por ela o homem e o mundo se tornarão mais humanos: o mundo será, realmente, o mundo; o lugar de encontro dos homens*”.

A conscientização não acontece por acaso. É preciso que o homem se abra para o mundo e descubra-o, comunicando-se.

O enfermeiro, considerado também educador, é um profissional que tem um conhecimento técnico-científico e ético e que se ocupa do assistir ao indivíduo/grupo. Capaz de perceber, pensar, sentir, comunicar e relacionar-se, o enfermeiro tem como centro da sua atenção o ser humano que, como ele,

percebe, pensa, sente, comunica, relaciona-se e possui um saber próprio.

É este saber próprio que procuro valorizar nesta proposta. O trabalhador, pessoa central deste estudo, tem sua própria forma de perceber os fatos e relacioná-los, conforme sua realidade concreta. É meu propósito, pois, compartilhar os saberes numa dimensão educativa, mediada pelo diálogo, buscando na construção do conhecimento, um viver mais saudável.

A **enfermagem** é definida por Lima (1993, p.21) como *“uma ciência humana, de pessoas e experiências com um campo de conhecimento, fundamentações práticas que abrangem do Estado de Saúde ao Estado de Doença e mediada por transações pessoais, profissionais, científicas, estéticas, éticas e políticas do cuidar dos seres humanos”*.

Partindo destas premissas, conceituo enfermagem de uma forma mais abrangente e humana, acrescentando a esta proposta a educação, tendo como base o diálogo, fonte geradora de conhecimento, e colocando o trabalhador como sujeito do processo. A educação só se efetiva quando se desenvolve a partir da práxis do homem com os outros homens, no mundo e com o mundo. A reflexão sobre a realidade vivida na prática cotidiana retorna a ela de forma mais crítica. Desta forma, esta ciência humana torna-se realmente humana, pois tanto o enfermeiro como o seu cliente passam a diagnosticar e buscar soluções para os problemas em conjunto, de uma forma reflexiva, abrangente e funcional.

4. METODOLOGIA

4.1. Local e População do Estudo

O presente trabalho foi desenvolvido em uma empresa frigorífica situada às margens do rio Itajaí-Açu no município de Itajaí-SC.

Itajaí é uma cidade portuária, localizada na região do Vale do Itajaí, Estado de Santa Catarina. Limita-se ao norte com o município de Navegantes; ao sul com Balneário Camboriú; a oeste com Ilhota, Gaspar e Brusque e a leste com o Oceano Atlântico.

Tem uma área de 304 Km², foi colonizada por açorianos e conta, hoje, com uma população de 134.797 habitantes, segundo senso do IBGE de 1996.

Na economia destacam-se a indústria de pescado, beneficiamento de madeiras e mobiliário, transformação de materiais não metálicos (areia, tijolo, pedras ornamentais e cimento), além do turismo. A cidade conta também com armazéns frigoríficos privativos que estocam produtos alimentícios congelados, principalmente carnes de frango e suínos, provenientes de várias partes do Estado, os quais são, posteriormente, comercializados tanto no país como no exterior.

O Porto de Itajaí caracteriza-se por ser essencialmente exportador, sendo que apenas 20% da movimentação, no cais comercial, corresponde à importação. A hinterlândia do Porto de Itajaí está representada por praticamente todo o Estado de Santa Catarina, acrescido de algumas regiões produtoras do Paraná, Mato Grosso do Sul e do Rio Grande do Sul. Os maiores consumidores dos produtos exportados são os países do Oriente Médio, Europa, América do Norte e Extremo Oriente (ADHOC, 1995).

Os principais produtos exportados pelo Porto de Itajaí são frangos congelados (maior porto exportador do Brasil); têxteis; madeira e derivados;

máquinas; motores e acessórios; cerâmicos; tabacos; papel kraft e açúcar refinado (ibidem, 1995).

A instituição comercial onde foi desenvolvida a pesquisa faz parte da rede de filiais de uma das maiores empresas brasileiras na produção de alimentos. Segundo informações colhidas na própria instituição, ela foi constituída em 04 de janeiro de 1972; sua sede localiza-se no município de Gaspar-SC, onde a partir do segundo semestre de 1973, começou a operar um parque capaz de industrializar 100 t/dia de soja. Ela surgiu da necessidade de diversificação produtiva e de negócios da centenária Cia. Hering, de Blumenau-SC, a maior empresa latino-americana do setor têxtil.

Hoje, conta com unidades em 14 (catorze) Estados brasileiros e 4 (quatro) províncias argentinas. Emprega diretamente mais de 16 (dezesseis) mil pessoas e relaciona-se com mais de 20 (vinte) mil produtores rurais brasileiros, os quais são responsáveis pelo fornecimento de frangos, suínos, milho e soja. É uma das maiores exportadoras com capital privado nacional, negociando com aproximadamente 60 (sessenta) países.

No Brasil, detém importantes fatias do mercado. Produz óleos refinados de soja, milho, girassol, canola, azeite de oliva, margarinas e cremes vegetais, maionese, farinhas cruas e pré-cozidas de milho, bem como carnes industrializadas de frangos e suínos.

Tem como missão produzir e comercializar produtos de qualidade. Seus objetivos estão pautados em ser líder em custos, satisfazer o consumidor e aumentar a rentabilidade. Dentro de uma política de qualidade, seu lema é “fazer sempre o melhor”, observando as seguintes diretrizes: respeitar os clientes e consumidores; respeitar o meio ambiente e aprimorar a qualidade de vida; assegurar permanentes investimentos em pesquisa e tecnologia; praticar princípios de ética profissional; apoiar o auto-desenvolvimento e o processo contínuo de melhorias; buscar a confiança e credibilidade da comunidade;

valorizar a confiança, a lealdade e o trabalho em equipe; manter e desenvolver equipe profissional com programas permanentes de educação e treinamento; valorizar o investimento dos acionistas (Ceval, 1996).

Dentre os benefícios que a instituição proporciona aos trabalhadores, no próprio local de trabalho, encontram-se a assistência médica/ambulatorial que tem como finalidade executar trabalhos preventivos e corretivos na área de saúde ocupacional, bem como desenvolver ações referentes ao Programa de Qualidade de Vida e o serviço odontológico, em parceria com o Serviço Social da Indústria - SESI, visando prestar atendimento dentário a todos os trabalhadores e promover campanhas educativas de prevenção.

Para tanto, a empresa dispõe de um ambulatório com um médico do trabalho em regime parcial (2 horas diárias), uma auxiliar de enfermagem em regime integral (8 horas diárias) e uma assistente social em regime integral (8 horas diárias), os quais desenvolvem, em conjunto com o técnico de segurança do trabalho, atividades relacionadas à prevenção de riscos e acidentes do trabalho, utilizando para tal palestras e treinamentos, consultas, atendimento ambulatorial e de primeiros socorros.

Além do atendimento à saúde dentro da própria empresa, o trabalhador dispõe de um convênio de saúde para si e seus dependentes (esposa/marido e filhos até 14 anos de idade), com direito à utilização dos serviços oferecidos pelas empresas conveniadas. O trabalhador, que percebe até quatro salários mínimos, pode utilizar o Vale-Farmácia, o qual reembolsa as despesas com medicamentos, não extensivo aos dependentes. No caso de afastamento do trabalhador, por motivo de acidente ou doença do trabalho, o mesmo recebe complementação salarial, benefício este que se aplica aos trabalhadores com mais de um ano de empresa.

Nas unidades da empresa onde existe refeitório, é oferecido alimentação (almoço e/ou jantar) a preço simbólico, descontado em folha de pagamento, e

onde não há refeitório, os trabalhadores recebem cesta básica de alimentos ou tickets-refeição. Algumas intuições dispõem de ônibus próprio para o transporte; em outras é fornecido o vale-transporte e neste caso o trabalhador paga 40% do valor total.

Todos os contratos de trabalho são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e assegurados pela Previdência Social, porém a empresa mantém para todos os seus trabalhadores um plano de suplementação da aposentadoria através da Previdência Privada HERINGPREV (este benefício pode ser retirado quando da aposentadoria ou demissão do trabalhador).

Visando o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores, a empresa utiliza o modelo da gestão participativa, preparando-os por meio de treinamentos para o exercício de cargos superiores.

Através do “Plano Repartir”, o trabalhador é estimulado a participar de programas institucionais e, dependendo da produtividade, o mesmo poderá perceber um ganho de 20 a 30% do seu salário base.

Dentro do sistema de qualidade implantado, a empresa mantém quatro programas para os quais todos os trabalhadores são convidados a participar de um deles:

- 1) Programa de Segurança Integrada (PSI) é um programa preventivo participativo, onde a segurança é vista pela ótica da administração do risco de perdas;
- 2) Segurança, Ordem e Limpeza (SOL) é um sub-programa do PSI, administrado pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que busca identificar os potenciais de perdas para que medidas preventivas sejam tomadas;
- 3) Programa Qualidade de Vida (PQV) administrado pelo Serviço Social, tem como objetivo desenvolver atividades preventivas em relação à saúde, educação, higiene sanitária, integração, lazer, cultura e economia doméstica tanto para os funcionários como para seus dependentes, familiares e comunidade em geral;

4) Time de Qualidade , formado por grupos de funcionários que, voluntariamente, desenvolvem atividades de estudos para melhoria da qualidade, produtividade e reformulação da própria área de trabalho, utilizando uma metodologia específica (normas de qualidade).

A unidade empresarial, onde se desenvolveu a proposta, tem como atividade armazenar e comercializar carnes de frangos e suínos. Parte de sua produção destina-se a abastecer o mercado nacional e a outra parte é exportada para vários países, principalmente Oriente Médio e Extremo Oriente.

A edificação consiste em uma antiga empresa de captura e comercialização de pescados. A estrutura física sofreu e continua sofrendo várias alterações para adequá-la às necessidades atuais, inclusive a construção de um terminal portuário para atracação de navios no próprio local da empresa. Hoje, pouco resta da antiga construção.

Sua estrutura organizacional e administrativa oferece pouca autonomia, tornando-a dependente da matriz, para a maioria dos processos decisórios. Criada em agosto de 1990, conta hoje com aproximadamente 268 trabalhadores, porém, circulam na unidade muito mais trabalhadores, uma vez que a mesma dispõe de serviços terceirizados como transporte, limpeza e manutenção.

Efetivamente, fizeram parte do estudo oito trabalhadores, os quais exerciam os cargos de operador de empilhadeira¹ e operador de paleteira² e eu. Além destes, a assistente social pediu permissão ao grupo para freqüentar os encontros. Eventualmente, compareciam às reuniões a auxiliar de enfermagem e o técnico de segurança.

Por duas vezes, alguns trabalhadores do turno noturno participaram do encontro, a convite do grupo, quando por engano, entraram na sala onde estávamos reunidos. Um trabalhador da manutenção, a convite de um membro do

¹ - Operador de empilhadeira ou empilhadeirista - cargo que tem como função movimentar e transportar produtos frigorificados em paletes (suspensão e descida de carga).

² - Operador de paleteira ou carrinho - cargo que tem como atividade o transporte operacional de produtos frigorificados em paletes, no sentido horizontal.

grupo, participou de dois encontros. Na verdade, ele monopolizou a reunião ao invés de participar dela. Esta conduta desagradou o grupo como um todo, sendo necessário que se fizesse um momento de reflexão para decidir sobre a permanência ou não deste trabalhador nos encontros seguintes. Após ouvidas todas as opiniões, o grupo decidiu por excluí-lo. Assim, quando novamente nos reunimos e o referido trabalhador entrou na sala, tentando chamar a atenção para a sua pessoa, todos se entreolharam como se estivessem a procura de alguém que se pronunciasse, quando um membro do grupo falou: “... *assim não dá, tu só falas nisso o tempo todo. Todos os dias, no almoço é a mesma conversa e agora aqui também? Só as tuas idéias é que são boas, só tu que falas o tempo todo. Estamos discutindo sobre coisas sérias, dá licença? ...*” O trabalhador pediu licença para se retirar e nunca mais apareceu.

Com exceção de um componente do grupo, todos residiam em Itajaí. Três trabalhadores eram casados e seis solteiros. O grau de instrução variava do 1º ao 2º grau incompletos. A faixa salarial girava em torno de dois a quatro salários mínimos. A jornada de trabalho era de oito horas diárias com intervalo de uma hora para o almoço, o qual era oferecido pela própria empresa ao preço simbólico de R\$ 7,98 (sete reais e noventa e oito centavos) mensais.

Este setor de produção funcionava em dois turnos: o primeiro das sete horas às dezesseis horas e trinta minutos e o segundo das dezesseis horas e trinta minutos a uma hora. Era comum os trabalhadores fazerem horas extras após o término da jornada de trabalho e nos finais de semana. Na maioria eram homens jovens com idade entre 20 e 23 anos, sendo que somente um trabalhador tinha 40 anos de idade. Todos iniciaram suas atividades na empresa como auxiliares de expedição frigorífica³, atividade esta, hoje, terceirizada, sendo então promovidos ao cargo atual. O tempo de vinculação à empresa variava de dois a cinco anos.

Os operadores de empilhadeira, ao chegarem no setor, pegavam a

³ - Auxiliar de expedição frigorífica - cargo que tem como função descarregar e carregar produtos frigorificados em caminhões.

máquina de trabalho, vistoriavam a água e a bateria, observavam o mapa dos pedidos, para localizá-los na câmara frigorífica, entravam na câmara e rebaixavam os paletes⁴ referentes ao pedido. Os operadores de paleteiras, por sua vez, entravam na câmara e puxavam estes paletes, já rebaixados, para o campo externo da câmara frigorífica até as proximidades do caminhão que iria transportá-los para o Porto ou para outras empresas. Também era função dos operadores de empilhadeira organizar os paletes, trazidos pelos paleteiros, dentro da câmara frigorífica. O tempo que permaneciam dentro da câmara era de uma hora, só que às vezes este tempo era ultrapassado em consequência do acúmulo de trabalho. Em seguida, eles permaneciam uma hora fora da câmara, organizando o mapa de localização dos paletes e orientando os operadores de paleteiras sobre o local que deveriam deixar os mesmos. Já os operadores de paleteira, entravam e saíam da câmara frigorífica constantemente sem um intervalo regular.

O trabalho, conforme descrito, é rotineiro, exige disciplina e organização. A empresa oferece equipamento de proteção individual (EPI), mas, às vezes, os trabalhadores não fazem uso completo do mesmo. O ambiente é insalubre devido à baixa temperatura das câmaras frigoríficas (até -30°C). Os trabalhadores são submetidos a grandes mudanças de temperatura visto que entram e saem da câmara com frequência. No caso dos operadores de empilhadeira o agravo ocorre devido ao longo tempo de permanência na câmara. Além disso, os trabalhadores permanecem com as roupas de proteção quando não estão no local de trabalho, provocando perda de líquido pelo suor.

As condições de trabalho não são as ideais, mas os trabalhadores são unânimes em afirmar que estas atividades são muito melhores do que as exercidas anteriormente, como “batedores de caixa”⁵.

⁴ - Palete - Plataforma de madeira que abriga produtos frigorificados empilhados, em grande quantidade,

⁵ - Batedores de caixa - designação popular correspondente ao cargo de auxiliar de expedição frigorífica.

4.2. Opção Metodológica

Para a realização do estudo, optei pelos pressupostos metodológicos da pesquisa participante, aqui entendida como trabalho participativo ou método participante, norteada pela proposta de Paulo Freire. Sempre que for falado em pesquisador, entende-se que é a enfermeira que desenvolveu o trabalho e pesquisados são os trabalhadores que fizeram parte do grupo de estudos.

A escolha por esta metodologia não se deu por acaso. Após várias leituras, pude entender que a pesquisa participante constitui-se em um método alternativo frente aos modelos tradicionais de pesquisa, os quais se preocupam com a chamada “ciência pura” neutra, aceita como verdade única, possível de ser provada e comprovada. A pesquisa participante oportuniza ao pesquisador construir participativamente o conhecimento junto a outras pessoas, onde todos os envolvidos são, ao mesmo tempo, atores e usuários desse saber (Silva, 1991).

A pesquisa participante pode ser percebida como uma prática política de compromisso popular, uma forma de conhecimento coletivo tanto do mundo quanto das condições de vida das pessoas, grupos ou classes populares. Neste processo, tanto a população quanto o pesquisador são sujeitos ativos numa relação dialética entre teoria e prática, características essenciais da pesquisa participante (Brandão, 1986).

Para o mesmo autor, a pesquisa participante oferece a possibilidade lógica e política, tanto de sujeitos como de grupos populares serem produtores ou participantes do saber orgânico que, embora popular, não deixa de ser científico e crítico, pois reflete a prática e orienta a ação coletiva. O conhecimento erudito, quando trabalhado com o povo, gera a necessidade de pesquisa e esta, por sua vez, gera a necessidade de sua participação.

Na opinião de Thiollent (1986), ela favorece a relação entre pesquisador e

pesquisado, mas não necessariamente está voltada para o agir. O trabalho da investigação está centrado no pesquisador e os pesquisados compartilham de modo superficial durante suas atividades normais.

Outros autores, discorrendo sobre a pesquisa participante, afirmam que ela é comumente apresentada como movimento de transformação do conhecimento disponível e dos procedimentos para a sua aquisição, implicando transformações desde o sujeito cognoscente ao objeto a ser conhecido. Para Palhares Sá, a pesquisa participante “*é sempre restrita a um pequeno grupo podendo estender-se, no máximo, a um bairro, portanto, seus resultados não podem ser generalizáveis*” (Sá apud Silva, 1991, p.52). Para Lima (1979), a investigação participante visa buscar uma relação mais estreita entre a teoria e a ação, entre a prática e o conhecimento. Para ela, esta é uma concepção de conhecimento científico que admite diferentes modos de produção do saber que não são excludentes, pois se completam. A pesquisa do tipo participativo ou pesquisa-ação tem por objetivo, segundo Borba (1981), provocar o deslocamento das universidades para o campo concreto da realidade, modificando, assim, a forma acadêmica clássica, reduzindo as diferenças entre objeto e sujeito de estudo.

Gianotten e Wit (1987, p. 169) descrevem seis características da pesquisa participante, que reforçam o que já foi exposto:

- *“a investigação não pode aceitar a distância tradicional entre sujeito e objeto de pesquisa, por isso deve-se buscar a participação ativa da comunidade em todo o processo da investigação;*
- *a comunidade tem um acúmulo de experiências vividas e de conhecimentos; existe, portanto, um saber popular, que deve servir de base para qualquer atividade de investigação em benefício dela. É a comunidade que deve ser o sujeito da investigação sobre sua própria realidade;*
- *a pesquisa participante estabelece assim uma nova relação entre teoria e prática, entendida esta última como a ação para a transformação;*
- *o processo de pesquisa participante considera a si mesmo como parte de*

uma experiência educativa que serve para determinar as necessidades da comunidade e para aumentar a consciência;

- a pesquisa participante é um processo permanente de investigação e ação, desde que não trate de conhecer por conhecer;

- a participação não pode se efetivar sem um nível adequado de organização, ou seja, as ações devem ser organizadas”.

Portanto, a pesquisa participante não aceita a separação entre sujeito e objeto, muito pelo contrário, procura estabelecer uma relação mútua entre as partes no diálogo permanente entre teoria e prática. O conhecimento gerado, para Demo (1991), emerge para a transformação da consciência crítica à caminho da emancipação.

Le Boterf (1985, p.72) caracteriza, ainda, a pesquisa participante como a que *“se coloca a serviço dos grupos ou categorias sociais mais desprovidas e exploradas. Ela busca não somente desencadear ações suscetíveis de melhorar as suas condições de vida, mas também desenvolver a capacidade de análise e resolução dos problemas que enfrentam ou com os quais convivem cotidianamente”.*

Freire (1981, p. 35) coloca duas características básicas à pesquisa: *“relação de reciprocidade entre sujeito e objeto e relação dialética entre teoria e prática”.* Diz que os pesquisados não são somente os objetos da pesquisa, mas os sujeitos do conhecimento, pois é com a participação deles que se pode conhecer a realidade. Desta forma, pesquisador e pesquisado são sujeitos do processo de investigação. Para ele, a relação dialética entre a teoria e prática é uma característica importante da pesquisa, pois a prática se apresenta como uma exigência fundamental de sua pedagogia.

Neste sentido, Brandão (1981, p. 11), também ressalta a dialética da teoria e prática como característica essencial da pesquisa participante, a importância do papel ativo da população ao lado do pesquisador, ambos como *“sujeitos de um mesmo trabalho comum ainda que com situações e tarefas diferentes ... é uma*

atitude de relação pesquisador-pesquisado ... é uma disposição de estabelecer uma nova relação eu-outro”.

Para que eu pudesse atingir os objetivos estabelecidos, tornava-se imprescindível a participação efetiva de todos os envolvidos no processo de conhecimento da realidade e construção do saber. Para tanto, fui buscar em Freire os alicerces de sustentação para a concretização da proposta, uma vez que suas idéias, concepções e conceitos fundamentam, com muita propriedade, a reflexão embasada no método participativo.

Como ele mesmo coloca, *“a investigação do pensar do povo não pode ser feita sem o povo, mas com ele como sujeito do seu pensar. E se seu pensar é mágico ou ingênuo, será pensando o seu pensar, na ação, que ele mesmo se superará. E a sua superação não se faz no ato de consumir idéias, mas no de produzi-las e de transformá-las na ação e na comunicação”* (Freire, 1983 p. 119).

Baseada em Brandão (1991) e em Freire (1980) passo a descrever os pressupostos metodológicos do método Paulo Freire, o qual me guiou na condução dos trabalhos referentes à coleta dos dados.

O método Paulo Freire, criado para a alfabetização de adultos, com o objetivo de promover uma educação conscientizadora e libertadora, também conhecido como itinerário de pesquisa, propõe alguns passos a saber: levantamento de temas ou palavras geradoras, codificação, descodificação e desvelamento crítico. Estas etapas, porém, não são estanques; elas se interrelacionam num movimento de ida e vinda, conforme a necessidade percebida no decorrer do estudo.

Para o levantamento das palavras ou temas geradores, o pesquisador deve, em encontros informais, fazer o reconhecimento da realidade local junto à população onde desenvolver-se-á o estudo. Este momento inicial permite diminuir a diferença entre pesquisador e pesquisado.

No levantamento do universo vocabular, anotam-se palavras, frases,

expressões, situações de vida e trabalho, enfim, modos que possam traduzir a realidade social vivida e pensada dos participantes do estudo, as quais poderão ser exploradas nas discussões dos encontros, também chamados de círculos de cultura. Este já é um momento gerador de descobertas.

Da escolha, pelo grupo, de palavras ou temas geradores surge a fase da codificação. A codificação dá-se na reflexão sobre as questões que as palavras geradoras sugerem, onde os participantes manifestam o seu entendimento sobre elas. A análise de situações concretas ou imaginárias, durante as discussões, provoca um ir além do objeto cognoscível.

Cada palavra ou tema gerador é um instrumento que, pelo diálogo, leva à compreensão do mundo. Eles podem continuar emergindo nas falas dos homens durante todo o tempo da pesquisa no círculo de cultura.

A análise de situações concretas ou imaginárias, durante as discussões, permite um ir além do objeto cognoscente. Por meio da problematização destas situações ou fatos, ocorre a descodificação, ou seja, a passagem do abstrato para a percepção da realidade concreta. O homem, ao revelar sua visão do mundo, numa relação dialógica com outros homens, permite ultrapassar o senso comum e avançar no conhecimento.

O desvelamento crítico, último passo do método, é a tomada de consciência. É o resultado, porém não terminado, do trabalho coletivo, resultante da prática refletida, do conhecimento gerado e conseqüentemente da nova compreensão de mundo, a qual possibilita uma ação na busca de sua superação e não mais de adaptação. O homem consciente é um homem comprometido, capaz de intervir na realidade para mudá-la.

A utilização do referencial de Paulo Freire foi oportuno e facilitador para a realização do estudo. Ele proporcionou o desvelamento da realidade, através da relação dialógica e reflexiva do grupo.

4.3. Trajetória para a Formação do Grupo

Para a escolha do local, levei em consideração a convivência obtida com os trabalhadores da empresa, durante dois anos, em atividades desenvolvidas enquanto docente da disciplina de Estágio Supervisionado em Enfermagem do Trabalho, do Curso de Enfermagem da UNIVALI. Esta vivência anterior me proporcionou um relacionamento de amizade e profissionalismo, o qual encorajou-me a levar a proposta de realização do presente estudo. Desde a minha aprovação para o Curso de Mestrado, em conversas informais na empresa, já manifestava a intenção de desenvolver a dissertação naquele local e encontrava receptividade por parte de alguns segmentos, principalmente do setor de saúde ocupacional. Este fato colaborou potencialmente para crer que encontraria pessoas disponíveis em aceitar a idéia de formação de um grupo de estudos, embora esta prática não fosse comum entre aqueles trabalhadores.

Como meu objetivo centrava-se em investigar a percepção do trabalho como um componente da saúde, de um grupo de trabalhadores, fez-se necessário, em primeiro lugar, selecionar o local e delimitar a população que faria parte do estudo.

Assim, partindo de algumas concepções teóricas, elaborei o projeto e encaminhei-o à gerência da empresa, juntamente com uma solicitação escrita de autorização para a execução do mesmo. Três dias mais tarde, fui chamada para uma reunião com o Chefe de Recursos Humanos, objetivando discutirmos mais detalhadamente a proposta a qual seria apresentada para todas as chefias de setores da empresa e decidido sobre sua viabilidade.

Uma semana depois fui comunicada oralmente sobre o aceite que, posteriormente, foi formalizado por escrito. Cheia de alegria por ter conseguido a autorização, primeira etapa do processo, ao mesmo tempo, me sentia temerosa,

pois sabia que as maiores dificuldades ainda estavam por vir, tanto no que se referia à aplicabilidade da proposta quanto ao desafio de desenvolver um trabalho diferente dos padrões comuns adquiridos durante minha formação. Neste mesmo dia, voltei a me encontrar com o Chefe de Recursos Humanos para acertarmos alguns pontos importantes para a viabilização do estudo como a garantia para que as atividades fossem desenvolvidas dentro da própria empresa, no horário de trabalho dos trabalhadores, sem que os mesmos sofressem qualquer tipo de prejuízo financeiro ou moral.

A população escolhida para o desenvolvimento da pesquisa foi constituída pelos trabalhadores da produção, os quais exerciam o cargo de operador de empilhadeira e operador de paleteira, escolha esta que se deu pelo fato de eu já ter conhecimento prévio destes trabalhadores e das atividades desenvolvidas por eles na empresa. Foi chamado, para a reunião, o supervisor responsável pelos mesmos, para que tomasse ciência do projeto e participasse na definição de alguns detalhes que, segundo a gerência, não seria possível decidir com a população que fazia parte do estudo, como datas, horários e duração dos encontros, devido às prioridades da instituição.

Ficou acertado que os encontros seriam realizados no horário das 12:30 às 13:30 horas, na sala de treinamentos da empresa, nos dias em que a produção estivesse mais lenta, ou seja, quando os trabalhadores tivessem menos atividades, uma vez que o movimento de carga e descarga aumenta ou diminui de acordo com o volume de mercadoria que sai para exportação, estando vinculado ao atracamento de navios no Porto Municipal e sofrendo, também, influência do clima chuvoso.

Após solicitação, pelo Chefe de Recursos Humanos, ao supervisor responsável pelos trabalhadores que fariam parte do estudo, para que, dentro do possível, fosse facilitado o desenvolvimento do trabalho, marcamos para a semana seguinte o primeiro encontro com todos os trabalhadores da produção

para que eu apresentasse a proposta do estudo.

Aproveitei este intervalo de tempo para me colocar mais próxima aos trabalhadores, conhecer melhor o processo laborativo, me inteirar das atividades, participar das conversas, tanto durante o horário de trabalho, quanto no intervalo para as refeições e descanso. Várias vezes tive a oportunidade de almoçar junto com eles.

Pela proposta pedagógica de Freire, podemos dizer que este conhecimento envolvendo a realidade da comunidade local onde foi realizado o estudo, constituiu o levantamento do “universo vocabular”. Este objetiva registrar palavras ou temas geradores obtidos das falas cotidianas das pessoas, as quais retratem situações concretas do seu vivido e que favoreçam a leitura e reflexão da realidade social. *“Investigar o tema gerador, é investigar o pensar dos homens sobre a realidade que é sua praxis”* (Freire, 1983 p.116).

Conforme data e horário marcados anteriormente, fui ao encontro dos trabalhadores da produção. Na sala de treinamentos havia aproximadamente trinta pessoas, nem todos, porém, eram trabalhadores desta área, pois incluíam-se neste conjunto, trabalhadores da administração, serviço de segurança e saúde.

Iniciei a reunião apresentando-me mais formalmente, uma vez que informalmente muitos já me conheciam. Expus o projeto de pesquisa, respondi alguns questionamentos e convidei-os a participarem. Percebi que alguns trabalhadores demonstravam não ter compreendido bem a exposição, outros mostravam-se alheios ao assunto e outros, ainda, pareciam já interessados. Voltei novamente aos objetivos da pesquisa, enfatizei os aspectos éticos e legais, principalmente quanto à liberdade de qualquer membro sair ou entrar no grupo quando desejasse, garantia de preservação do anonimato e de não sofrerem prejuízo algum no trabalho. Depois da exposição, nove trabalhadores manifestaram oralmente o desejo de participar, mas somente oito deles compareceram nos encontros seguintes.

Não foi possível, nesta mesma oportunidade, marcarmos o próximo encontro, pois dependeríamos da liberação dos mesmos, pelo encarregado do setor, a qual estaria atrelada ao volume de atividades da empresa. Deixamos porém fixado o horário e o local dos encontros seguintes. Fiquei encarregada de, diariamente, no período matutino, comunicar-me com a assistente social para saber da possibilidade ou não de nos encontrarmos.

No período de junho a dezembro de 1996 foram realizados doze encontros, os quais ocorreram nas dependências da empresa, no horário de trabalho dos participantes, com duração de 45 minutos a 2 horas, conforme disponibilidade dos mesmos. O intervalo entre um e outro encontro, em função das atividades da empresa, não foi sistemático. Algumas vezes nos reuníamos duas vezes na mesma semana, outras vezes passávamos até um mês ou mais sem nos encontrarmos, o que prejudicou um pouco a continuidade na discussão dos temas e, às vezes, até desmotivando os integrantes do grupo a comparecerem aos encontros, pois inclusive eu sentia esta desmotivação.

Além do intervalo entre os encontros, o horário também interferia na dinamização pois, depois do almoço, todos se sentiam um pouco sonolentos. Busquei de várias formas motivá-los. O café, que eu mesma levava de casa, era um componente estimulante, diminuindo o sono e contribuindo para a descontração. No decorrer das discussões, notava-se claramente o envolvimento de todos e quando chegava o final do horário concedido pela empresa, alguns não queriam voltar às suas atividades, solicitando que permanecêssemos mais um pouco juntos.

No primeiro encontro compareceram oito dos nove trabalhadores da produção que tinham se proposto a participar e a assistente social que solicitou permissão para se integrar ao grupo. Fiz uma apresentação mais detalhada sobre a minha pessoa e solicitei a todos os presentes que falassem um pouco sobre si mesmos. Conversamos sobre a forma de condução metodológica da pesquisa,

pedi opinião e reforcei novamente as questões éticas e legais. Fizemos um pacto de compromisso e fidelidade um com o outro onde, mesmo que algum de nós desistisse do grupo, não passaríamos para as outras pessoas o que conversávamos entre nós.

No segundo encontro, após alguns minutos de descontração, solicitei que falassem sobre “como percebiam o trabalho”. Houve um momento de timidez e silêncio. Era difícil externar em palavras o que sentiam ou percebiam. Então, ao invés de falar, ofereci papel, revistas e pincéis atômicos e construímos cartazes para exprimir as idéias de cada um.

Enquanto folheavam as revistas, conversavam entre si, trocando idéias. Este momento pode ser visto como um trabalho de construção coletiva. Daí emergiram várias temáticas geradoras, ou como diz Freire, um repertório de símbolos, que foram utilizados nos debates dos encontros seguintes, conforme escolha do grupo (Anexo 02).

Durante ou após as reflexões e discussões das temáticas geradoras, acontecia uma sessão de piadas ou histórias da vida privada de um ou outro membro do grupo.

Para o registro dos dados, utilizei um caderno onde anotava as falas, conforme uma ata. Ao término dos encontros, já em casa, transcrevia e organizava os dados no diário de campo, construído baseado nos estudos de Bagdam e Biklen apud Lüdke e André (1986), (Anexo 01). Este instrumento foi constituído por uma parte descritiva e outra reflexiva.

A parte descritiva era destinada ao registro dos sujeitos envolvidos, diálogos e depoimentos do grupo, mantendo, dentro do possível, a linguagem utilizada pelos mesmos. Na parte reflexiva, registrava as minhas observações pessoais como: expectativas, opiniões, preconceitos, dúvidas, sentimentos, problemas, surpresas e decepções.

Para certificar-me da confiabilidade dos registros, em cada encontro

seguinte repassava os dados descritivos com os pesquisados, para confirmá-los ou corrigi-los, se necessário.

Além dos encontros com o grupo, participei, a convite da empresa, de atividades relacionadas à SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes) e da Feira da Saúde.

Todo o processo para a formação do grupo não foi muito trabalhoso. Logo nos primeiros encontros, sentíamos a confiança mútua que pairava entre nós. Os encontros proporcionaram conhecer um ao outro e deu-nos a oportunidade para que isto ocorresse fortalecendo nossas reflexões.

4.4. Dinâmica dos Encontros

Os encontros iniciaram-se sem que fosse necessário determinar-se uma norma estabelecida para o desenrolar das atividades e, embora sem regras pré-estabelecidas, as reuniões ocorriam num clima de disciplina, com momentos de concentração e outros de descontração.

No início de cada reunião, antes de iniciarmos a discussão, o grupo comentava de forma animada acontecimentos triviais e novidades que tinham ocorrido nos últimos dias. Tomávamos um cafezinho, e depois de um pequeno silêncio, eu apresentava o relato do encontro anterior, validava os dados após as correções que fossem necessárias. Algumas vezes precisava fazer alterações para melhorar a clareza da fala e até omitir algumas colocações por solicitação dos mesmos “*...isto eu não queria que fosse registrado*”.

Deixava para o grupo decidir se continuávamos no mesmo tema ou passávamos para um seguinte. Geralmente eles pediam para discutirmos um tema novo, dando a impressão que tínhamos que discutir todos os temas levantados e selecionados anteriormente, porém, algumas vezes eu pontuava questões anteriores que, na minha opinião, precisavam ser esclarecidas. Quando

aceitavam, discutíamos antes de um novo tema, caso contrário, procurava problematizar, quando oportunizava, no tema seguinte.

Para minha alegria, os temas sempre foram sugeridos pelo grupo, o que me deixava mais a vontade, porque pensava que, ao propor o tema, estaria voltando àquela prática vertical que eu buscava transformar; pensamento equivocado o meu, pois como integrante do grupo, minha participação também se dava desta forma. Nem sempre quem sugere o tema dirige o pensamento. Nesta relação horizontal, todos estão em nível de igualdade. *“Neste lugar de encontro, não há ignorantes absolutos, nem sábios absolutos: há homens que, em comunhão, buscam saber mais”* (Freire, 1983 p.95).

Durante os encontros, pude perceber algumas mudanças nos participantes. No princípio eu precisava me esforçar muito para que se sentissem a vontade, pois percebia que a timidez era muito forte. Cheguei a pensar que seria muito mais fácil se tivesse optado por realizar um trabalho nos moldes tradicionais, onde eu dominasse toda a situação, numa relação vertical, ao invés de procurar compartilhar o saber pela experiência vivida individualmente, através do diálogo horizontal.

As discussões dos temas eram sempre permeadas pelo cotidiano vivido de cada membro do grupo, ilustrada com exemplos vivos, demonstrando experiência e certeza na fala de cada um. Nesta nossa relação dialógica, eu não conduzia as discussões de forma didaticamente organizada, o que no princípio me deixava meio confusa, pois estava acostumada com questões logicamente organizadas e sistematizadas.

Foi difícil ultrapassar esta fase, estimulá-los a participar e refletir conjuntamente falando sobre suas vivências. Porém, os encontros passaram, gradativamente, da formalidade à informalidade com espontaneidade.

Fomos adquirindo mais confiança e a participação se tornou cada vez maior, tanto que, por vezes, as falas se sobrepunham dificultando, inclusive, o

registro. Alguns temas geravam, no grupo, várias polêmicas e cada um parecia ter várias coisas para expor, de forma que se atropelavam como se não fosse permitido o tempo necessário para exporem todas as suas idéias. Outros temas, no entanto, geravam grandes momentos de silêncio.

Era preciso que eu estivesse com toda a atenção voltada para o diálogo, tanto para proceder o registro dos dados, quanto para perceber as oportunidades que se apresentavam, visando pontuar reflexões. Um cuidado que eu precisava tomar, era de, ao mesmo tempo que se tornava necessário retomar algumas colocações, não poderia inibir a espontaneidade do diálogo grupal.

O que considerava desvio do tema central, demonstrava, muitas vezes, momentos especiais de transparência dos valores de cada um, onde apareciam as diferentes formas de pensar e agir no e com o mundo.

A confiança e o respeito adquiridos pelo grupo proporcionaram momentos de solidariedade e desabafos em relação a problemas relacionados á empresa e também da vida privada dos participantes como problemas de relacionamento entre os colegas, desgostos em relação à empresa e à chefia, doenças e morte na família, problemas amorosos, dentre outros.

Os participantes, embora já se conhecessem anteriormente, pareciam cada vez mais envolvidos uns com os outros, faziam aconselhamento e preocupavam-se com a situação de cada um em particular.

Quando chegava perto do final do horário disponível, conforme determinação do chefe da produção, o grupo praticamente cortava a discussão para, antes de voltar ao trabalho, “dar uma relaxada”, contando piadas.”*Márcia, falta só dez minutos, posso contar uma piadinha?...*”, todos já se voltavam a ele para ouvir a anedota.

Quando no segundo encontro, isto ocorreu por um acaso e eu “deixei rolar” naturalmente, e no terceiro encontro participei com eles, pediram que este momento voltasse a acontecer, pois tanto eu quanto eles e, principalmente eles,

sentíamos-nos muito bem com este relaxamento. Por isso, não fazia uma síntese do encontro, organizava-o posteriormente e iniciava o encontro seguinte apresentando-o.

Entendo como Martins e Ramos (s.d.), que a sátira faz parte da vida, assim como o feio, o anacrônico, o escuro tanto quanto o belo, o agradável e o luminoso. A fábula, a ficção e a sátira surgem para burilar o real como uma forma de ironizar ou fantasiar os desafios do cotidiano, como diz Maffesoli (1984 p. 119), é um desvio que permite *“um espaço de liberdade que se instaura em face da opressão”*.

4.5. Sobre as Discussões

A proposta de desenvolvimento deste trabalho é diferente da tradicionalmente utilizada pelo enfermeiro. Em geral, o repasse de informações é feito conforme o entendimento do profissional onde ele levanta o problema a ser trabalhado e seleciona, de acordo com sua formação, as informações a serem repassadas sem se preocupar com o que o outro pensa ou vive, ou seja, desvinculada da realidade dos ouvintes. Pensando em romper, nesta experiência, com esta realidade formal de educação é que utilizei, como ponto de referência, a crença de que os seres humanos relacionam-se com o mundo no seu viver cotidiano e que isto gera uma cultura, um conhecimento próprio e por isso mesmo não menos importante daquele adquirido na academia. Este saber do povo deve ser valorizado e compartilhado.

Desta forma, busquei no vivido de cada um dos participantes os temas para a discussão no grupo. A experiência adquirida no cotidiano e a realidade concreta tornaram-se material básico para o diálogo compartilhado. Num movimento contínuo de aprender ensinando, baseado na realidade concreta de cada integrante, emergiam as reflexões sobre os temas.

Alguns momentos, temendo a verticalidade nas discussões, coloquei-me à margem das discussões, porém, como não podia me portar em outro extremo, como mera expectadora, procurei participar do diálogo com a minha vivência e também com o saber técnico-científico adquirido durante a minha formação profissional. O medo de que este meu saber pudesse inibir os participantes, tornou-se sem efeito ao assumir uma postura humilde, pois entendo que todo saber é relativo, muito embora, na perspectiva da ciência, este é tido como o melhor e mais correto.

Compartilhando os saberes pelo diálogo, os seres humanos, que possuem diferentes formas de conhecimento, podem criar novos saberes e transformar a realidade concreta.

Este criar e recriar saberes por meio do diálogo e da reflexão valorizam o ser humano como ser capaz de entender e transformar a si mesmo e o seu mundo, com o despertar da consciência crítica da realidade em que se vive.

A maioria das temáticas abordadas surgiu já no primeiro e segundo encontros. Vários temas tiveram relação com o trabalho e à saúde e foram explorados nos encontros seguintes; porém, a escolha dos mesmos não seguiu uma norma pré-estabelecida. Em cada encontro o grupo sugeria um deles ou outro de interesse para discussão. Dentre os temas escolhidos, eu tentava sempre fazer com que fossem relacionados com o trabalho/saúde, por ser este o objetivo da pesquisa.

Quando o tema abordava aspectos não muito diretos do cotidiano dos membros do grupo, a participação não se fazia de forma tão espontânea e os períodos de silêncio eram mais freqüentes.

Estes períodos de silêncio ocorriam quando o grupo não conseguia se expressar, parecendo que não tinham conhecimento sobre a temática abordada, ou seja, os trabalhadores demonstravam estar diante de uma “situação limite”, o que Paulo Freire coloca como “tema do silêncio”.

Esta cultura do silêncio “é resultado de relações estruturais entre dominados e dominador”, pois a sociedade dirigente manipula seus dependentes de tal forma que estes se tornam uma população oprimida e silenciosa..

Porém, no decorrer dos encontros, percebi que o grupo pode romper com esta “cultura do silêncio” conquistando o direito à palavra rumo ao desvelamento da realidade.

A conversa paralela era pouco comum, embora o assunto fosse com frequência desviado, fazendo com que, às vezes, eu tivesse que interferir para voltarmos ao assunto em pauta. Para tanto, fazia uso de diversos questionamentos, utilizando sempre o que eu conhecia do cotidiano deles.

Estes momentos de trazer de volta à tona o assunto principal eram os mais difíceis, pois ficava em dúvida se eles estavam realmente interessados na discussão, muito embora tivessem escolhido o tema. Várias vezes, precisei frear o impulso para não ficar falando sozinha, pois a minha necessidade de saber o que pensavam parecia maior do que a deles de falar. Quando o silêncio permanecia por alguns segundos ou minutos, para mim representava uma tortura, pois equivocadamente, atribuía o fato como desinteresse dos mesmos.

No décimo segundo encontro, fizemos uma avaliação dos trabalhos e eu me afastei do grupo para, de modo particular, proceder a reflexão buscando uma compreensão mais elaborada dos dados junto à literatura. Como coloca Freire, a última etapa da pesquisa é o estudo sistematizado dos seus achados. Após a análise das temáticas geradas no grupo, o pesquisador pode devolvê-la, sistematizada e ampliada, *“temática que sendo dele, volta agora a ele, com problemas a serem decifrados, jamais como conteúdos a serem depositados”* (Freire, 1987 p. 118). Procurei tomar o cuidado de não perder a riqueza quando da interpretação com outros aspectos da realidade.

Na verdade, nós não encerramos o grupo, pois isto não era do agrado de nenhum de nós. Apenas me afastei, com a permissão de todos, para escrever a

dissertação, uma vez que tinha tempo determinado para o término da mesma. Deixei claro, no entanto, que não dependia só de mim a oportunidade de continuar com o grupo, pois teríamos que negociar com as chefias a autorização para continuarmos os encontros. O vínculo, porém, garanti que não perderíamos, pois voltaria a desenvolver atividades de estágio e participaria, sempre que possível, de eventos na empresa, bem como viria visitá-los informalmente.

Finalmente, coloquei-me à disposição para que quando necessitassem de mim me procurassem.

4.6. Aspectos Éticos e Legais

Ao desenvolvermos qualquer trabalho, seja ele de pesquisa ou não, não podemos negligenciar os aspectos éticos e legais que o envolvem, principalmente na área da enfermagem, onde a maioria dos trabalhos, envolve o indivíduo, família, comunidade ou instituições.

O pesquisador não deve possuir apenas conhecimentos técnicos na área, mas “*virtudes que norteiam o desenvolvimento específico e que direcionem as ações de modo a: não se envolver em resultados das pesquisas; não falsificar, modificar ou distorcer os fatos; admitir os erros e procurar soluções; e diminuir a ação de preconceitos no trabalho científico*” (Paixão apud Watanabe, Tavares, Silva et al, 1985, p.55).

As autoras referem, ainda, algumas medidas importantes de proteção ao indivíduo pesquisado, que devem ser observadas, como: privacidade; anonimato; dignidade; autodeterminação; bem estar pessoal e segurança; conservação dos recursos pessoais; direito de não sofrer agravos físicos e mentais. Além destes, o pesquisador deve ter cuidado de preservar a segurança ao direito do ser humano ou do grupo pesquisado; obter seu consentimento voluntário, sem qualquer tipo de coerção; assegurar a liberdade do pesquisado de abandonar o estudo a

qualquer momento e vigiar para que nenhuma ameaça afete o pesquisado.

Durante o desenvolvimento deste estudo, acredito ter respeitado os preceitos éticos e legais previstos quando obtive espontaneamente o consentimento formal da empresa e dos trabalhadores envolvidos; esclareci os objetivos do trabalho para evitar ambigüidades que pudessem induzir a crenças de melhores condições de trabalho como aumento salarial, diminuição da jornada de trabalho entre outros; informei da liberdade que tinham para abandonar o estudo a qualquer momento; junto à gerência da empresa foi garantido o desenvolvimento das atividades na própria empresa, dentro do horário de trabalho com garantia e segurança a todos os trabalhadores envolvidos.

5. ANÁLISE DOS DADOS

A seguir, passo a expor os temas geradores discutidos no grupo durante os encontros: “o trabalho”; “relacionamento no trabalho”; “repercussão do trabalho na vida do trabalhador”; “trabalho e alimentação”; “desemprego”; “trabalho do menor”. Em cada tema gerador será abordada a problemática e o desvelamento crítico. Algumas temáticas não foram possíveis de apresentar devido ao sigilo solicitado pelos trabalhadores.

5.1. Tema Gerador: O Trabalho

“Trabalhar na empresa é bem diferente de trabalhar em casa”

Para Wisner (1987), o trabalho é uma atividade organizada, regida por um contrato onde tudo é previsto dentro de um rigor. Tudo é regulamentado, desde horários de chegada e saída, pausas, atitudes com a clientela e chefia. Estas normas são gerais para todos os trabalhadores e não levam em conta as especificidades de cada um em particular.

Dejours (1992), em seus estudos de Psicopatologia do Trabalho, questiona as repercussões da organização do trabalho sobre a vida do trabalhador e conclui que *“a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos - isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada”* (ibidem, p. 133).

O trabalho é visto pelo grupo como uma atividade organizada que implica regras rígidas como horários, procedimentos e até mesmo relacionamentos. Segundo eles, os espaços do trabalho e o mundo fora do trabalho não têm o mesmo rigor uma vez que na vida privada existe mais liberdade. Na visão destes trabalhadores, as atividades fora do trabalho variam conforme a particularidade de cada indivíduo. Portanto, a diferenciação dos espaços implica diferenciações de normas.

Refletindo e comparando ao espaço do trabalho, o espaço privado doméstico tem mais liberdade de regras, conforme suas próprias palavras:

“O trabalho é diferente do ambiente familiar”.

“No trabalho temos de respeitar as diferenças dos colegas, respeitar a chefia, obedecer regras, seguir os horários...”

“Em casa também trabalhamos, só que tudo é mais a vontade, a cobrança não é tão grande”.

“Os familiares são mais compreensivos, a gente se conhece melhor, é mais fácil de lidar com as pessoas, recebemos mais apoio”.

A história registra a transformação do trabalho através dos tempos, do espaço privado, doméstico, para a esfera pública. Hoje existe uma nítida diferenciação dos espaços, inclusive nas edificações, que no século passado assemelhavam-se às residências e atualmente são projetadas de acordo com a produção a que se destinam. As sinalizações com faixas no chão, etiquetas nas paredes e portas indicam os lugares permitidos e os proibidos, tornando-se, desta forma, cada vez mais impessoal o “locus” do trabalho para os próprios trabalhadores. Além disso, a localização geográfica colabora para esta diferenciação dos espaços uma vez que muitas empresas são construídas às margens das cidades, longe das residências dos trabalhadores, fazendo com que muitos deles tenham que se deslocar quilômetros para chegarem até o local de trabalho.

Até o século XIX, o trabalho tinha um caráter mais privado, limitado ao

ambiente do lar. Toda a família se envolvia nas tarefas, de tal forma que a vida privada e o trabalho produtivo se misturavam. Muitas vezes, este tipo de envolvimento e a falta de divisão das atividades laborativo-produtivas daquelas relacionadas ao convívio do lar geravam um sistema escravista. As pessoas mal tinham tempo de alimentar-se direito, dormir, e menos ainda, tempo para o lazer.

Prost e Vincent (1992) dizem que os espaços destinados ao trabalho, no ambiente do lar ou na casa de outros, tinham características diversificadas. As tarefas laborativas confundiam-se com as da vida privada de tal forma que os indivíduos praticamente não tinham privacidade. Este fato decorria em função do espaço propriamente dito que, além de pequeno, se prestava mais às atividades do trabalho do que às domésticas.

A remuneração era extremamente baixa, extensas jornadas de trabalho (desde a madrugada até altas horas da noite), condições inadequadas de espaço, alimentação, ventilação e iluminação. Assim, embora estivesse o trabalho integrado à vida privada, ou melhor, ao espaço privado e absorvesse de tal forma as famílias vale questionar: o que era a vida privada? Na verdade, a vida e o trabalho se confundiam (Prost e Vincent, 1992 p. 23).

Contudo, no limiar do século XX, o crescimento do trabalho familiar acontece, implicando necessidade de contratação de outros trabalhadores bem como a divisão dos espaços. Assim, o trabalhador sai do espaço da sua casa e passa a trabalhar em outro local, separando, pois, os dois universos que antes se confundiam.

Para o trabalhador esta divisão dos espaços pode significar a conquista de uma vida privada, com tempo livre para estar totalmente em casa na hora em que termine a jornada laboral. Esta condição, até o início do século XX, limitava-se apenas à burguesia, pois os trabalhadores das classes populares deviam submeter sua vida privada primeiramente às obrigações profissionais (ibidem, 1992 p.25).

Neste mesmo século, quando se evidencia a migração do trabalho para o

espaço público as relações de poder se modificam, a hierarquia aumenta, o envolvimento torna-se mais impessoal, limitado à esfera do trabalho e “a verdadeira vida é a vida privada” (ibidem, 1992 p. 129).

Os trabalhadores que fizeram parte do estudo percebem este espaço destinado ao trabalho com todas as suas diferenças em relação ao espaço do convívio familiar, especialmente no que diz respeito à hierarquia, disciplina e regras castradoras. Para o grupo, no trabalho, ocorre uma sujeição do trabalhador às normas burocráticas: ***“Em casa a gente pode discutir quando acontece algum problema. Pode virar as costas e sair até esfriar a cabeça, ou resolver o assunto no mesmo momento. No trabalho não, a gente precisa se conter. Não se pode brigar e muito menos sair, porque senão perde o emprego, é despedido”***.

Esta fala, especificamente de um trabalhador, consistiu em um desabafo inicial em função de um atrito que teve com um colega de trabalho. Alguns trabalhadores que participaram do grupo tinham presenciado o fato e puderam expor seus pontos de vista. Favoreceram espaço para que o colega desabafasse e aos poucos foram acalmando-o. Todos puderam relatar algum fato ocorrido que envolvesse problemas de relacionamento. Embora tenham solicitado para que os mesmos não fossem registrados, fizemos uma ampla discussão sobre o assunto.

Cada membro do grupo pode manifestar a sua visão sobre o assunto baseado no seu vivido. Na sua singularidade revelavam o seu cotidiano de trabalho, tendo como referência o seu próprio fazer produtivo.

Concluem que ***“No trabalho temos que obedecer regras e cumprir horários”***.

Os trabalhadores, vivendo neste domínio capitalista do processo de trabalho, aspiram relações mais pessoais no trabalho, transformando talvez, mesmo que um pouco, essa esfera pública do espaço do trabalho, do qual eles fazem parte.

Galamboud, já em 1975 durante suas pesquisas, constatou que o

trabalhador dá muita importância ao ambiente de trabalho. Segundo ele, quanto mais jovens os trabalhadores, maior a importância atribuída ao ambiente de trabalho, afirma que mais que um trabalho interessante eles preferem um bom ambiente de trabalho. Conclui que os trabalhadores contestam o caráter formal, funcional e organizacional do trabalho e que, na opinião deles, não existem relações de trabalho e sim apenas relações, e por isso reivindicam direitos privados no espaço do trabalho (Gonçalves, 1988).

Para este grupo de trabalhadores é importante cultivar amizades no trabalho. No depoimento de um trabalhador *“Os amigos são importantes no trabalho porque passamos mais tempo na empresa do que em casa com a família”*.

A amizade significa, na opinião dele, um elo afetivo, uma ligação mais íntima, a qual ajuda a enfrentar o rigor e a exaustão do trabalho, além de compensar um pouco a afetividade da família.

Refletem que o cotidiano do trabalho, por si só, é frio, sem emoções. Se tiverem oportunidade para fazer amigos, o ambiente de trabalho fica mais ameno, mais prazeroso.

Durante suas colocações, pude sentir que parecia haver um sonho, escondido nos seus íntimos, de um mundo de harmonia para o trabalho associado ao prazer.

Neste momento de reflexão, percebi que os trabalhadores conseguiram distanciar-se da realidade para contemplá-la e analisá-la. Perceberam a realidade vivida e demonstraram, através do diálogo, o desejo de mudança.

Apontaram que, ao participar deste grupo, várias oportunidades surgiram para discutir assuntos do trabalho, mas que, para eles, o mais importante tem sido a oportunidade de se conhecerem melhor e de já terem conseguido formar amigos. Gostariam que o grupo não parasse de se encontrar e que vários outros colegas participassem. Acreditam ser esta uma boa forma de discutir problemas e

promover um melhor relacionamento no trabalho.

Considerando que o tempo dedicado ao trabalho reflete grande parte da sua existência, principalmente no caso destes trabalhadores que realizam, além da jornada normal de trabalho, horas extras após o expediente e em finais de semana, resta-lhes um tempo exíguo para a convivência familiar, como evidenciam nas colocações:

“Nos finais de semana, às vezes, tem visita em casa e a gente tem que vir trabalhar. Aqui a gente não tem dia para trabalhar, muitas vezes se trabalha de segunda a segunda sem folga”.

“A gente trabalha o dia inteiro, chega em casa cansado. Não dá para sair porque no outro dia tem que levantar cedo para voltar para o trabalho. Ainda bem que eu chego em casa e durmo bem”.

“Eu quando sei que tenho que trabalhar no dia seguinte, nem saio de casa. Eu adoro ir em festas, me divertir sem me preocupar com horário, beber um pouco. Mas quando tenho que trabalhar no outro dia não saio porque senão não consigo acordar no horário”.

Com base nos depoimentos, procuramos fazer uma reflexão sobre a interferência do trabalho na vida destes trabalhadores.

Ficou evidenciado, por eles, que o trabalho tem-lhes negado o desfrutar da vida privada familiar, pelo pouco tempo que têm para ficar com a família e amigos. A vida social pouco existe em consequência da jornada semanal de trabalho, que muitas vezes não preserva o descanso em final de semana, isto sem contar o desgaste físico decorrente do próprio processo laborativo e da necessidade de fazerem, com frequência, horas extras. Acreditam que a longa jornada prejudica o físico e limita a vida social.

Algumas vezes, quando estão em casa, no seu dia de folga, não se sentem livres para desfrutar desta privacidade, uma vez que estão preocupados com o dia seguinte.

Em função de tudo isto eles aspiram que o “locus” do trabalho se pareça

com o espaço familiar, almejam que possam fazer amigos e desfrutem desta amizade no espaço do trabalho.

Podemos dizer que a separação dos espaços modificou, além do mundo do trabalho, o mundo familiar. Assim, o local de trabalho passa a ser, para eles, um segundo lar, onde parte de sua vida privada pode ser re-inventada dentro deste espaço público, como privado. Neste sentido, Rosa (1994) diz que o trabalhador procura com toda a sua criatividade e imaginação “(re)inventar” modos de viver e sobreviver a estas condições de trabalho que tentam somente reduzi-lo à força física produtiva.

Mesmo entendendo o local do trabalho como público, os trabalhadores tentam aproximá-lo do privado. Assim, o trabalhador cria espaços de “não trabalho” dentro de suas jornadas tais como cochichos, fofocas, piadas, astúcia, enfim, maneiras que lhes permite sobreviver a toda esta rigorosidade. Como diz Maffesoli (1984, p. 66), “*é pela duplicidade mais ou menos consciente que os indivíduos aparentemente integrados na ordem social preservam um tanto para si que lhes permite sobreviver as várias imposições dessa ordem. Sem isso seria impossível compreender a permanência da humilde vida cotidiana*”.

O trabalho significa um meio de desenvolvimento para o homem, através do qual ele participa da construção da sua natureza. Se considerado na sua integralidade, significa, para Gonçalves (1988 p. 50), um “*tríplice esforço: biológico, intelectual e transcendente*”.

O homem retira dele seu sustento, vive a maior parte do seu tempo no trabalho e para ele se prepara buscando realização. Através do trabalho, o homem não só transforma a natureza mas também se realiza como pessoa (ibidem, 1988). Na verdade esta forma de ver é idealizada e utópica. A realidade é bem outra, pois o trabalho tem sido cada vez mais um meio de sobrevivência ao invés de um meio de valorizar a vida.

A burocratização do trabalho impõe aos trabalhadores uma relação mais

impessoal, formal. “As relações diretas tendem a ser eliminadas e o poder do superior se dissimula por trás de aplicações de regras impessoais, circulares e notas de serviço, vindas de uma instância mais alta” (Prost e Vincent, 1992 p. 129).

As regras impostas aos trabalhadores, nas organizações, comandam os papéis a serem desempenhados. Os comportamentos esperados são previsíveis, as relações se restringem e a espontaneidade torna-se reprimida. Na coletividade do trabalho, as pessoas são tratadas como iguais (ibidem, 1992).

O poder e a imposição de regras são percebidas pelos trabalhadores, evidenciada na afirmação de um deles: “*No trabalho temos que engolir a agressão de determinadas pessoas. Se respondesse a altura poderia ir para rua. Para tirar alguma satisfação, tem que ser fora do ambiente do trabalho*”.

Como o homem é um ser de relações, procura uma maneira de reagir contra toda esta impessoalidade, nem que seja nos momentos de intervalo da jornada laboral.

O tempo de permanência do trabalhador no trabalho pode oportunizar a amizade entre eles. Porém, o espaço é importante quando ele favorece a quebra do isolamento do trabalhador no seu posto de trabalho.

Especificamente, na opinião deste grupo de trabalhadores, o tempo de permanência dentro de um mesmo setor da empresa tem favorecido as relações e o conhecimento um do outro. Embora não tenham verbalizado, pude constatar que mesmo paramentados (com os equipamentos de proteção individual) para trabalhar nas câmaras frias, eles reconhecem-se, uns aos outros, só pelos trejeitos e olhares.

Pude chegar a esta conclusão quando, por ocasião de um encontro, fomos assistir a uma pequena filmagem realizada no local onde estavam trabalhando. Durante o filme eles se reconheceram e reconheceram todos os outros colegas de trabalho. Eu nunca poderia reconhecer qualquer um deles, assim como, acredito

também, que qualquer trabalhador de outro setor teria dificuldade para reconhecê-los.

Rosa (1994 p. 70), coloca que *“nesta rede os afetos circulam sem o impedimento da materialidade da divisão hierárquica do trabalho, que distribui os trabalhadores nos postos de trabalho no espaço do locus fabril, delimitando o seu campo de ação/circulação/mobilidade”*.

As regras mais rigorosas, geralmente de ordem disciplinar, limitam as relações entre os trabalhadores no espaço do trabalho (ibidem, 1994). Porém o trabalhador não consegue se enquadrar nos limites lineares impostos pelos objetivos progressistas que favorecem o isolamento e a desagregação social. O ambiente de trabalho não favorece as relações e o trabalhador está cada vez mais só. Desta forma, ele busca, pela transgressão, alguma maneira para se relacionar mais. No desejo de convívio, os trabalhadores tentam ampliar o isolamento, saem do seu posto de trabalho para trocar idéias e manterem uma maior proximidade, mesmo que esta se dê nos locais reservados aos fumantes, refeitório, vestiário e até mesmo no ambulatório.

Este criar momentos, quase imperceptíveis, para ser-estar-junto permite a permanência da sociabilidade e enriquece a existência. Como coloca Maffesoli, (1984, p.61), as diversas formas da socialidade, suas particularidades, se expressam através da *“especificidade da poesia cotidiana que se vive mais do que se verbaliza e que, por ser obra coletiva e anônima, é expressão gestual e plural da vida social em seu desenvolvimento”*.

Estas situações constituem-se em “respiradouros” para que possam suportar as longas jornadas laborais e as condições de trabalho que judiam do seu corpo e endurecem sua alma.

O trabalho deveria ser um elemento fundamental para o crescimento humano, porém, da forma que é desenvolvido se torna um fator alienante. Desvinculado das necessidades humanas, sem atrativos, não favorece a realização pessoal. Em função desta tendência à despersonalização, o trabalhador

procura mecanismos para sentir e reconhecer-se como pessoa dentro da organização. Um destes mecanismos que podemos perceber no grupo é a afetividade.

Transformar o espaço do trabalho, com características de sobrecarga e desprazer, em um local de convívio agradável, com alguma semelhança a do seu lar, pela afetividade e descontração quebra as normas do “assujeitamento” do trabalhador (ibidem, 1984).

Acredito, como os trabalhadores, que seja muito difícil separar completamente o “mundo do trabalho”, como espaço da empresa, e o “mundo fora do trabalho” como espaço familiar/privado, pois parece que os dois se misturam. O homem vive neste mundo transformando-o e sendo transformado por ele.

5.2. Tema Gerador: Relacionamento no Trabalho

“O trabalho é como uma família onde todos estão envolvidos”

O homem é, essencialmente, um ser de relações . Presente num mundo de relações ele é um “estar-com”(Freire, 1980). Para Freire, o diálogo é o ponto fundamental das relações de todas as coisas no mundo. As coisas existem para serem dominadas pelo homem.

Na opinião de Freire o homem domina a natureza através do trabalho. Mas o trabalho não é só uma relação do homem com a natureza, “é uma relação entre os homens através da natureza” (Brandão, 1991, p.104).

Somente o homem é um ser da práxis. Dotado de pensamento e linguagem é capaz de refletir sobre si mesmo, sobre seu trabalho, sobre seu estar no e com o mundo (ibidem, 1991).

A sociabilidade só se dá através da relação entre os homens e do homem

consigo mesmo. Na dialética homem/sociedade, sujeito/movimento social, intermediada pelo trabalho se dá a ação humana concreta (Codo, 1993).

Pela diversidade natural dos indivíduos e das suas necessidades, ele precisa integrar-se socialmente num intercâmbio com os outros. Nesta troca as pessoas se conhecem e reconhecem-se mutuamente como pessoas (ibidem, 1993).

Os trabalhadores que fizeram parte do estudo, quando dizem que: **“Sem trabalho não seríamos os mesmos, aprendemos a conhecer e a lidar com os outros, a respeitar os colegas”**, entendem que as relações humanas no cotidiano do trabalho favorecem o conhecimento e o respeito pela individualidade do outro. Para eles a relação com os outros é uma necessidade inerente ao homem. Manifestam o desejo natural de convívio e afetividade com os colegas no “locus” do trabalho e dizem que isto é possível de acontecer afirmando, um deles, que **“No trabalho a gente faz amigos”**. Portanto, o trabalhador utiliza o próprio espaço do trabalho para conviver dialogicamente com os outros, quebrando o isolamento imposto pelas organizações.

O diálogo, para Freire (1980, p.43) faz parte da existência humana, ele é **“o encontro amoroso dos homens que mediatizados pelo mundo, o pronunciam, isto é, o transformam, e, transformando-o, o humanizam para a humanização de todos”**

Os trabalhadores entendem que existem formas diferentes de relacionamento no “locus” do trabalho. Uma é com os colegas do mesmo nível ou do mesmo setor, outra é com o chefe ou com os funcionários mais graduados (administrativos). Colocam que **“O relacionamento no trabalho às vezes é difícil, temos que respeitar as diferenças dos colegas, respeitar as chefias. O diálogo às vezes é difícil”** e que **“é muito difícil a gente trabalhar, ganhar pouco e ainda ter que aturar determinadas pessoas”**. Nesta fala, percebi a inclinação dos mesmos relacionando-a com a chefia.

Neste sentido, concordo com Freire (1980) que o verdadeiro diálogo acontece nas relações horizontais. As relações verticais não são diálogos no seu

sentido mais amplo, uma vez que se caracterizam pela rigidez de comando, tornando o homem oprimido. Quando não há participação, não há direito para se pronunciar através da palavra, somente o dever de escutar e obedecer, portanto não há diálogo.

O homem comunica-se pela linguagem falada, escrita e gesticulada. Nos locais de trabalho, geralmente, existe um código, um regulamento, que normatiza desde condutas referentes à execução das tarefas em si, como também o comportamento esperado do trabalhador no que se refere, principalmente, à disciplina, incluindo sanções para as transgressões. Em alguns locais de trabalho, até o horário para uso dos sanitários é previsto. Existe, nos chamados “manuais de integração”, um verdadeiro rol de condutas que controlam o trabalhador.

Normalmente, já no primeiro dia de trabalho, estas normas são apresentadas aos trabalhadores como um ritual de boas vindas. Todas estas regras podem ter como objetivo a manutenção da higiene, segurança e bem-estar dos trabalhadores, porém a manutenção e promoção da produtividade é, com certeza, o grande interesse empresarial. Mas, seguramente, elas também interferem na individualidade do trabalhador e nas suas relações com o trabalho e com os outros trabalhadores. Na opinião de Codo (1993, p.163) a intervenção mais violenta é a *“transformação do evento privado em evento público, cujo resultado implica em reduzir, a níveis mínimos, a privacidade do operário”*.

As empresas, de forma geral, exercem controle sobre o trabalhador invadindo, não raramente, a sua privacidade. As relações se dão de forma hierárquica e burocratizada, geralmente autoritária.

Nesta relação hierárquica os trabalhadores destacam a figura do chefe ou supervisor, o qual é visto, por eles, como um elemento controlador que tem o papel de vigiar constantemente as atividades dos seus subalternos:

“O trabalho em final de semana é melhor porque ninguém fica em cima da gente, o chefe não está e a gente fica mais a vontade. Durante a semana é

diferente, tem pegação de pé, o chefe não larga da gente”.

“É, mas o papel dele é mesmo de cobrar o trabalho e mandar. Se eu fosse chefe também seria assim porque senão os empregados tomam conta, não fazem o serviço direito”.

As relações entre chefe e subordinado são escoradas no poder de um sobre o outro. Quando o chefe ordena determinadas tarefas ao trabalhador e este não corresponde à expectativa ou transgride a ordem recebida, recebe alguma ameaça ou sanção. Neste sentido Rosa (1994, p.111) diz que *“a chefia ao perseguir o trabalhador, faz uso de sua capacidade de poder de modo privado, ou seja, usa de modo pessoal o cargo que ocupa, visto o exercício desta capacidade encontrar-se enrodilhado do não (re)conhecimento de limites pelo poder normatizador em seu funcionamento”*. Desta forma o trabalhador, aos poucos, vai sujeitando-se às normas e relações de poder afogando sua subjetividade.

O avanço tecnológico do processo produtivo tem implicado cada vez mais divisão técnica do trabalho como meio de garantir maior produtividade. A organização e o tempo dispendido para execução das tarefas têm sido objeto de interesse das empresas, conseqüentemente as relações se transformam (Cohn e Marsiglia, 1993).

A modernidade conduzida pela ideologia do progresso, pela racionalidade, *“instituiu o dever-ser, uniformizou comportamentos, pasteurizou as diferenças, reduziu os desejos ao socialmente recomendável,... ignorando a riqueza das pluralidades”* (Rezende, 1993, p.5).

O rigor e o poder disciplinar, nas organizações, determinam o tempo diário da jornada de trabalho sem levar em conta o trabalhador.

Os trabalhadores, por estarem algum tempo trabalhando na empresa, sentem-se também um pouco donos dela. Na sua singularidade, manifestam alguma relação qualitativa do seu desempenho profissional para o bom andamento da empresa.

Em contrapartida, reclamam uma maior compreensão por parte das chefias

e dos colegas no que diz respeito a sua individualidade, ao reconhecimento como pessoa que tem uma vida fora do trabalho, que enfrentam problemas e que necessitam de atenção e apoio.

Um trabalhador ao verbalizar que *“Em casa a gente tem esposa, pai, irmão ou mãe para contar os problemas. A gente chega em casa aborrecido e pode reclamar de tudo do salário, do serviço ... tem sempre alguém para escutar. No trabalho não, quando a gente conta alguma coisa corre o risco de cair na gozação”*, deixa claro que gostaria de compartilhar também, no ambiente de trabalho, a sua vida particular, os seus problemas individuais, familiares e sociais. O grupo concorda com ele mas coloca que *“Também tem o outro lado, quando a gente está com algum problema tem que deixar fora do trabalho, os colegas não têm culpa”*, portanto, ao mesmo tempo, acham que a vida particular de cada um diz respeito somente a ele e que ninguém tem obrigação de se envolver. Isto talvez se dê pela imposição de regras e limitações de relações que ocorrem nos ambientes de trabalho, vale dizer, a impessoalização que é imposta nas organizações.

O trabalhador aprende a desenvolver seu trabalho no próprio local de trabalho. Porém, junto com a formação profissional aprende o “dever-ser” dentro da organização, ou seja, vai sendo educado para a disciplina, obediência, obrigações.

As chefias, segundo Rosa (1994), comandam a ação do trabalhador dentro de uma regularidade, ordenam o que fazer e como fazer, disciplinam o tempo do trabalho de tal forma que direcionam as forças físicas do trabalhador para a produção. Ele, porém, pode reagir a esse assujeitamento pela não-disciplina/não regularidade da ação, reafirmando a sua humanidade, a sua existência.

A transgressão para estes trabalhadores ocorre com frequência, pois acreditam na importância das relações afirmando que *“É importante a gente ter um bom relacionamento. O chefe nem sempre entende a gente, mas se a gente precisar faltar, sabendo conversar com ele, ele libera”*. Conhecendo melhor o

outro é possível manter um relacionamento mais íntimo o qual facilita, inclusive, o uso de artimanhas entre eles, a fim obterem algumas concessões para satisfação de algumas necessidades individuais.

O atual supervisor deste grupo de trabalhadores foi também um subordinado igual a eles, desenvolvendo as mesmas tarefas, antes de ascender na escala hierárquica. Ele conhece o trabalho desenvolvido pelos seus subordinados e sabe que estes também o conhecem. Entre eles há uma relação de saber/poder e vice-versa muito particular como podemos perceber em uma fala: *“O (um dos chefes) trabalha todo domingo, é difícil ele faltar. Ele até que é legal. Quando se precisa de uma folga ele sempre colabora liberando a gente, mesmo que seja durante a semana. Só que, se a gente não colabora com ele, ele também não colabora com a gente. Eu acho que está certo. Precisa ter colaboração”*.

Acredito que quando há, por parte da chefia, reconhecimento do trabalho realizado pelo trabalhador, este sente-se legitimado como profissional e realiza as tarefas com maior empenho e dedicação.

As relações no trabalho, destacadas como de grande importância para o grupo, devem merecer especial atenção por parte dos empregadores, pois o homem mantém-se humano quando está em relação com outros homens.

5.3. Tema Gerador: Repercussão do Trabalho na Vida do Trabalhador

“O serviço muda a aparência da gente, muda a nossa vida”

5.3.1. “Quem não trabalha é discriminado pela sociedade”

O trabalho faz parte da vida do homem e a ele se incorpora de tal forma que aonde ele estiver sua influência far-se-á sentir: seja na sua saúde, na vida familiar ou social (Pereira, 1995). O inverso também se dá, ou seja, o seu cotidiano fora do trabalho, a sua vida privada, o acompanha no ambiente de

trabalho.

O modo de viver deixa marcas no corpo dos homens e se retrata em um adoecer e morrer cada vez mais comum. Resulta, como um entrelaçamento, da interação de processos de trabalho distintos e um conjunto de valores, crenças e idéias (Dias, 1993).

O trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas. O homem, pelo seu trabalho, transforma a natureza modificando-a em objetos de uso para satisfação das suas necessidades. Neste processo de transformação para produzir mercadorias com valor de uso, ele também se transforma.

Não é fato novo que o trabalho repercute sobre o trabalhador provocando transformações na sua vida pessoal e social. Estes efeitos podem ser positivos quando o trabalho não prejudica a sua saúde física e lhe proporciona prazer, satisfação. Porém, o que ocorre, mais comumente, é que os efeitos maléficos do trabalho atingem o trabalhador. A insalubridade, esforços exaustivos, estresse, insatisfação, alienação, atingem tanto o seu corpo quanto a sua mente.

A temática sobre a influência do trabalho na vida do trabalhador foi oportunizada quando, no início de um dos encontros, um membro do grupo adentrou na sala de reuniões questionando: ***“Quem será que inventou o trabalho? Tudo nesta vida precisa de trabalho ... até nascer já é um trabalho...”***.

Esta fala constituiu-se como um desabafo, como uma manifestação de desânimo. Não sei se pelo trabalho em si, ou pela situação climática daquele dia. Estava chovendo muito ... Todos estávamos pouco animados ... O dia estava propício para a preguiça, para ficar em casa sem fazer nada ou então como nos manifestamos no grupo: ***“este é um daqueles dias que a gente devia ficar em casa, embaixo das cobertas, vendo televisão e comendo bolinho de banana”***.

Porém, como o nosso desejo não poderia ser satisfeito naquele momento, nos propusemos a deixá-lo de lado e nos habilitamos a discutir sobre o assunto.

Assim, fiz algumas considerações acerca de como o trabalho tem sido visto em períodos distintos da história.

Entendido de diversas formas, o trabalho sempre fez parte da vida do homem. Como um meio de sobrevivência, seja tirando da natureza o que ela mesmo produzia, seja cultivando a terra ou transformando a matéria. Como um meio de prazer, desenvolvendo atividades que traziam satisfação ou como sofrimento.

O trabalho pode significar para muitas pessoas uma maneira de vencer na vida. A riqueza, a fortuna resultam do trabalho. Mas, também, pode significar exploração, roubo de energia física, alienação, doença, caminho para a morte.

Em nossa sociedade, o trabalho tem sido supervalorizado como meio de crescimento individual, da sociedade e do país, inclusive campanhas políticas se utilizam desta temática em suas plataformas de governo.

Sentindo-me um pouco só, num quase monólogo, busquei incentivar o grupo para que manifestasse suas idéias ou, caso achasse melhor, deixaríamos o assunto para outro dia, proposta para a qual manifestaram-se contra e um dos trabalhadores disse: ***“Hoje nós vamos ficar aqui (no grupo) mais tempo porque a produção está mais parada por causa do tempo ruim, vamos aproveitar mais ...”***. Assim, mais motivados, passaram a relatar, de acordo com suas percepções, como viam ou sentiam o trabalho no seu cotidiano.

Segundo a visão deles, o trabalho tem um grande significado no contexto social, como podemos perceber nas falas a seguir:

“Quem trabalha tem o reconhecimento das pessoas. Quem não trabalha é discriminado pela sociedade. O trabalho oferece dignidade perante à família e à sociedade, é um grande valor. Quem não trabalha é chamado de vadio, preguiçoso ... é mal falado pela sua família e principalmente pelos outros”.

“No caso de a pessoa ser casada, a coisa fica pior ainda e mais para o homem que tem que sustentar a casa. Quando o homem não trabalha fica mal falado, é chamado de gigolô. Só que as pessoa falam, mas muitas vezes não sabem o

que está acontecendo...”.

“A família pega no pé da gente quando a gente não trabalha. Também é importante trabalhar para poder namorar. O pai da garota respeita mais se a gente está trabalhando, caso contrário, ele nem permite o namoro porque acha que a gente é vadio, vagabundo...”.

Estas falas refletem uma parte de várias histórias de vida que os trabalhadores relataram nos encontros. Vários deles já vivenciaram a discriminação social por não estarem, em algum período, trabalhando. Discutimos a repercussão da “marginalização” da pessoa desempregada e sua implicação nos vários papéis sociais que desempenhamos como pai, filho, marido, namorado amigo, trabalhador. Percebemos que a discriminação deixa cicatrizes e refletem no que somos atualmente.

Na percepção deles, o trabalho implica diretamente na sua imagem. Estar trabalhando significa ser, para si mesmo e para a sociedade, uma pessoa responsável, confiável, direita, honesta, bom pai, bom marido, bom filho, bom cidadão. Em contrapartida, estar desempregado gera sentimento de fracasso, culpa, vergonha, desânimo, impotência, invalidez, enfim, destrói a imagem de trabalhador.

Embora não tenhamos, no grupo, aprofundado a reflexão sobre os papéis sociais que desempenhamos, conseguimos sentir que na vida não vivemos um personagem de cada vez, mas que somos constituídos de um conjunto de personagens, ou seja, como afirma Codo (1993, p.116), eu não me mostro para os outros como portador de um único papel, mas “*como o representante de mim, com todas minhas determinações que me tornam um indivíduo concreto*”. E, continua o autor, é nesta intrincada rede de representações sociais que acontecem as relações, onde cada identidade reflete outra identidade. Este conjunto de identidades retrata a estrutura social podendo reagir sobre ela no sentido de mantê-la ou transformá-la.

Para o grupo, o trabalho, além de um meio de ganhar a vida, é também

uma forma de inserção e aceitação social, enquanto homem trabalhador. Deixa claro que sem trabalho o homem, neste caso referindo-se ao gênero masculino, perde o seu lugar na sociedade, sua dignidade, seu valor social, principalmente quando se coloca como o provedor da família.

O trabalho está inculcado em nossa cultura como um valor inquestionável. Trabalhamos porque todos devem trabalhar. Não questionamos esta obrigatoriedade. Desde crianças recebemos ensinamentos voltados para o trabalho, seja na família, seja na escola. Ao contrário do que afirma Falcão (1994), que o trabalho ao longo do tempo, na cultura brasileira, realimenta uma ideologia que atribui ao nosso povo uma tendência à vadiagem.

Vivemos “*numa sociedade alimentada pela ideologia da produção e do consumo*” (Carmo, 1993, p.77), que manipula o homem e determina suas necessidades.

Reforçando a idéia do valor social do trabalho, os trabalhadores dizem que “*As pessoas que não trabalham tem uma vida fútil, sem objetivos*”, principalmente quando o trabalho constitui-se um elo social além do convívio familiar. *No trabalho não, tem esforço, objetivo e reconhecimento das pessoas*”. Estas “pessoas” a quem eles se referem não são os outros trabalhadores, mas sim os familiares, amigos e a sociedade em geral, e tem também, para eles, o sentido de construção da identidade pessoal.

Neste sentido encontramos nas idéias de Marx que o trabalho é uma necessidade do homem e que sua essência está nele, pois o homem se traduz no que faz, na sua produção. Na visão de Antunes (1995, p.121), o trabalho é um ato social “*a história da realização do ser social, ... objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho*”.

No desvelamento da representação do trabalho, o grupo reflete sobre o trabalho como um meio de sobrevivência própria e da família, como ilustra o depoimento de um trabalhador: “*Quando a gente trabalha e ganha o próprio*

dinheiro, tem mais prazer em gastar. Quando eu não trabalhava me sentia mal porque tinha que pedir dinheiro para os meus pais. Agora não, eu ganho meu próprio dinheiro, compro minhas coisas e ainda ajudo em casa”.

O salário é, para o grupo, a contrapartida pelo seu trabalho. Eles trabalham, também pelo dinheiro que irão receber, pois sem ele não conseguem adquirir qualquer bem de consumo, uma vez que tudo depende de dinheiro. Acreditam que se recebessem um salário melhor e mais justo, poderiam, além de garantir a sobrevivência da família, sonhar com outras realizações como fazer algumas benfeitorias em casa, comprar presentes para os sobrinhos, programar passeios... Um deles, num quase desabafo, diz que *“O salário mínimo não dá para nada ... Se a pessoa tem uma boa remuneração ela vai trabalhar melhor... Quando a gente trabalha e ganha um salário mais justo tem mais prazer tanto no trabalho quanto em casa com a família...”*

Em relação ao salário, Codo (1993) afirma que ele significa o pagamento do trabalho vendido à empresa, representa para o trabalhador o vínculo entre produção e consumo, uma forma de reapropriação de sua identidade como sujeito. É o fundamento da cidadania possível, ou seja, dependendo do salário o trabalhador determina possibilidades de realização como cidadão.

Um dos integrantes do grupo comentou que no dia anterior ocorreu, na empresa, um movimento de empregados para reivindicar aumento de salário. Sabendo do movimento, a gerência e chefias de setor promoveram uma reunião com todos os empregados para discutir o assunto. Informaram que a empresa estava vivendo um momento delicado de contenção de despesas e solicitaram a compreensão de todos, pedindo que aguardassem a crise passar.

Diante disto, tentei oportunizar espaço para que pudessem falar mais sobre o assunto, mas acharam melhor não seguir adiante tendo em vista a pesquisa que realizaram em outras empresas locais do ramo. Constataram que os salários são equivalentes e, muitas vezes, não oferecem nada além dele. Chegaram à conclusão que *“Se comparar com outras, esta é melhor, pois, além do salário,*

temos refeição, auxílio transporte e ambulatório”.

Embora tenham iniciado um movimento interno de reivindicação salarial, parece haver um conformismo, por parte dos trabalhadores, baseado, não sei se justificável, na nivelção salarial da categoria pelas empresas do ramo, na cidade.

Mesmo assim, pairava no ar um clima de angústia e descontentamento.

Não é difícil de entender este sentimento dos trabalhadores, uma vez que gastam suas energias no trabalho e o salário que recebem não lhes permite garantir suas necessidades básicas e de sua família.

Tentando fugir um pouco do contexto próprio, o grupo se colocou de forma mais geral na questão do trabalho e remuneração.

Nas falas: ***“Existem pessoas que trabalham muito e ganham pouco e também o inverso ocorre, como por exemplo: varredor de rua, pedreiro, professor ...”.*** ***“O professor trabalha, muitas vezes, de manhã, à tarde e à noite para ganhar um salário muito pequeno. Eu acho que o professor devia ser mais bem pago”.*** ***“O jogador de futebol ganha uma fortuna pelo seu trabalho. Eu sou contra um jogador de futebol que ganha lá R\$80.000,00 só para jogar. A gente joga pelo esporte, pelo lazer”***, o grupo concluiu, após discussão, que o trabalho do professor é muito importante, pois prepara as pessoas para a vida e não é reconhecido socialmente e nem financeiramente. Já, o jogador de futebol que somente traz lazer para aqueles que gostam do esporte, é super valorizado econômica e socialmente, tanto que conclui um deles: ***“Pode ver: nenhuma empresa patrocina o professor, mas o jogador de futebol sim”***.

Diante da realidade comentada, mostraram indignação e impotência. Ao mesmo tempo que manifestaram seus pré-conceitos do que, para eles, é o trabalho, ou seja, uma atividade exercida pelo homem com um fim específico, de produção mensurável, o qual pode ser percebido pela sociedade como um bem de consumo. Um trabalho que sugere lazer, para eles, não é trabalho. Acredito que esta concepção advenha do valor histórico atribuído ao trabalho e passado de geração a geração. Ignoramos ou tentamos ignorar, qualquer inovação que traga

mudança de um hábito que sequer a origem conhecemos.

5.3.2. “Quanto mais tempo a gente trabalha num serviço como este é pior”

Para Schüler (1995), o trabalhador na luta pela sobrevivência enfrenta problemas sociais como a insatisfação profissional, erosão salarial, ansiedade, tensão, insegurança, fadiga, falta de preparo profissional e problemas de saúde, dentre outros.

O processo de saúde-doença dos trabalhadores não se limita apenas ao ambiente fabril ou ao modo de produção. Ele resulta também do modo de vida fora do trabalho (Dias, 1993). No entanto não se pode ignorar a importância dos fatores de risco gerados nos diversos processos de produção como riscos físicos, químicos, biológicos e outros.

Estes riscos são percebidos pelos trabalhadores, quando, nos seus relatos, eles evidenciam que o trabalho ao mesmo tempo que é um meio de ganhar e promover a vida, pode também gerar doença, insegurança e sofrimento.

Para eles a insegurança e o sofrimento advêm da ameaça constante do desemprego, da insatisfação na realização das tarefas e dos salários baixos. A doença é decorrente do próprio processo laborativo que desenvolvem e que podem ser diferentes dependendo da profissão da pessoa.

Relacionando estes fatores com o processo saúde-doença, os trabalhadores fizeram depoimentos de problemas que vêm apresentando em função do trabalho que executam e de acidentes que presenciaram durante a vida profissional. Fizeram comparações em relação ao risco entre várias profissões:

***“Antes de entrar aqui na empresa, eu trabalhava na construção civil, era serventão (porque era um bom servente), fazia a massa. O serviço era muito arriscado. Trabalhei dois anos, saí de lá porque não agüentei. Trabalhava de macacão e no verão não dava para agüentar o calor. Aqui tirando a friagem, tem muito menos risco.*”**

“Lá onde eu trabalhava vi duas pessoas morrerem porque caíram do prédio, uma delas até morava na minha rua...”

“Eu também sei de pessoas que morreram de betoneira. É ele estava trabalhando com a betoneira (máquina de fazer massa e cimento) e levou um choque e morreu. Eles não tem cuidado, deixam o fio jogado e provoca acidentes ... pode levar choque e até morrer”.

“Eu também já vi acidentes feios na empresa que trabalhava”.

“Eu trabalhava na fábrica de peixe e só usava uma jaqueta. Aqui a gente tem bota, macacão e proteção para a cabeça e as mãos”.

A questão da saúde é apontada pelos trabalhadores quando denunciam os fatores ambientais do trabalho que podem agredi-los no aspecto físico-corporal.

A análise que fazem deixa transparecer, no discurso, que relacionam estes riscos e sua repercussão na saúde.

Em algumas falas podemos reconhecer que os mesmos apontam alterações orgânicas decorrentes da atividade que desenvolvem:

“Esta bota machuca... quando chega no final do expediente é que a gente sente ...”. (trabalha há 2 anos)

“E os braços ... sempre guiando a máquina... também doem...”. (trabalha há 3 anos)

“Eu sinto dor no osso da canela. É uma dor que vai penetrando no osso, lá no fundo...”. (trabalha há 4 anos)

“Eu sinto dor na barriga das pernas...”. (trabalha há 3 anos)

“Eu sinto nas costas...”. (trabalha há 2,5 anos)

“Além disso, tem a mudança de tempo. A gente pega neblina, sol, chuva e frio quando vem trabalhar, aí fica doente, fica com gripe”.

Todos os trabalhadores, sem exceção, manifestaram, durante a reflexão, algum problema de saúde decorrente do trabalho que executam. Embora não tenham utilizado a palavra “insalubridade”, deixam claro que ela existe.

Insalubridade constitui um risco potencial à saúde do trabalhador, o qual

pode ser biológico, químico ou físico, dentre eles o frio e a umidade, os quais fazem parte do dia-a-dia dos mesmos.

Na fala: *“Diz que quem trabalha aqui (empresa) acaba virando meteorologista. O meu tio é quem diz que depois de algum tempo a gente já sabe se o vento é leste ou ... porque sente dor aqui e ali. Quanto mais tempo a gente trabalha num serviço como este é pior ... Como eu já disse a pessoa acaba virando meteorologista ... Sente quando o tempo vai mudar só pela dor que sente na canela”*. As queixas de dores (na canela, barriga das pernas e costas), segundo eles, não se manifestam somente durante o trabalho, mas também fora dele *“No início as dores só apareciam quando a gente estava trabalhando, mas agora não. Ela aparece também quando a gente não está trabalhando. Quando o tempo está ruim a dor é pior”*. Assim, deixam claro a repercussão da insalubridade no seu processo de viver e ser saudável.

O trabalho desenvolvido em ambientes com níveis baixos de temperatura, neste grupo especificamente, em câmaras frigoríficas que atingem até - 40°C, podem ocasionar doenças, acidentes e/ou lesões específicas, apontados por Vieira (1995) como geladuras ou queimaduras pelo frio, lesões locais, congelamento dos membros, pés de imersão, ulcerações do frio ou frieiras. De acordo com Ali (1995), as lesões de pele, produzidas pelo frio, incidem principalmente nas extremidades mais salientes do corpo (face, pavilhão auricular, região mentoniana e joelhos) e se manifestam clinicamente como eritema pérmio, Frostbite, moléstia e fenômeno de Raynaud, pé de imersão e urticária.

O organismo humano, exposto ao frio, perde calor levando à hipotermia interna a qual determina efeitos nos órgãos internos, principalmente no cérebro. Para atenuar os riscos do resfriamento o organismo reage fisiologicamente na tentativa de manter um nível adequado de calor interno através de mecanismos como: tremores, calafrios, vasoconstrição, aumento do tônus simpático com elevação da pressão sanguínea, frequência cardíaca e respiratória (Touranchet et

al, 1985).

Porém, ao mesmo tempo que o organismo aumenta a produção de calor com a queima de calorias, ele produz também suor que umidece as roupas interferindo na sua propriedade isolante favorecendo além do risco de resfriado, dores nas articulações dos pés, mãos e reumatismos localizados (ibidem, 1985).

Touranchet, (1985), afirma que o trabalho em frigoríficos pode causar afecções ósseas e articulares, principalmente das mãos. Apresenta um estudo feito junto a carregadores de entrepostos frigoríficos, o qual demonstrou que uma exposição de três a seis anos, numa população com idade média de 34 anos, foi constatado 66% de casos de osteoporose em nível das falanges das mãos e da cabeça do humero; 44% de casos de alteração das cartilagens, sobretudo, das pequenas articulações da mão, e menos freqüentemente, da coluna vertebral, da omoplata, da clavícula, do pescoço e do joelho.

Para diminuir os agravos à saúde nos locais de trabalho, a legislação trabalhista prevê medidas de proteção coletiva ou individual. Dentre as de proteção individual, encontra-se o equipamento de proteção individual - EPI, o qual tem por finalidade neutralizar a ação de certos acidentes que podem provocar lesões, bem como proteger o trabalhador de possíveis danos à saúde causados pelas condições de trabalho. O EPI deve ser oferecido gratuitamente pelo empregador ao empregado que tem a obrigação de usá-lo durante suas atividades laborais.

O mesmo autor falando sobre os riscos do trabalho em ambientes frios, enfatiza a importância do EPI como um meio de prevenção dos agravos à saúde do trabalhador. Segundo ele os equipamentos de proteção devem ser simples e assegurar isolamento térmico máximo. A empresa deve dispor de número suficiente para possibilitar a troca quando os mesmos estiverem úmidos.

Nos entrepostos frigoríficos deveria existir um local de compensação térmica contíguo à câmara, com temperatura em torno de 16°C. Este local

permitiria ao trabalhador limitar o estresse térmico quando das bruscas passagens do interior ao exterior da câmara. No interior deste local o trabalhador também poderia vestir e despir as roupas de proteção (ibidem, 1985).

Na empresa, o grupo que fez parte do estudo, faz uso de roupas térmicas e botas para desenvolver suas atividades nas câmaras frigoríficas. Porém como não há local próprio, anexo aos frigoríficos, para fazer a troca de roupas, os mesmos mantêm-se com o EPI durante toda a jornada de trabalho, inclusive no intervalo da refeição. Segundo eles ***“Dá muito trabalho trocar de roupa na hora do almoço que é só de uma hora e depois ter que colocar novamente. A gente perde tempo do descanso”***. Entendem que, principalmente na época de verão, é desconfortável permanecer com a vestimenta, que aumenta muito a transpiração. Mesmo assim, geralmente permanecem vestidos rebaixando somente a parte superior do macacão.

Os trabalhadores reconhecem a necessidade do EPI, conhecem a regras de uso, porém não as cumpre na íntegra. Eles participam, periodicamente, de grupos de estudos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, discutem sobre a eficácia dos EPIs, experimentam novos modelos e emitem opiniões a respeito dos mesmos para auxiliar o técnico de segurança na escolha do equipamento que, dentro do possível, melhor se adequa as suas necessidades.

O equipamento de proteção individual é um problema a ser enfrentado em várias empresas. Faz-se necessário um estudo conjunto com os trabalhadores na questão da adequação e na conscientização para o uso efetivo.

Afirmar que existem EPIs totalmente eficientes e que não causam nenhum tipo de desconforto para o trabalhador é arriscado. O depoimento de um componente do grupo abre espaço para esta reflexão ***“Eu quando entro na câmara fria, a gente usa uma touca que cobre toda a cabeça e só deixa o olho de fora, sinto o ar frio na vista e ela arde. Já fui ao médico (empresa) ele disse que não tenho nada. Vou procurar outro (inconformado) porque acho que deve ter alguma coisa na minha vista para ela arder tanto. Eu só sinto, por***

enquanto, quando estou na câmara fria. Acho que deveria ter um meio de proteger a visão. A gente até tem um óculos, mas não dá para usar porque fica embaçado com a névoa da câmara e não dá para enxergar direito". No grupo, durante a discussão do assunto, alguns afirmaram nunca ter sentido qualquer manifestação do frio nos olhos. Questionaram se não poderia ser um problema específico do colega, que se agrava quando está trabalhando nas câmaras e o aconselharam a procurar outro médico, uma vez que o da empresa não deu muita importância para sua queixa. Decidiram que voltariam ao assunto na reunião da CIPA.

No discurso dos trabalhadores, além da manifestação dos agravos físicos decorrentes do processo laborativo, há também uma insinuação de sofrimento psíquico. A atividade que desenvolvem no trabalho é, para alguns, essencialmente mecânica e repetitiva, porém, para outros, envolve, além desta, uma atividade mental associada.

A tarefa repetitiva, extenuante e alienada, acompanha o trabalhador no mundo fora do trabalho como evidencia a fala de um trabalhador: *"Eu quando chego em casa, a minha cabeça parece que está cheia de números. O mapa das câmaras é todo feito por números e aquilo não sai da cabeça. Parece que a gente dorme com isso aí. Quando passa a limpo o mapa das câmaras, a gente grava a localização dos paletes. Isto é importante para facilitar o serviço, para localizar a mercadoria e tirar o pedido sem que se tenha que ficar perdendo tempo localizando. Só que de tanto conviver com isso a cabeça fica meio estranha*".

Como o homem é um ser inteiro, ele carrega consigo, na sua vida privada, os condicionantes do trabalho, implicando, muitas vezes, repetir nas atividades do lar os mesmos moldes exercidos no trabalho. O homem condicionado, pela organização, no processo de produção, despersonalizado no trabalho, permanece condicionado e despersonalizado em casa (Dejours, 1992).

5.4. Tema Gerador: Trabalho e Alimentação

“Um bom dia de trabalho consiste em uma boa alimentação”

Embora, na fase adulta, o indivíduo já tenha estabelecido sua rotina alimentar baseado em experiências anteriores com os alimentos, a atividade profissional que desempenha exige dele um complemento alimentar compatível. Existe preocupação do trabalhador em relação à necessidade da alimentação para o desenvolvimento das atividades laborativas tanto físicas quanto mentais.

O grupo, já no segundo encontro, manifestou esta preocupação quando, dentre as temáticas levantadas registraram que ***“Um bom dia de trabalho consiste de uma boa alimentação”***.

Quando o tema veio à tona nas discussões seguintes, o grupo explicitou sua percepção sobre a relação existente entre trabalho e alimentação. Nas falas deles evidenciou-se que:

“O alimento é necessário para o físico e para a mente”.

“O trabalho está relacionado com a alimentação: sem comida não se consegue trabalhar”.

“Eu já vi pessoas desmaiarem no trabalho porque não se alimentaram direito”.

Sabemos que o trabalhador brasileiro, na sua grande maioria, tem uma nutrição deficiente e mal orientada em consequência do baixo fator sócio-econômico e cultural em que vive.

A importância da alimentação para o trabalhador é preocupação antiga. A orientação e supervisão alimentar do trabalhador já era prevista em 1959, através da Recomendação nº 112, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Qualquer tipo de trabalho desenvolvido pelo homem exige energia. Esta energia é, a exemplo das máquinas, o combustível essencial para o seu funcionamento.

Uma alimentação adequada deve ter qualidade e quantidade suficientes para garantir as necessidades do organismo humano, em repouso ou em atividade.

O desgaste energético do trabalhador, após um dia de trabalho, deve ser repostado pela ingestão alimentar. Os alimentos fornecem energia sob a forma química ou potencial para que o organismo a transforme em energia térmica mecânica ou cinética elétrica, produzindo calor, trabalho mecânico e elétrico (Vieira, 1995).

O mesmo autor comenta que Escudeiro, em 1939, já classificava as diversas formas de trabalho com o respectivo gasto energético em: trabalho leve - gasto energético de 15 a 75 kcal/hora, trabalho moderado - 75 a 150 kcal/hora, trabalho forte - 150 a 300 kcal/hora e trabalho muito forte - gasto energético acima de 300 kcal/hora.

O trabalhador que desenvolve trabalho caracterizado como moderado pela Norma Regulamentadora - NR-5 do Ministério do Trabalho (de pé, trabalho moderado em máquina ou bancada, com alguma movimentação ou em movimento, trabalho moderado de levantar ou empurrar e ainda trabalho em máquina ou bancada), tem um gasto energético de no mínimo 180 kcal/hora e no máximo 300 kcal/hora (Vieira, 1995).

As atividades desenvolvidas pela população, que fez parte do estudo, podem ser classificadas, de acordo com a NR-5 ou com Escudeiro, em trabalho moderado. Portanto, despendem um gasto energético durante as atividades laborativas de, no mínimo, 75 kcal/hora e no máximo 300 kcal/hora.

Segundo Couto (1978), uma das principais causas da fadiga física no trabalho é a falta de energia para o desenvolvimento das atividades. O trabalhador, após um certo período de tempo de trabalho, apresenta alteração fisiológica pelo desgaste energético de tal forma que entra em quadro de fadiga e a produção cai.

Esta alteração fisiológica em consequência do gasto energético durante as

tarefas laborativas é evidenciada na fala de dois trabalhadores:

“Iniciamos o trabalho às 7:30 horas, quando eu tomo café da manhã, em casa, o trabalho vai bem, só que quando chega perto das 11:00 horas já estou com fome e o trabalho não rende tanto. Daí a gente almoça às 11:30 horas. Depois do almoço é um pouco ruim porque dá um pouco de moleza, mas logo passa ...”.

“Eu já vi pessoas desmaiarem no trabalho porque não se alimentaram direito. Aqui no nosso trabalho é um pouco difícil, mas em outros trabalho que exigem muita força isto pode acontecer”.

Um problema comum entre os trabalhadores que atuam no turno matutino é o cansaço precoce, vertigem e, às vezes, até desmaio. Existe, na nossa cultura, o hábito de não valorizar a primeira refeição do dia. Normalmente, antes de sair de casa para o trabalho, o trabalhador só ingere um cafezinho. Mesmo bem nutrido, o trabalhador que não faz o jejum pode apresentar hipoglicemia no decorrer da jornada de trabalho (Couto, 1978).

Pelo relato dos trabalhadores, podemos constatar que é costume para eles não se alimentarem antes de sair de casa para o trabalho. Porém, os efeitos provocados pela hipoglicemia, como coloca Couto, são pouco comuns entre eles.

Devido à grande importância da alimentação para a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, para a produção, os serviços de saúde ocupacional devem ocupar-se desta questão. Couto (1978) diz que é necessário conhecer qual o dispêndio de energia em cada tipo de trabalho para que seja avaliado o grau de fadiga a que o trabalhador está exposto. Se o trabalho exige mais do que o trabalhador tem condições de executar, ele entrará em metabolismo anaeróbico, com sobrecarga muscular, cardíaca e respiratória.

Cada trabalhador traz consigo uma história alimentar carregada de (pre)conceitos, crenças e tabus, os quais interferem na sua alimentação diária. Assim, mesmo a empresa oferecendo uma alimentação balanceada, adequada às necessidades do trabalhador, ao escolher os alimentos que vai consumir, o

mesmo pode não estar se alimentando de forma equilibrada. Outro fator a ser considerado é o pouco tempo que o mesmo usa para fazer a sua refeição. Utiliza a refeição fornecida na empresa como a mais importante, abusando, muitas vezes, da quantidade, o que leva à bامbeza pós-prandial com riscos para acidentes do trabalho (Vieira, 1995).

No caso dos trabalhadores do estudo, eles recebem uma refeição diária, almoço ou janta, de acordo com o turno de trabalho. Para a maioria deles, a refeição que fazem na empresa é realmente a mais importante, resultando, às vezes, na única refeição diária.

Conforme Vieira (1995), o planejamento da dieta básica do trabalhador deveria ser dividida em, pelo menos, quatro refeições diárias para uma melhor divisão do valor calórico total - VCT, atendendo, de forma mais adequada, às necessidades calóricas dos mesmos.

O Programa de Alimentação do Trabalhador, criado pelo Ministério do Trabalho e a Previdência Social, cita exemplos de cardápios que devem ser utilizados na alimentação do trabalhador, compreendendo quatro refeições diárias: desjejum com 300cal, almoço com 1400 cal, lanche com 300 cal e jantar com 1400 cal. No caso do lanche é sugerido um copo grande de leite ou derivado. Chá, mate ou café a vontade.

Quando a empresa oferece ao trabalhador alimentação no próprio local de trabalho, acredito que se torna mais fácil intervir na confecção dos cardápios, principalmente quando dispõe de profissional capacitado para tal. Isto, porém, não é o suficiente para garantir as necessidades nutricionais do trabalhador nas vinte e quatro horas. A educação alimentar continuada pode colaborar neste sentido.

Para os trabalhadores é importante receber a alimentação no próprio local de trabalho pois, caso contrário, muitos não poderiam ir até suas casas para almoçar, o que implicaria uma alimentação menos adequada e mais onerosa,

embora, para eles, a maior vantagem de almoçar na empresa é o baixo custo e o fator tempo/deslocamento: ***“Ainda bem que a gente pode almoçar aqui, porque se tivesse que ir para casa não dava tempo. Ainda tem o preço que compensa. O que se paga durante o mês só daria para comprar um comercial. Comemos o mês inteiro pelo preço de uma refeição diária”***.

Existe, também, uma preocupação dos trabalhadores em relação à alimentação dos colegas do turno da noite. Segundo eles ***“O pessoal da noite janta às 18:00 horas e trabalha até a uma hora da manhã sem comer mais nada***. Um dos trabalhadores relata que quando trabalhava à noite ***“Roubava pão da janta com um pedaço de carne e guardava para comer depois, pois sentia fome e se não comesse a produção diminuía, só que quando descobriram proibiram”***. Diz que solicitaram à empresa que servisse um lanche (café com pão) no próprio setor. O pedido foi acatado por um período de tempo, porém como os trabalhadores deixavam o local sujo, o lanche foi retirado.

O trabalho noturno, na visão de Couto (1978), exige algumas condições físicas e clínicas do trabalhador, dentre elas o grau de nutrição. Não é objetivo entrar em detalhes sobre a influência do trabalho noturno na saúde do trabalhador. Porém, vale ressaltar a observação deles. É sabido que o trabalho noturno causa, alterações fisiológicas pela falta de sincronismo entre o ritmo circadiano e a atividade física, além dos problemas de ordem das relações sociais.

Os trabalhadores ao relacionarem alimentação e trabalho demonstram seu entendimento do que seja uma alimentação adequada para as diversas atividades laborativas:

“A alimentação deve ser diferente conforme o trabalho que a pessoa tem”.

“É, conforme a profissão a alimentação também varia. Por exemplo um atleta precisa de uma alimentação reforçada e controlada, muita vitamina e proteína”.

“Já uma modelo, precisa de uma alimentação leve para manter a forma”.

“Um ajudante de pedreiro precisa comer bem, alimentos mais pesados, para

dar conta do serviço. Eu já trabalhei como ajudante de pedreiro e batia bem um prato de comida. Na construção a gente até trocava as marmitas ...”.
“Quando eu trabalhava carregando frango direto até de madrugada ... o serviço era mais pesado a gente sentia mais fome ... antes eu comia muito, ‘fazia um prato que era um morro’ ”.

Embora tenham consciência da importância da alimentação e de que a mesma deva atender às necessidades do indivíduo de acordo com a atividade que o mesmo executa, a maioria dos trabalhadores que fizeram parte do estudo, fazem da refeição, oferecida na empresa, a mais importante, resultando, às vezes, na única refeição diária. Desta forma podemos concluir que este tema poderia ser mais discutido no sentido de avançarmos mais no conhecimento, desvelando mais profundamente a realidade vivida, avançando no nível de conscientização e quem sabe na elaboração de propostas a serem levadas à empresa, o que por si só já seria indícios do desvelamento crítico e transformador, gerado pelas discussões.

5.5. Tema Gerador: Desemprego

“Na empresa, só esta semana, foram despedidos dez funcionários”

A instabilidade no emprego e a perspectiva de desemprego é um drama que afeta todos os trabalhadores.

Na nossa sociedade, onde o emprego fixo e o sucesso profissional são aspectos importantes na integração social das pessoas, o desemprego constitui um fator de desintegração social, derrota profissional e pessoal. O trabalhador desempregado pode apresentar um alto nível de tensão emocional pelo sentimento de fracasso e exclusão social (Carmo, 1993).

O afastamento do trabalho pelo desemprego ocasiona vivências relacionadas à impotência individual, falta de sentido da vida, ausência de normas, distanciamento cultural, autodistanciamento e isolamento social. Para o

trabalhador, estar fora da vida produtiva afeta sensivelmente as relações do ambiente privado, principalmente na família e sociedade, interferindo na sua subjetividade enquanto perda do ser trabalhador (Nardi, 1996).

Medidas como o Seguro Desemprego tentam minimizar, embora não resolvam, o problema econômico do desempregado. Porém, um dos maiores problemas que o trabalhador enfrenta é o da esfera familiar e social. Desconsiderados pela sociedade e família, ele sofre *“aumento das tensões psíquicas com o incremento das doenças cardio-vasculares e osteoarticulares; maior consumo de álcool e drogas e maior incidência de suicídios, o que tem reduzido a expectativa de vida dos desempregados de maneira drástica”* (Pereira, 1995 p. 24).

Esta problemática é mundial, tanto que a Organização Mundial de Saúde - OMS e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, preocupadas com esta situação implantaram programas de incentivo à pesquisa da chamada *“doença dos desempregados”* (ibidem).

O grupo que fez parte do estudo abordou esta temática com muita ênfase em função da recente demissão de vários funcionários da empresa. Ao discutirem o assunto, demonstraram clareza e conhecimento próprios acerca desta problemática que afeta grande parte da população economicamente ativa.

Ao exporem, no encontro, o fato ocorrido *“Na empresa, só esta semana, foram despedidos 10 funcionários”*, os trabalhadores demonstraram preocupação com os colegas demitidos, principalmente pelo fator econômico: *“O que vai ser deste pessoal? Como eles vão sobreviver?”*, um deles manifesta: *“Estou muito preocupado com aquele nosso colega (...) que foi despedido e tem uma filhinha pequena...”*

Sem saber os motivos pelos quais os colegas foram despedidos, os trabalhadores, parecendo um pouco revoltados, manifestam o inconformismo e a indignação pelo fato ocorrido. Ao externarem que *“a empresa não está nem aí com a gente, quando querem despedir o funcionário, despedem e pronto”*,

denunciam a despreocupação da empresa com o trabalhador que necessita do emprego para garantir a sobrevivência de si próprio e da sua família. Entendem que este fato em nada incomoda os donos do poder, os dominadores da economia e do mercado de trabalho.

Se a sociedade impõe, como meio de sobrevivência, o trabalho, o desemprego é, segundo Forrester (1997), “*um amplo caso de assassinato*”. Mas, então como viver nesta sociedade ameaçada pelo desemprego?

O desemprego, além de gerar problemas sociais, familiares e pessoais, interfere no ambiente fabril alterando a conduta dos trabalhadores pelo medo do “*fantasma do desemprego*”, o qual gera, nos mesmos, muita tensão e ansiedade (Pereira, 1995).

Este sentimento de medo do desemprego foi manifestado pelo grupo e enfatizado por um deles: “*É, do jeito que a coisa está indo, quem será a próxima vítima?*” Embora preocupados com a própria segurança no emprego, voltam a lembrar a perda dos colegas de trabalho, aflorando o sentimento de solidariedade. Um trabalhador diz: “*Esta semana vou visitar o ... (colega demitido) para saber como estão as coisas com ele e a família*”.

O cultivo da amizade no convívio das relações interpessoais, que se dá no ambiente do trabalho, favorece o vínculo afetivo tornando o “locus” do trabalho como um segundo lar. Ao ser despedido um trabalhador, este vínculo construído sofre uma ruptura e tanto o trabalhador que continua na empresa, quanto o que foi despedido sofrem.

O desemprego provoca uma destruição da identidade do trabalhador construída na sua relação com o trabalho, no seu modo de ser profissional. No imaginário social moderno, no ocidente, não existe um lugar de direito para aquele que não trabalha.

Embora o desemprego venha crescendo assustadoramente, mais do que as estatísticas podem revelar, a sociedade continua julgando os “desempregados” da

mesma forma que fazia quando haviam mais empregos. Pior que isto, são as promessas milagrosas e falsas que os detentores do poder proferem no sentido do pronto restabelecimento da situação, ao invés de buscarem alternativas viáveis e reais para a atual conjuntura econômica e social (Forrester, 1997).

Marginalizado pelo desemprego, o trabalhador apresenta sentimento de exclusão marcante, resultando na queda da auto-estima e identidade negativa, produto da dissolução dos vínculos de integração desta identidade. Esta vivência de sofrimento e de reestruturação da identidade só será superada quando o trabalhador se integrar novamente no mundo do trabalho (Silva, 1993).

Os trabalhadores parecem sentir as dificuldades que os antigos parceiros irão enfrentar em consequência do desemprego e torcem para que eles logo consigam outro emprego *“Tomara que eles encontrem logo um outro emprego porque a coisa está cada vez mais ruim, não está fácil de emprego... Se com emprego já está difícil de sobreviver, imagina desempregado...”*

Para Pereira (1995), o desemprego é uma decorrência da evolução pela automação progressiva nas empresas. A automação e racionalização do trabalho, a abertura do mercado para implantação de multinacionais, a recessão e falência, têm contribuído imensamente para o aumento do desemprego.

O desemprego, hoje, atinge todos os setores da produção, todas as classes sociais, gerando miséria, insegurança e sentimento de vergonha. *“Ele é objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho, vale dizer, empregos”* (Forrester, 1997, p. 11).

Para a autora os desempregados são vítimas cada vez mais constantes da falta de emprego, uma vez que a abundância de outrora desapareceu.

Desvelando ainda mais a temática em questão, os trabalhadores apontam várias causas para o desemprego. Dentre elas destacam a automação:

“Por causa das máquinas tem menos emprego”.

“O trabalho que uma máquina faz, muitas vezes, precisava de muitos homens para fazer a mesma coisa ...”.

“É, tá difícil conseguir emprego ... quem tem que segure o seu ...”.

Na opinião deles, por experiência própria vivida, eles apontam duas conseqüências importantes da automação. A primeira diz respeito à substituição do homem pela máquina, conforme a fala anterior. A segunda deve-se à facilitação do trabalho quando a máquina serve de instrumento de força capaz de diminuir significativamente o desgaste físico do homem, como enfatiza a colocação de um trabalhador: ***“Quando eu trabalhei de servente de pedreiro, pegava o carrinho com a massa e levava até lá em cima na construção. Hoje é o caminhão que prepara e coloca o concreto na construção. Não precisa mais de tanta força. Neste caso a máquina facilita o nosso trabalho”.***

Historicamente a criação da máquina, como instrumento de trabalho, pode ser considerada como uma ferramenta ideal que facilita a ação do homem, aumentando sua capacidade de trabalho e reduzindo seu esforço físico no processo laborativo. Mas, por outro lado, os maquinários cada vez mais sofisticados, ao invés de somente auxiliar, passam a substituir o trabalhador (Codo, 1993).

A discussão sobre o trabalho mecanizado prosseguiu e eles concluíram que, se por um lado a máquina facilita o trabalho, como acontece na atual atividade do grupo, por outro lado ela rouba o emprego de muita gente: ***“Antes, aqui na empresa, para descarregar um caminhão de frangos precisava de um 8 a 10 homens, hoje com as paleteiras, dois funcionários fazem o mesmo serviço em menos tempo e sem tanto esforço físico”.***

Deixaram claro que não são contra as máquinas, mas o que os preocupa é a diminuição da oferta de emprego que ocorre em função da automação e chegaram a discutir e propor uma solução ***“Se as empresas diminuíssem a jornada de trabalho para seis horas, ao invés de oito horas, então sobraria mais emprego e as pessoas ficariam mais satisfeitas”, acho que de certa forma isto ajudaria a resolver um pouco o problema do desemprego”.***

Mais exemplos sobre a evolução das máquinas utilizadas no trabalho foram

dados. Discutiram sobre o filme “Hobocop” questionando sobre o risco de substituição quase completa do homem pela máquina. Transportando-se para este mundo da ficção deixaram transparecer um clima de desânimo e, juntos vislumbramos, mesmo que longínqua, a possibilidade deste mundo de fantasia tornar-se realidade. Desta forma não conseguimos visualizar outra possibilidade para os trabalhadores, a não ser a sua ruína.

Neste sentido encontramos em Forrester (1997), que este mundo dominado pela tecnologia de ponta, pela cibernética não é tão distante assim. Esta nova era pode muito bem ser a nossa, sem que tenhamos consciência ou acesso a ela.

Um dos trabalhadores porém, acordou-nos dizendo que ***“Sempre o homem vai ser importante no trabalho, pois, por melhor que seja a máquina, precisa do ser humano, precisa do calor humano”***. Porém o que presenciamos no cotidiano e que começamos a nos conscientizar é que muitos de nós não servimos ou não somos mais necessários ao mundo econômico que se projeta atualmente.

Um outro fator agravante do desemprego, apontado pelo grupo, está relacionado à falta de escolaridade e de qualificação profissional, como podemos sentir na fala de dois trabalhadores:

“Eu acho que quem não estudou, não pode se dar ao luxo de escolher muito. O negócio é encarar um serviço mais pesado mesmo”.

“Mas mesmo assim falta serviço. Eu conheço uma pessoa que está procurando serviço e não encontra”.

Outros membros do grupo relataram várias dificuldades na busca de emprego, tanto enfrentadas por eles próprios quanto por outras pessoas que conhecem.

A cada dia cresce o número de pessoas que estão à procura de emprego. As empresas aumentam o nível de exigência para contratação de mão-de-obra. A seleção mais rigorosa exige que o trabalhador tenha cada vez mais qualificação profissional. Nesta luta desenfreada, os trabalhadores desprovidos de qualificação

profissional, principalmente os de idade mais avançada, são as primeiras vítimas do mercado de emprego, restando-lhes, na melhor das hipóteses, o subemprego.

O capitalismo, ao mesmo tempo que exalta o trabalho como fonte de crescimento pessoal e social, se sustenta deixando à margem da sociedade um exército de desempregados dos quais lança mão quando necessita (Carmo, 1993).

A qualificação para o trabalho e o grau de instrução são exigências cada vez maiores do mercado. A realidade da maioria dos trabalhadores é a baixa escolaridade e a falta de qualificação para o trabalho. Estas deficiências têm reflexo imediato na produção, quando o trabalhador não consegue atingir um bom desempenho profissional.

Se levarmos em conta o baixo grau de escolaridade de grande parte da população economicamente ativa no nosso país, podemos crer que estes trabalhadores, em algum momento da suas vidas, tiveram que interromper seus estudos em decorrência de fatores sociais, culturais e econômicos que os impediram de continuar estudando. Muitos são obrigados a interromper seus estudos, pela necessidade de ter um trabalho remunerado para prover seu sustento e de seus familiares. Carvalho (1989), coloca que a maioria deles é “muro de arrimo” para a família, onde seu salário é fundamental para a renda doméstica. Esta realidade também faz parte da vida destes trabalhadores, conforme eles mesmos falam:

“Eu, com 13 anos, larguei a escola, fui trabalhar para ajudar a minha família. Lá em casa quase todos tiveram que começar a trabalhar cedo”.

“Eu não estudei mais porque tinha que trabalhar e também não ia bem nos estudos. Agora não tenho mais coragem para voltar e começar tudo de novo. Não vou agüentar. A noite a gente tá cansado e dorme. Acho que o desgaste é muito grande tanto físico como mental.

“Eu acho que é muito importante estudar. Quem quer muito mesmo, não tem dia nem noite, não tem Natal nem Ano Novo, estuda sempre. Mas eu, mesmo que quisesse, não conseguiria. É muito desgastante trabalhar o dia inteiro e

estudar à noite. Assim tá bom”.

Segundo eles, estudar sem abandonar o emprego, torna-se extremamente exaustivo e, muitas vezes, improdutivo tanto no que se refere ao rendimento escolar como ao rendimento no trabalho, enquanto profissional ativo. Sem contar as muitas situações de privação que o trabalhador é obrigado a enfrentar, como a falta de tempo para o convívio familiar, lazer, tarefas escolares, sono e descanso.

Quando um trabalhador diz “*assim tá bom*” não quer dizer que está realmente contente com a situação profissional em que se encontra. Na verdade todos gostariam de poder estudar e conseguir um emprego melhor. Porém, devido às dificuldades que enfrentam no seu dia-a-dia como: limitação financeira, longa jornada de trabalho, falta de incentivo e perspectiva de um futuro melhor, preferem conformar-se com a atual condição em que vivem e trabalham.

O exercício do trabalho e a presença simultânea na escola é uma questão a ser enfrentada hoje, com muita frequência, na educação básica e de graduação. Muitos trabalhadores encontram-se na condição de trabalhadores-estudantes, enfrentando dupla ou até tripla jornada (trabalho, ensino e atividades domésticas).

Neste sentido, Mafra apud Koch (1992), falando sobre trabalho e ensino, coloca que se desnuda diante de nós um fato social concreto: metade do alunado das escolas médias brasileiras é constituída de estudantes trabalhadores que desgastam-se física e mentalmente no esforço cotidiano entre a rotina do trabalho e da escola.

Estes fatores contribuem para a formação e manutenção de um contingente de força de trabalho cada vez mais desqualificada, até porque o que se ensina na escola nada tem a ver com o mundo do capital.

Para Carvalho (1989), a justificativa para as dificuldades e deficiências da aprendizagem dos “alunos que trabalham” encobre também uma atitude discriminatória que, de certa forma incentiva a acomodação, e que tenta esquecer que o marco divisor é, na realidade, a diferenciação das classes sociais. Esta

acomodação leva a um outro agravante que é a despolitização do aluno, porque a escola não desenvolve a reflexão crítica, ou seja, não busca a transformação do pensamento ingênuo em pensamento crítico, dificultando a capacidade de organização dos trabalhadores.

Mesmo demonstrando conhecimento da problemática que envolve o desemprego, alguns membros do grupo contradizem-se ao afirmarem que:

“Serviço tem, só que tem gente que não quer.

“A gente é muito comodista, não quer suar, quer serviço leve e, ainda por cima, ganhar bem”.

“O problema é que as pessoas escolhem muito”.

Estas afirmações podem demonstrar, no imaginário dos trabalhadores, a introjeção da dominação, ao repetirem os “chavões” perversos do mundo do trabalho.

Eles acreditam que muitas pessoas estão desempregadas porque não querem se submeter às condições oferecidas pelo mercado. Para eles, o desemprego é também resultante da não subserviência.

Na opinião do grupo, emprego existe para os que querem trabalhar, o que falta, muitas vezes, é vontade de trabalhar. A concepção desta idéia não é nova. Já em 1563, o Estatuto dos Artífices, na Inglaterra, afirmava que “os que querem trabalho sempre encontram ... Se aceitarem o preço que se ofereça por seu trabalho” (Carmo, 1993, p. 13). Assim, os trabalhadores necessitando de emprego, submetem-se, servilmente, às ofertas do mercado.

Desta forma aceitam salários que não condizem com a sua profissão, enfrentam riscos e assumem uma postura silenciosa em relação aos agravos, esforçam-se para demonstrar mais eficiência e manter o seu posto de trabalho (Pereira, 1995).

5.6. Tema Gerador: O Trabalho do Menor

“A criança começa a trabalhar muito cedo para ajudar a família”

Os registros mais substanciados com relação ao uso e exploração da mão-de-obra infantil incorrem a partir do século XVIII, quando da grande mudança econômica pelo qual passou a sociedade com a Revolução Industrial.

Devido à crescente atividade produtiva, da época, a contratação somente de homens e mulheres não era suficiente, recorrendo à exploração do menor como trabalhador nas fábricas.

O trabalho das crianças era muito apreciado pelos donos das fábricas pela docilidade e obediência, além da vantagem econômica uma vez que a remuneração das mesmas era mais baixa e, muitas vezes, custava somente o equivalente ao alojamento e alimentação.

Tratadas de forma igual ou pior que os adultos, eram freqüentemente chicoteadas e punidas para permanecerem acordadas e ágeis durante longas jornadas de trabalho diuturnamente. Trancafiadas dentro das fábricas, em condições altamente insalubres, sofriam freqüentemente acidentes (Carmo, 1993).

A opinião pública, diante desta situação, manifestava-se, por um lado, com críticas condenativas ao trabalho do menor. Mas, por outro lado, sustentavam-no pelo benefício social, pois *“trabalhar desde cedo forja o hábito, a disciplina e a subordinação”*. Tirar o trabalho das crianças implicaria adesão à *“mendigância e ao vício”* (ibidem, p. 33).

Passados dois séculos da Revolução Industrial, a evolução do trabalho alcançou a automação, a ciência busca cada vez mais formas para aperfeiçoar os meios de produção, mas a situação do trabalho do menor em nada ou quase nada mudou.

Segundo dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho e outras instituições dedicadas ao estudo do trabalho infantil, na década de oitenta cerca de cinquenta a cem milhões de crianças menores de quinze anos

trabalhavam. Destas, a grande maioria concentrava-se nos países em desenvolvimento (Who apud Galasso, 1993).

No Brasil, sete milhões de crianças entre dez e dezessete anos trabalham, a maioria delas nas regiões nordeste e sudeste, tanto na zona rural quanto urbana, desenvolvendo diversas atividades laborativas (Lima & Burguer apud Galasso, 1993).

O trabalho do menor foi discutido no grupo, em função de um programa exibido pela Rede Globo de televisão, o qual abordava a realidade enfrentada no cotidiano das crianças trabalhadoras e suas famílias. Os trabalhadores, na sua maioria, assistiram ao referido programa e pareciam muito indignados. Logo no início do encontro comentavam sobre o que tinham visto e ouvido, registrando suas opiniões conforme as falas que seguem:

“O programa da TV mostrava o trabalho de crianças no corte da cana”.

“Eu acho que isto é uma escravidão porque aquelas crianças levantam de madrugada, não se alimentam direito e o trabalho é muito pesado para elas. Para os adultos já é difícil, imaginem para elas!”.

“O corpo delas ainda não está preparado para este trabalho”.

“Mas, não é só nisso que elas trabalham não. Elas também trabalham na extração do carvão e não é mole não!”.

“Apareceu muitos outros lugares que elas trabalham, até de empregada doméstica e bem criança”.

Refletimos, em conjunto, sobre esta triste realidade nacional. Por todo o nosso país há crianças trabalhando nos canaviais, cortando cana; nos garimpos, lavando a terra; nas pedreiras, quebrando pedras; nas esquinas, vendendo doces; nas casas executando atividades domésticas; nas linhas de produção, ao lado das máquinas.

O grupo, de maneira geral, discorda de que a criança seja obrigada a trabalhar desde cedo. No entendimento deles, a criança deve ter assegurado o seu direito de brincar, estudar, relacionar-se com outras crianças, usufruir do convívio

familiar e social, enfim, de viver a sua infância de modo saudável, em condições necessárias para o seu crescimento e desenvolvimento.

Discutimos sobre os direitos da criança previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente.

O referido Estatuto, no seu artigo 2º, considera “criança a pessoa até 12 anos incompletos e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade”. O artigo 4º determina que “é dever da família, da comunidade, da sociedade geral e do poder público, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (Brasil, 1990).

Os trabalhadores, embora não tivessem o conhecimento formal da legislação do menor, demonstraram que no seu inconsciente estes direitos sempre estiveram presentes, embora na realidade vivida por eles, os mesmos também tenham sido negados, como evidencia o depoimento de um trabalhador: ***“Eu quando era criança trabalhei numa chácara em troca de roupa e comida. No bairro onde eu moro tem muita gente pobre e as crianças começam a trabalhar bem cedo; tem muitas que não trabalham, então pedem esmolas”***.

Na visão dos trabalhadores, a muitas crianças é negado o direito de viverem plenamente como crianças em decorrência da pobreza, fazendo com que elas tenham que ingressar, muito precocemente, no mundo do trabalho ***“É, estas crianças precisam trabalhar para ajudar a família”***.

Para eles, este é um problema social que precisa ser denunciado em todos os meios de comunicação para pressionar os governantes no cumprimento do seu papel de fiscalizador, impedindo esta exploração desmedida da mão de obra infantil. Na opinião deles, o poder público é responsável pela situação quando não administra adequadamente as riquezas do país, não adota uma política efetiva de distribuição de renda, não prioriza a educação e não valoriza o trabalhador, como ilustra uma fala: ***“O culpado disso é o governo. Se ele quiser ele muda***

isso. A falta de emprego e o salário muito baixo, obriga, às vezes, a fazer com que a criança tenha que trabalhar em algum serviço para ajudar em casa”.

Fazem outros depoimentos que fortalece a percepção do descaso das autoridades em relação à ilegalidade do trabalho do menor, dentre elas: *“Em Balneário Camboriú tinha criança que trabalhava no carvão. É proibido criança trabalhar muito nova e principalmente num serviço destes. Foi feito a denúncia. Pensa que aconteceu alguma coisa com o dono da firma? Não aconteceu foi nada. Sabe por quê? . Porque o dono era irmão do prefeito. As leis são feitas só para as pessoas privilegiadas, só para quem têm dinheiro. Isso não adianta de nada. Se o cara é rico ou tem algum ‘pistolão’ nada acontece com ele”.*

Na realidade, os menores trabalhadores, que ingressam no mercado de trabalho em idade inferior a permitida por lei, sem qualquer tipo de registro profissional e, conseqüentemente, sem qualquer direito social e previdenciário, constituem um verdadeiro exército de trabalhadores invisíveis que não aparecem nas estatísticas.

Pela Constituição Federal, a idade mínima permitida para o ingresso no trabalho é de quatorze anos, ficando porém proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz. Ao menor trabalhador fica garantido entre outros, os direitos previdenciários e trabalhistas, o acesso à escola e a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Mergulhando ainda mais na reflexão, o grupo relaciona o trabalho do menor às conseqüências para a saúde como exemplifica a fala que segue: *“Em Mossoró-RN, usam muita mão-de-obra infantil na extração do sal. Como o sal tem muito iôdo elas ficam com o couro todo curtido, descascam todinhas. A ponta dos dedos dos pés chegam a ficar em ‘carne viva’ ”.*

Dizem que em muitos trabalhos as crianças correm sérios riscos de vida *“Como mostrou o programa da TV, no garimpo elas diblam as máquinas para*

não serem esmagadas por elas”.

Afirmam que todos os agentes do ambiente de trabalho que causam danos à saúde do trabalhador adulto, com certeza, devem influenciar, em maior potencial, à saúde da criança, principalmente por estarem em período de franco crescimento e desenvolvimento.

Assim, este contingente de menores trabalhadores é obrigado, muitas vezes, a desempenhar atividades que não condiz com a sua condição física e neuropsíquica, enfrentando riscos de acidentes, doenças ocupacionais e danos, às vezes irreversíveis, ao seu crescimento e desenvolvimento.

Embora se tenha poucos estudos específicos sobre os efeitos das condições de trabalho sobre a saúde da criança, a Organização Mundial de Saúde identifica três grandes fatores de risco a que as crianças trabalhadoras estão expostas. São eles: os agentes ambientais representados pelas substâncias químicas e agentes físicos; fatores relacionados à capacidade para o trabalho e às limitações para o trabalho, envolvendo métodos e instrumentos de trabalho usualmente projetados para os trabalhadores adultos; fatores psicossociais referentes aos conflitos enfrentados pela criança enquanto criança, e ser trabalhador (Who apud Galasso, 1993).

O Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, tem o dever de fiscalizar o cumprimento da legislação. Por que então a exploração ilegal e abusiva do trabalho do menor continua acontecendo, mesmo com uma legislação que garante a proteção à criança e ao adolescente e que normatiza o trabalho do menor?

Para Galasso (1993), a falta de uma política nacional e institucional específica para o trabalho do menor é um obstáculo para a efetiva fiscalização, além da falta de cobrança dos órgãos competentes quanto ao cumprimento do seu papel. Para o mesmo autor, a falta desta política pode ser decorrente do grande problema social que envolve o trabalho do menor, o qual só poderá ser

solucionado mediante reformas estruturais de caráter macroeconômico e não somente pela maior eficácia no sistema de fiscalização.

Na verdade, enquanto se mantiverem os grandes índices de miséria, pobreza e desemprego, as crianças e adolescentes de classes desfavorecidas vão continuar ingressando precocemente no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal.

A criança trabalhadora, em particular, é vulnerável a aceitar qualquer tipo de trabalho pela necessidade de ganhar um salário que lhe garanta a sobrevivência, complemente o orçamento da sua família ou pelo menos lhe ofereça o que comer.

A realidade cotidiana da criança trabalhadora nos diz que está longe o dia em que serão respeitados os seus direitos de *“estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social”* (Convenção sobre os Direitos da Criança, Art. 32).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho ao longo da história reflete seu objetivo como sendo um meio de prover a sobrevivência dos indivíduos.

As condições de trabalho repercutem no trabalhador de diversas formas. Desde a busca, na natureza, do alimento para matar a fome; o cultivo da terra para produzir o alimento; a criação artesanal de objetos para uso pessoal e familiar; a criação de instrumentos domésticos para auxiliar na produção; o comércio da produção excedente; a transformação dos espaços privado e público com o invento das máquinas industriais e a abertura das fábricas; a divisão do processo de produção, tem gerado conseqüências antropológicas, psicológicas, físicas e sociais no trabalhador, as quais repercutem na sua forma de viver, adoecer e morrer.

O trabalhador inserido nesta realidade relaciona-se com ela transformando-a e sendo transformado. Por ser um ser de relações, adquire, no seu cotidiano, um saber-fazer desenvolvido na sua experiência de vida.

O presente estudo teve como objetivo desenvolver uma investigação voltada para a busca da percepção do trabalho como um componente da saúde, com um grupo de trabalhadores de uma empresa frigorífica.

Para a viabilização do estudo a metodologia utilizada foi construída a partir dos pressupostos da pesquisa participante e da proposta de Paulo Freire. Esta metodologia proporcionou condições para a integração, participação e compromisso do grupo durante todo o processo, gerando um clima agradável e de confiança mútua. O diálogo, mola mestra da proposta, oportunizou a discussão e reflexão com troca e construção coletiva do conhecimento.

A população que fez parte do estudo foi constituída de oito trabalhadores da produção.

As reuniões para discussão das temáticas, num total de doze, ocorreram

nas dependências da empresa, no período de junho a dezembro de 1996, no horário de trabalho dos participantes, sem prejuízos trabalhistas para os mesmos.

O pouco tempo disponível pelos funcionários e a falta de sistematização dos intervalos dos encontros, em função da produção, além da limitação do horário, determinado pela empresa, para a realização dos mesmos, prejudicou a dinamização, motivação e continuidade na discussão dos temas. Mesmo assim, a participação do grupo foi efetiva.

No decorrer das discussões, o envolvimento entre nós crescia de tal forma que, ao término do horário, o grupo manifestava interesse em estrapolá-lo. Cada encontro constituiu uma oportunidade única para que pudéssemos expor nossas vivências e também serviu como momentos de “respiro” durante a jornada laborativa.

As discussões dos temas geradores, sempre permeadas pelo cotidiano vivido de cada membro do grupo, era ilustrada com exemplos vivos demonstrando experiência e certeza na fala de cada um.

A relação de confiança e respeito proporcionou momentos ricos de solidariedade e desabafos de problemas relacionados à empresa e à vida privada dos participantes.

O maior desafio que enfrentei no desenvolvimento do estudo foi o de romper com os modelos tradicionais de educação e investigação. A cada encontro temia cair na verticalidade e dominar as discussões, tanto que em alguns momentos me colocava à margem das mesmas. Percebendo, no entanto, que desta forma estaria em outro extremo, portando-me como expectadora, comportamento este que não era condizente com a minha proposta, perdi o medo e participei igualmente do diálogo partilhando a minha vivência e o meu conhecimento.

Assim expondo nosso conhecimento, valores, formas de pensar e agir, num diálogo compartilhado, emergiram os temas geradores e as reflexões sobre os mesmos.

As discussões baseadas na realidade concreta de cada um de nós favoreceu a troca de conhecimento num movimento contínuo de aprender ensinando.

Ao longo dos encontros vários temas foram levantados e debatidos. Cada membro do grupo pode manifestar a sua visão sobre os assuntos baseado no seu vivido. Na sua singularidade revelaram o seu cotidiano de trabalho, tendo como referência o seu próprio fazer produtivo.

Para o grupo, o trabalho é uma atividade exercida pelo homem com um fim específico de produção mensurável, o qual pode ser percebido pela sociedade como um bem de consumo. Um trabalho que sugere lazer, para eles não é trabalho. Acredito que esta concepção advenha do valor histórico atribuído ao trabalho e passado de geração a geração.

O trabalho é também visto como uma atividade organizada que implica regras e procedimentos rígidos impostos pelas organizações. É também um meio de ganhar a vida e uma forma de inserção e aceitação social.

O mundo do trabalho distingue-se do ambiente privado, pela organização, rigidez de procedimentos e comportamentos. O cotidiano do trabalho é frio e impessoal.

Comparando os espaços público e privado, percebem as diferenças dando ênfase à hierarquia, disciplina e regras castradoras. Para eles a imposição limita a subjetividade e prejudica o relacionamento.

Vivendo grande parte da sua vida no ambiente de trabalho, os trabalhadores, em especial estes que fizeram parte do estudo, que além da jornada normal, fazem freqüentemente horas extras após o expediente e em finais de semana, restando-lhes um tempo exíguo para o convívio familiar, aspiram que o “locus” do trabalho se pareça com o espaço familiar. Gostariam de fazer amigos e desfrutar desta amizade neste espaço.

O local de trabalho é, para eles, um segundo lar. Tentam buscar alternativas para viver e sobreviver na organização transformando-a, o mais

próximo possível, do espaço privado. Nesta tentativa de aproximação, criam espaços de “não trabalho” dentro da jornada como fofocas, piadas, cochichos...

Para transformar as características de sobrecarga e desprazer do trabalho em um local de convívio agradável, acreditam que a afetividade e o relacionamento podem ser mecanismos importantes para que não se sintam tão despersonalizados e possam reconhecer-se como pessoa.

O cultivo da amizade significa uma ligação mais íntima que os ajuda a enfrentar o rigor e a exaustão do trabalho, além de compensar um pouco a afetividade da família.

O trabalho tem lhes negado o desfrutar da vida privada familiar. A vida social pouco existe. Acreditam que a longa jornada de trabalho prejudica o físico e limita a vida social.

Nas suas colocações revelam um sonho escondido no seu íntimo de um mundo de harmonia para o trabalho associado ao prazer.

Entendem que as relações humanas, no cotidiano do trabalho, favorecem o conhecimento e o respeito pela individualidade do outro. Para eles a relação com o outro é uma necessidade inerente ao homem. Manifestam o desejo natural de convívio e afetividade com os colegas no “locus” do trabalho para quebrar o isolamento imposto pela organização.

Para eles existem diferentes formas de relacionamento no trabalho.

Na relação hierárquica destacam a figura do chefe ou supervisor, o qual é visto por eles como um elemento controlador que tem o papel de vigiar constantemente as atividades dos seus subalternos. Esta relação de poder dificulta o diálogo.

Reclamam maior compreensão por parte das chefias e dos colegas no que diz respeito à individualidade, ao reconhecimento como pessoa que tem uma vida fora do trabalho, que enfrentam problemas e necessitam de atenção e apoio. Gostariam de compartilhar também, no ambiente de trabalho, a sua vida

particular, seus problemas individuais, familiares e sociais.

Devido à impessoalização das organizações, estes trabalhadores utilizam-se de artimanhas para transgredir a rigorosidade, buscando maior relacionamento entre eles.

As relações no trabalho, destacadas como de grande importância para o grupo, devem merecer atenção especial dos empregadores, pois o homem mantém-se humano quando está em relação com outros homens.

O trabalho tem, para eles, um grande significado social. As histórias de vida relatadas nos encontros demonstraram que todos já vivenciaram, em algum momento, a discriminação social por não estarem trabalhando.

O trabalho implica diretamente na imagem do homem. Muitas vezes é o único elo social do indivíduo além da família e, portanto, é também, um meio de construção da identidade pessoal.

Estar trabalhando significa ser, para si mesmo e para a sociedade, uma pessoa responsável, confiável, direita, honesta, bom pai, bom filho, bom marido, bom cidadão. Em contrapartida, estar desempregado gera sentimento de fracasso, culpa, vergonha, desânimo, impotência, invalidez, enfim, destrói a imagem de trabalhador. Sem trabalho o homem perde seu lugar na sociedade, sua dignidade, seu valor social, principalmente quando se coloca como provedor da família.

O salário é a contrapartida pelo seu trabalho. Acreditam que se recebessem um salário melhor e mais justo, poderiam, além de garantir a sobrevivência da família, sonhar com outras realizações uma vez que tudo depende do dinheiro.

Por terem convicção de que, pela atividade que desenvolvem, a remuneração deveria ser maior, tentaram um movimento interno, na empresa, para reivindicar seus direitos, mas sem sucesso, apresentaram um conformismo baseado, não sei se justificável, na nivelção salarial da categoria pelas empresas do ramo, na cidade.

Embora tenham o desejo de melhores salários, fogem do próprio problema

abrindo a discussão de forma mais generalizada.

A atividade laboral oferece riscos que são percebidos e apontados pelos trabalhadores. Nos seus relatos, evidencia-se que o trabalho ao mesmo tempo que é um meio de ganhar e promover a vida, pode também gerar doença, insegurança e sofrimento.

A insegurança e o sofrimento advêm da ameaça constante do desemprego, da insatisfação na realização das tarefas e dos baixos salários. A doença é decorrente do próprio processo laborativo que desenvolvem e que pode ser diferente dependendo da profissão que exerce.

Ao relacionarem os fatores ambientais do trabalho com o processo saúde-doença, vários depoimentos enriqueceram a discussão.

A questão da saúde é apontada por eles quando denunciam os fatores ambientais que podem agredi-los no aspecto físico do corpo.

A análise que fazem transparece no discurso que relaciona estes riscos e sua repercussão na saúde.

Apontam alterações orgânicas que sentem em função do trabalho que executam. Reconhecem a insalubridade do ambiente que enfrentam dia após dia e sua repercussão no seu processo de viver e ser saudável.

No discurso dos trabalhadores, além da manifestação dos agravos físicos, há também insinuação de sofrimento psíquico, pois as tarefas repetitivas, extenuantes e alienadas os acompanha no mundo fora do trabalho.

Outro ponto discutido, no grupo, foi a importância da alimentação para o desenvolvimento das atividades laborativas. Destacam a vantagem de receberem alimentação no local de trabalho, principalmente pelo baixo custo e o fator tempo/deslocamento.

Preocupam-se com os colegas do turno noturno que não recebem alimentação no intervalo da jornada.

Conscientes da importância da alimentação e de que a mesma deve atender

às necessidades do indivíduo de acordo com a atividade que o mesmo executa, a maioria dos trabalhadores que fizeram parte do estudo fazem da refeição, oferecida na empresa, a mais importante, resultando, às vezes, na única refeição diária.

Desta forma, podemos concluir que este tema poderia ser mais discutido no sentido de avançarmos no conhecimento, desvelando mais profundamente a realidade vivida, avançando no nível de conscientização e quem sabe na elaboração de propostas a serem encaminhadas à empresa, o que por si só já seria indícios do desvelamento crítico e transformador gerado nas discussões.

O tema desemprego foi abordado com muita ênfase. O grupo demonstrou clareza e conhecimento próprio acerca da problemática que afeta grande parte da população.

Denunciam a despreocupação da empresa com o trabalhador que necessita do emprego para garantir a sobrevivência própria e da sua família. Entendem que este fato em nada incomoda os donos do poder, os dominadores da economia e do mercado de trabalho.

Impotentes e inseguros, diante da realidade demonstram o medo do desemprego.

Apontam várias causas do desemprego, dentre elas a automação. Para eles, a automação pode substituir o homem pela máquina, mas também facilita o trabalho quando serve de instrumento de força capaz de diminuir o desgaste físico do homem.

Concluem que, por um lado, a mecanização facilita o trabalho, mas, por outro, rouba o emprego de muita gente.

Não são contra as máquinas mas preocupam-se com a crescente diminuição de empregos. Apontam como uma possível solução para o problema, a diminuição da jornada de trabalho.

Pelo cotidiano vivido e discutido, começamos a nos conscientizar de que,

muitos de nós, não servimos ou não somos mais necessários ao mundo econômico que se projeta atualmente. Vislumbramos a ruína do homem que é movido pelo trabalho.

Outro fator do desemprego, apontado pelo grupo, é a falta de escolaridade e qualificação profissional.

Para eles estudar sem abandonar o emprego é extremamente exaustivo e, muitas vezes, improdutivo tanto no que se refere ao rendimento escolar como no trabalho. Sem contar as privações decorrentes da falta de tempo para a família, lazer, descanso e estudo.

Mesmo demonstrando conhecimento das causas do desemprego, os trabalhadores se contradizem ao afirmarem que muitas pessoas estão desempregadas porque não querem se submeter às condições oferecidas pelo mercado, pois para eles o desemprego é também resultante da não subserviência.

Desta forma aceitam salários que não condizem com a sua profissão, enfrentam riscos e assumem uma postura silenciosa em relação aos agravos do trabalho para garantir/manter o emprego

O cotidiano da família foi discutido ao abordarem a temática que envolve a criança trabalhadora. Refletimos sobre esta triste realidade nacional, destacando alguns locais onde as crianças labutam.

O grupo, de modo geral, discorda que a criança seja obrigada a trabalhar desde cedo. Na opinião deles a criança deve ter assegurado seus direitos de viver como criança, em condições necessárias para seu crescimento e desenvolvimento.

Mesmo sem conhecimento formal da legislação que envolve o menor, demonstram que no seu inconsciente estes direitos sempre estiveram presentes, embora na sua vida os mesmos também tenham sido negados.

A pobreza em que se encontra grande parte da população é um fator que obriga a criança a ingressar, muito precocemente, no mundo do trabalho. Para eles este é um problema social que precisa ser denunciado no sentido de

pressionar os governantes no cumprimento do seu papel de fiscalizador, impedindo a exploração desmedida da mão de obra infantil. Na opinião do grupo, o poder público é responsável pela situação quando não administra adequadamente as riquezas do país, não adota uma política efetiva de distribuição de renda

Ao término deste estudo posso dizer que o trabalhador é, geralmente, tratado apenas como um membro da produção sem que se leve em consideração o complexo mundo em que vive, muito menos o seu cotidiano, a sua singularidade.

A leitura das discussões puderam refletir a riqueza do conhecimento de cada um o qual é desconhecido e desvalorizado pelas organizações.

Conhecedores do seu trabalho, o grupo desvelou a realidade vivida de forma singular, através das suas próprias experiências.

O diálogo compartilhado oportunizou o conhecimento e o reconhecimento das várias formas de pensar e a vontade de conhecer melhor, insinuando, por vezes, a busca da transformação.

Em vários momentos das reflexões foi possível evidenciar que conseguiam distanciar-se da realidade vivida para contemplá-la e analisá-la, demonstrando nas falas o desejo de mudança, confirmando que todo homem, independentemente do nível de instrução, é um ser da ação e da reflexão. Em todo o processo aprendemos e vivemos intensamente.

Os encontros, permeados de afetividade, confiança e solidariedade permitiram além de descobrir um ao outro, discutir preocupações, amenizar problemas, esclarecer dúvidas, desestruturar certezas e fomentar esperanças.

Avaliando o processo vivido, o grupo destacou a importância deste trabalho pelo mesmo ter oportunizado momentos de liberdade e confiança para discutir idéias, problemas, acontecimentos cotidianos além de ter favorecido a aquisição de novos conhecimentos.

Na minha opinião, houve um início do despertar da consciência crítica da

realidade vivida e um possível salto qualitativo a medida em que estes trabalhadores tornaram-se mais participativos nas reuniões convocadas pela empresa discutindo assuntos pertinentes ao processo laborativo, bem como na proposição de medidas importantes para melhorar a qualidade de vida e trabalho, especialmente junto à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Acredito na validade e na importância deste estudo como contribuição para a enfermagem, pois o enfermeiro precisa ir ao encontro da realidade do indivíduo/grupo que assiste, oferecendo espaço para que possa expressar suas vivências, compartilhando e socializando os saberes e, a partir daí construir novos saberes contribuindo para um viver mais saudável. Foi assim, participando do dia-a-dia, do cotidiano do grupo e refletindo junto com eles que conseguimos construir este trabalho.

A educação, como diz Freire, “*é um ato de conhecimento*” construído por pessoas que aprendem e ensinam através do diálogo, onde é possível transcender a fronteira do individual e, numa busca partilhada, fazer da educação uma forma de desvendar, compreender e transformar a realidade vivida.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. ADHOC, Administração Hidroviária Docas Catarinense, v.1., p.1. Itajaí, 1995.
02. ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 5.ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
03. ALI, Salim Amed. Dermatoses ocupacionais. In: VIEIRA, S. I. (Coord.). **Medicina básica do trabalho**. vol. I. 2. ed. Curitiba: Genesis, 1995.
04. ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3.ed. São Paulo: Cortez, 1995.
05. BASBAUM, Leôncio. **Alienação e humanismo**. 4 ed. São Paulo: Global, 1981.
05. BORBA, Orlando Fals. Aspectos teóricos da pesquisa participante: considerações sobre o significado e o papel na participação popular. In: **Pesquisa participante**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
06. BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é o método Paulo Freire**. 17. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
07. _____. **Pesquisa participante**. 1.ed. São Paulo: Brasiliense, 1981.
08. _____. **Pesquisa participante**. 5.ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.
09. _____. **Pesquisa participante**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.
10. _____. **Repensando a pesquisa participante**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.
11. BRASIL. **Estatuto da criança e do adolescente**. Brasília, 1990.
12. CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Moderna, 1993.
13. CARVALHO, Célia Pezzolo de. **Ensino noturno: realidade ou ilusão**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1989.
14. CEVAL, A. **Manual de integração - Recursos humanos**, 1996.

15. CODO, Wanderley. **O indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.
16. COHN, Amélia; MARSIGLIA, Regina G. Processo e organização do trabalho. In: BUSCHINELLI, J.T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (org.) **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
17. COUTO, Hudson de Araújo. **Fisiologia do trabalho aplicada**. Belo Horizonte: IBÉRICA, 1978.
18. DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992.
19. _____. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. n. 54, vol. 14, abr./mai./jun., 1986.
20. DEMO, Pedro. **Pesquisa participante: mito e realidade**. Rio de Janeiro: SENAC, 1984.
21. _____. **Pesquisa: princípios científico e educativo**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1991.
22. DIAS, Elizabeth Costa. Aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil. In: BUSCHINELLI, J.T.P. **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
23. FACCHINI, Luiz Augusto. Por que a doença? a interferência causal e os marcos teóricos de análise. In: BUSCHINELLI, J.T.P. **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
24. FALCÃO, Luiz Felipe. A bendita maldição do trabalho. **Revista Alcance**. Itajaí: UNIVALI, v.1, n.1, 1994.
25. FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: UNESP, 1997.
26. FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 8.ed. Rio de Janeiro: Graal, 1986.
27. FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 18.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

28. _____. **Extensão ou comunicação.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
29. _____. **Extensão ou comunicação?** 4.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.
30. _____. **Conscientização.** São Paulo: Cortez & Moraes Ltda, 1980.
31. _____. Criando métodos de pesquisa alternativa: aprendendo a fazê-la melhor através da ação. In: **Pesquisa participante.** São Paulo: Brasiliense, 1981.
32. _____. **Pedagogia do oprimido.** 12.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.
33. _____. **Pedagogia do oprimido.** 22.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
34. _____. **Educação e mudança.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
35. GALASSO, Leonilde. Recordação da adolescência: um acidente de trabalho. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E., RIGOTTO, R. M. (org.). **Isto é trabalho de gente? : vida, doença e trabalho no Brasil.** São Paulo: Vozes, 1993.
36. GIANOTTEN, Vera e WIT, Ton de. Pesquisa Participante em um contexto de economia camponesa. In: BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Repensando a pesquisa participante.** 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.
37. GONÇALVES, Ernesto Lima. **A empresa e a saúde do trabalhador.** São Paulo: Pioneira, 1988.
38. JORGE, I. Simão. **A ideologia de Paulo Freire.** 2.ed. São Paulo: Loyola, 1981.
39. KOCH, Zenir Maria. A volta dos excluídos. Como conciliar estudo e trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos.** Brasília, v. 73, n. 175, p.567-612, set./dez., 1992.
40. LAUREL, A. C. e NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário.** São Paulo: Hucitec, 1993.
41. LE BOTERF, Guy. Pesquisa participante: Propostas e reflexões metodológicas. In: **Repensando a pesquisa participante.** 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

42. LIMA, Maria José. **O que é enfermagem**. São Paulo: Brasiliense, 1993.
43. LIMA, Sandra A. Barbosa. **Participação social no cotidiano**. São Paulo: Cortez, 1979.
44. LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
45. MAFFESOLI, Michel. **A conquista do presente**. Rio de Janeiro: Rocco, 1984.
46. MARTINS, Cleusa R. e RAMOS, Flávia R. S. Banal sim ... desencantado não: cotidiano a sátira. **Série Enfermagem**. In: Rezende, Ramos Patrício. O fio das moiras - o afrontamento do destino no cotidiano da saúde, s/d.
47. MARX, Karl. **Trabalho assalariado e capital**. 3.ed. São Paulo: Global Editora e Distribuidora Ltda, 1985.
48. _____. **O capital**. Rio de Janeiro. Livro I vol.1, 1971.
49. _____. A chamada acumulação primitiva. In. **O capital**. vol.2. 11 ed. São Paulo: ed. bertrand brasil - DIFEL, 1987.
50. MENDES, René. **Medicina do trabalho e doenças profissionais**. São Paulo: Sarvier, 1980.
51. MINAYO, Maria Cecília de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC-ABRASCO, 1993.
52. MONTES, J. A. M. e RODRIGUES, D. F. A. O laudo pericial e o processo trabalhista. In: VIEIRA, S. I. (coord.). **Medicina básica do trabalho** vol. I. 2. ed. Curitiba: Genesis, 1995.
53. NARDI, Henrique Caetano. A vivência do afastamento do trabalho: sofrimento e identidade. In: BORDIN, Ronaldo et al (org.). **Pesquisa em saúde do trabalhador**. Porto Alegre: Dacasa, 1996.
54. NEVES, Eliota P.; GONÇALVES, Lúcia H.T. As questões do marco teórico nas pesquisas de enfermagem. In: **Seminário Nacional de Pesquisa em Enfermagem**, 3, 1984, Florianópolis. Anais. Florianópolis: UFSC, 1984, p. 210-229.

55. PEREIRA, Casimiro Júnior. A medicina do trabalho no contexto atual. In: VIEIRA, Sebastião Ivone (coord.). **Medicina básica do trabalho**. vol. I. 2.ed. Curitiba: Genesis, 1995.
56. PIRES, Denise. **Hegemonia médica na saúde e a enfermagem**. São Paulo: Cortez, 1989.
57. PONCE, Aníbal. **Educação e luta de classes**. 12.ed. São Paulo: Cortez, 1992.
58. PROST, Antoine e VINCENT, Gérard (org.). **História da vida privada: da primeira guerra a nossos dias**. vol. 5. São Paulo: Schwarcz Ltda, 1992.
59. REZENDE, Ana Lúcia Magela de; NASCIMENTO, E. S. do. **Criando histórias, aprendendo saúde**. São Paulo: Cortez, 1988.
60. _____. Pós modernidade - o vitalismo do "chaos". **Plural**, v 3, n. 4, p. 5-12, Jan./jul., 1993.
61. ROCHA, Lys Esther; NUNES, Everardo Duarte. Os primórdios da industrialização e a reação dos trabalhadores:pré-30. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (org.) **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
62. _____. A intervenção do Estado nas relações do trabalho: 1930-1945. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (org.). **Isto é trabalho de gente ? : vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
63. _____. Tudo por um Brasil grande: 1945-1964. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (org.) **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
64. _____. O milagre econômico e o resurgimento do movimento social 1964-1980. In: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E.; RIGOTTO, R. M. (org.) **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993.
65. ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: Letras & Letras, 1994.

66. SANTOS, Rosângela Verônica dos. O processo histórico-social do trabalho e sua repercussão sobre a saúde. **Saúde em Debate**. Rev. do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde. n. 36. outubro, 1992.
67. SCHÜLLER, Sobrinho Otacílio. Psicologia, sociologia e antropologia do trabalho. In: VIEIRA, S. I. **Medicina básica do trabalho**. vol. I. 2. ed. Curitiba: Genesis, 1995.
68. SILVA, Maria O. da Silva e. **Refletindo a pesquisa participante**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1991.
69. SILVA, E. S. Psicopatologia da recessão e desemprego. Travessia, 1993.
70. THIOLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 1986.
71. TOURANCHET, A. et al. **Les risques du travail**. Paris: La découverte, 1985.
72. VAITSMAN, Jeni. Saúde, cultura e necessidades. In: FLEURY, Sonia (org). **Saúde coletiva?** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1992.
73. VIEIRA, Sebastião Ivone. Nutrição do trabalhador. In: VIEIRA, S. I. **Medicina básica do trabalho**. vol. I. 2. ed. Curitiba: Genesis, 1995.
74. WATANABE, Esterlina; TAVARES, Celina Maria Araújo; SILVA, Arlete et all. Aspectos éticos e legais da pesquisa em enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**. São Paulo, 5 (12): 54-59, abr/jun, 1985.
75. WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia: método & técnica**. São Paulo: FTD Oboré, 1987.

7. ANEXOS

ANEXO 01

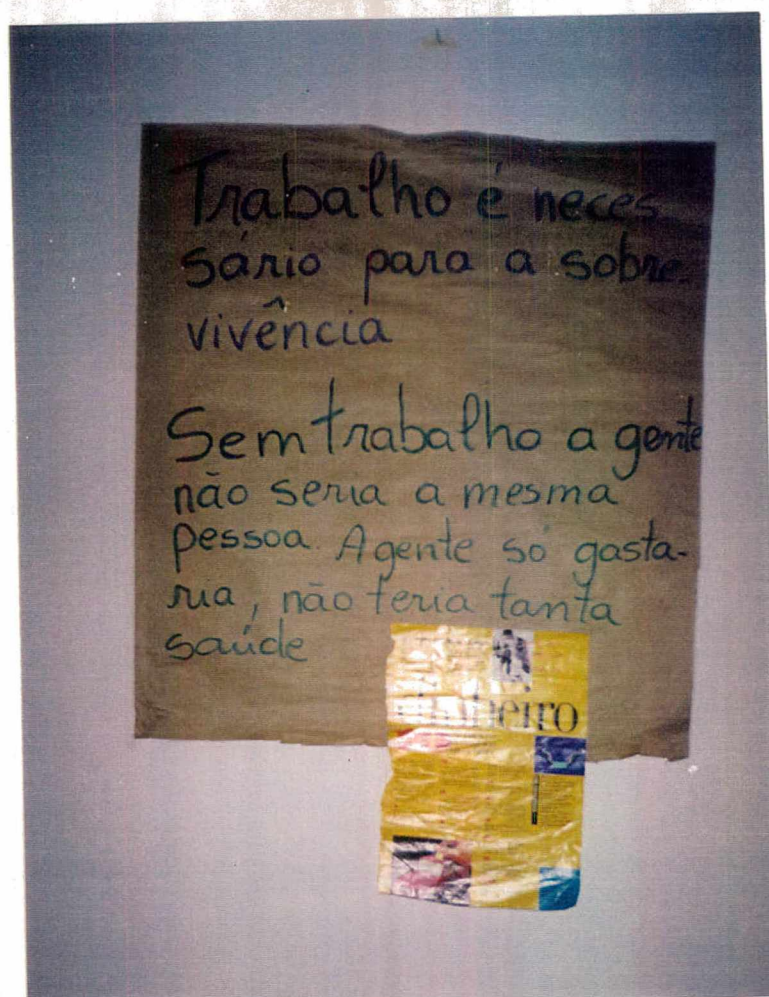
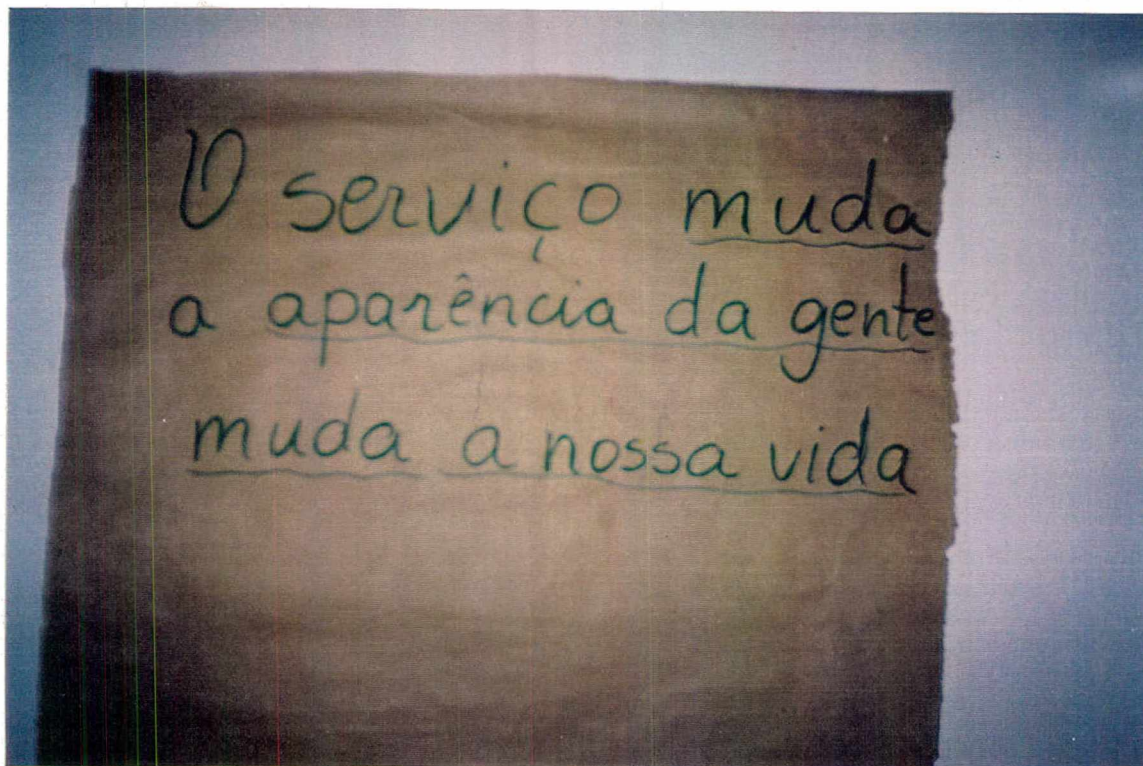
DIÁRIO DE CAMPO

DATA	HORA	SUJEITOS ENVOLVIDOS	PARTE DESCRITIVA DIÁLOGOS E DEPOIMENTOS	PARTE REFLEXIVA OBSERVAÇÕES DO PESQUISADOR

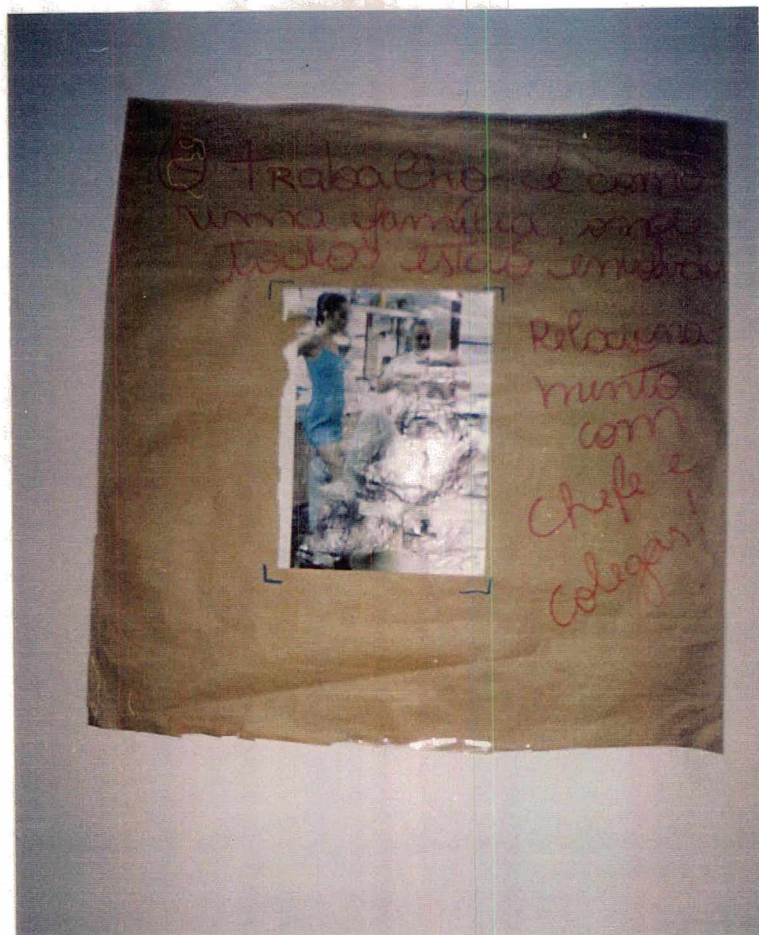
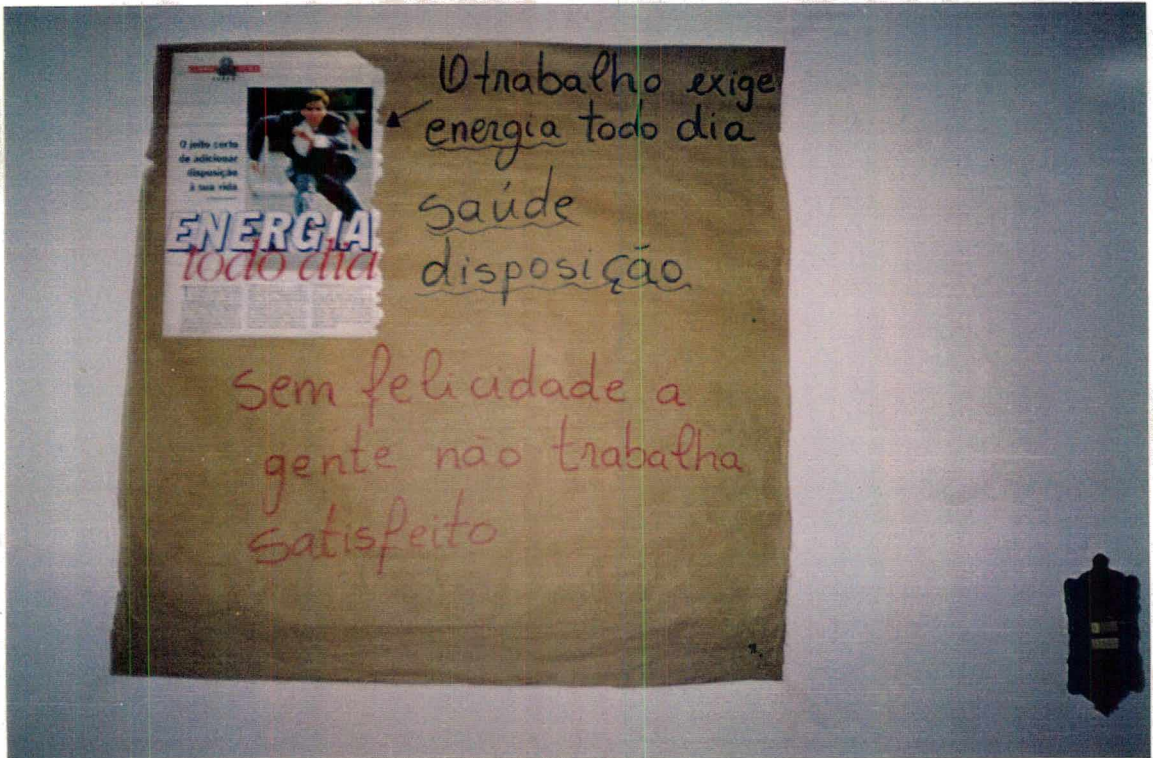
Obs.: Observações do Pesquisador: expectativas, opiniões, preconceitos, dúvidas, sentimentos, problemas, surpresas, decepções e notas complementares.

ANEXO 02

CARTAZES CONSTRUÍDOS COLETIVAMENTE PELOS
TRABALHADORES, OS QUAIS SUBSIDIARAM VÁRIOS TEMAS
GERADORES DISCUTIDOS NOS ENCONTROS



**CARTAZES CONSTRUÍDOS COLETIVAMENTE PELOS
TRABALHADORES, OS QUAIS SUBSIDIARAM VÁRIOS TEMAS
GERADORES DISCUTIDOS NOS ENCONTROS**



CARTAZES CONSTRUÍDOS COLETIVAMENTE PELOS
TRABALHADORES, OS QUAIS SUBSIDIARAM VÁRIOS TEMAS
GERADORES DISCUTIDOS NOS ENCONTROS

