



**UFAM**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS - ICHL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA - PPGS**

**TRABALHO E ADOECIMENTO NO SETOR DE DUAS RODAS DO POLO  
INDUSTRIAL DE MANAUS  
O caso da Moto Honda da Amazônia**

**FATIMA MEDIANEIRA FLORES DE VARGAS**

**Manaus – AM  
Novembro, 2016**

**FATIMA MEDIANEIRA FLÔRES DE VARGAS**

**TRABALHO E ADOECIMENTO NO SETOR DE DUAS RODAS DO POLO  
INDUSTRIAL DE MANAUS  
O caso da Moto Honda da Amazônia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS), como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

**ORIENTADOR: Prof. Dr. Noval Benayon Melo**

**Manaus – AM  
Novembro, 2016**

**FATIMA MEDIANEIRA FLÔRES DE VARGAS**

**TRABALHO E ADOECIMENTO NO SETOR DE DUAS RODAS DO POLO  
INDUSTRIAL DE MANAUS  
O caso da Moto Honda da Amazônia**

Dissertação, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS), como requisito para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Dr. Noval Benayon Melo (Presidente - UFAM)**

---

**Prof. Dr. Tiago da Silva Jacaúna (Membro - UFAM)**

---

**Prof. Dr. Benedito José de Carvalho (Membro - UFAM)**

**Manaus – AM  
Novembro, 2016**

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

V297t Vargas, Fatima Medianeira Flôres de  
Trabalho e Adoecimento no Setor de Duas Rodas do Polo Industrial de Manaus: o caso da Moto Honda da Amazônia / Fatima Medianeira Flôres de Vargas. 2016  
157 f.: 31 cm.

Orientador: Prof. Dr. Noval Benayon Mello  
Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Trabalho. 2. Adoecimento. 3. Doenças Ocupacionais. 4. Setor de Duas Rodas. I. Mello, Prof. Dr. Noval Benayon II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus amados pais, José Ilha Flores e Irma de Jesus Flores, bem como, às minhas irmãs Denise Flores Araújo e Rose Flores da Cruz, que mesmo de longe, sempre torceram por mim e se alegraram com as minhas conquistas. Especialmente ao meu amado esposo, Mauro Vargas, que com amor e carinho me incentivou ao longo desta jornada, compreendendo e me fortalecendo nas horas difíceis e angustiantes que, acredito eu, passa todo mestrando. Aos meus filhos Franci, Tirzá e Álef, porque são eles a motivação de tudo que eu faço e tenho. Obrigada pelo amor e estímulo, razão pela qual cheguei até o final desta caminhada. Dedico esta conquista como forma de manifestar minha eterna gratidão a vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu amigo Espírito Santo, pela sutil e primorosa orientação, dada por Ele durante esta jornada. Além de me fortalecer, a fim de continuar a pesquisa.

Sou grata à minha família, principalmente ao Mauro, porque esteve ao meu lado durante as longas horas de estudo, me incentivando. Franci, Tirzá, Álef e Maria Anthônia, que juntos me alegram e me fazem acreditar que família é a melhor coisa desta vida.

Aos meus pais, pelo precioso incentivo e torcida pelas minhas vitórias.

Agradeço ao meu orientador pela prestimosa ajuda, Professor Noval Benayon Melo, pela acolhida a este tema e contribuição durante a pesquisa.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia que não mediram esforços para o nosso desenvolvimento, enquanto pesquisador.

À Marluce que sempre nos recebeu com um sorriso, quando precisávamos resolver questões administrativas.

E especialmente, agradeço à Faculdade Boas Novas, na pessoa da Professora Maria José Costa Lima, diretora desta IES, que sempre me fez acreditar que era possível a conquista deste título.

## RESUMO

O presente estudo demonstra, a partir da pesquisa realizada no setor de duas rodas do Polo Industrial de Manaus (PIM), o processo do adoecimento por doenças ocupacionais de trabalhadores das linhas de produção. Observou como os fatores de risco, presentes na rotina de trabalho, aliado às exigências impressas ao indivíduo cooperam para o desgaste físico e psicológico. O trabalhador da empresa Moto Honda da Amazônia (MHA), sujeito da pesquisa, precisa desempenhar atividades de alta repetitividade, e em alguns casos aliado a alta carga e produção em série. Trata-se de trabalho de natureza fordista, agregado a elevado padrão de comprometimento requerido pela corporação, através do cumprimento de metas e participação nos Círculos de Controle da Qualidade (CCQ). Assim, de forma “voluntária” o trabalhador é convocado a desenvolver projetos, que visem apresentar soluções para melhorias na redução de custos e desperdícios na produção, de acordo com o modelo de organização produtiva Toyota. Este processo desdobra-se em sobrecarga para o trabalhador, processo que converge em epidemias de doenças ocupacionais, físicas e psíquicas. A pesquisa foi realizada com trabalhadores egressos da MHA, a fim de conhecer as dificuldades de reinserção no mercado de trabalho formal, depois do adoecimento dentro do posto de trabalho, do afastamento e demissão. Também foi dada a oportunidade de fala às chefias, com o intuito de apreender, do ponto de vista gerencial, a compreensão da complexidade que envolve os ambientes produtivos, bem como, os antagonismos presentes entre, a filosofia corporativa de valorização do indivíduo, e o mercado produtivo de intensa competitividade. Portanto, a pesquisa constatou através das entrevistas e dos dados oficiais, que os trabalhadores qualificados permanecem nos mesmos postos, ao longo dos anos dentro da empresa. Analisou também que o discurso da falta de qualificação do trabalhador da Zona Franca de Manaus (ZFM) para permanência nas linhas de produção não se sustenta mais, gerando certa exploração austera, que acarreta desgaste e patologias oriundas do mundo do trabalho, um processo socioeconômico gerado pela subordinação do trabalho aos interesses do capital.

**Palavras-chave:** Trabalho, Adoecimento, Doenças Ocupacionais, Setor de Duas Rodas.

## ABSTRACT

The present study demonstrates, from the research carried out in the two - wheeler sector of the Industrial Pole of Manaus (PIM), the process of sickness due to occupational diseases of workers in production lines. He observed how the risk factors, present in the work routine, together with the printed requirements to the individual cooperate for the physical and psychological wear and tear. The employee of the Moto Honda company of the Amazon (MHA), subject of the research, has to carry out activities of high repetitiveness, and in some cases allied to high load and series production. It is a work of Fordist nature, added to the high standard of commitment required by the corporation, through the fulfillment of goals and participation in the Circles of Quality Control (CCQ). Thus, in a "voluntary" way, the worker is invited to develop projects aimed at presenting solutions for improvements in the reduction of costs and waste in production according to the Toyota production organization model. This process unfolds in overload for the worker, a process that converges in epidemics of occupational, physical and psychic diseases. The research was carried out with workers who had graduated from the MHA in order to know the difficulties of reintegration into the formal labor market, after illness in the workplace, removal and dismissal. It was also given the opportunity to speak to managers, with the aim of apprehending, from a managerial point of view, the complexity of the productive environments, as well as the present antagonisms between the corporate philosophy of valuing the individual and Competitive market. Therefore, the survey found through interviews and official data that skilled workers remain in the same positions, over the years within the company. He also analyzed that the discourse of the lack of qualification of the Manaus Free Trade Zone (ZFM) to stay in the production lines is no longer supported, generating some austere exploitation that leads to wear and pathologies originating from the world of work, a socioeconomic process generated by Subordination of labor to the interests of capital.

Keywords: Work, sickness, occupational diseases, two-wheeler sector.

**LISTA DE SIGLAS**

CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CCQ	Círculos e Controle de Qualidade
CEREST	Centro de Referência de Saúde do Trabalhador
CID	Código Internacional de Doenças
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CMH	Círculo Moto Honda
CQC	Círculo de Controle da Qualidade
DI	Distrito Industrial
DIESAT	Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
EAD	Educação a Distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPA	Instituto Nacional de Pesquisa da Amazônia
INSS	Instituto Nacional do Seguro dos Trabalhadores
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
NHC	<i>New Honda Circle</i>
HCA	Honda Componentes da Amazônia
HTA	Honda Tecnologia da Amazônia
MHA	Moto Honda da Amazônia
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PIM	Polo Industrial de Manaus
SEPLAN	Secretaria de Estado de Planejamento

SESMTs	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SEMESP	Sindicato das Mantenedoras do Ensino Superior
SESP	Serviço de Saúde Pública
SUDAM	Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus
SUS	Sistema Único de Saúde
ZFM	Zona Franca de Manaus

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

<b>Quadro 01</b>	Lei de Implantação da Zona Franca de Manaus
<b>Quadro 02</b>	Classificação das Lesões e o Fator Nosológico
<b>Tabela 01</b>	Faturamento, Salários e Encargos no PIM
<b>Tabela 02</b>	Evolução dos Postos de Empregos da Indústria e do Setor de Serviços nas Regiões Metropolitanas do Brasil
<b>Tabela 03</b>	Evolução da Força de Trabalho no PIM
<b>Tabela 04</b>	Benefícios concedidos pela Previdência Social no Amazonas
<b>Tabela 05</b>	Homogeneização dos processos <i>Just in Time</i> e Gestão de Qualidade

## INTRODUÇÃO

A organização do trabalho, diz respeito às maneiras como estão sistematizadas as atividades, o tempo produtivo e o ritmo de trabalho associado à cadência, à padronização do processo de produção, ao mesmo tempo em que enfatiza autonomia e participação dos trabalhadores na dinâmica corporativa e da realização individual das tarefas. As empresas buscam inovação constante, como forma de manutenção mercadológica perene, em uma rede financeira de negócios altamente dinâmica, competitiva e mutante (SIQUEIRA, 1991).

Os debates de interesses das empresas, não são mais sobre hierarquias, conteúdos funcionais, estes estão mais diversificados, a saber, trabalho em equipe, autonomia dos trabalhadores na realização das atividades, com preocupação num processo mais humanizado e democrático. Porém, numa racionalidade pautada na eficiência dos processos, se inquieta com o desempenho dos funcionários, produtividade elevada, bem como, suas competências e adaptabilidade às mudanças e flexibilidade das estruturas de produção.

A organização do trabalho baseado no sistema mecanizado, através de esteiras rolantes, onde se efetivava a montagem das mercadorias, otimiza as etapas de cada processo, com o objetivo de evitar qualquer desperdício de tempo do trabalho vivo, através da padronização de modelos e da produção em série. Esse modelo produtivo amplamente absorvido pelas corporações, desenvolvido primeiramente pela indústria automobilística, caracterizou o fordismo<sup>1</sup> no início do século XX.

Com a finalidade de submeter o trabalhador assalariado, ao máximo desempenho de suas atividades, Ford pensou em um método de comprometimento do trabalhador, efetivado através do reconhecimento por meio de salários diferenciados. Assim, numa associação com as técnicas da administração científica do taylorismo<sup>2</sup> e da hierarquização de cargos, o fordismo manteve-se através da alta produtividade e

---

<sup>1</sup> Modelo de organização do trabalho, desenvolvido por Henry Ford, que operacionaliza a produção de forma sistemática, com o objetivo de aumentar a produtividade na indústria. Esses modelos são caracterizados pela produção em massa, linha de montagem, produtos hegemônicos, controle de tempo, produção em larga escala, fragmentação das funções, separação entre elaboração e execução no processo de trabalho (ANTUNES, 2005).

<sup>2</sup> Modelo de sistematização do trabalho, a partir das técnicas baseadas nos “Princípios da Administração Científica,” de Taylor, em que “um homem é necessário para planejar e outro diferente para executar o trabalho.” Da cronometrização das atividades laborais e da separação do trabalho de planejamento, do mecânico, e o conhecimento tácito ficava limitado à gerência, que é “atribuída a função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíam os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis e fórmulas, grandemente úteis aos operários para execução do seu trabalho diário” (TAYLOR, 1990, p. 40-41).

consumo de massa. Baseado na repetitividade das operações e do trabalho compartimentalizado, por três décadas.

Combinando tempo e movimento em um processo ritmado, separando trabalho intelectual e planejamento de trabalho mecânico e execução. Nas palavras de Taylor, “a aceleração do trabalho só poderá ser obtida por meio da padronização obrigatória dos métodos, adoção obrigatória dos melhores instrumentos e condições de trabalho e cooperação obrigatórias” (TAYLOR, 1990, p. 40).

Com o desenvolvimento histórico do capitalismo, Gramsci irá dizer que as técnicas tayloristas de organização do trabalho, sofrem algumas continuidades e descontinuidades, de acordo com as novas relações determinadas pela produção e pelas imposições do capital ao trabalho, e com certeza serão superados quando um novo modelo houver de se impor, que “[...] na realidade não se trata de realidades originais, trata-se somente da fase mais recente de um longo processo que começou com o próprio nascimento do industrialismo” (GRAMSCI, 2001, p. 397). Segundo ele, cada uma dessas fases aprimoram as formas mais brutais de exploração, no que diz respeito ao aspecto psicofísico do trabalhador.

Limitado pela ausência de ampliação das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, devido ao parcelamento e rotinização das atividades, a mistura fordismo e taylorismo apresentou sinais de esgotamento, conduzindo a exigência de reorganização das relações de trabalho. O que veio se concretizar com o método Toyota de organização do trabalho, em 1970. “O melhor rendimento pode ser obtido transferindo-os de uma tarefa parcelada para outra ou praticando sistematicamente o rodízio das tarefas” conforme Friedmann (1972, p.61).

A fragmentação das atividades na produção ocasionava tédio aos trabalhadores e a introdução de novos conteúdos ao trabalho, por meio da rotatividade deliberou maior autonomia ao operariado, embora essa autonomia passasse a ser apreendida de maneira subjetiva, corporificada através de um comprometimento corporativo do indivíduo, como nunca antes nas relações de trabalho.

O modelo Toyota agregou técnicas de gerenciamento, iniciadas no fordismo e taylorismo, tornou-as mais autônomas do ponto de vista do trabalhador, sistematizando as relações de trabalho por uma via mais ideológica, imprimindo maiores exigências, através da identificação do trabalhador com a filosofia e princípios da corporação, bem como, de um discurso pautado no incentivo ao autocrescimento e autovalorização do indivíduo. `

Com a reestruturação produtiva, o operariado necessitou administrar tarefas complexificadas de trabalho repetitivo, agregado à supervisão de maquinários, o que se desdobrou em redução dos quadros de funcionários e aumento de atividades para os trabalhadores remanescentes. Incorporando tarefas administrativas, operacionais e produtivas num mesmo ambiente produtivo.

A ideia de que o toyotismo agrega características fordistas e tayloristas contraria outra corrente mais pessimista, a respeito das relações de trabalho na indústria. Acredita-se que está florescendo um novo modelo tecno-científico, baseado na informação e conhecimento, a partir de estruturas mais planas e menos centralizadoras dentro das organizações. Com a exigência de conhecimentos mais elevados, por parte dos trabalhadores envolvidos e a mobilização de elementos mais subjetivos, o que traria maior autonomia e iniciativa aos processos.

São as chamadas Tecnologias de Informação e Comunicação, as TICs. Como uma espécie de força imaterial que molda relações sociais, econômicas, políticas, através de um processo que implicará em desemprego para as massas operárias e menos qualificadas. Essa perspectiva é defendida por Jeremy Rifkin (1995), em que as tecnologias de informação e comunicação irão substituir os postos de empregos tradicionais de milhões de trabalhadores, gerando flexibilização das relações trabalhistas e crescimento do setor informal. Considera que o setor promissor é o do conhecimento técnico e científico, um mercado auspicioso àqueles indivíduos que detêm competência para leitura de símbolos e controle de tecnologias. Esta linha de pensamento acredita no fim do trabalho na indústria.

Outra perspectiva acredita no fato de não haver uma tendência unilateral para explicar as atuais relações de trabalho, e suas transformações. Segundo Castel (1995) e Castells (1988), o futuro das relações sociais não sofre necessariamente uma ruptura do antes e depois de cada modelo, mas acredita em um processo organizacional de trabalho complexo, que agrega fordismo e toyotismo.

Num mesmo processo produtivo, ambigualmente, pode ser encontrado princípios de trabalho fordista, porém, melhorados a partir de equipamentos autômatos. Também estão imbricados o aumento da autonomia do trabalhador e a perda desta, através da apreensão da subjetividade. Conduzindo o indivíduo produtivo de forma consensual e manipulatória a pensar e agir de acordo com os interesses corporativos e às determinações sociometabólicas de mercado, transformando coerção em persuasão (ALVES, 2000).

O cenário produtivo enfatiza trabalho em equipe e soluções de problemas dentro dos ambientes de produção, no entanto, persistem conflitos entre operário e chefia, como em qualquer dos modelos anteriores. Nas empresas, o trabalhador das linhas de produção realiza atividade rotinizada, como também é “convocado” a desenvolver projetos através de Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), com o objetivo de reduzir custos e aumentar a produtividade.

Ambos os processos são permeados por exigências de comprometimento, associando filosofia e tradição corporativa, com inovação e mercado competitivo de bens e qualidade nos serviços. Interações fortalecidas por um discurso de oportunidade de crescimento e mobilidade de cargo do trabalhador, através da qualificação e dedicação exclusiva à empresa. Contrariando a lógica vivenciada pelo operariado da falta de oportunidade e de reconhecimento, mediante qualificação. Um processo desencadeante de frustração e sofrimento psíquico. Diante de tais condições, os riscos são incipientes, mas com o passar do tempo de serviço, ocorre o agravamento de doenças físicas e mentais, por ocasião do desgaste sofrido.

Os trabalhadores estão submetidos a uma racionalidade global, mas reduzidos em autonomia, condicionados ao desempenho de tarefas na produção em massa de alta repetitividade e uso da força. O discurso de relações de trabalho está baseado no desenvolvimento do capital humano, junto com o avanço tecnológico que, propiciará alta qualidade dos produtos, aumento da produtividade, além de melhores condições de trabalho, o que nem sempre se apresenta como uma via de acesso para maioria dos trabalhadores.

Junto com as melhorias na produção, a tecnologia contribuiu também com o enxugamento dos quadros de funcionários das empresas, deslocamento de funções (*outsourcing*) e sistema de produção *just in time*. Descentralização de tarefas e como aporte corporativo, apresentou superaproveitamento da mão de obra remanescente dos setores, talhando um trabalhador multitarefado. Responsável por seu próprio desenvolvimento dentro da corporação, através do discurso do comprometimento e qualificação.

Segundo Valle (2000) e Moraes (2008) a reestruturação na produção do Polo Industrial de Manaus (PIM)<sup>3</sup> segue o mesmo percurso de heterogeneidade do modelo de organização do trabalho. O PIM se constitui como um espaço produtivo marcado por

---

<sup>3</sup> Este trabalho quando se referir ao Polo Industrial de Manaus usará a sigla PIM.

polaridades, produção de mercadorias que respondem às normas de qualidade, através da tecnologia, enfatizado pelo ohnismo, que por sua vez, cristaliza a produtividade da qualidade e da qualificação na padronização de tarefas, de pressuposto taylorista e fordista.

Essa imbricação responde a uma racionalidade metabólica e estrutural de competitividade em nível internacional de exigências socioeconômicas e políticas, que se desdobram em consequências diretas à saúde do trabalhador, no âmbito individual. Uma vez que, implica na forma como o trabalho se organiza no dia a dia dentro dos ambientes produtivos.

A produção de mercadorias agrega fatores de riscos à saúde do operário, constituindo-se como elemento condicionante de incapacidade. Impossibilitando a continuidade da vida produtiva do trabalhador, que precisa de afastamento e em muitos casos, desarticula a capacidade de se sobreviver por intermédio da própria força de trabalho, quando não há recuperação do desgaste sofrido.

Conforme Moraes (2008, p. 294) as empresas do PIM se utilizam de um modelo de organização do trabalho que integra elementos neotaylorista, como autoritarismo e exigências do padrão de qualidade da produção em massa, juntamente com a imposição de comprometimento do trabalhador, em níveis altamente elevados, tudo em nome do aumento da produtividade. Por trás do discurso empresarial de comprometimento e qualificação, como forma de crescimento, transcende a “manipulação unilateral da subjetividade a favor do capital: inculca-se a ideologia da excelência e se trabalha com o reconhecimento simbólico”.

Partindo destas perspectivas, a pesquisa tem como objeto de estudo as implicações que os fatores de riscos, dentro do ambiente produtivo, provocam patologias físicas por esforço repetitivo, como LER e DORT<sup>4</sup>, bem como, os distúrbios psicológicos ocasionados pelo ritmo e intensidade do trabalho e das relações organizacionais, especificamente do setor de duas rodas. Dessa forma, esta pesquisa identificou as fontes de conflitos e frustrações vivenciadas pelos trabalhadores, fatores que condicionam o agravamento do adoecimento físico e psicológico.

Sabe-se que no campo científico a construção de objetos de pesquisas tem por finalidade comunicar a outrem o que se pretende fazer, e nortear como essa investigação será feita. A precisão das respostas é fundamental, pois propiciará qualidade

---

<sup>4</sup> Lesões por Esforços Repetitivos- LER, e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho- DORT.

indispensável a qualquer trabalho científico. Dessa forma, a metodologia adotada neste estudo, explicita as questões norteadoras e as estratégias que serão utilizadas na abordagem empírica do objeto, as quais estão embasadas dentro de um aporte teórico (GONDIM, 1999).

Segundo dados do Anuário da Previdência Social (2012), os registros de doenças classificadas pelo Código Internacional de Doenças (CID-10), que são os agravamentos por lesões musculoesqueléticas, constituem a maior incidência de registros de doenças ocupacionais. E os distúrbios mentais e comportamentais desenvolvidos nos ambientes produtivos, são os que mais crescem a cada ano.

Os processos produtivos do setor de duas rodas do Polo industrial de Manaus (PIM), embora atenda às exigências do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), responda aos padrões de ergonomia das máquinas e posturas adequadas aos trabalhadores, possua uma infraestrutura fabril autômata e com considerável organização gerencial e administrativa, permanecem os quadros clínicos de agravamento de doenças ocupacionais por esforço repetitivos.

Assim, o presente estudo considera as seguintes questões norteadoras: de que maneira os processos organizacionais e produtivos contribuem para o adoecimento dos trabalhadores do setor de duas rodas, e que representa de forma endêmica a população assalariada, ocupantes dos postos das linhas de produção? Que tipos de doenças atingiram tais trabalhadores? Quais os principais conflitos enfrentados pelos trabalhadores depois do adoecimento, dentro e fora do ambiente produtivo? A melhoria na qualificação tem condicionado mobilidade de cargos e aumento salarial aos trabalhadores das linhas de produção? O sofrimento físico concentra fundamentalmente a causa geradora do padecimento enfrentado pelo trabalhador após o adoecimento?

A pesquisa sociológica para se chegar a conclusões vale-se de métodos de pesquisa de acordo com o tipo de estudo a ser realizado. Desse modo, esta pesquisa é um estudo de caso. Nas Ciências Sociais caracteriza-se como uma metodologia de estudo que se volta à coleta de informações sobre um ou vários casos particularizados, além de ser uma metodologia qualitativa de estudo. De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é a estratégia que deve ser escolhida ao se examinar acontecimentos contemporâneos, por apresentar a capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências – como documentos, artefatos, entrevistas e observações.

Um estudo de caso visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir

o que há nela de mais essencial e característico (FONSECA, 2002). A partir deste prisma, a pesquisa foi realizada com trabalhadores e ex-trabalhadores da empresa selecionada para a realização desta pesquisa, a Moto Honda da Amazônia (MHA)<sup>5</sup>, uma das pioneiras a instalar-se na Zona Franca de Manaus e a maior do setor de duas rodas, devido o seu alto padrão tecnológico de produção.

A escolha desta empresa deu-se devido a mesma ser uma corporação de destaque na região por causa de seu grande porte, com cerca de 7 mil funcionários diretos e 3 mil contratações em caráter terceirizado, além de procurar atender às normas de segurança no trabalho, determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contudo ainda assim, permanecem os constantes quadros clínicos de adoecimento entre os seus funcionários.

Optou-se por uma abordagem através do método qualitativo, que se ocupa de aprofundar a compreensão, de como determinados grupos sociais estão organizados, suas especificidades, bem como, as implicações que permeiam cada grupo (GOLDENBERG, 1997). Nesse processo, a pesquisa busca explicar as razões incipientes e os fatores de riscos presentes na produção e que desencadeiam o adoecimento físico e psicológico de trabalhadores da MHA.

Este método permitiu ampliar a compreensão acerca do fenômeno que envolve as patologias desenvolvidas dentro dos ambientes produtivos autômatos e assim, produzir novas informações, que visam cooperar com possíveis melhorias aos indivíduos produtivos em seus ambientes de trabalho. A pesquisa qualitativa é imperiosa na preocupação com a realidade das relações sociais e da dinâmica que compõem essas relações, envolvendo as crenças, valores, comportamentos dos sujeitos pesquisados (MINAYO, 2001).

A Sociologia é um esforço científico e exige métodos de investigação empírica, análise dos dados levantados e discussão teórica. Partindo de tal pressuposto, no âmbito das Ciências Sociais um dos mais relevantes objetivos da pesquisa é modificar a visão comum das pessoas, a fim de levá-las a uma leitura mais ampla sobre o seu mundo. Os métodos e as técnicas de pesquisas usadas pelos sociólogos os levam a terem uma visão crítica dos problemas sociais (GIDDENS, 2005).

---

<sup>5</sup> Este trabalho quando se referir à empresa Moto Honda da Amazônia usará a sigla MHA.

Para o levantamento de informações acerca das condições de saúde dos sujeitos da pesquisa foram entrevistados ao todo 12 indivíduos do gênero masculino<sup>6</sup>, entre os quais 08 trabalhadores, em condição de afastamento devido o comprometimento da saúde, mas ainda com vínculo empregatício com a MHA; 02 egressos que sofreram alijamento por ocasião do adoecimento, todos dos postos ocupados especificamente nas linhas de produção e 02 chefes de setores, um do setor de produção e outro do setor administrativo. O fato de entrevistar também ex-trabalhadores ajuda na compreensão do processo, tanto dentro da empresa, quando do adoecimento e quais os desdobramentos sociais, econômicos enfrentados pelo indivíduo demitido.

Para a realização desta técnica de pesquisa se adotou os parâmetros metodológicos indicados por Bourdieu, no que tange a objetividade do pesquisador para minimizar a influência de seu *habitus* – formado por seu capital econômico, social, simbólico e cultural – durante o processo de coleta de dados e análises das informações. Trata-se de buscar durante a comunicação entre pesquisador e seus informantes a diminuição do que Bourdieu (1997) chama de violência simbólica, uma vez que a pesquisa para além de obter novos conhecimentos, ela é uma relação social que exerce efeitos sobre os resultados obtidos.

Para Bourdieu (1997) o conhecimento objetivo constrói ideias importantes que partiram de uma reflexão profunda. A reflexividade, segundo o autor consiste no fato de que o pesquisador ao pensar o mundo social será sempre interpretado a partir de informações objetivas. Assim, o primeiro passo ostentado nesta pesquisa, foi procurar dirigir à realidade investigada um olhar reflexivo e crítico que permitiu perceber e controlar no campo os efeitos da estrutura social na qual se realiza, por meio de uma ruptura epistemológica (“um novo homem” “um novo olhar”).

A reflexividade foi um dos instrumentos metodológicos utilizados para a compreensão do objeto, privilegiando as falas dos trabalhadores e das chefias, o que possibilitou perceber os problemas sociais que os mesmos estão envolvidos, devido o tipo de trabalho que por um tempo garantia a sobrevivência de suas respectivas famílias. Trabalho este, que após o uso como se fossem um tipo de “mercadoria descartável” foram demitidos.

---

<sup>6</sup> O fato dos entrevistados serem somente indivíduos do sexo masculino ocorre em função do quadro de funcionários das linhas de produção da MHA ser composto quase que totalmente por homens (Administrativo MHA).

Dessa forma, a pesquisa realizada com trabalhadores oriundos do setor de Duas Rodas do Polo Industrial de Manaus (PIM) objetivou descrever, compreender e explicar como se organiza o ambiente produtivo do setor de duas rodas, buscando junto com o aporte teórico e dados empíricos, analisar os resultados da pesquisa sobre “Trabalho e adoecimento no setor de duas rodas do Polo Industrial de Manaus: o caso da MHA”. Sendo assim, a principal fonte de coletas de dados são as falas dos trabalhadores entrevistados.

As entrevistas semiestruturadas <sup>7</sup> foram realizadas individualmente, por intermédio de um roteiro construído antecipadamente, e foram realizadas fora do ambiente de trabalho. O que favoreceu o fluxo de informações proferidas pelos trabalhadores e em alguns casos, quando a entrevista foi na casa do entrevistado, foi possível ouvir também o ponto de vista inclusive da esposa, o que complementava ou reforçava a fala do trabalhador. Entretanto, a esposa não estava pautada para a entrevista, por isso não foi realizado o registro.

Durante as entrevistas foi observado o que era recorrente nas falas, as doenças mais comuns que implicaram no adoecimento, as contestações de cada um, a forma como o trabalhador compreende as relações de trabalho e a maneira como está organizado o processo produtivo dentro da empresa. E a partir da descrição literal de cada entrevista, que também foi gravada, foi possível compor um rico banco de dados que contribuiu para a construção dos resultados da pesquisa e junto com o aporte teórico, compreender as continuidades e rupturas que permeiam a organização dos ambientes produtivos da ZFM.

O grupo de entrevistados estabeleceu-se por intermédio dos próprios trabalhadores da MHA, o primeiro contato deu-se através de um aluno egresso da Instituição de Ensino Superior a qual trabalhou como professora e também funcionário da empresa pesquisada, além de pertencer ao grupo de trabalhadores das linhas de produção e com ocorrência de desgastes físicos, devido ao esforço repetitivo das atividades. A partir de então, outros contatos foram realizados entre os trabalhadores, tanto por meio de grupo na rede social ou telefone, falando a respeito da nossa pesquisa. Uma amostragem baseada em uma bola de neve (*snowball sampling*) <sup>8</sup>. Alguns, inclusive, tomavam a iniciativa de me ligar, a fim de se disponibilizarem para dar a

---

<sup>7</sup>Conforme roteiro apresentado nos anexos deste trabalho.

<sup>8</sup>Método desenvolvido por Heckathorn (1997), para estudos de prevenção do HIV, utilizando-se das redes de relacionamentos dos indivíduos envolvidos na pesquisa.

entrevista. Acredito que num anseio de dar voz às suas dores, físicas e emocionais. Sabendo o quanto se torna difícil uma abertura da empresa em estudo para a pesquisa proposta, ainda assim, foi possível entrevistar dois chefes de setores, também fora do ambiente de trabalho, o que tornou-se relevante para localizar a fala do ponto de vista da administração dos setores da empresa e não somente a perspectiva dos operários.

Como critério de seleção, todos os entrevistados precisavam ocupar, ou ter ocupado postos das linhas de produção e apresentar laudo médico de doença ocupacional, independente da idade e do tempo de serviço. Mediante os esclarecimentos dos objetivos propostos pela pesquisa, o entrevistado assinava o termo de consentimento e permitiam gravar a entrevista, somente um não autorizou a gravação de sua fala, justificando o receio no fato de estar movendo uma ação judicial trabalhista contra a empresa, mas todos assinaram o termo de consentimento. Cada entrevista tinha a duração média de 40 minutos, as falas eram caracterizadas por uma fluência de informações, tornando perceptível a necessidade de exposição dos sofrimentos enfrentados, e mesmo durante os silêncios e nas lágrimas que às vezes teimavam em brotar, mesmo com a tentativa de evitá-las, podia-se ouvir muito das angústias enfrentadas.

Também foram usados dados recentes, fornecidos pela Previdência Social e do Ministério do Trabalho e Emprego. Além do aporte teórico, especialmente em Marx e sua análise à respeito das consequências da industrialização sobre a vida dos indivíduos produtivos e das relações econômicas envolvidas, a partir da subordinação do trabalho ao capital. Autores da Psicologia do Trabalho, entre os expoentes, o Francês Christophe Dejours (2001; 2004; 2007), que refuta a perda da centralidade do trabalho e as patologias ocasionadas pelos ambientes produtivos aos operários, bem como as consequências sociais desse padecimento. Além disso, a Psicologia do Trabalho mantém um afinado diálogo com a Sociologia e às críticas realizadas às relações de trabalho.

Dentro da Sociologia do Trabalho, pesquisadores como, Giovanni Alves (2014) e Ricardo Antunes (1995; 1999; 2005; 2014) contribuem com temáticas como, a apreensão da subjetividade do trabalhador e a perda da importância do trabalho vivo diante do advento da reestruturação produtiva, bem como, a precarização do trabalho.

E as pesquisas realizadas dentro do contexto Zona Franca de Manaus como, Silva (2006), Valle (2000; 2007), Oliveira (2009), Nogueira (2009), Mendes e Facas (2011), que aprofundam os impactos das mudanças geradas pela reestruturação

produtiva no perfil do trabalhador e às novas exigências implementadas dentro desses ambientes, pela nova organização do trabalho.

Assim, o trabalho está organizado em três capítulos. O primeiro apresenta uma contextualização sobre o adoecimento no mundo do trabalho, desde a Primeira Revolução Industrial na Europa e, como se dispôs no Brasil esta forma de trabalho transplantada, com a instalação da indústria, bem como, os riscos oferecidos à saúde do operariado, principalmente as doenças ocupacionais. Em seguida, voltaremos o foco para a Zona Franca de Manaus - ZFM, a forma como a organização do trabalho na indústria e a gestão de pessoas condiciona a força de trabalho à extração da mais-valia relativa,<sup>9</sup> especialmente com a reestruturação da produção e da inserção automática, e apresenta como desdobramento o desgaste físico e emocional do indivíduo, que de uma forma determinista, está fadado ao descarte.

O segundo capítulo pretende explorar o *lócus* da pesquisa, a Moto Honda da Amazônia – MHA, seu funcionamento, filosofia e gestão de pessoal. Com um quadro de funcionários significativo, um dos maiores do DI, atualmente 7 mil funcionários formalizados e 3 mil contratações em caráter terceirizado. O que faz com que a empresa necessite gerenciar e dirimir problemas em todos os setores. Mesmo com a contínua implementação tecnológica realizada pela empresa e os cuidados com ergonomia, a MHA administra situações cotidianas de trabalhadores que apresentam desgastes físicos, devido aos esforços repetitivos, especialmente nos setores de linhas de produção. E que em muitos casos, redundam em afastamento e até mesmo em demissões. Dessa forma, estudar uma parcela da dinâmica produtiva e de gestão, especialmente focada na qualidade, tanto na percepção dos trabalhadores, a partir de suas falas, como do ponto de vista da própria Honda, por intermédio das vozes dos chefes, a fim de compreender os caminhos que conduzem ao adoecimento dos trabalhadores e os desdobramentos seguintes.

O terceiro capítulo apresenta os resultados encontrados através da pesquisa de campo, das patologias desenvolvidas dentro do ambiente produtivo Honda. Os dados da pesquisa são analisados juntamente com a interlocução do referencial teórico – sociológico relacionado ao tema proposto. Concentra uma discussão sobre o histórico sócio ocupacional dos trabalhadores da Moto Honda da Amazônia. Discute-se faixa

---

<sup>9</sup> O aumento da produtividade decorre com a ajuda da implementação técnica (tecnologia), entretanto, esse aumento gerado através dos lucros ao capitalista, não é repassado aos salários dos trabalhadores, embora ele produza mais (2013).

etária e sexo dos trabalhadores, escolaridade e qualificação, buscando compreender os fatores que levaram os trabalhadores a aumentar o nível de qualificação, não justificando, dessa forma, a permanência nos cargos de linha de produção. A qualificação enquanto mecanismo ideológico e meio de conduzir o trabalhador a tornar-se autogerenciável e comprometido com a produtividade, aumentando o desgaste no ambiente de trabalho. Bem como, as doenças ocupacionais apresentadas pelos entrevistados.

A pesquisa apresenta uma discussão sobre a permanência de ambientes produtivos que ofereçam elementos de riscos ao condicionamento físico saudável do trabalhador, mesmo com a implementação tecnológica. Busca demonstrar através de dados empíricos encontrados durante o campo, por intermédio das falas dos trabalhadores e das chefias entrevistadas a falácia do discurso enfatizado dentro das empresas pelas chefias, em torno da autoqualificação como mecanismo de ascensão de cargos. O que para o trabalhador, representa um meio de desobrigar-se da atividade repetitiva, juntamente com alto grau de exigências de qualidade e metas, além da baixa remuneração salarial, que permeiam as linhas de produção do setor de duas rodas do PIM.

## **CAPÍTULO I**

### **MUNDO DO TRABALHO E OS IMPACTOS SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Este capítulo tem como objetivo abordar o contexto histórico do adoecimento no Brasil e na Zona Franca de Manaus-AM, a partir da nova organização mundial do trabalho e da subsunção que este tem em relação ao capital. Dissertará como a indústria condiciona a força de trabalho assalariada à extração de mais-valia e depois de efetivada a exploração da integridade física e psíquica do operariado, este passa pelo processo de descarte do mercado de trabalho.

Analizará a Zona Franca de Manaus e o trabalho da indústria em consonância com a III Revolução Industrial e tecnocientífica, a partir da abertura do mercado nacional e a entrada de produtos e investimento estrangeiro, o enfrentamento da competição internacional e a exigência de uma racionalização de custos no aumento da produtividade, na redução dos postos de trabalhos, na reorganização do trabalho e de gestão de pessoas.

#### **1.1 Trabalho e Adoecimento no Brasil: A exigência da (a) normalidade como padrão produtivo incorporado socialmente**

O estado de normalidade no mundo do trabalho acaba sendo realizado pelo padrão imposto através da produtividade e da extração de mais-valia, conceito utilizado por Marx (2013) para explicar a síntese de funcionamento capitalista. O senso coletivo converte-se em força produtiva propulsora. É o trabalho desempenhando um papel subserviente aos interesses do capital, por intermédio do aprisionamento da subjetividade coletiva.

O padrão de normalidade dentro de um ambiente de produção que gera adoecimento se constitui num ambiente adoecido que estabelece sobre o indivíduo a condição de trabalhar sob a égide de fatores que impõe um estado de esgotamento e pressão. Desgastes por esforços repetitivos geram as chamadas doenças ocupacionais (as mais comuns, LER e DORT, surdez decorrentes dos ruídos, depressão...), devido à alta rotatividade de funcionários nas linhas de produção, estresse provocado pelas tensões, cumprimento de metas e de qualidade. Diante deste cenário o tempo de vida

útil do operário das linhas de montagem é curto, pois depois de três a quatro anos a produtividade tende a diminuir por conta do desgaste do trabalhador (VALLE, 2007).

Dessa forma, estar fisicamente saudável e equilibrado emocionalmente deveria ser o estado padrão dentro do processo produtivo. Contudo, a exceção passa a ser o elemento de desvio do padrão, conduzindo a um desequilíbrio no estado de saúde do trabalhador. Dentro das condições de trabalho e produtividade na indústria, o estado de normalidade é um estado de constante equilíbrio entre, as patologias decorrentes do processo produtivo e as defesas psíquicas necessárias para manter o trabalhador ativo. Esse sofrimento patogênico caracteriza-se contrário ao trabalho criativo, no qual o indivíduo busca encontrar soluções que cooperem para o seu bem estar socioeconômico (DEJOURS, 1994).

Note que é por meio do trabalho que homens e mulheres sempre buscaram soluções para suprir suas necessidades econômicas e sociais, uma vez que o trabalho faz parte das condições históricas e materiais que os mesmos encontram para sobreviver e se relacionar com o meio (MARX, 2007). Porém, o modelo de trabalho na sociedade capitalista ocasiona adoecimento nos postos de trabalho, o qual está condicionado à subsunção que o mesmo tem em relação ao capital<sup>10</sup> através da super exploração da mão de obra, desestabilizando o trabalhador, tirando-o seu padrão de normalidade, apreendendo sua subjetividade e tornando o trabalho uma ideia sofrível para o operário (CODD, 1993).

Devido às condições imbricadas entre trabalho e adoecimento, vários estudos foram desenvolvidos por pesquisadores desde o século XVI, intensificados com a Revolução Industrial, nos séculos seguintes. Especialmente no século XX, quando a indústria agregou conhecimento científico e tecnológico, os estudos passaram a associar as doenças não somente às causas biológicas, mas a agentes externos e físicos, onde os trabalhadores ficavam expostos no decorrer de suas jornadas diárias (FRANCO, 2002).

Segundo Franco (2002) os trabalhadores ficavam expostos a elementos como, cromo, benzeno, sílica (quartzo), responsáveis por danos nas vias aéreas e câncer. Além disso, eram comuns doenças de caráter irreversível, que acometiam os trabalhadores ao longo dos anos de exposição, como a asbestose<sup>11</sup>. Os estudos também constataram que o

---

<sup>10</sup> “O capital se desobriga de uma parcela do conjunto de trabalhadores que não participa diretamente do processo de criação de valores” (VILLELA *et al.*, 2007, p. 150).

<sup>11</sup> Uma fibrose pulmonar causada pelo pó de asbesto ou amianto. Substância altamente cancerígena, muito usada depois da Revolução Industrial para isolar máquinas a vapor e que levava o operário ao adoecimento, mesmo depois de ter cessado a exposição (FRANCO, 2002).

trabalho na indústria provocava “epidemias sociais” como pobreza, conflitos de classes e doenças, especialmente na Inglaterra e França, onde o desenvolvimento se encontrava em estágio mais avançado.

Friedrich Engels (2008), pioneiro nas pesquisas sobre as consequências da Revolução Industrial<sup>12</sup>, em sua obra “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra”, descreve as condições de trabalho dos operários da indústria e as condições sociais e econômicas, bem como os conflitos de classes entre capitalistas e proletariado no século XIX.

A enorme frequência de greves é o melhor indicador do ponto a que chegou, na Inglaterra, a **guerra social**. Não se passa nem uma semana, quase nem um dia, em que não ocorra aqui ou acolá uma paralisação do trabalho: contra uma redução do salário, a propósito da recusa de um aumento, contra o emprego de *knobsticks*, pela recusa patronal de coibir abusos ou melhorar as instalações, contra a introdução de novas máquinas, enfim, por uma centena de causas (ENGELS, 2008, p. 258). (Grifo da autora).

A população excedente dos postos de empregos, os desempregados eram chamados de “supérfluos” nos discursos enunciados pelas elites inglesas, essa parcela da sociedade era considerada como preguiçosa e por isso, deveriam ser desprezados a fim de intimidá-los a não influenciarem outros trabalhadores.

Vocês, os pobres têm o direito de existir, mas apenas de existir; não tem o direito de procriar, assim como não tem o direito de existir em condições humanas. Vocês constituem uma praga e, se não podemos eliminá-los como às outras pragas, devem sentir-se como tal, devem saber que serão controlados e impedidos de criar novos superfúos, seja diretamente, seja induzindo-os à preguiça e ao desemprego (ENGELS, 2008, p. 317).

A industrialização e a extração de mais-valor trabalho<sup>13</sup> em menor tempo possível alteraram o comportamento e o modo de vida socioeconômica das regiões urbanas, inglesas e francesas. A organização do trabalho social se reestruturou para dar suporte à emergência produtiva e de consumo das populações urbanas. As condições de trabalho nas indústrias permaneciam precárias, como jornadas de trabalho exaustivas de 14 a 16 horas por dia. Não se cogitava na Europa descanso semanal ou férias anuais

---

<sup>12</sup> Engels foi um dos primeiros teóricos a usar o termo “Revolução Industrial” e a estudar a formação da classe proletária na Inglaterra, bem como as implicações envolvendo esta classe.

<sup>13</sup> Quanto maior é a força produtiva do trabalho, menor é o tempo de trabalho requerido para a produção de um artigo, menor a massa de trabalho nele cristalizada e menor é o seu valor, esse é o conceito de Marx para valor-trabalho (MARX, 2013, p.118).

para os operários, além disso, a remuneração salarial na grande maioria dos casos não era suficiente para a manutenção da própria alimentação e da família (FRANCO, 2002).

As normas eram ditadas pelo capitalista e proprietário dos meios de produção, não havia direitos assistidos aos assalariados, crianças com cinco anos de idade já eram subutilizadas nas fábricas. Os patrões eram os únicos a usufruírem de todos os benefícios, estes desfrutavam de uma longevidade três vezes maior que os trabalhadores, as condições de vida e as relações de trabalho eram determinados pela doutrina liberal hegemônica (FRANCO, 2002).

Conforme Marx (1998), as ideias das classes dominantes são as ideias dominantes, prova disso é que as elites associavam adoecimento no trabalho a causas biológicas e individuais, e essa forma de pensamento foi internalizada entre as classes assalariadas. Assim, saúde na concepção do operariado era simplesmente, condição mínima para manter-se ativo no trabalho, ainda que este mínimo representasse significativo esforço físico e psicológico. Essa situação para o trabalhador acabava tornando-se desprovidas de opções de escolhas, levando em consideração as questões socioeconômicas em que se encontravam as classes operárias nesse período.

Somente em 1848, com a crise econômica estabelecida na França, – gerou escassez de alimentos e imensa insatisfação popular, somado à crítica marxista na Inglaterra onde as massas começaram a dispor dos escritos do livreto “Manifesto do Partido Comunista” – que o proletariado passa a manifestar sua indignação contras as condições impostas pela burguesia. Com as constantes paralisações das máquinas e as greves, a burguesia inglesa e francesa pressionadas, acaba reduzindo a jornada de trabalho para 10 horas e posteriormente para 08 horas. Nos EUA, somente vinte anos mais tarde, que houve a mesma conquista operária.

A partir de 1860 e nos dez anos que se seguiram, Inglaterra e Alemanha foram as pioneiras na elaboração de leis trabalhistas que proporcionavam alguns benefícios aos trabalhadores das indústrias, como aumento salarial, descanso semanal e proteção contra acidentes dentro dos ambientes de trabalho. Num progresso lento era criada uma legislação social para saúde, previdência e planos simples de aposentadorias para as classes operárias. Esses dois países também serviram de palco para os maiores embates de lutas por proteção à saúde do trabalhador (GIANNOTTI, 2007).

O fator deliberativo das melhorias na organização do trabalho, além das contestações proletárias em busca de trabalho menos insalubre, era a preocupação que os empresários tinham em relação às constantes perdas da mão de obra capacitada, que

estava adoecendo dentro dos ambientes de trabalho. Assim, os estudos mais consistentes relacionados à saúde do trabalhador são recentes, no final do século XX, até então a saúde no âmbito conceitual significava simplesmente a ausência de doença. Em 1945, que o conceito foi ampliado para “completo bem estar físico, psíquico e social” e aceito pela Organização Mundial da Saúde (FREITAS, 2003).

Para Dejours (1997; 2007) esse conceito de saúde, enquanto bem estar físico, psíquico e social, pode ser um tanto intangível, uma vez que o indivíduo pode estar bem em relação a uma destas áreas e deficitária em relação a outra. O padrão de normalidade e saúde pode ser relativo, uma pessoa pode se considerar saudável, entretanto em determinados momentos apresentar quadros emocionais instáveis, ou ainda fazer uso de óculos, próteses, aprenderem a conviver com alergias, e ainda assim, considerar sua condição de vida saudável. Na verdade o indivíduo que se encontra em estado de padecimento em um desses aspectos, apontados pelo conceito de saúde, acaba implicando nos demais. Segundo o autor, uma doença física dificilmente não irá abalar o psicológico ou o contrário, doenças emocionais afetam o quadro orgânico do trabalhador.

Com o avanço do conceito de saúde relacionado às questões sociais, as relações de trabalho e os quadros de saúde e adoecimento do trabalhador passam a ser associados a situações materiais bem como o processo produtivo desempenhado pelo trabalhador no dia a dia da função se apresenta como causa condicionante de uma variedade de doenças ocupacionais.

Conforme o processo industriário se fortalece e expande seus mecanismos de produtividade, o adoecimento de trabalhadores também se constitui como vigoroso entre os contingentes populacionais, a despeito da inventiva de vacinas e remédios contra micro-organismos. Embora a estrutura do capital tenha investido na implementação técnica e na produção, não alcançou os mesmos níveis em termos de qualidade de vida da população operária. Nota-se que o adoecimento tem ligação direta com o meio externo e não somente biológico (NUNES, 1999).

Nesse caso, segundo Nunes (1999) o trabalho e o ambiente em que o operário gasta significativos um terço ou mais de seu dia, em um total de quinze anos de trabalho contínuos, diuturnamente, necessita de um ambiente cujos mecanismos de produção e a organização do trabalho se apresente de forma sadia. Trata-se de um lugar onde o trabalhador desempenhe suas atividades sem sentir-se lesado em sua constituição física ou psíquica.

A compreensão de saúde do trabalhador ampliou-se no decorrer da história, principalmente após a concepção da saúde estar relacionada às questões econômicas, políticas e materiais. Após a era dos “Trinta Gloriosos,”<sup>14</sup> o fordismo constituía a estrutura produtiva hegemônica do período, caracterizado pelo modelo de produtividade baseado na sistematização da produção, de trabalhadores semiqualeificados e sob condições de trabalho exaustivo nas linhas de produção, além do engessamento da capacidade cognitiva. A produção exigia a emergência de um novo modelo, o capitalismo mundial necessitava de uma reestruturação na organização do trabalho.

A partir da década de 1970, inicia um período de transnacionalização das economias, período em que surgem as chamadas multinacionais, onde as grandes corporações transferem suas linhas de produção para os países em desenvolvimento, como é o caso da América Latina. Vale ressaltar que as indústrias organizadas na sociedade latina são responsáveis por danos ao meio ambiente e à saúde do trabalhador (as de chumbo e amianto eram as mais danosas) e estão fundamentadas sob a lógica do aproveitamento da mão de obra abundante e de baixo custo. Diante dessa realidade, a Saúde Pública passa a ocupar espaço entre as lutas de enfrentamento do adoecimento na indústria, como fator de causa específica e não vinculada ao ambiente de trabalho (MENDES, 1994).

Com a efetivação das multinacionais na América Latina se consolidam estudos sobre Medicina Social, que associa aspectos como habitação, saneamento e trabalho às gêneses do processo de adoecimento. Especialmente pela emergente urbanização e as epidemias decorrentes de aglomerados de pessoas migrantes em busca de emprego na indústria. Portanto, esse período considerado de grande avanço industrial para a América Latina é também marcado pelas fábricas, que se encontravam lotadas de trabalhadores desempenhando suas funções sob péssimas condições. Além disso, a implementação técnica das máquinas, inseriu também o aumento considerável de acidentes de trabalho nos ambientes de produção.

## **1.2 A industrialização e o adoecimento**

---

<sup>14</sup> Os “trinta anos gloriosos”, também conhecido como “Anos Dourados”, se refere ao período de 1950 a 1970, em que os países ocidentais experimentaram uma relevante estabilidade econômica, de empregos e das condições salariais. O modo de produção baseado no modelo fordismo-keynesianismo, a partir de “um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico” (HARVEY, 2010, p.119).

A industrialização no Brasil se desenvolve tardiamente, após a abolição da escravidão, e aos moldes ingleses, porém em estágios técnicos atrasados. Nas fábricas, o ambiente de produção era precário, lotadas de homens, mulheres e crianças, famílias de imigrantes europeus. Somente no início do século XX, médicos da Faculdade Nacional de Medicina do Rio de Janeiro, passaram a reivindicar dos capitalistas melhores condições de trabalho e benefícios previdenciários para os acidentados (MENDES, 1980).

Mais tarde, na Era Vargas, se consolidam juridicamente as Leis Trabalhistas e os movimentos sindicais. E vinte anos depois, ocorre à criação de instituições como Serviços Especializados de Saúde Pública (SESP) e o Serviço Social da Indústria (SESI), e na formação profissional de medicina, foi incluído disciplinas como Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional. Foram criados atendimentos médicos dentro das empresas, conforme o modelo europeu, com o intuito principal de prevenir acidentes de trabalho, deixando as doenças ocupacionais sem a elaboração de medidas preventivas (MENDES, 1980).

Na década de 1960, o país atravessa uma crise política e presencia o golpe de Estado, em 1964. Nesse período, os movimentos sindicais são suprimidos pela ditadura e as forças totalitárias assumem a segurança e a saúde do trabalhador. As orientações técnicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) eram adaptadas à legislação e às indústrias brasileiras, o que fazia com que nem sempre fossem devidamente aplicadas. A Guerra Fria, sob o pano de fundo ideológico do embate capitalismo *versus* socialismo e o financiamento de países centrais em busca de apoio e hegemonia econômica, política e cultural, ocasionou a liberação de capital estrangeiro para países periféricos, dentre os quais o Brasil. E como consequência lógica, a dependência e o endividamento desses países.

Obras financiadas com recursos internacionais eram realizadas em várias regiões do país, a Transamazônica, ponte Rio Niterói, hidrelétricas e estádios. O ritmo acelerado das obras e a falta de segurança para os operários transformaram os canteiros de obras em locais de morticídios dos trabalhadores. O regime militar, com a finalidade de reduzir os índices de acidentes de trabalho, impôs às empresas condições legais de contratação de médicos e profissionais da área de saúde, engenheiros e técnicos de segurança. Sendo dessa forma, criado o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho- SESMTs. Tais leis já eram recomendadas pela

OIT (Organização Internacional do Trabalho), mas só foram implantadas no Brasil na década de 1970 (BONCIANI, 1994).

Os índices de acidentes atingiam números expressivos no país, em 1974, cerca de 5.891 acidentes ocorriam por dia, sendo que 3.764 casos resultavam em óbitos. O total durante o ano chegou a 1.796.761 casos de acidentes, com 65.373 mortes, acarretando um gasto aos cofres públicos de 8 bilhões de Cruzeiros em benefícios por invalidez. Entretanto, os militares estavam mais preocupados com as repercussões midiáticas sobre os altos índices de acidentes e mortes e com os gastos previdenciários, do que com as chamadas doenças ocupacionais, desenvolvidas no dia a dia da produção (BONCIANI, 1994).

Esse fato demonstra que ao longo da história, as relações entre trabalho, saúde e adoecimento foram mediadas pelo fator político e de interesses, conflitos entre classes e antagonismos sempre se fizeram presentes. Lutas constantes por melhores condições de trabalho e reconhecimento da classe operária estiveram imbricados com o chamado desenvolvimento no país. Devido ao contexto que se apresentava durante esse período, e, de acordo com Pochmann (2001), estudos relacionados ao adoecimento no trabalho sob a abordagem epidemiológica são efetivamente realizados. Na década de 1970 a indústria de transformação e da construção civil garantia a maior parte dos postos de empregos urbanos, em 1974 cerca de 1,3 milhão de trabalhadores foram empregados.

Os movimentos sindicais e as organizações operárias, especialmente nos polos industriais de São Paulo, reivindicavam melhores condições de trabalho e eram de base socialista. A linha de pensamento que analisava a relação capital-trabalho e que fundamentou as pesquisas nas universidades parte da vertente marxista e crítica do trabalho na indústria, baseada no materialismo histórico (JACQUES, 2002). Fato compreendido a partir das condições socioeconômicas presentes nos países latino-americanos.

Com a necessidade de redemocratizar o país, os movimentos sindicais, as greves de trabalhadores das indústrias de montagens de automóveis e o quadro de saúde ocupacional pressionaram a elaboração de um plano de reforma sanitária. Objetivando melhorias nas condições de saúde pública, oferecidas às massas operárias, e foram integradas à medicina preventiva de acidentes e doenças e à medicina curativa, de tratamento. Foi criada então, a Comissão Intersindical de Saúde e Trabalho, que mais tarde tornou-se o DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde

e dos Ambientes do Trabalho), desenvolvendo discussões com os sindicatos sobre como prevenir e tratar o adoecimento dentro dos ambientes de trabalho (LACAZ, 1994).

Dentro desses movimentos sindicais, a CUT (Central Única dos Trabalhadores) representava uma participação efetiva na criação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão do Ministério da Previdência Social que cooperava para um maior controle das questões de saúde dos trabalhadores, superando os modelos anteriores de prevenção e tratamento. Tais melhorias se fortaleceram na medida em que a Medicina do Trabalho agregou a variedade de conhecimentos já desenvolvidos em outras áreas e o uso das novas tecnologias em favor da saúde dentro da indústria.

O somatório das pesquisas desenvolvidas dentro das Universidades, entre as quais a USP (Universidade de São Paulo) e os sindicatos, fortaleceram debates como: o trabalhador em situação de risco deve negar-se a realizar a desempenhar a função; o operariado tem direito a participação nas decisões inerentes às condições de trabalho, os chamados acordos coletivos. As pesquisas também chamavam a atenção para os ambientes produtivos que apresentavam situação de adoecimento e acidentes contínuos, estes eram considerados como epidemiológicos e, portanto, de risco (ODDONE, 1986).

Os Estados brasileiros empenhados na implementação dos programas de Saúde do Trabalhador fortaleceram suas ideias com a participação na VIII Conferência Nacional de Saúde, em 1986. Em seguida, no mesmo ano, foi realizada a I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, onde pela primeira vez discutiram-se os mesmos assuntos, médicos e técnicos da área de saúde, sindicatos, universidades e trabalhadores em geral. Assim, no início dos anos de 1990, o Brasil promulga a Lei Orgânica, nº 8.080 a partir das decisões tomadas nas duas Conferências realizadas nos anos anteriores, com os princípios e finalidades do SUS (Sistema Único de Saúde), a universalização da saúde, os serviços oferecidos são de caráter integral, além disso, fica definido que o SUS irá trabalhar com a participação dos municípios, dos Estados e da Federação, como um todo.

A Lei Orgânica, em seu artigo 6º define conceitualmente saúde do trabalhador como

[...] um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2002, p. 13).

Ficou definido auxílio assistencial aos trabalhadores vítimas de acidentes no trabalho e de doenças ocupacionais, também foi inserido o SUS no processo de avaliação das pesquisas sobre os riscos à saúde do operariado, bem como, a fiscalização e controle da produção, além da avaliação do manuseio de máquinas e os impactos que a tecnologia pudesse oferecer à saúde do trabalhador. Aos sindicatos ficou garantido o direito a revisão periódica das listas oficiais das doenças desenvolvidas nos ambientes de produção e a competência de interditar máquinas ou setor produtivo que viesse a oferecer riscos à integridade física ou à saúde dos operários (DIAS, 1994).

A imbricação entre exploração da força de trabalho e o fortalecimento do senso de coletividade acabou por conceder ao operário, estabilidade e expressividade diante das lutas por melhores condições de trabalho. A consequência foi a formação de operários atuantes, com senso crítico apurado e ímpeto de enfrentamento às condições degradantes de trabalho (DEJOURS, 1993).

Com a reestruturação produtiva, a partir de 1990 e a efetivação da automação na indústria, as discussões precisaram evoluir juntamente com as mudanças realizadas nos ambientes produtivos. A publicação de novas Leis de Custeios e de Benefícios (Lei nº 8.212 e 8.213) elaboradas pelo Ministério da Previdência trouxeram avanços nas questões de seguridade e estabilidade para o trabalhador vítima de acidente de trabalho, bem como, nas questões relacionadas à saúde dos operários dentro dos ambientes produtivos.

No mesmo período, o Ministério do Trabalho aborda com mais ênfase a questão da ergonomia nos postos de trabalho. As máquinas, na grande maioria eram importadas de países com industrialização mais avançadas que o Brasil e acarretavam prejuízos à saúde do operário por meio da postura inadequada, quando muitas vezes não correspondiam ao biotipo do brasileiro. As doenças ocupacionais também foram temas nas discussões regulamentares, a saber, as doenças osteomusculares por esforços repetitivos, perda auditiva relacionada ao ruído. Além dessas questões, passou a se discutir ações judiciais indenizatórias, as quais chamaram a atenção para problemas presentes nos ambientes produtivos, que acarretavam em adoecimento do trabalhador e enormes gastos aos cofres públicos (DIAS, 1994).

Mesmo com todos os dispositivos legais e discussões em torno da Saúde Ocupacional, ainda persiste um modelo hegemônico sob o controle efetivado pelo

capital e pelo corporativismo dos proprietários dos meios de produção, que procura ocultar os danos causados à saúde do trabalhador pelos ambientes produtivos.

### **1.3 Juta e Malva: o marco histórico de insalubridade do trabalho no Amazonas**

O histórico do adoecimento no trabalho e na indústria no Amazonas está associado, primeiramente, ao plantio e beneficiamento da juta e malva no Estado. Característicos das regiões de várzea dos rios e incentivado por uma política getulista de desenvolvimento da indústria nacional, o cultivo de juta era projetado para o Amazonas já em 1930. Especialmente depois da fase gomífera, período de recessão econômica no Estado. O cultivo da juta foi implantado nas comunidades rurais e de acordo com a análise socioeconômica eram as populações ribeirinhas, as mais prejudicadas na viabilidade das condições de vida e sustento próprio.

Mas foi em 1971 que o processo de cultivo e beneficiamento realmente ganhou apoio governamental, já na primeira safra foram produzidas 34 mil toneladas do produto, que exige solo fértil e alagado, além de clima quente e úmido. As sementes foram fornecidas pelo governo do Estado, através do Instituto de Fomento à Produção de Fibras Vegetais na Amazônia – IFIBRAM e distribuídas pelo Instituto de Desenvolvimento Agropecuário do Amazonas – IDAM (SOUZA *et al*, 2010).

A juta foi a pioneira enquanto cultivo e extração de fibras no Estado, inicialmente foram famílias de japoneses que efetivaram o plantio, em 1937. E nos anos de 1960, a cultura passou a contribuir com um terço do Produto Interno Bruto – PIB do Amazonas. Nesse período, a juta assume relevância especialmente pela ausência de uma economia de mercado alternativa para a região. O que veio a ocorrer nos anos de 1970, com a implantação da Zona Franca, reduzindo significativamente a importância do cultivo da planta nas próximas décadas (HOMMA, 2011).

Assim como a juta, o cultivo de outra planta que também serviria para a extração de fibras, seguindo o mesmo processo de maceração foi a malva.

A malva é considerada uma erva daninha com características das fibras parecidas com a da juta, cresce nas áreas secas nas margens de estradas e roçados do nordeste paraense e do Maranhão, passando a ser cultivada no Estado do Amazonas em 1971 em solos de várzea de alta fertilidade, correspondendo com seu vigor e produtividade (MACIEL, 2015, p. 16).

Ao contrário da juta, a malva possui capacidade de reter seu poder germinativo por tempo mais prolongado, facilitando inclusive o armazenamento, o que lhe confere certo favoritismo pelos agricultores em relação à juta (HOMMA, 2010). A malva é da família das Malvaceas, uma planta tipicamente amazônica, popularmente conhecida como malva roxa, da espécie da *Urena Lobata* L. Suas fibras apresentam filamentos prolongados e de formato cilíndrico, podendo atingir até 4 metros de altura, são especialmente resistentes e flexíveis e podem ser usadas na fabricação de redes, artesanatos, barbantes e roupas (MACIEL, 2015).

O processo de preparo para o plantio se dá, primeiro, pela limpeza das hastes e inicia no final da última colheita, período em que ocorre o aumento do nível dos rios. O próximo passo, é feito o plantio exatamente no momento da vazante, quando as terras estão descobertas pela água e ainda encharcadas, nos meses de julho a agosto. O agricultor realiza o plantio com o auxílio de uma plantadeira manual, depositando de 08 a 10 sementes por cova.

A colheita é efetivada, primeiro, com o corte das hastes e a formação dos feixes de malva, nos meses de fevereiro a junho, essa variação depende do nível das águas e a velocidade da vazante. Quando a planta atinge os 04 metros de altura está pronta para o corte, que é feito manualmente pela maioria dos malvicultores, cerca de 20 centímetros do solo. A ferramenta utilizada é a foice ou terçado. Essa é sem dúvida uma das etapas mais desgastantes do processo para o agricultor, devido a postura exigida para o corte, prejudicando diretamente a estrutura musculoesquelética do trabalhador (MACIEL, 2015).

Depois da formação dos feixes, geralmente de 20 a 30 hastes em cada um, é realizado o transporte para o afogamento das fibras no rio. Antes de submeter as fibras de malva na água, os feixes aguardam em torno de 03 dias, até que ocorra o desfolhamento e as hastes fiquem limpas. O afogamento das hastes, que pode levar de 07 a 08 dias, compreende o processo de submersão em águas de correnteza fraca e o desprendimento das fibras vegetais, característico da maceração. A etapa seguinte é o desfibramento e lavagem das fibras, que em seguida são levadas para varais, onde ocorre a secagem a céu aberto, depois de 02 dias de exposição ao sol forte.

O processo de preparo e plantio de malva e juta é compreendido como de alta insalubridade para o malvicultor e juticultor, exposição prolongada ao sol e chuva, má postura, carregamento de peso<sup>15</sup>, longas jornadas diárias e animais peçonhentos.

A produção na década de 80 é efetivada ainda de forma artesanal e em condições insalubres, o que segundo Maciel (2015) é justamente o fator insalubridade que faz com que a produção de juta e malva não se desenvolva como o esperado. Os agricultores ficam em média de 08 a 10 horas diárias dentro dos terrenos alagados e sem descanso semanal, os principais riscos para a saúde dos produtores são os animais peçonhentos como as cobras, bem como arraias, poraquês, jacarés, além das infecções causadas pelo apodrecimento das fibras em processo de desfibramento acrescido ao mau cheiro das águas.

O trabalho de plantio e beneficiamento acarretam vários prejuízos à saúde dos trabalhadores, as doenças de LER e DORT são adquiridas através do carregamento e afogamento dos feixes de malvas. Lombalgias, hérnias de disco devido o peso, dores nos membros inferiores e superiores, doenças nas articulações envolvendo lesões e rompimentos de tendões. Entretanto, desde o começo foram as picadas de cobras que ofereceram os maiores perigos aos malvicultores e juticultores,

[...] pois na colheita as cobras, as mais comuns são as jararacas (*Bothrops* sp) ficam alojadas entre as plantas e nos feixes que estão no chão aguardando a queda das folhas, o maior perigo está na hora do transporte para a etapa de afogamento onde ocorre a maioria dos acidentes, no desfibramento as hastes são mergulhadas e são afundadas com a ajuda de barro da várzea e são marcadas por estadas secas da planta de malva, indicando onde está o conjunto de feixes da cultura, para que se inicie o desfibramento é necessário fazer limpeza das hastes, um ambiente seco propícia para a acomodação das cobras, onde ocorrem geralmente o ataque (MACIEL, 2015).

Outra situação que requer atenção são os problemas de visão desenvolvidos pelos produtores por consequência da exposição prolongada ao sol, incidindo diretamente na região do cristalino do olho, causando com o tempo a chamada catarata (MACIEL, 2015). Entre os agricultores, a família contribui como força de trabalho na atividade e os adolescentes são também prejudicados pelos raios ultravioletas – UV, podendo ocasionar a degeneração da retina e a cegueira na idade mais avançada.

O beneficiamento de juta e malva no Amazonas caracterizam as primeiras atividades extrativistas e industriais. Mas já apresentam um quadro de atividades que acarretam adoecimento para o trabalhador. A insalubridade neste tipo de trabalho

---

<sup>15</sup> Cada fardo de fibra, depois da secagem pesam 50 kg, podendo pesar até 100 kg (HOMMA, 2011).

cooperou para que o beneficiamento se tornasse modesto, especialmente com a implantação de uma zona de livre comércio e industrialização em Manaus.

#### **1.4 Polo Industrial de Manaus: da implantação à reestruturação do capital e as patologias da nova organização do trabalho**

O cenário econômico que se apresentava no Brasil até os anos de 1930 era de um país ainda em estágio semicolonial e pré-industrial. Aos moldes europeus e norte americanos, entendia-se que era necessária para o desenvolvimento econômico, uma política de industrialização. A economia brasileira era basicamente agrária, com modo de produção agrícola e para a grande maioria da população, de subsistência, o que implicava em um mercado não proeminente. A revolução dos anos de 1930 trouxe perspectivas de mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais ao país (BRESSER, 1968).

Embora a Europa estivesse incomparavelmente mais avançada no processo industrial, passava por uma depressão mundial devido a Primeira Guerra Mundial, o que de alguma forma, favorecia as iniciativas de investimentos do governo na indústria brasileira. Dessa forma, com os investimentos do Governo Federal, surge a abertura para um mercado interno e a reestruturação das classes oligárquicas e burguesas.

Celso Furtado pensa esse momento da economia nacional como um período de

Tensões internas da economia cafeeira em sua etapa de crise que surgirão os elementos de um sistema autônomo, capaz de gerar o seu próprio impulso de crescimento, concluindo-se então definitivamente a etapa colonial da economia brasileira (FURTADO, 2005, p. 48)

A partir desse contexto histórico, o Brasil migra de uma economia de renda nacional, agrícola e comercial para uma economia industrial. Uma industrialização tardia, com um atraso de 150 anos em relação aos países europeus e com características de país periférico, dentro da dinâmica capitalista. Contudo, as mudanças efetivadas exigiam do Governo Federal uma posição tutorial e administrativa do novo processo que se implantava. O governo de Vargas marca esse momento com significativo investimento em infraestrutura, insumos, indústria de base, transporte, energia e modernização agrícola. Tais mudanças efetuadas contavam basicamente com capital nacional (BRUM, 2012).

O capital privado direcionado à industrialização nacional, não se apresentava suficiente para apoiar as mudanças estruturais, nem tão pouco, investimentos externos existiam durante esse período. A saída seria o fomento do próprio Estado para desenvolver a economia. Esses fatores ocasionaram a inserção ao mercado nacional, basicamente, de empresas estatais, tendo em vista os riscos, a morosidade no processo de retorno financeiro e o fato do país ainda não oferecer um mercado confiável para investimentos. Os resultados dessa política econômica foram o comércio internacional e as importações.

Até então, o Brasil exportava artigos primários e importava manufaturas, agora através de cortes nas importações e investimentos no mercado interno, o país passa a produzir localmente o que antes vinha do exterior, no processo de substituição de importações. Com isso, a qualidade de vida e o contingente populacional aumentaram, bem como, as demandas de consumo, transporte e comunicação, isso implicaria também numa tecnologia mais avançada. Já o mercado interno alcança maior grau de complexidade e autonomia, pois o objetivo é produzir para o consumo interno. Esse monopólio interno, de artigos produzidos pela indústria nacional, conduziu as pessoas jurídicas a um maior investimento interno, cooperando com a economia nacional e com a retenção do capital interno no país (FURTADO, 2005).

Todas essas mudanças políticas e econômicas formataram um novo quadro social no país. A industrialização induziu novas relações de trabalho, a classe empregadora advinda da elite brasileira gerava empregos diretos e indiretos, eram fazendeiros, banqueiros e industriários (BRESSER, 1968). A classe assalariada sentiu a perspectiva de melhorias na qualidade de vida através da disponibilidade de empregos e a inserção no mercado de trabalho, com a oferta de mão de obra. A força de trabalho empregada na indústria era oriunda do interior, sitiantes que emigravam em busca de melhores condições de renda nas cidades.

O mundo urbano, repleto de possibilidades atraentes, mudou a vida daquelas pessoas com novas expectativas que não poderiam ser saciadas através da terra. O ciclo vida-trabalho-vida mediado pela terra fora fatalmente substituído pelo ciclo vida-trabalho-vida, mediado pelo dinheiro (SOUZA, 2009, p. 208).

A imigração do campo para a cidade favoreceu a indústria, a mão de obra era abundante e barata. Para a classe trabalhadora, a indústria representava oportunidades de empregos e melhorias na alimentação, saúde, educação e moradia. Diante do quadro

social, econômico e político, uma das maiores consequências ocorrida foi a implantação de um polo de indústrias na região Sudeste, que atraiu a maioria dos investimentos do país. E que também ocasionou um considerável isolamento das regiões Norte e Nordeste.

Após a Segunda Guerra Mundial o país experimentou um relevante crescimento econômico. Em 1955, no governo de Juscelino Kubitchek se efetivou uma campanha popularizada que tinha como slogan “Cinquenta anos em Cinco”. Trata-se de um discurso em torno de uma economia nacional que alcançasse índices elevados, em um prazo de cinco anos de governo JK (BRESSER, 1968).

Bresser (1968) enfatiza que o governo JK conseguiu alavancar a economia devido à preparação ocorrida nos anos de 1930, quando houve uma tentativa realmente séria de planejar o desenvolvimento da indústria no país. Um dos pontos favoráveis a este governo foi o fato de não ser preciso enfrentar a hostilidade das elites que dominavam a economia no país, como ocorreu no governo de Getúlio Vargas, em que as oligarquias agrárias e comerciais de início não apoiavam tais mudanças. Além disso, a instalação de indústrias automobilísticas geraram empregos e rendimentos nos setores de autopeças, indústrias de base e comércio de veículos, o que cooperou para uma fase otimista no país, aumentando a confiança no potencial econômico e político, favorecendo a entrada significativa de capital estrangeiro.

Brum (2012) diz que os índices da indústria no país demonstravam crescimento, aumento na indústria química, metalúrgica, petróleo e transporte, o que acarretou na redução das importações de bens de consumo. Em relação à inserção da região Norte no cenário de crescimento da economia nacional, JK em seu discurso no dia 18 de abril de 1956, na capital do Estado do Amazonas, enfatiza que a Amazônia era um problema de ordem federal e de consciência nacional e não somente um território inspirador de temas literários (BRASIL, 2009). Esse discurso aponta para a Amazônia ocidental como uma região deslocada do fluxo econômico e político do país, embora todos os investimentos realizados e a significativa representação territorial da região, não foram suficientes para impulsionar o desenvolvimento nos moldes do capitalismo.

Na percepção de Brum (2012), a política de desenvolvimento nacional de JK, contemplava um polo econômico que irradiasse o crescimento para as demais regiões do país. Esse polo já acontecia fisicamente na região Sudeste, principalmente em São Paulo. Dessa forma, era o Estado que recebia a maior parte dos investimentos públicos destinados à infraestrutura como, transporte, energia, empréstimos para a implantação

de indústrias estrangeiras e nacionais. Rio de Janeiro e Minas Gerais também foram favorecidos pelos investimentos oferecidos pelo governo federal, cooperando com a centralização do crescimento econômico.

Para o autor, o crescimento ocorrido na região Sudeste se deu em detrimento da estagnação das demais regiões do país, dentre elas o Norte e Nordeste, ocasionando concentração econômica e distribuição desigual da produção. O resultado foi uma economia nacional extremamente centralizada e desequilibrada.

A dimensão geográfica da Região Norte e a tentativa de descentralizar uma economia heterogênea no país fizeram com que o governo federal criasse mecanismos legais, destinados a Amazônia. Na era Vargas, houve a iniciativa de atrair capital estrangeiro japonês, através do cultivo da juta asiática no município de Parintins. Entretanto, o projeto não obteve tempo suficiente para amadurecer e dar lucros, uma vez que a economia nacional foi abalada pela Segunda Guerra Mundial (SALAZAR, 2006).

Durante o conflito, foi criado o Banco de Crédito da Borracha, uma parceria com os Estados Unidos e um projeto de recuperação dos seringais. A produção do látex Amazônico cooperou não somente com a economia do Norte, como também com a economia nacional. Vargas aproveitou a boa fase do país para criar o Serviço de Saúde Pública (SESP), modernizou o transporte fluvial, obteve empréstimos norte-americanos para implantar a indústria do aço e da siderurgia nacional, tendo como garantia futuras quantidades de produção de borracha da Amazônia, importante para os EUA e aos aliados durante a Segunda Guerra.

#### **1.4.1 Zona Franca de Manaus – antecedentes históricos**

Com o declínio da fase gomífera e uma crise econômica instaurada, novos projetos precisaram ser implantados para que o desenvolvimento da Amazônia não sofresse estaque. Novos projetos são colocados em prática: em 1950, o Banco de Crédito da Borracha, migrou para o Banco de Crédito da Amazônia, em 1952 foi criado o Instituto Nacional de Pesquisa da Amazônia (INPA), em 1953 a Superintendência do Plano de Valorização Econômica da Amazônia, além de planos de fomento junto às atividades regionais como, estação mineral, agricultura e indústria de matérias primas da região (SALAZAR, 2006).

Em 1957, era criada a Zona Franca de Manaus, regulamentada através do Decreto Lei nº47.757, de 02 de fevereiro de 1960, por iniciativa do então Deputado

Federal Francisco Pereira da Silva, estabelecendo a implantação de uma área de livre comércio no Distrito Industrial da cidade de Manaus e que segundo Salazar (2006), materializava os ideais getulistas para o desenvolvimento da Região Norte.

Depois do governo JK (1956-1961), a Amazônia passou pelo desinteresse dos Governos Federais, ausência de medidas para inserções econômicas que visassem o desenvolvimento e a produção. Com o Governo Militar se instituiu a Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia (SUDAM), com o objetivo de desenvolver os Estados da região norte através dos recursos federais e minimizar os desequilíbrios sociais (BRUM, 2012).

Com o golpe de 1964 e o novo regime militar, as autarquias federais perderam autonomia e as políticas para o desenvolvimento da Amazônia também passaram por mudanças. O crescimento da região Norte não ocorria mais por pressões e interesses regionais, mas por questões políticas através do projeto das Forças Armadas de integração nacional. A SUDAM, a partir de então buscava fomentar o crescimento econômico com investimentos da iniciativa privada ou estrangeira, através de incentivos fiscais.

A maior preocupação do Governo Militar eram as fragilidades fronteiriças e as políticas relacionadas a imensa geografia amazônica, bem como, a integração da Região ao restante do país. Nesse caso, o Amazonas era a maior preocupação tendo em vista o baixo rendimento econômico e a expressiva dimensão geográfica da fronteira do Estado. Enquanto o Estado do Pará já apresentava a cidade de Belém, como uma capital que concentrava praticamente todas as atividades econômicas, uma vez que possuía um maior índice populacional, logo significativo mercado consumidor, além de considerável infraestrutura e um porto no Oceano Atlântico. Belém, também ligava o Pará ao restante do país, o que condicionava uma força centrípeta de atração de investimentos (SALAZAR, 2006).

Segundo Pontes Filho (2011) em 1964, os dados apresentados pela SUDAM, eram de 97,6 % de investimentos efetivados no Estado do Pará, para 2,4 % de investimentos no Amazonas. Após a era da borracha, as atividades econômicas do Estado eram basicamente coleta de castanha, garimpo e pecuária, ficando a pesca na esfera da economia de subsistência. A cidade de Manaus, entretanto, possuía uma população com menos de 150 mil habitantes. Na década de 1960 a capital apresentava um contexto um tanto desolador em termos econômicos e sociais.

Problemas no abastecimento de energia elétrica, a comunicação e o transporte eram ineficientes, um mercado consumidor sem poder de compra e não havia um planejamento para a implantação de melhorias. Entretanto, apresentava matéria prima para manufatura em abundância, um dos requisitos para implantação de zonas de livre comércio. Foram oferecidos incentivos fiscais às futuras empresas, além disso, dispunha de mão de obra barata e, principalmente, fortalecia a internacionalização da Amazônia. Todos esses fatores cooperaram para que mais uma Zona Franca fosse implantada na capital (VALLE, 2007).

Completados 10 anos desde a implantação, em 1967, a Zona Franca de Manaus ainda se apresentava como um projeto ineficiente para suprir as necessidades econômicas da região. O próprio Governo Militar tinha consciência da complexa situação que se encontrava a Amazônia Ocidental e o parecer dos Ministros da Fazenda e do Planejamento e Coordenação Econômica, Otávio Gouvêa de Bulhões e Roberto de Oliveira Campos emitiram um documento contendo os *Motivos* nº 21, assinada em 27 de fevereiro de 1967, observando que Manaus em um prazo de 10 anos, não atingira os objetivos esperados para a economia da Amazônia, conforme o projeto originário.

Em resposta ao parecer técnico dos Ministros, o então Governo Federal, Marechal Castelo Branco, instituiu que os incentivos fiscais permanecessem por seguidos 30 anos. Dessa forma, consolida-se um polo industrial e comercial na Amazônia Ocidental, em 28 de fevereiro de 1967, através do Decreto Lei nº288 (BOTELHO, 2006; PONTES FILHO, 2011). O Decreto Lei 288 estabelece uma série de incentivos fiscais às futuras empresas instaladas no Distrito Industrial de Manaus.

Quadro 01- Lei de Implantação da Zona Franca de Manaus

<b>Decreto Lei nº 288 de 28/02/67</b>	<b>Objetivo da Lei</b>	<b>Isenção Fiscal</b>
Estabelece incentivos fiscais por 30 anos <sup>16</sup> para a implantação de polos de comércio, industriais e agropecuários na Amazônia. O Polo Industrial a ser implantado compreende uma área de 10.000 km <sup>2</sup> , localizado na cidade de Manaus e seu entorno.	Implantar na Amazônia um centro produtivo, comercial e agrícola, visando acelerar o desenvolvimento econômico da região, a fim de superar as dificuldades implicadas pelo distanciamento dos grandes centros produtores e consumidores do país. Investir em projetos de	Isenção do imposto de importação sobre as mercadorias estrangeiras industrializadas, visando o consumo interno da região. Redução das alíquotas de importações sobre os produtos industrializados na ZFM, para as demais regiões do país.

<sup>16</sup> Prazo prorrogado pela Emenda Constitucional nº 42, de 19/12/2003, que determina continuidade dos benefícios fiscais até 2023. E pela Emenda Constitucional 83/2014, que prorroga os incentivos fiscais até o ano de 2073 (SUFRAMA, 2014).

<p>O Decreto 288 institui a Superintendência da Zona Franca de Manaus-SUFRAMA.</p>	<p>pesquisa técnico científico da região, desenvolvendo a capacitação do capital intelectual da população amazônica.</p> <p>A Suframa cumpre a missão de promover investimentos na Zona Franca de Manaus-ZFM e na Amazônia Ocidental, identificando oportunidades, atraindo empreendimentos e formando parcerias, garantindo a auto-sustentação, inserção no mercado internacional, geração de empregos e desenvolvimento sustentável da região.</p>	<p>Redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), sobre qualquer mercadoria produzida na ZFM consumidos na região ou comercialização nacional.</p> <p>Isenção do IPI para entrada de mercadorias nacionais à Zona Franca.</p> <p>Isenção do Imposto sobre os Produtos Industrializados com matéria-prima da região amazônica, tanto de origem vegetal, quanto agrícola.</p> <p>Venda de lotes no Distrito Industrial e Agropecuário por preços consideravelmente abaixo do mercado imobiliário. Além disso, fica garantido a empresa compradora a infraestrutura necessária para iniciar as obras de implantação.</p>
--	--	--

Fonte: BOTELHO, 2006, p.26-28.

De acordo com o autor Pontes Filho (2011) o processo histórico da ZFM se divide em quatro etapas principais: os primeiros 10 anos desde a sua criação, de 1957 a 1967, compreende um período somente comercial, uma área de livre comércio de importação. O objetivo era a redução das alíquotas dos impostos de importação e com isso gerar empregos e renda. A segunda etapa, iniciada em 1967, com a desapropriação de uma área de 1700 hectares, na rodovia BR-319, através do Decreto Lei 63.105/68. Nesta segunda etapa, instalaram-se no local, principalmente indústrias estrangeiras e com capital internacional, a mão de obra utilizada proveniente do interior do Amazonas foi marcada desde o início com baixa remuneração salarial.

Nesse período, o objetivo era reduzir importações e aumentar a produção de bens finais, além da efetivação de um mercado consumidor interno. Nessa fase, o modelo se caracterizava pelo início de uma prosperidade, cujos olhos dos investidores eram atraídos para a região Norte e direcionados à Zona Franca de Manaus (PONTES FILHO, 2011).

A terceira fase, de 1975 a 1990, marca o prazo máximo de prorrogação do Modelo, de 1997 até 2013, pelo Decreto Lei 92.560/86. Prazo novamente prorrogado até 2023 (PEREIRA, 2005). Este momento da ZFM é marcado pelo aumento de atividades das indústrias de montagem de componentes e a geração de 80 mil empregos.

Fase em que o Polo Industrial de Manaus (PIM) passa a sediar vários subsetores da indústria, principalmente os eletroeletrônicos, de duas rodas e materiais plásticos. As empresas que se instalavam no Distrito Industrial (DI), que estava localizado a uma distância de seis quilômetros do centro da cidade, eram basicamente estrangeiras, com capital e tecnologias internacionais. Os lotes onde as mesmas se fixaram foram vendidos por um dólar o metro quadrado. Esse valor irrisório era condicionado pelos incentivos oferecidos pelo governo do Estado (SUFRAMA, 2015).

A quarta fase, do período de 1991 a 1996, marca os cinco anos da introdução da política do comércio exterior, com a entrada de produtos importados a preços reduzidos e baixa carga tributária. É a fase que determina a introdução do Brasil na era da Globalização. As consequências implicadas com a abertura global foram a necessidade de aumento na produtividade, qualidade e competitividade.

Nos governos de Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso ocorreu a abertura das fronteiras nacionais do país para a entrada dos produtos importados a preços reduzidos, por meio de Imposto de Importação. Momento em que a ZFM precisou enfrentar a concorrência internacional, sofrendo com os impactos e desestabilização econômica (SALAZAR, 2006). Na década de 1990, as indústrias do Polo Industrial de Manaus (PIM), a fim de enfrentar a competitividade do mercado, introduziram no processo produtivo a automação. O que acarretou em um número expressivo de desempregos e a exigência de trabalhadores mais qualificados para o desempenho das funções.

### **1.5 A organização da força de trabalho no processo produtivo da Zona Franca de Manaus**

O processo de implantação da ZFM é parte integrante da configuração estratégica de cunho econômico do processo de flexibilização do capital. O desenvolvimento de um distrito industrial na Amazônia está baseado em políticas e diretrizes mundiais que buscam a expansão econômica local, contemplando exigências capitalistas globais, através de um padrão técnico, organizacional e geográfico de implantação de zonas francas em vários países (HARVEY, 1992; PINTO, 1987; MAIO, 2005, VALLE, 2007).

A Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento (ONUDI) estipulava inúmeros tributos ao Estado Nacional, além disso, os governos obrigatoriamente

deveriam assegurar estabilidade política e garantir condições apropriadas aos negócios, mercado consumidor e produção, inclusive a garantia de mão de obra abundante, barata, semianalfabeta e com pouca ou nenhuma qualificação. O que incluía um enorme contingente populacional para atender as demandas de produção e consumo.

A inserção de Manaus à estruturação produtiva mundial, às Zonas de Livre Comércio, implicou na migração do caboclo, ribeirinho, agricultor, extrativistas advindos das zonas rurais para a capital, uma mão de obra sem nenhuma qualificação (POLANYI, 1980). Na década de 1970, o Parque Industrial de Manaus, presenciava um tempo de abundância econômica e de elevada produtividade, incorporando um número expressivo de trabalhadores, cerca de 90 mil operários (SUFRAMA, 2000).

As empresas traziam em sua organização produtiva, o chamado *fordismo periférico*, termo cunhado por Lipietz (1996) para descrever o processo iniciado nos anos de 1960, em que os países de Terceiro Mundo deram abertura à industrialização nos mesmos moldes do processo que já ocorria nos países centrais. A industrialização dos países periféricos se deu por consequência de transferências de linhas de créditos, bem como, de tecnologias importadas dos países já industrializados.

Com um sistema produtivo fordista central desenvolvido no pós-guerra, cujas bases eram o incentivo à produção em massa de mercadorias, juntamente com o consumo. Entretanto, ao ser transplantado para países periféricos como o Brasil, sofreu certas dificuldades como, a transferência dos recursos tecnológicos, Lipietz (1996) irá dizer que tecnologia não é um recurso transferível. Não é suficiente a importação de máquinas, mas é necessário reorganizar as relações sociais de trabalho. As novas tecnologias aportaram no país e não encontraram mão de obra especializada para operacionalização das atividades. Este foi um dos fatores que condicionou um atraso na forma de produção em relação aos países centrais, nunca recuperado.

Outro fator que originou o chamado fordismo periférico foi o fato da mão de obra não especializada condicionar remuneração salarial baixa e, conseqüentemente, ocasionar um reduzido poder de compra para as massas operárias, limitando os mercados consumidores.

Tal como o fordismo, está baseado na reunião da acumulação intensiva com o crescimento dos mercados de bens finais. Mas permanece sendo “periférico”, no sentido em que, nos circuitos mundiais dos ramos produtivos, os empregos qualificados (sobretudo no domínio da engenharia) são majoritariamente exteriores a estes países. Além disso, os mercados correspondem a uma combinação específica de consumo local das classes médias, consumo crescente de bens duráveis por parte dos trabalhadores e de

exportação a baixo preço para os capitalismos centrais (LIPIETZ, A., 1991, p. 119).

A consequência é o desenvolvimento de um mercado altamente estratificado, em classe alta e média, originárias das economias de exportações de produtos; um grupo consideravelmente reduzido, contraditório às massas assalariadas que mantinham a força de trabalho nas indústrias, mas não sustentavam o consumo e escoamento dos artigos produzidos. Como desdobramento dessa formação fordista surge o endividamento dos países periféricos e uma dependência econômica dos países centrais.

Conforme Valle (2007) essa expansão internacional da economia na Amazônia foi construída através de uma racionalidade que tem como objetivo fim os preceitos capitalistas do lucro e implica numa mudança radical no modo de vida da população. O modelo industrial das zonas francas é intrinsecamente tão agregador quanto excludente. As indústrias do Parque Industrial de Manaus, desde o seu início, absorveram preferencialmente mão de obra jovem e sem qualificação. Eram homens e mulheres com baixa escolaridade, sem conhecimento do processo de produção em série e da exploração da força de trabalho. Desse modo, Manaus passou a experimentar um contexto social antagônico, riqueza e pobreza convivendo juntas geograficamente.

Na primeira década de implantação da Zona Franca, os trabalhadores mais qualificados foram arregimentados das regiões Sul e Sudeste do Brasil, os quais vieram para compor cargos técnicos e gerenciais. Desde o início, as relações sociais de trabalho foram pautadas em relações de poder, assalariados locais e chefias estrangeiras, o que segundo os autores Spindel (1987) e Torres (2005) configura uma arregimentação intrinsecamente perpassada por preconceitos étnicos.

A imigração atraída pela oferta de emprego e melhores condições de vida deslocou do interior para a capital do Amazonas. Nos anos 1960, 24,5% da população do Estado encontrava-se na capital. Em 1970, esse índice subiu para 32,2% e em 1980 para 44,4% da população concentrada em Manaus. O crescimento da população de Manaus entre as décadas de 1970 e 1990 foi de 285%, passando de 311 mil habitantes para 1,2 milhão (SEPLAN/ AM, 1997).

Da população economicamente ativa do Estado, a metade está concentrada na capital, na década de 1980, 73% dos trabalhadores eram assalariados e pelo menos a metade era mão de obra fabril do Distrito Industrial. A indústria de montagem coopera com os postos de trabalho não especializados e sem formação profissional (VALLE, 2007).

A mão de obra utilizada na indústria de Manaus, cerca de 90% era com menos de 35 anos, enquanto as pessoas com mais de 35 anos constituíam um terço da população economicamente ativa e, praticamente descartada, enquanto mão de obra (MELLO, 1983; ARAÚJO, 1985). Desde o princípio da Zona Franca as mulheres preenchem 50% dos postos de empregos.

Em 2014, dos 120 mil postos de trabalho do Polo Industrial de Manaus, um terço do total eram ocupados pelas mulheres no segmento de eletroeletrônicos, 64% dos postos são preenchidos com mão de obra feminina. Embora, com maior índice de escolaridade, 28% a mais que os homens no que se refere ao ensino fundamental completo e 12% em nível superior, elas ainda recebem remuneração salarial menor, cerca de 20% menos, ocupam os postos de operárias e auxiliares de produção e enfrentam a dificuldade de mobilidade de cargo (SUFRAMA, 2013).

O processo de produção deixou de fora uma parcela excedente de imigrantes que não foi incorporada às massas operárias. Acerca disso diria Marx (1975), são grupos que não atendem às necessidades médias de expansão do capital. Essa demanda operária não absorvida favoreceu o crescimento do desemprego, da desordem urbana e do mercado informal em Manaus (SCHERER, 2004).

As expectativas que os desequilíbrios sociais e as diferenças regionais desapareceriam com um polo acelerador do crescimento econômico da Região Norte, por meio da ZFM, foram contrariadas pela concentração de renda entre as classes sociais e a distribuição da renda *per capita* do Amazonas. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2014, o Amazonas ficou em décimo nono colocado na distribuição da renda mensal por habitantes do país, mesmo com o significativo faturamento apresentado nos últimos anos.

Tabela 01- Faturamento, Salários e Encargos no PIM.

Ano	Faturamento/R\$	Salários/ R\$	Encargos e Benefícios/ R\$	Sal.+Enc/fat. (5)
2010	61.609.344.649	1.620.147.074	1.836.074.395	5,70
2011	68.804.150.284	2.062.476.575	2.285.609.185	6,32
2012	73.496.833.451	2.253.595.526	2.563.903.137	6,55
2013	83.299.025.005	2.456.326.271	2.757.309.532	6,26
2014	87.385.413.113	2.652.559.250	2.934.781.800	6,39

Fonte: SUFRAMA, 2015.

Os dados da Tabela 01, acima, demonstram a modesta participação relativa dos salários, mais encargos e benefícios no faturamento total do setor industrial do PIM.

Historicamente esse percentual situa-se em torno de 6,2%, o que denota grande concentração da renda em poder das empresas. Os índices de faturamento do PIM, nos últimos cinco anos demonstram que o crescimento econômico e o desenvolvimento social não constituem-se como seguimentos paralelos, tendo em vista que a média salarial da maioria dos trabalhadores é de um salário mínimo e meio, sem contar os temporários e terceirizados (SUFRAMA, 2015).

### **1.6 Polo Industrial de Manaus: a reestruturação do capital e as patologias da nova organização do trabalho**

A reestruturação produtiva compõe um conjunto de mudanças econômicas que passou a movimentar as estruturas organizacionais a partir dos anos de 1970, buscando solucionar a crise ocorrida no modelo de acumulação produtiva taylorista/fordista. Imbricadas no processo de transformação, estavam as relações de trabalho e o modo de produção, que apresentaram alterações com a emergência de uma nova estrutura de acumulação do capital, tendo em vista o desgaste do antigo padrão (ANTUNES, 1999).

Essa nova racionalização do capital integra ciência e técnica às novas formas de gestão e organização das empresas, o chamado toyotismo<sup>17</sup>. Seu objetivo consiste em diminuir o tempo de trabalho da produção, através da tecnologia, a redução do tempo de produção que acontece especialmente pela inserção tecnológica; essa forma de trabalho por meio da automação potencializa o trabalho vivo<sup>18</sup>, diminuindo o número de pessoas necessárias para a produção, modificando as formas de organização produtiva.

A reestruturação produtiva flexibilizou o capital e o modelo organizacional da produtividade, intensificando a competitividade de mercado entre as corporações. Enquanto o fordismo/taylorismo orientava a produção de forma que o trabalhador respondia pela execução da tarefa e não necessitava de maior qualificação, o modelo flexível integra tanto a concepção da tarefa, quando o trabalhador é responsável pela produtividade e controle da qualidade, quanto à execução, onde juntamente com a máquina o operário precisa cumprir todas as metas diárias estabelecidas pela empresa, o

---

<sup>17</sup> O toyotismo desenvolve-se numa estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, e dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. (ANTUNES, 2014, p. 14).

<sup>18</sup> Termo denominado por Marx para referir-se ao trabalho realizado pelo operário.

que exige do trabalhador maior qualificação e comprometimento diante das exigências e dos objetivos impostos pelas corporações e pelo mercado.

Com o objetivo de manter empresas mais enxutas através da eliminação de postos de trabalho e da tecnologia, cresceu também as relações de trabalho terceirizadas. As terceirizações acontecem quando grandes corporações, através da contratação de empresas especializadas de pequeno e médio porte, complementam o trabalho produtivo.

A crítica com relação às terceirizações (ANTUNES, 1999, 2013; CORIAT, 1991; VALLE, 2007) dá-se em torno da substituição do trabalho formal e com contrato, pelo trabalho temporário e informal, o que significa perda de estabilidade, da flexibilização das legislações sociais, das remunerações salariais e das jornadas de trabalho. Desregulamentando os dos direitos adquiridos através de lutas trabalhistas e da legislação vigente a partir da década de 1930 no Brasil.

Nessas condições,

[...] o capital reafirma a força de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau de instabilidade e insegurança no trabalho, como nunca antes alcançado (ANTUNES, 2014, p. 17).

O autor ainda destaca que com a reorganização da produção, a empresa flexível também reorganizou os recursos humanos. Se no fordismo, as indústrias demonstravam poderio econômico através do alto número de funcionários e da verticalização de cargos gerenciais e controle, no toyotismo a organização passa por uma horizontalidade. O trabalho é realizado em equipes, sob o princípio *just in time*<sup>19</sup>, onde o trabalhador desempenha a multifuncionalidade, operando várias máquinas ao mesmo tempo. Essa reengenharia exigiu maior qualificação do funcionário, mas reduziu os postos de empregos, ocasionando desemprego para os menos qualificados. Além dessas exigências no novo padrão, o operário coopera não somente com a execução das tarefas, mas com seu potencial cognitivo, intelectual e dos controles de qualidade (CCQs).

No novo discurso ideológico das chefias, o trabalhador é um “colaborador”, participativo e responsável pelo sucesso da empresa, ou seja, uma formação discursiva cujos valores e identidades são conferidos pela lógica do mercado e da produtividade.

---

<sup>19</sup> O trabalho produtivo deve ser realizado em menor tempo possível, diminuindo o custo da produção (ANTUNES, 2014).

Os discursos são elaborados com o objetivo de aprisionar a subjetividade coletiva dos funcionários, a fim de que “comprem” a causa da empresa, enfatizando a valorização do indivíduo, da qualificação das competências individuais, em troca de uma pró-atividade.

Trata-se de um discurso que leva a iniciativa constante de cada um em particular. Por trás desse discurso está velada a desarticulação, a compartimentalização e individualização das relações coletivas entre os trabalhadores. Isto significa que o assalariado que participa da produção deve apresentar soluções aos problemas, sem deixar de conciliar produtividade e metas, junto à qualidade do produto (BIHR, 2014).

Na verdade, o que ocorre dentro do processo capitalista é o aprisionamento da subjetividade do trabalhador, através da implantação estratégica de uma ideologia coletiva dentro das empresas, que apreende individualmente cada trabalhador. São estratégias manipulatórias que buscam conduzir o “colaborador” a uma maior produtividade e rendimento, monopolizando inclusive o tempo livre deste. As empresas se empenham em conhecer melhor o funcionamento emocional, comportamental e valorativo dos seus funcionários e através dos discursos enunciados pelas chefias, impulsionam o indivíduo tanto a trabalhar mais, quanto a consumir mais.

De acordo com os discursos, um maior rendimento apresentado pelo trabalhador acarretará em maiores salários e aumento do poder compra, isso irá lhes conferir a prerrogativa de aquisição de maior *status* social. Assim, o capitalismo alimenta o ego dos trabalhadores, apreende as subjetividades e se alimenta dessa apreensão, através do consumo dos mesmos.

Em relação à saúde do trabalhador, Antunes (2014), enfatiza que dentro do processo de desregulamentação, especialmente as terceirizações, se encontra uma dimensão discriminatória e inferiorizada do trabalhador. Com as subcontratações, torna-se mais complicado o controle nas áreas de saúde e segurança do operariado, o que implica em regressão aos direitos conquistados pelos trabalhadores e riscos à integridade física e psíquica destes.

O adoecimento ocupacional carece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e a rotatividade dos terceirizados, que “saltam” de uma empresa para outra ou setor de atividade, impedindo que se identifique o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento e dificultando, dessa forma, o nexos causal entre doença e o trabalho (ANTUNES, 2014, p. 18).

Assim, do ponto de vista do trabalho informal terceirizado, o aspecto da saúde do trabalhador se tornou mais preocupante quando a atividade laboral é desenvolvida

em diferentes locais, o controle do que seriam ambientes produtivos saudáveis, bem como, a prevenção de doenças ocupacionais, tornam-se mais dificultosos do que os já apresentados no trabalho formalizado.

No Brasil, a política econômica do governo Collor de Mello seguiu a lógica mundial do capital. As mudanças ocorridas interferiram diretamente nas relações de trabalho. A crise econômica e produtiva mundial impeliu a competitividade de mercado, estimulava a abertura das fronteiras nacionais para empresas estrangeiras e, em países em desenvolvimento, suprimia a indústria nacional e prescrevia a implementação tecnológica, objetivando o aumento da produtividade. Todos esses fatores ocasionaram uma série de medidas, como a redução dos postos de trabalho, a substituição do trabalho vivo dos operários pelo trabalho morto das máquinas e o aumento significativo da informalidade, caracterizado pelo desemprego e terceirização (ANTUNES, 1999).

No processo de reorganização da estrutura econômica e das condições de trabalho, a redução dos postos de empregos determinou uma maior exigência no desempenho de atividades para a classe operária remanescente. Com a inserção tecnológica, postulou-se do trabalhador maior qualificação para operacionalizar várias máquinas, mantendo controle de qualidade e competitividade do produto no mercado. Em contraposição, a redução da empregabilidade formal se apresenta nesse período com o aumento dos índices de trabalho informal, através da obtenção de renda sem contrato. Prova disso é que durante os anos de 1990, a informalidade no país subiu de 5% para 27%, essa desregulamentação nas relações de trabalho representou precariedade, flexibilização das leis trabalhistas e deslocamento do setor da indústria para o setor de serviços (ANTUNES, 20014; VALLE, 2007).

Com a desregulamentação na produção, a indústria teve uma redução significativa nos postos de empregos e no final da década de 1990, o setor industrial respondia por menos de 20% dos postos. Num movimento contrário, o setor de serviços, que antes era responsável por aproximadamente 1/3 (um terço) dos empregos cresceu para de 43% nas regiões Metropolitanas do país. A participação do setor de serviços no Produto Interno Bruto do país (PIB) atingiu uma média de 58,3% em 1999, retendo 57,2% da mão de obra (IBGE, 1999). No quadro abaixo os números demonstram a retração percentual do número de empregos formais na década de 1990, bem como, o proporcional aumento de empregos no setor informal. No início da década de 90, 30% dos postos de empregos do país eram oferecidos pela indústria e em nove anos caiu para 18%, considerando uma redução de 12%.

Em termos de distribuição dos postos de trabalho, observa-se nos dados disponíveis da década de 1990, uma diminuição da oferta de emprego no setor industrial ao mesmo tempo em que aumenta a oferta de vagas no setor de serviços, tradicional absorvedor da mão de obra excedente da indústria.

Tabela 02 - Evolução dos Postos de Empregos da Indústria e do Setor de Serviços nas Regiões Metropolitanas do Brasil

<b>Ano</b>	<b>Indústria (%)</b>	<b>Setor de Serviço (%)</b>
1991	30.25	35.03
1992	27.84	35.60
1993	25.43	36.42
1994	24.65	37.59
1995	24.78	38.52
1996	23.54	40.08
1997	22.07	40.88
1998	20.33	42.07
1999	18.07	43.09

Fonte: IBGE.

Em Manaus, o Polo Industrial a partir da reestruturação produtiva viabilizou um aumento na produção, através da automação e rebaixou os índices de empregos atingidos nas décadas de 1970 e 1980. Os postos de empregos foram enxugados, ao longo das três décadas da instalação do Distrito Industrial, no início dos anos 1980 operavam 92 empresas no PIM com emprego formal para 31 mil trabalhadores. Entretanto, em 1996 triplicou o número de empresas para 310, mas isso não dobrou o número de vagas de trabalho ou o número de trabalhadores, totalizando 48 mil operários.

Esse processo pode ser explicado justamente porque com a reestruturação do modo de produção, as empresas enxugaram os postos de trabalho e substituíram o trabalho vivo pelo morto, através da implementação tecnológica e as mudanças no modelo de gestão e controle dentro das empresas. A crítica dos pesquisadores da Sociologia do trabalho e da Psicodinâmica do trabalho (ANTUNES, 1995; CORIAT, 1994; VALLE, 2007; SHERER, 2005; DEJOURS, 1997), tanto no país, quanto em Manaus foi o fato que, além do desemprego em massa gerado nesse período, os postos remanescentes foram ocupados por trabalhadores que se tornaram polivalentes e sobrecarregados em suas funções.

Tabela 03- Evolução da Força de Trabalho no PIM

Ano	Empresas	Nº de trabalhadores	Nº Trabalhadores/ Empresa
1982	92	31 mil	337
1990	315	77 mil	244
1996	310	48 mil	154
2014	600	120 mil	200

Fonte: VALLE, 2007, p.143. SUFRAMA (2014)

Entre 1982 e 1996 a quantidade média de trabalhadores por empresa no PIM apresentou uma baixa de 337 empregados em 1982 para 154 em 1996, para voltar a experimentar um discreto crescimento em 2014, quando atingiu o patamar de 200 empregados por empresa, ainda assim, abaixo dos valores encontrados para o início dos anos 1980 e 1990.

A abertura do mercado nacional, na década de 1990 e a entrada de produtos estrangeiros introduziram a ZFM na competição internacional e exigiu uma racionalização de custos de produção, aumento da produtividade, redução dos postos de trabalhos, terceirizações, reorganização do trabalho e de gestão de pessoas. Mesmo com todas essas medidas, o faturamento do PIM sofreu alterações. Especialmente nos anos de 1991 a 1993, quando o faturamento sofreu queda significativa, chegando em 1992 a 33% de redução no desempenho.

No final de 1991, todos os setores da indústria incorreram em demissões, o setor de eletroeletrônicos, reduziu o número de funcionários de 42.084 para 28.440 e em 1992 com as demissões, caiu para 18.913 vagas. No setor de Duas Rodas, a Moto Honda, de 1991 até 1993 reduziu cerca de 35% do total da mão de obra, passando de 4.066 trabalhadores para 2.660, voltando a se recuperar em 1997 quando atingiu novamente os 4.500 funcionários (SUFRAMA, 2006). Os trabalhadores excluídos dos postos foram os que possuíam menor escolaridade e maior faixa etária, acentuando as demissões entre as mulheres que compunham expressiva força de trabalho (VALLE, 2000).

Além das reduções dos quadros de funcionários e a eliminação de setores gerenciais, permaneceu a manutenção de faixas salariais baixas. Esse período é caracterizado por rotatividade de trabalhadores, empregabilidade instável e isolamento sindical por parte das classes patronais, que segundo Valle (2007, p. 216), representa “relações de trabalho autoritário e coercitivo”.

Desde o início do modelo ZF, as empresas estrangeiras instaladas na região Norte se caracterizaram pelo aproveitamento da mão de obra regional destinadas às linhas de produções, onde o trabalho é semiqualeficado e com pouco entrosamento

tecnológico, devido à oferta abundante de pessoal de baixo nível educacional, o que configura mão de obra de baixo custo, uma peculiaridade do modelo flexível que opera em países periféricos e do regime de subsunção do trabalho ao capital. Dessa forma, as corporações imprimem uma hierarquia baseada nas diferenças étnicas, culturais e econômicas, regulatórias da vida social, onde estão presentes. O que chamamos de mundialização hegemônica do capital sobre os aspectos culturais, uma indústria de produção de mercadorias de consumo e de massa.

A racionalidade da indústria, a partir da reestruturação produtiva exige do trabalhador maior qualificação, uma vez que a operacionalidade dos equipamentos está pautada em técnicas eletrônicas e informatizada. Esse processo conduz a recriação de novos postos de empregos e eliminação de antigos e torna o trabalhador desqualificado, tecnicamente obsoleto e destinado ao descarte e à informalidade. Dentro da organização empresarial, o objetivo é a otimização da mão de obra e desta é exigida responsabilidade, comprometimento, criatividade e autonomia para resolver problemas e desenvolver novos mecanismos de faturamento (VALLE, 2007).

No Polo Industrial de Manaus, a reestruturação da produção foi realizada de forma não homogênea, imbricando aspectos toyotistas e neotaylorista<sup>20</sup>, com linha de produção em série e trabalhadores semiqualeificados em seções automatizadas, com poucos funcionários que concatenem conhecimento informatizado e o uso de *softwares*. O controle da produção e da qualidade passa a ser realizado por programas computadorizados e não mais por gerências. Esses programas, especialmente no setor de eletroeletrônicos, possibilitam a montagem de diferentes aparelhos eletrônicos, com um mesmo conjunto de máquinas, flexibilizando a produção e os postos de empregos.

A tecnologia e a organização da empresa estão pautadas na elevação do valor das mercadorias, a partir da redução do tempo de trabalho social. Diminuindo o tempo de trabalho na produção da mercadoria, o capitalista não incorpora esta redução no valor do produto, mas impõe sobre a venda da mercadoria um valor social maior que o individual, esse processo irá gerar um lucro extra, denominado por Marx (2013) de mais-valia relativa. Uma maior “valorização do valor” já existente (ANTUNES *et al*, 2014, p. 154).

A redução do tempo de trabalho acontece especialmente pela inserção tecnológica na produção. A automação potencializa o trabalho vivo, diminuindo o

---

<sup>20</sup>Termo usado pelos autores Leborgne e Lipietz (1990) para explicar o processo de inserção automática na indústria, a partir da concepção do enxugamento da mão de obra desqualificada.

número de pessoas necessárias para a produção e modificando as formas de organização produtiva. O trabalho morto das máquinas se torna mais relevante que o trabalho vivo dos operários. E a organização flexível da produção, do ponto de vista do capitalista, apresenta maior lucratividade, as máquinas desempenham atividades diuturnamente, revezando apenas os turnos dos operários.

O contraponto, segundo os autores Leborgne e Lipietz (1990), é o fato da constante inovação e investimentos tornarem os equipamentos caros e obsoletos rapidamente. O que configura ao trabalhador maior pressão para recuperar os investimentos empenhados em menos tempo possível.

Além do considerável número de desemprego e a sobrecarga de trabalho ao funcionário, a reestruturação da produção buscou suprimir a mobilização coletiva dos trabalhadores, onde os valores e identidades são conferidos pela lógica do mercado e da produtividade. Os discursos, a partir de então, passam a ser elaborados pela direção das empresas, a fim de absorver coletivamente a subjetividade dos funcionários, para “comprar” a causa da corporação e torná-lo assim, um “colaborador” empenhado no crescimento da organização. O discurso da empresa é a valorização do indivíduo, da qualificação das competências individuais, em troca de uma proatividade, iniciativa constante de cada um em particular e em condições instáveis.

Por trás dessa formação discursiva, está velada a desarticulação, a compartimentalização e individualização das relações coletivas entre os trabalhadores, além da intensificação das atividades desempenhadas. O operário da linha de produção deve apresentar soluções para os problemas decorrentes no dia a dia de trabalho, não permitindo estanques na produção, e ainda, conciliar produtividade e metas junto à qualidade do produto. Todos esses elementos agregados complexificaram a atividade produtiva, do ponto de vista do trabalhador (BIHR *et al*, 2014).

No Polo Industrial de Manaus, todas as mudanças decorrentes do novo processo não caracterizaram exatamente em melhorias nos postos de emprego ou em mobilidade nas funções. Para a maioria do operariado, mesmo o aumento da escolaridade não representou melhores salários e persistiu um contínuo processo de ocupação de cargos básicos em setores como transporte de material, suprimento, soldas de placas, revisão e inspeção. Segundo Moraes (2008), a exigência de maior escolaridade dos funcionários pelas empresas do PIM, foi somente para cumprir normas da Série ISO 9000, permanecendo atividades laborais rotineiras e de pouca qualificação.

Ao mesmo tempo em que o funcionário não é reconhecido em termos de qualificação, ele precisa inteirar-se do funcionamento das máquinas, uma vez que não são poucos os casos de manutenção e nem sempre a seção disponibiliza um técnico especializado para o serviço. Nesse caso, é o próprio operário que realiza os reparos necessários no equipamento, evitando atrasos na produção. Assim, o PIM abriga dentro de suas empresas ao mesmo tempo, a divisão entre concepção e execução, conforme o modelo fordista, e a automação, imbricação os dois processos produtivos, fordismo e toyotismo, causando assim, a sobrecarga de trabalho (LEITE, 2003; MORAES, 2008).

A reestruturação produtiva apresentou seus impactos no decênio seguinte. Nos anos 2000 o operário não mais precisava ficar preso a uma única função robotizada e alienante, como era no modelo anterior, agora o trabalhador torna-se parte engajada da produção, junto com a máquina e com a responsabilidade de não permitir que a produção pare, em caso de falha técnica, com o cumprimento de metas, o que impõe sobre o operário uma pressão muito maior.

Dessa forma, a automação representa a modernização de um processo de extração de mais valor extraordinário, que impõe elevada responsabilidade ao trabalhador, apresenta como consequência o esgotamento físico/mental e acarreta no adoecimento. Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), além de depressões, *stress* e perda de sentido em relação à vida. São doenças de sobrecarga (disfunções musculoesquelético), do assédio, pós-traumáticas e depressões (DEJOURS, 2005, 2007).

O trabalho compõe um aspecto central na vida do indivíduo, tanto para a sobrevivência, quanto para a interação social, entretanto, um modo de produção que busca a ampliação dos elementos capazes de agregar valores incansavelmente, leva o trabalhador a um sofrimento do corpo e da mente, pois padece através do adoecimento físico e também psíquico, quando descartado do trabalho e socialmente. O que Marx vai dizer que,

Se observarmos de perto a produção capitalista, abstraindo do processo de circulação e da hipertrofia da concorrência, verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. Na realidade, só malbaratando monstruosamente o desenvolvimento individual assegura-se e realiza-se o desenvolvimento da humanidade na época histórica que procede a fase em que se reconstituirá conscientemente a sociedade humana. Todas as parcimônias que estamos tratando decorrem do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter diretamente social do

trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e saúde dos trabalhadores (MARX, 1974, p. 97-99).

No Polo Industrial de Manaus, o setor de eletroeletrônicos e o setor de duas rodas são os que apresentam maiores incidências de casos de doenças ocupacionais. Segundo dados do Ministério da Previdência Social, no Amazonas de 2011 a 2013 foram concedidos 6.517 auxílios a trabalhadores afastados por doenças ocupacionais dos capítulos F, M e S<sup>21</sup>, sem registros de CAT<sup>22</sup>. Esses valores provavelmente podem ser mais elevados, haja vista que uma boa parte dos trabalhadores prefere o tratamento paliativo, para não abandonarem seus postos de trabalho por conta do tratamento de saúde, temendo a perda do emprego quando regressarem de suas licenças médicas.

Tabela 04- Benefícios concedidos pela Previdência Social no Amazonas Setor Industrial

Ano	Nº de trabalhadores/ PIM	Nº de Benefícios (% total)
2011	125.409	2.389 benefícios (1,9%)
2012	118.771	2.115 benefícios (1,78%)
2013	121.249	2.013 benefícios (1,66%)

Fonte: Anuário do Ministério da Previdência Social (2014) e SUFRAMA (2015).

Se esses números fossem obtidos a partir de registros realizados por CAT nas empresas, com certeza seriam bem reduzidos, uma vez que as corporações ainda resistem para reconhecerem o adoecimento lento e contínuo dentro de seus processos produtivos. Os números elevados demonstram que a produtividade exige do trabalhador que ele empenhe na indústria sua saúde como garantia de dedicação e empregabilidade. São as exigências do sistema de extração de mais-valor trabalho, que apresenta como consequência o esgotamento e o adoecimento do trabalhador.

<sup>21</sup> As Doenças Ocupacionais são classificadas através do Código de Classificação Internacional de Doenças e de Problemas Relacionados à Saúde- CID 10. Doenças “F” do capítulo V são Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99). Doenças “M”, do capítulo XIII, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99). Doenças “S,” do capítulo XIX, lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas (S00-T98).

<sup>22</sup> “**Acidentes Sem CAT Registrada**, correspondem ao número de acidentes cuja Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT não foi registrada no INSS. O acidente é identificado por meio de um dos possíveis nexos: Nexo Técnico Profissional/Trabalho, Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP ou Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho. Esta identificação é feita pela nova forma de concessão de benefícios acidentários” (Ministério da Previdência Social, 2015).

## CAPÍTULO II

### MOTO HONDA DA AMAZÔNIA: ANTAGONISMO ENTRE TRADIÇÃO FILOSÓFICA E A INEVITABILIDADE DA MUDANÇA E DO MERCADO

Neste capítulo será realizada uma discussão sobre a empresa do setor de duas rodas do Polo Industrial de Manaus (PIM), Moto Honda da Amazônia (MHA), seu funcionamento, filosofia e gestão. O capítulo busca compreender o processo de produção da qualidade, baseado na tradição filosófica da empresa, desde a fundação. Discute-se, também, a gestão da qualidade enquanto processo de melhorias e exigências contínuas, um processo que visa à maximização dos resultados e rendimentos.

Serão abordados os Círculos de Controle da Qualidade da MHA, os *New Honda Circle* (NHC), com o objetivo de mostrar o desenvolvimento de projetos para a implantação de melhorias do processo produtivo, os quais consistem em evitar o desperdício. Além desses fatores se dissertará sobre o valor da força de trabalho, segundo a perspectiva do capital, bem como o desgaste sofrido pelo trabalhador.

Vale ressaltar que a discussão teórica que norteia este capítulo se dá a partir de uma leitura acerca do aprisionamento da subjetividade do trabalhador, da perda da autonomia através de valores ideológicos de mercado, as consequências do modo de produção e os mecanismos de defesa do trabalhador.

#### 2.1 O processo de produção da qualidade

A Moto Honda da Amazônia (MHA)<sup>23</sup> instalada na Zona Franca de Manaus desde 1976, configura a primeira empresa de montagem de veículos de duas rodas instalada na Região Norte<sup>24</sup>. A Moto Honda é de origem japonesa, da cidade de Hamamatsu, em 1948, fundada por Soichiro Honda e Takeo Fujisawa. A MHA é parte

---

<sup>23</sup> Este trabalho quando se referir à empresa Moto Honda da Amazônia usará a sigla MHA.

<sup>24</sup> A Moto Honda da Amazônia é uma das várias empresas implantadas na Zona Franca de Manaus que estão amparadas pelos benefícios fiscais de isenção de impostos, determinados pelo Decreto – Lei nº 288 de 28 de fevereiro de 1967, que libera o funcionamento de uma zona de livre comércio na Região Norte (BOTELHO, 2006).

constituente de uma transnacional que contempla 60 indústrias da *Moto Honda Company*, estabelecidas em vários países.

Em Manaus a MHA é uma empresa de montagem e produção de peças para motocicletas, quadriciclos e motor de força. As peças para montagem na Zona Franca são oriundas da cidade de Sumaré (SP), onde está localizado o depósito da empresa e local de onde são trazidas, via fluxo rodoviário de São Paulo até a cidade de Belém (PA), sendo depois conduzidas via fluvial até Manaus.

O campus de produção da MHA está dividido em três complexos: a produção e venda de motocicletas, produtos de força e quadriciclos; o complexo onde se encontra a Honda Componentes da Amazônia (HCA), que fabrica peças para motocicletas e a Honda Tecnologia da Amazônia (HTA), responsável pela fabricação de ferramentas e produtos de força. Também produz amortecedores e carburadores para motocicletas. Todos os três complexos compreendem uma área construída de 193.000 m<sup>2</sup>, em um terreno de 661.000 m<sup>2</sup>, localizada no Distrito Industrial (MELO, 2010).

O processo produtivo da MHA consiste na seguinte subdivisão dos setores: soldagem, peças de material plástico de injeção automática e pintura. A linha de montagem é constituída de linha de montagem *body* e montagem de motores; pintura de chassi; *Power Train* que são a fundição e a usinagem; planejamento de manutenção e *Engine Quality*. Ainda há o setor de administração de materiais, setor de Qualidade e setor de Engenharia (MELO, 2010).

Segundo Melo (2010, p. 28) quanto ao processo de produção de motores é dividido em:

[...] Fundição, acessórios de fundição, sintetização, usinagem de aço, montagem de motor; acessórios de usinagem, fundição e manutenção de grupo de motor; Produção de chassi, que está classificado em Estamparia e solda de tanque, solda de chassi, injeção plástica e pintura de ABS, pintura de alumínio de tanque, pintura do SPC, linhas de montagem, acessórios de produção de chassi, submontagem de assento e manutenção do grupo do chassi.

De acordo com o setor de Recursos Humanos da empresa, para que todos os setores e subsetores funcionem nos três turnos de forma a cumprir todas as atividades previstas, a Honda conta com um quadro de 7 mil funcionários contratados pela empresa e um total de 3 mil trabalhadores em caráter terceirizado. Nos serviços de transportes e logística são 1500 funcionários, na limpeza e manutenção mais 500

trabalhadores e outros 500 nos setores de segurança e alimentação. Totalizando assim, um contingente de 10 mil trabalhadores.

Considerando alguns fatores como a maior concentração de trabalhadores – 6.900 – está nas linhas de produção, a implementação tecnológica dos equipamentos e a larga demanda de consumo de veículos de duas rodas, atualmente são necessários apenas 23 segundos para que uma motocicleta esteja pronta para o consumo depois de passar por três linhas de montagem,

A MHA administra seu quadro de funcionários através de quatro diferentes tipos de contratos, a saber, o estágio para estudantes de nível médio; o temporário, em que o trabalhador passa por dois meses de adaptação e aprendizado da função. Existe ainda, o contrato de experiência quando o trabalhador passa pelo período de três meses antes de ser efetivado e o contrato por tempo indeterminado, onde o indivíduo atende às expectativas da empresa e é efetivado no quadro de funcionários.

A política de treinamento de pessoal dentro da empresa, funciona a partir de espaços destinados ao ensino através de cursos periódicos, os quais são realizados pelo Centro de Treinamento (CT) que visa à qualificação dos funcionários e o conhecimento aprofundado da dinâmica produtiva, bem como, da filosofia da corporação. Os cursos são: Filosofia Honda, 5S, Curso J, *Kaizen*, *Kanban*, Brigada de incêndio, Metodologia Básica e outros cursos que são ministrados na sala de mecânica que se encontram dentro do CT (ANDRADE, 2014).

Este Centro de Treinamento torna-se significativo para a formação dos funcionários que apresentam compreensão do que exatamente a empresa espera dele e do grau de comprometimento que o mesmo deve desempenhar em suas atividades diárias. O treinamento tem como base o modelo Toyota de organização do trabalho, visando, principalmente, a organização da produção e a gestão de pessoas, além da melhoria da qualidade dos processos.

No treinamento, as relações de trabalho se apresentam de maneira clara, especialmente para o funcionário e mesmo contando com um exército de trabalhadores reservas dentro da cidade de Manaus, a MHA é uma corporação que mantém seus funcionários ao longo dos anos, aproveitando o treinamento e a qualificação através de cursos.

“Eu tenho bastante curso que fiz dentro da empresa, fiz praticamente todos os que a empresa oferecia” (TRABALHADOR, J. A. L - 11 anos de empresa). A maioria dos entrevistados desta pesquisa são trabalhadores com mais de uma década de trabalho

prestado à MHA, os quais, conforme o trabalhador supracitado realizam vários cursos de treinamento para atuarem nos setores, que exige dos mesmos, qualificação para exercer novas funções.

“Em 21 anos eu passei por 04 setores. O penúltimo setor foi 09 anos de pintura de tanque, 05 anos na pintura e 01 na solda. A filosofia da empresa é muito forte entre todos os funcionários” (TRABALHADOR, A. S). A MHA, conforme os moldes das tradições japonesas, está fundamentada na filosofia de processos contínuos em que o trabalhador se aperfeiçoa e compromete-se cada vez mais com a corporação, que opera em níveis globais, aliando tradição e inovação.

A mão de obra contratada, na maior parte não é especializada, não existe muita qualificação. Daí a empresa oferece os treinamentos, por isso é difícil demitir e substituir alguns trabalhadores. Precisa ser feito todo o processo de treinamento de novo para aquele posto. Por isso, que a maior parte dos trabalhadores passa anos na empresa. Ela não tem interesse em demitir, não tem muita rotatividade de mão de obra. Setores mais técnicos como engenheiros, manutenção e suporte requer mais qualificação e torna-se maior o investimento da empresa (CHEFE DE SETOR, B).

Nas falas dos trabalhadores entrevistados, há ênfase no fato de que a empresa requer deles um maior grau de instrução e qualificação, isso inclui nível de ensino superior de graduação. A qualificação e escolaridade são pré-requisitos para a ascensão de cargos dentro da empresa. “Desde que eu entrei na Honda, eu sabia que tinha que fazer faculdade, eles davam mais prioridade pra subir de cargo pra aqueles que tinham faculdade, mas mesmo assim, às vezes, mesmo quem tinha faculdade ainda era raro quem subia” (TRABALHADOR, J. A.L).

Trata-se de uma filosofia que está atenta a possíveis situações como, a substituição de um funcionário que adoeceu, ou que sofreu algum tipo de acidente, ou ainda que fosse demitido. Esta perspectiva filosófica compreende que a empresa está suscetível a tais acontecimentos, por isso, o investimento em qualificação de seus próprios funcionários, uma vez que a contratação de um novo funcionário requer treinamento, o que demanda tempo e certa lentidão de um processo produtivo extremamente dinâmico. E a falta de treinamento irá incorrer em prejuízos para a corporação, conforme explica abaixo este chefe de setor,

A Honda investiu pesado na qualidade de vida do trabalhador, os esforços repetidos que causam as doenças de LER e DORT é uma preocupação da empresa. Para isso, foi contratada uma empresa externa que avaliasse os setores de produção e alguns itens foram detectados que precisavam de

melhorias. Essa preocupação em relação aos postos de trabalho tem sido tema de reuniões. Uma pessoa afastada por lesão, você tem que substituir por outra que precisa ganhar experiência e velocidade na atividade, o que gera prejuízo para a empresa, dessa forma, foram feitas melhorias nos postos, como automatização de alguns pontos que evitassem o esforço repetitivo do trabalhador (CHEFE DE SETOR - B).

Esta filosofia de trabalho está baseada na concepção dos fundadores da Honda: Soichiro Honda e Takeo Fujisawa. Para a empresa, todo funcionário ao adentrar o quadro de pessoal passa pelo curso “Filosofia Honda” e ao término recebe um pequeno livro, cujo conteúdo diz respeito à filosofia da empresa, o que torna-se imprescindível para cada trabalhador conhecê-la (ANDRADE, 2014). Essa formação possibilita que, unanimemente toda corporação fale, pense e trabalhe a partir de uma só linguagem, direcionamento e comprometimento. São os valores da empresa inculcados subjetivamente no trabalhador, tanto individual, quanto coletivamente.

Desde a fundação, em 1953, a Honda busca constantemente melhorias na qualidade dos serviços e na produção das mercadorias introduzidas no mercado consumidor. A qualidade é seu diferencial, prerrogativa que a mantém inserida no *ranking* da concorrência mundial. Prestando um serviço aos clientes e aumento de seus lucros.

Segundo o Princípio da Qualidade da Honda, o trabalho deverá ser realizado dessa forma: “Em um espírito global dedicamo-nos a oferecer produtos de alta qualidade, a um preço justo, para a satisfação de nossos clientes em todo o mundo” (HONDA, 1998, p.13). Na linguagem filosófica da Honda, os colaboradores ganham significativa importância, porque são eles que, junto com a empresa, se responsabilizam pela produtividade e qualidade dos produtos. Para que o trabalho seja desempenhado nessas condições, a empresa prima pela satisfação de seus “colaboradores”.

Segundo a pesquisa “Como se produzem colaboradores? Entre a prática de gestão e intensificação do trabalho no polo de duas rodas em Manaus” do estudioso Allison de Andrade (2014), é justamente o primado pela qualidade e trabalhadores altamente motivados que justificam a empresa remunerar os salários mais elevados do polo de duas rodas do Distrito Industrial (DI). Além disso, a empresa também atende algumas necessidades básicas das famílias de seus trabalhadores como serviço odontológico, plano de saúde e atendimento médico ambulatorial dentro da empresa.

A Honda pensa no colaborador, então criou uma enfermaria dentro da empresa que atende os trabalhadores, faz de exames como raios-X,

procedimento odontológico e oftalmológico. Tem um setor chamado SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, que serve para controle e inspeções para evitar lesões e cuidar determinadas atitudes que infrinjam a segurança, quando o trabalhador quer bater metas e dar agilidade, às vezes ele se descuida da segurança. Para a Honda é um ato inseguro, não aprovado (CHEFE DE SETOR, B).

Nota-se que o trabalhador se sente atendido em algumas necessidades que são básicas, como a saúde, uma vez que para o mesmo e para sua família é difícil o acesso na esfera pública. Sob isso o trabalhador J. M. afirma:

Hoje eu sou autônomo, mas se eu pudesse eu voltaria pra empresa por conta dos benefícios, do plano de saúde que a Honda tem, que é um plano bom, também tem atendimento odontológico dentro da empresa. Eu podia fazer as fisioterapias pelos planos, hoje não tenho mais plano de saúde.

O trabalhador entrevistado é consciente que o mesmo não tem acesso justo aos cuidados com a saúde nos hospitais públicos, por isso se sente fragilizado. E com a demissão, além da perda do emprego, perde também o plano de saúde, o que lhe garantia qualidade de vida.

A filosofia da Honda tem seu fundamento centrado em três princípios, elaborados ainda pelo seu fundador, que são as *Crenças Fundamentais, Princípios da Honda e a Política de Gestão da Honda*. As *Crenças Fundamentais* estão diretamente ligadas à missão da empresa e relacionadas ao “Respeito ao Indivíduo,” que apresenta como pilares a Iniciativa, a Igualdade e a Confiança (ANDRADE, 2014).

O quadro valorativo da empresa em relação ao indivíduo significa dizer que a corporação é um conjunto, uma estrutura que depende da força de trabalho individual, para que o todo permaneça em constante dinamismo, dentro de uma perfeita engrenagem. Para tanto, se faz necessário que cada indivíduo contribua participativamente através iniciativa, que traga consigo a capacidade criativa e desejo de crescimento dentro da corporação. Os problemas que surgirem no decorrer dos processos de produção, deverá ser solucionado e novos mecanismos de melhorias também são motivo de constante preocupação, por parte de todos os trabalhadores.

De acordo com o discurso das equipes de instruções da empresa, ela oferece espaço para grupos de colaboradores reunirem-se e discutirem projetos de implementação de melhorias. O que segundo Andrade (2014, p. 72),

na prática não acontece bem assim. De acordo com alguns entrevistados e com a sequência dos 17 projetos de círculos de controle de qualidade que

pude visualizar a grande maioria dos “colaboradores” pensam em solucionar problemas relacionados à produção e redução de custos, pois é isso que realmente interessa para a empresa e é exatamente isso que atrai a atenção da liderança e traz visibilidade para os trabalhadores.

Os trabalhadores que se empenham em desenvolver projetos, que visam evitar desperdícios e contribua com a redução de custos e insumos são premiados com viagens para a matriz no Japão ou, em alguma outra filial da empresa. A iniciativa constante por parte dos trabalhadores e o reconhecimento por parte da empresa, torna-se um mecanismo propulsor de soluções de problemas, geralmente no âmbito das linhas de produção.

O que segundo Antunes (1999) e Dejours (2005) essa é uma forma de conduzir o trabalhador a um processo de autocriação permanente, exigindo que além do trabalho a ser realizado durante a jornada diária, ainda tenha que pensar formas de redução de custos e aumento dos lucros para a empresa. Cada trabalhador torna-se um chefe em potencial. Um processo que apresenta como consequência uma sobrecarga de trabalho para o indivíduo produtivo.

Evidentemente, não se pode desconsiderar o importante elemento da criatividade, da autorrealização e o sentimento de afirmação que a atividade laboral concede ao indivíduo. Especialmente, quando ele é capaz de encontrar soluções e assim ser reconhecido diante dos colegas e pela corporação. Entretanto, um fator importante a ser considerado é a preocupação com a sobrecarga de trabalho, em que o funcionário está condicionado e, aqueles trabalhadores que por alguma situação não conseguem chegar aos mesmos resultados, desencadeiam um sentimento de autoincapacidade criativa.

Quando a empresa afirma, o princípio da igualdade em sua filosofia significa que todos têm as mesmas oportunidades e que na iminência de uma vaga em algum setor, os candidatos de um posto abaixo que estiverem interessados, podem igualmente participar do processo de seleção. Serão priorizados aqueles que apresentarem maior iniciativa, força de vontade, maior qualificação no que diz respeito aos níveis de escolaridade e conhecimento dos valores da corporação (ANDRADE, 2014).

Quando eu entrei eu tinha vontade de ser encarregado, mas depois eu vi que eles só favorece os “peixe”, os “puxa saco,” aqueles que ficam entregando os colegas. Quando eu ia pra fisioterapia os “puxa saco” dizia que eu tava enrolando (TRABALHADOR, J. P. D).

Nós temos na empresa uma prática de ser avaliado uma vez por ano, para ser avaliado na produtividade, nessa avaliação, o chefe me mandou estudar e não levou em conta o meu histórico. Ele em momento algum avaliou que eu tinha curso técnico. Não procurou saber meu histórico e também que das nove linha de produção eu já tinha passado em oito. Eu nunca fui promovido, mesmo com 12 anos de empresa (TRABALHADOR, F. S. A).

De vez em quando sai o edital para cobrir uma vaga, e as pessoas que apresentam os pré-requisitos fazem prova e teste prático. Tem vários casos de pessoas que apresentam escolaridade. Não é peixada, mas sim adequação. Hoje, existe dentro da empresa o plano de avaliação anual, dentro desta avaliação feita pelo chefe, o da produção, por exemplo, o chefe senta com cada um e avalia, o trabalhador recebe inclusive um retorno. Mas não existe possibilidade de todos ascenderem de cargo. Outro ponto é o aumento de custo de salários, existe um cálculo que é feito de material para fabricação de uma motocicleta, mão de obra e equipamentos, para isso, tem um percentual de motocicletas a serem vendidas, se aumenta o valor do salário do trabalhador também tem que aumentar o valor da mercadoria para o consumidor e nem sempre isso é possível, porque com esse aumento eu perco o mercado de vendas (CHEFE DE SETOR, S. L).

Assim, no que se refere à igualdade de oportunidades, os trabalhadores precisam apresentar predisposição para iniciativa, colaborando incansavelmente com o sistema de produção e formas de aumentar a rentabilidade da corporação. Entretanto, os conflitos entre a forma de pensar dos trabalhadores, em relação à mobilidade de cargos e a fala das chefias aparecem como antagônicas na fala de cada grupo.

As chefias atribuem à ascensão de cargos, de acordo com os pré-requisitos da empresa e às questões de cunho econômico, como aumento dos custos para a empresa. Já na perspectiva dos trabalhadores destacados acima, a mobilidade é resultado das escolhas e preferências das chefias, e relatam o sentimento de desconsolo pela ausência do reconhecimento, diante da qualificação apresentada por eles e dos anos de serviços prestados.

O toyotismo sistematizou o trabalho administrativo, operacional e produtivo a partir de uma ideologia gerencial proativa. Desde as origens, Taiichi Ohno visava eliminar os desperdícios na produção e subjugar a autonomia do trabalhador configurando-o em um indivíduo autogerenciável (OHNO, 1997).

Dessa forma, o trabalhador precisou mais do que nunca desenvolver a capacidade do trabalho em equipe, potencializou a força de trabalho e a supervisão de múltiplas máquinas ao mesmo tempo, aprendeu a conviver com o controle constante e ascendente da qualidade, através dos Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), desenvolveu a faculdade da multifuncionalidade e iniciativa. O toyotismo criou uma forma de envolvimento do trabalhador, tanto individualmente, quanto em equipe.

Apropriou-se da capacidade cognitiva de cada indivíduo produtivo e padronizou os processos de produção, através do comprometimento de cada trabalhador, que precisou envolver-se nas operações de âmbito gerencial das atividades. Nas palavras de seu idealizador, fica evidente a intencionalidade do trabalho requerido do funcionário, “a mente industrial extrai conhecimento do pessoal da fabricação, dá o conhecimento às máquinas que funcionam como extensões das mãos e pés dos operários, e desenvolve o plano de produção para toda a fábrica” (OHNO, 1997, p. 65). Um mecanismo que se apropria da autonomia do trabalhador, através da chamada gestão participativa e da auto supervisão.

Ainda dentro das *Crenças Fundamentais*, a confiança é o terceiro pilar, conceituado na capacidade altruísta de cada trabalhador, implicado nos relacionamentos com os colegas de trabalho, oferecendo ajuda diante das necessidades alheias, ou mesmo, reconhecendo e aceitando auxílio mediante às próprias falhas. A confiança compõe o sistema interacional dentro da empresa, tanto entre os pares, quanto hierarquicamente, além da certeza que a MHA está oferecendo ao público consumidor um produto de extrema confiabilidade (ANDRADE, 2014).

O aspecto que envolve o *Princípio da Honda* está centrado no elemento qualidade dos serviços e produtos oferecidos, em que o trabalhador está operacionalizando uma atividade que atinge níveis globais, atendendo aos anseios de consumo de clientes do mundo todo. A qualidade do produto oferecido implica no comprometimento de todos os trabalhadores, em que o objetivo da empresa, seja de cada um individualmente e coletivamente.

Esse fator desenvolve uma influência direta na Política de Gestão da corporação e que se faz presente no dia a dia das atividades desempenhadas. O trabalhador é desafiado a manter-se constantemente comprometido com o trabalho e atender aos novos desafios do mercado competitivo, superando os próprios resultados já obtidos anteriormente dentro da empresa, conciliando efetivamente “teorias, ideias e tempo” (ANDRADE, 2014, p. 81).

Segundo Marx (2013), para que a lógica da expansão do capital se efetive, novas estratégias produtivas são implementadas em conformidade com a redução do tempo de trabalho. É o tempo de trabalho socialmente empenhado para a produção da mercadoria, que corporifica o valor da mesma. Marx irá distinguir o tempo necessário do tempo de trabalho excedente. O tempo necessário é a fração diária de trabalho, a qual o

trabalhador recebe pela força de trabalho empenhada, necessária para sua própria manutenção e sobrevivência, o seu salário.

Enquanto o tempo excedente é aquele período, que o trabalhador desenvolve a atividade, mas não é restituído por ela, esse tempo é de apropriação do capitalista. Esse é exatamente o momento da ocorrência da mais valia. Assim, quanto menor for o tempo necessário para a produção de uma determinada mercadoria, maior será o tempo excedente destinado ao trabalho e, conseqüentemente, o aumento do lucro. Do contrário, quanto maior for o tempo necessário para a produção de uma mercadoria, maior é o valor desta.

Por isso, a variável “tempo” é tão criteriosamente avaliada dentro dos processos produtivos. Compreende-se assim, o imenso empenho do capitalista em reduzir, por meio do aperfeiçoamento tecnológico, o tempo necessário para a produção de uma determinada mercadoria. Como as jornadas de trabalho não podem ser expandidas, a solução é reduzir o tempo necessário para a produção, aumentando o ritmo e a sincronia de trabalho dentro da jornada prevista. O aperfeiçoamento constante da técnica garante o aumento da intensidade de trabalho, dentro do mesmo período de tempo, reduzindo também o valor materializado do produto. Quando ocorre a redução do valor da mercadoria e o aumento da produtividade, a lógica é a redução do valor da força de trabalho (MARX, 2013).

A intensificação do trabalho operário decorre do fato de que o indivíduo precisa produzir, em tempo menor, o valor indispensável à sua própria sobrevivência, aumentando o tempo de trabalho excedente. Se não houver uma redução do valor da mercadoria para o mercado, evidentemente ocasionará o aumento dos lucros para a empresa. Para Marx, o aumento da intensidade do trabalho é o mesmo que dobrar a jornada diária.

No modelo de produção Toyota, a intensificação do ritmo de trabalho da fabricação de mercadorias, compartimentalizou espaços geográficos de produção. Efetivou atividades produtivas terceirizadas, tanto dentro da própria indústria, quanto fora destes espaçamentos. Elevando, dessa forma, o ritmo e a sincronia do trabalho, em proporções nunca antes experimentadas no processo histórico da industrialização.

Apesar do significativo avanço tecnológico encontrado (que poderia possibilitar, em escala mundial, uma real redução da jornada ou do tempo de trabalho), pode-se presenciar em vários países, como a Inglaterra e o Japão, para citar países do centro do sistema, uma política de prolongamento da jornada de trabalho. A Inglaterra tem a maior jornada de trabalho dentre os

países da União Européia, e o Japão, se já não bastasse sua histórica jornada prolongada de trabalho, vem tentando, por meio de propostas do governo e dos empresários, aumentá-la ainda mais, como receituário para a saída da crise (ANTUNES, 2005, p. 33-34).

Além do intenso ritmo de trabalho, o funcionário ainda lança mão das horas extras, como um constante meio de aumentar os ganhos. Associando ritmo e longas jornadas, o trabalho torna-se ainda mais sobrecarregado e as atividades laborais dentro das empresas geram a perda da saúde. Na MHA, os trabalhadores se queixam que mesmo sendo cansativas e prejudiciais à saúde são as horas extras, o meio de melhorar o rendimento mensal.

Quando comecei a sentir dor, eu avisei meu chefe, [...] eles prometiam me trocar de função, mas nunca fizeram. Até porque era muito trabalho, eu fazia o serviço de três homens, aí eles não iam trocar mesmo, porque sozinho eu dava conta. E quando eu podia, ainda fazia umas horas a mais pra melhorar o salário (TRABALHADOR, J. P. D).

O maior problema de se trabalhar na empresa é que, a gente precisa fazer bastante hora extra pra melhorar um pouquinho o salário, aí o tempo se torna escasso para a família. Eu trabalhei muito de segundo turno, de madrugada. No sábado, quando tinha hora extra e até o final de semana fica comprometido, o tempo é sob pressão, a gente quase não tem descanso (TRABALHADOR, N. F).

Observa-se que além da constante preocupação com a maximização do aproveitamento do tempo de trabalho, também ocorre a busca constante pela aquisição de conhecimento, por intermédio de treinamento e capacitação. A empresa padroniza as atividades e otimiza os recursos da produção, conduzindo os funcionários ao aumento do rendimento nas atividades.

A Honda enfatiza em sua *Política de Gestão* que é preciso que todo trabalhador apresente apreciação pelo trabalho que desempenha, assim, ele poderá desenvolver as atividades com maior afinco e dedicação. O que acaba sendo contraditório na fala dos trabalhadores das linhas de produção, tanto na pesquisa de Allison de Andrade (2014), quanto na presente pesquisa.

Partindo deste prisma, veja o que os entrevistados disseram: “é a forma de afetar o psicológico da gente, a dor física, dor nos braços é ruim, mas a gente até aguenta, mas o pior é as metas, a pressão e a diminuição do tempo de trabalho para produzir uma motocicleta, mas não da produção como um todo” (TRABALHADOR, F. S. A). “Com as demissões a gente passou a trabalhar por três trabalhadores. É como se fosse uma atividade de escravidão” (TRABALHADOR, A. L).

Dessa forma, esta pesquisa mostra que os operários apresentam descontentamento com a forma como o trabalho precisa ser desempenhado. Reclamam das cobranças exageradas das chefias e mesmo que a produtividade tenha diminuído, por ocasião da crise econômica e política iniciada em 2014 no país, não reduziu a pressão na linha de produção, uma vez que houve retração no quadro de funcionários da empresa. Um processo cujo desdobramento é pressão, sobrecarga e adoecimento. Além disso, existem aqueles colaboradores que apresentam fadiga dentro dos ambientes de trabalho, por estarem na mesma função há muitos anos.

[...] eu confesso que já não produzia mais como antes, porque eu esperava uma promoção, uma vaga no controle de qualidade, que eu tinha certeza que eles iam me colocar e não fizeram. Eu me decepcionei muito, perdi a vontade de trabalhar, fiquei desanimado. Aí eu trabalhava sem vontade, andava estressado, aí caiu meu rendimento e na hora do corte eles me mandaram embora logo (TRABALHADOR, J. P. D).

Eu trabalhei 28 anos no polimento quando a tecnologia veio, então a transportadora que passou a carregar os tanques, só que daí aumentou a produção. Antes da transportadora, a gente tinha que polir 500 tanques por dia, depois que ela chegou era 2 mil tanques por dia. Melhorou pra empresa que produzia mais, mas pra gente sobrecarregou mais ainda, a gente não para nunca, agora na hora que o trabalhador adocece porque não aguenta tanto esforço, não temos mais valor. Eles jogam você para o INSS e depois você fica esperando a demissão, eles sabem que a gente tá com a saúde acabada (TRABALHADOR, A. F. L).

Percebe-se que os sujeitos da pesquisa são conscientes quanto ao valor dado aos mesmos quando ainda não apresentam problemas de saúde. Eles sabem que estão sujeitos às doenças ocupacionais, adquiridas por meio de exposição ao ambiente de produção. Tal categoria assalariada aqui observada se submete às exigências do processo de produção da MHA por motivos que estão atrelados às condições de sobrevivência para evitar a miséria, a fome e a falta de atendimento médico.

Conciliar a teoria filosófica da empresa, que enfatiza o *Respeito ao Indivíduo* e a *Política de Gestão* (HONDA, 1998), por vezes parece uma tarefa árdua, quase intangível em alguns pontos. Especialmente nas falas dos trabalhadores estão presentes os conflitos de classes, existentes nos processos de produção fordista, taylorista e agora no toyotismo, mesmo que este último apresente uma ênfase na participação do “colaborador,” enuncie um discurso baseado na autorrealização, no status através do trabalho e na tecnologia como auxiliar emérita dos processos produtivos. Entretanto, o mercado competitivo requer que as corporações obtenham o máximo de rendimento de

seus trabalhadores, inserindo no mercado consumidor produtos de alta qualidade e de baixo custo.

Mesmo com todas as novas formas de organização do trabalho, o que inclui a sistematização das técnicas de gestão e de produtividade, o modelo de produção toyotizado mescla trabalhos parcelados e repetitivos, coexistentes com atividades multifuncionais e de variadas especializações. Apresentando uma forma de trabalho mais aprimorada, mas não conseguindo superar em muitos aspectos, rotinas consideradas prejudiciais ao trabalhador.

## **2.2 Gestão da Qualidade: um processo de melhorias e exigências contínuas**

O sistema produtivo utiliza-se dos mecanismos que implementam processos ininterruptos de melhorias, a chamada Gestão da Qualidade Total. “A Gestão da Qualidade Total é um processo de melhoria contínua, que busca a contínua redução das variações do processo produtivo” (CULLEN e HOLLINGUM, 1987, p. 179). O processo de Gestão da Qualidade, depois de desenvolvido foi incorporado à filosofia das empresas, o que provocou sensíveis mudanças dentro da produtividade, especialmente nas áreas da “produção da qualidade, a visão do processo de gestão, a concepção da ação no processo de gestão e os procedimentos de ação gerencial” (PALADINI, 2011, p. 229).

A produção da qualidade apresenta como estratégia principal, a condução do trabalhador no desenvolvimento de suas atividades, buscando o máximo de qualidade. Para tanto, é necessário um investimento pessoal e coletivo em melhorias, desde o primeiro momento até a execução final do processo, não somente buscando o controle da qualidade, ou a avaliação final, mas na produção como um todo. De acordo com Paladini (2011, p. 229) isso é desafiador, uma vez que dentro dos ambientes produtivos existem indivíduos com comportamentos, mentalidade e hábitos diferenciados, o que interfere na aplicação de uma postura produtiva uniformizada. Assim, o alcance da qualidade dentro da produção precisa incutir uma forma de pensar e de “conferir prioridade às atividades visuais do processo”.

As corporações, a partir dessas novas estratégias criam obrigatoriedade, tanto para as chefias, quanto para o operariado, de repensar a forma como são efetivadas as atividades. O que irá evitar conflitos internos, devido às alterações inesperadas no processo de produção, bem como, frustrações e desperdícios na produtividade. A

implantação da gestão da qualidade objetiva a eclosão de novos conceitos e ideias, mas deixa evidente que a corporação, não tem a intenção de romper com a tradição e filosofia implantadas desde a fundação e de acordo com as ideias de seus fundadores (PALADINI, 2011).

A Honda sempre investiu muito em questões de qualidade e segurança para a produção, ela visa à integridade do indivíduo. A filosofia na prática é aplicada e para isso, as pessoas passam por diversos treinamentos quando entram na empresa, visando à qualidade dos processos e dos produtos, mesmo trabalhadores de chão de fábrica (CHEFE DE SETOR- B).

O trabalho na MHA, a partir de uma gestão que contemple constantemente a qualidade, que busca inovação, sempre pautadas na tradição filosófica, é claramente perceptível na visão e mentalidade dos seus trabalhadores, e está presente nas falas dos trabalhadores entrevistados, bem como nas literaturas que tratam sobre a empresa. A Honda, assim como praticamente a maioria das corporações estão baseadas na mesma dinâmica da gestão da qualidade, justamente por isso, o termo “qualidade” é tão usado dentro da empresa.

Conforme Paladini (2011) compreende-se esse fato, sabendo que a filosofia da qualidade foi desenvolvida no Japão, em 1950, por Joseph Deming. Na década de 1980, essa filosofia ganhou espaço entre as empresas americanas e a metodologia japonesa de trabalho, já implantada há 30 anos em seu país de origem, passa a determinar o sistema produtivo em grande parte do ocidente. A gestão da qualidade precisa contemplar o projeto da empresa em longo prazo.

Observando e prevendo as possíveis transformações do mercado, visando não somente o hoje ou o lucro imediato, mas um empreendimento que prevê as intempéries futuras, as mutações de mercado e as necessidades do público consumidor. O objetivo é desenvolver um trabalho dentro da corporação que mantenha sua perenidade no mercado (PALADINI, 2011, p. 233).

Desse modo, na concepção das chefias ouvidas durante a pesquisa, as melhorias dos processos produtivos, com o objetivo do aumento da produtividade é uma constante e está introjetado na subjetividade de cada chefe. Sobre isso o chefe do SETOR A enfatizou:

A Honda tem sempre um planejamento e orçamento ligado ao cenário futuro, preocupada com a permanência no mercado. A Honda quer que o colaborador renda pelo dobro, ela vai começando a forçar um cenário

audacioso, vai em busca de novas tecnologia e automação incessantemente para aumentar a produtividade, diminuindo o tempo de produção de uma motocicleta, acelerando sempre o processo produtivo muito além do que ela faz hoje (CHEFE DE SETOR, A).

Se o treinamento é parte da filosofia da empresa e necessário para a qualificação dos trabalhadores, como se afirmou na primeira seção deste capítulo, a atualização dos processos produtivos inovadores e de mercado são essenciais.

Dentro da gestão da qualidade, a melhoria dos processos de produção é uma constante objetivada pelas corporações. Assim, os *Círculos de Controles da Qualidade* são efetivados para fazer cumprir este aspecto de efetivação de melhorias contínuas. Os *Círculos de Controle da Qualidade*, no caso da MHA são os *New Honda Circle* (NHC). Os NHC ocorrem na Moto Honda da Amazônia desde 1980 e tem o objetivo de envolver todos os trabalhadores da empresa na identificação e apresentação de possíveis soluções de problemas, específicos de cada setor produtivo.

A proposta é conduzir o colaborador para o pleno uso de sua capacidade criativa, incentivando-o a adotar o pensamento e o método de trabalho da Honda, fazendo com que haja melhoria e desenvolvimento tanto do participante, quanto da empresa (ADMINISTRATIVO DA EMPRESA).

Com o intuito de melhorar continuamente as atividades da produção, as empresas buscam potencializar os processos através da forma de funcionamento e do desenvolvimento. Uma empresa de médio e grande porte encontra certa dificuldade com a rigidez na dinâmica produtiva, o que não ocorre em empresas pequenas, onde o tamanho coopera com a integração dos setores e com a agilidade entre um setor e outro, honrando com a qualidade e compromisso das demandas.

Na gestão da qualidade, as funções dentro dos ambientes produtivos tornam-se muito definidas, flexibilizando e compartimentalizando um processo maior. Reduzindo o aparecimento de problemas que irrompe no transcurso de uma linha de produção de grande porte, evitando assim, rupturas na dinâmica da produção (PALADINI, 2011).

Dessa forma, cria-se um relacionamento mais estreito entre os setores da organização. Elimina-se a noção de independência entre os setores e elabora-se um ambiente baseado na cooperação, onde internamente os setores passam a desempenhar o papel de cliente. A noção de cliente interno reproduz o mercado externo, que exige qualidade em pouco tempo.

Exatamente dessa mentalidade, que surgem as estratégias do *just in time* e do *kanban*. O *just in time* visa racionalizar as atividades da produção, de forma bem definida. Exige das gerências posturas objetivas e visão completa dos processos, bem como, constantes ações que executem melhorias na qualidade e principalmente um aproveitamento expressivo da mão de obra e dos recursos que a empresa disponibiliza. Além de elevar insistentemente, a agilidade e flexibilidade da produção (PALADINI, 2011).

Paladini irá dizer que o processo *just in time* e Gestão da Qualidade se integram buscando melhorias, definindo em operações, agentes e processo, conforme expresso no quadro abaixo.

Tabela 05 – Homogeneização dos processos Just in time e Gestão de Qualidade

<b>Just in time e Gestão da Qualidade</b>		
<b>Operações/Ações</b>	<b>Agentes/ Operadores</b>	<b>Processos</b>
Eliminação dos desperdícios.	Operadores que desenvolvem múltiplas funções.	Processos que envolvem lotes menores de produção.
Aumento da eficiência do processo produtivo.	Com visão horizontal de empresa.	Sem elementos tradicionais de custos, como estoques e a movimentação.
Melhoramento contínuo.	Responsáveis pela qualidade.	Que utilizem só os recursos necessários e de forma otimizada.
Envolver todos os recursos do processo produtivo.	Atuam de forma cooperativa e em equipe.	
Ações de longo alcance, planejadas e organizadamente executadas.		

Fonte: Paladini (2011, p. 254-255).

Dentro do ambiente produtivo *just in time*, o *kanban* se serve do esquema de cartões ou placas, que emitem sinais das operações e dos serviços da produção. Tem o objetivo da agilidade na produtividade, mensura quantidades, tipos de materiais a serem utilizados, o deslocamento das mercadorias dentro dos setores, além do acabamento. O *kanban* determina as demandas e o momento certo em que cada operação deve ser realizada, tornando desnecessários os estoques dentro das empresas. A produção executada pela técnica do *kanban*,

[...] tem requisitos bem definidos e particulares (por exemplo: um padrão para os contêineres; áreas específicas onde operam de forma mais adequada; estruturas ordenadas de produção, que identifiquem demandas por tipo ou período de ocorrência; ordem, limpeza, organização rigorosa e disciplina na produção etc.). Os princípios *just in time* são visíveis no *kanban* (por

exemplo: eliminar perdas; evitar o transporte de materiais; desenvolver apenas atividades associadas a sua necessidade efetiva; flexibilizar a produção (processo pronto para agir quando necessário); enfim, racionalizar as atividades em geral) (PALADINI, 2011, p. 255).

O *just in time* e o *kanban* são programas dentro da Gestão da Qualidade que dizem respeito à operacionalidade e eficiência coletiva dos processos produtivos, ou seja dos setores. Entretanto, a Gestão da Qualidade não dispensa elementos básicos dentro das organizações, com cada trabalhador individualmente. Para esse fim, foi elaborado o programa 5S, também desenvolvido no Japão, nos anos de 1950 e “tem seu nome relacionado a cinco palavras começadas pela letra S em japonês (*seiri, seiton, seisou, seiketsu* e *shitsuke*)” a tradução dessas palavras não corresponde a um termo semelhante no Português, mas a um conceito. *Seiri* significa “senso de utilização;” *seiton*, corresponde a “senso de organização;” *seisou*, se refere ao “senso de limpeza” dentro do ambiente de trabalho; *seiketsu*, “senso de saúde e higiene” e *shitsuke* diz respeito ao caráter do indivíduo, ser honrado e de bons hábitos (PALADINI, 2011, p. 256).

Um programa que objetiva uma mudança de hábito e mentalidade do trabalhador; a modificação ocorre depois que o indivíduo produtivo percebe a necessidade de alteração nas próprias atitudes, na utilização, ordenação, limpeza, saúde e autodisciplina. Utilizar adequadamente os recursos da empresa é evitar desperdícios e excessos, descartando tudo o que não é realmente necessário, inclusive a burocracia, dentro dos processos, equipamentos e métodos.

Na ordenação, está comprometida a “organização física da empresa”, os layouts e também as informações repassadas, sem o menor sinal de ruídos que possam interferir na comunicação integrada. “Por extensão, ela otimiza a ação humana (reduz o cansaço da movimentação), produz economia de tempo e agiliza processos” (PALADINI, 2011, p. 257). O senso de limpeza diz respeito ao ambiente de trabalho, que deve ser limpo e parte do interesse de cada trabalhador individualmente manter seu posto de trabalho em tais condições. Nesse aspecto, a melhor atitude é não sujar. Como contrapartida, a empresa fornece ambiente e equipamento adequado, substituindo fontes de poluição e de ruídos.

No que se refere à saúde, são importantes ações que envolvam tanto trabalhador, quanto empresa, que condicionam segurança e proteção ao operário, como cuidados com a postura e ergonomia, desempenho da atividade num ambiente físico e

psicologicamente apropriado. E por último, o senso de autodisciplina é concernente aos valores morais e éticos, tanto individualmente, quanto coletivo.

Este enfatiza na prática a ausência de controles externos ao trabalhador, uma vez que os valores e princípios estão introjetados no indivíduo. Tornando-se auto gerenciado e disciplinado em relação ao desempenho de suas atividades. O trabalhador sabe de suas atribuições e as cumpre criteriosamente, como se estivesse supervisionado em tempo integral, mesmo na ausência de um chefe. O programa 5S, compõe um sistema de Gestão da Qualidade que visa à maximização dos resultados práticos e perceptíveis a realidade produtiva e à corporação quando potencializa os rendimentos.

### **2.3 Círculos de Controle da Qualidade: os *New Honda Circle***

O controle da qualidade, dentro dos setores ocorre através dos Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), são pequenos grupos formados por um número de 6 a 10 trabalhadores, que reúnem-se de uma a duas vezes por semana, durante o horário de trabalho. O objetivo é pontuar e discutir os problemas decorrentes da produção e na qualidade das mercadorias, uma prática já consumada no Japão no Pós Guerra. Conduzindo o trabalhador a um maior engajamento e responsabilidade de apresentar soluções.

A participação dos trabalhadores no projeto dos Círculos de Controle da Qualidade é voluntária. Segundo Vecchio (2008) não deve ter o caráter da obrigatoriedade porque não é exatamente este o papel desempenhado pelo trabalhador, nem tão pouco a razão da contratação.

É preciso que os membros dos CCQ recebam treinamento sobre técnicas de execução de soluções para os problemas e melhorias nas linhas de produção. Sob a supervisão de uma chefia, desenvolvem projetos que mais tarde, são demonstrados para o grupo maior e alguns são destacados e premiados, depois de uma sequência de eliminatórias. Em torno de 12% a 25% dos trabalhadores das empresas japonesas são participantes dos círculos de qualidade. As empresas que lançam mão deste projeto têm conseguido bons resultados no âmbito de melhorias, na qualidade, redução de custos e evitando desperdícios. Conforme Vecchio (2008) essa técnica ocasionou aumento na produtividade e retração nos casos de absenteísmo em muitas empresas.

Para que o programa seja bem sucedido é importante a participação e gerenciamento dos chefes dos setores, especialmente daqueles que detêm o

conhecimento técnico. Porque é deles que emana a motivação necessária e o apoio para que o projeto do círculo encontre viabilidade e interesse por parte dos trabalhadores.

A crítica sobre os CCQs a ser observada é o interesse dos trabalhadores na participação, tendo como um dos motivos o receio da perda do emprego, caso não aceitem integrar-se e, além disso, “os participantes precisam receber a garantia de que não perderão o emprego ou terão suas responsabilidades reduzidas como resultado de suas sugestões” (VECCHIO, 2008, p. 109). É nesse sentido que o processo deixa de ser voluntário e adquire ares coercitivos, quando interfere na permanência ou não dentro da empresa.

Na Moto Honda da Amazônia os Círculos de Controle da Qualidade foi implantado a partir de 1980, primeiro com o nome de Círculo Moto Honda - CMH, nos mesmos moldes do modelo consolidado no Japão há mais de 30 anos e em pleno funcionamento. Quando os círculos foram implantados, começou com 10 grupos, mas o programa se apresentava inovador tanto para as gerências, como para os operários.

Nos anos seguintes, o programa imprimiu força entre os funcionários da MHA e em 2009 foram 1400 grupos formados. Segundo informações do setor administrativo, em 2015 o número de grupos formados foi de 1.197, com um total de 6.691 participantes, contabilizados na primeira etapa classificatória. Considerando assim, os dados citados por Vecchio (2008), que diz que 12% a 25% dos trabalhadores de empresas japonesas participam do projeto. Levando em consideração ainda, a redução no quadro de funcionários<sup>25</sup> da MHA, devido à crise econômica instalada no país, a partir de 2014.

O objetivo dos círculos da MHA é o mesmo das demais empresas japonesas e americanas, “envolver a mão de obra na identificação e resolução de pequenos problemas no local de trabalho” (ANDRADE, 2014, p. 94). A técnica dos círculos de qualidade evoluiu mundialmente e o nome mudou para *New Honda Circle* (NHC), em 2003, mas permanecendo com a mesma estrutura de funcionamento do início. O que diferencia um pouco é o número de participantes nos grupos, até 05 trabalhadores, enquanto no Japão pode chegar a 10 trabalhadores. Não encontramos nenhuma justificativa nas literaturas para este fato.

---

<sup>25</sup> Até 2014, a MHA contava com um contingente de 10 mil funcionários diretos e produzia cerca 1 milhão e duzentas mil motocicletas por ano. Enquanto em 2015 esse número caiu para 6.500 funcionários diretos e um montante de 800 mil motocicletas produzidas durante o ano (Fonte: Setor Administrativo da MHA, 2105).

Depois de inscritos, os participantes reúnem-se para dar andamento ao processo, discutir melhorias e encontrar as soluções adequadas. O círculo de qualidade é composto pelo líder (que normalmente também é quem apresenta o projeto diante dos avaliadores), um secretário e mais 03 participantes. A responsabilidade maior se concentra na pessoa do líder, que coordena o grupo e dá andamento no projeto, além de responder pelo cumprimento dos prazos.

Cada grupo recebe um orientador, normalmente um chefe de setor que detém um conhecimento significativo sobre os processos da empresa e da filosofia da MHA. Os componentes do grupo seguem o Diagrama de *Ishikawa*<sup>26</sup>, que observa a razão do tema escolhido, onde estão localizadas as falhas no sistema de produção, estas podem ser no que tange a “qualidade, o custo, produção, pessoal ou mão de obra, segurança, equipamentos e em alguns casos no meio ambiente” (ANDRADE, 2014, p. 96).

A escolha do tema a ser investigado segue alguns critérios como, por exemplo, que o grupo investigue algo na sua área de atuação, procure solucionar problemas do seu setor, como redução de custos, otimização de recursos da empresa, implementação de melhorias no ambiente produtivo, simplificação dos processos e, principalmente, que encontre novas formas de evitar os desperdícios. Exatamente os mesmos requisitos da estrutura elaborada no Japão.

Depois da escolha do tema é estudada a viabilidade do projeto, inclusive os custos, e por último é feito uma análise dos resultados. Todo esse passo a passo é apresentado aos avaliadores, num tempo máximo de 15 minutos, com o auxílio de recurso audiovisual. Depois das apresentações dos grupos é realizada uma eliminatória, ficando classificado somente um percentual que passará por uma nova fase de eliminação, resultando apenas um, que será destacado e premiado. Os prêmios são viagens a outras filiais da MHA. Os demais participantes inscritos ganham brindes como elemento motivador pela participação (Administrativo Honda, 2016). Somente em um dos grupos, o projeto apresentado analisava um problema que, uma vez resolvido, incorreria em uma economia para a Honda de 134 mil reais por ano. O equivalente ao salário mensal de 09 trabalhadores, aproximadamente.

Entretanto é recorrente na fala dos trabalhadores que já fizeram parte dos NHC (*New Honda Circle*), a intenção de não voltar a participar de nenhum grupo. As

---

<sup>26</sup>É um método usado para compartimentalizar processos considerados complexos, em partes mais simplificadas, o que favorece a detecção e solução de problemas. O método busca a relação entre o resultado de um determinado processo e as possíveis causas que impedem o funcionamento efetivo (MOURA, 2003).

justificativas são as cobranças e exigências impressas pelos orientadores e chefes dos setores, tanto com a finalidade de participação dos trabalhadores, quanto da apresentação de resultados. O que segundo eles, acarreta em sobre trabalho e pressão é o que afirmou o trabalhador M.J, do setor de produção.

Esses grupos têm um líder, que é um trabalhador e também quem apresenta depois de feito. Quando eu participei tinha 05 pessoas, me colocaram sem eu saber direito o que eu tinha que fazer, porque eu ainda era novo na empresa, tinha apenas um ano. Não tive opção. Funciona assim, o supervisor é responsável e tem um chefe que pressiona pra que os trabalhadores façam o projeto e apresentem. O foco principal é você crescer no seu setor. Na prática é obrigatório sim, todo mundo tem que participar, o benefício é pra empresa, chefia e supervisão. Aqueles que ganham eles dão viagem e alguns sobem de cargo. Pra aqueles que só participam, o incentivo é mínimo, ganha uma caneta, um relógio de parede. Nunca mais quis participar de nenhum grupo.

De acordo com o argumento acima, os trabalhadores que compõem novos grupos o fazem para não deixar de cumprir as exigências das chefias, que também recebem cobranças em relação à manutenção do número de grupos participantes. O empenho das chefias está diretamente ligado à preocupação da conservação do emprego ou do posto. Fato este, que coloca em questão o elemento voluntariedade dos Círculos de Controle de Qualidade. Conforme a fala do trabalhador, a experiência no NHC (*New Honda Circle*) tornou-se frustrante.

Para Vecchio (2008), os projetos dos Círculos de Controle da Qualidade servem para o reconhecimento diante da coletividade e como motivação para a criatividade e autorrealização. A crítica sobre os círculos de qualidade, inclusive pelos movimentos sindicais, diz respeito ao aumento do ritmo e intensidade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores. Bem como, do ponto de vista da corporação, a preocupação que os círculos possam resultar em dispensas para o trabalhador, reduzindo a produtividade. Em relação à voluntariedade dos participantes,

Alguns podem participar a fim de afastar-se da linha de montagem e obter intervalo de trabalho sancionado. Outras podem juntar-se meramente para externar suas frustrações e se queixar em relação a suas funções, em vez de oferecer sugestões construtivas. As pesquisas que se concentram nos atributos dos voluntários indicam a probabilidade de terem melhor formação educacional, serem mais jovens, ocuparem cargos de maior responsabilidade e estarem mais satisfeitos com suas funções do que os empregados que não demonstram interesse em participar (p. 110).

Diante da sequência de atividades a serem desenvolvidas nos NHC (*New Honda Circle*) é visível o grau de empenho que requer dos funcionários para desenvolver um

projeto de melhorias e detecção e resolução de problemas. O projeto logicamente receberá um comprometimento mais eficiente daquele funcionário que vê na atividade o benefício da manutenção do cargo, ou um meio de ascensão dentro da empresa.

#### **2.4 O valor da força de trabalho, segundo a perspectiva do capital e de acordo com o desgaste sofrido pelo trabalhador.**

Segundo Marx (1988), a partir do momento que o capital assume a responsabilidade de determinar o valor da força de trabalho, enquanto mercadoria, a exploração dessa força aprofunda níveis mais elevados, denominado por Marx de superexploração. Uma vez que o capital se aproveita da incapacidade do indivíduo de sobreviver de outra maneira, que não a venda de sua mão de obra à produção. É dessa forma que o capital apresenta seu caráter histórico e econômico de formação e transformação da força de trabalho em mercadoria.

Marx entende que a força de trabalho, enquanto mercadoria é avaliada de acordo com uma determinada quantidade de horas de trabalho, empenhada pelo trabalhador. O que, no nível da exploração corresponde a certo desgaste físico e cognitivo de saúde, que necessita ser repostado. Assim, é necessário que o trabalhador ganhe pela força de trabalho empenhada, levando em consideração o desgaste em que está condicionado. “Determinada quantidade de músculos, de nervos, de cérebro, etc, que se tem de renovar. Ao aumentar esse dispêndio torna-se necessário aumentar a remuneração” (MARX, 1988, p. 191).

A exploração da força de trabalho pelo capital ganha proporções que acaba modificando o nível da exploração para além das condições normais do desgaste capaz de ser repostado pelo trabalhador, através do descanso e alimentação. Quando esse limite é ultrapassado torna-se então uma superexploração. A superexploração é, segundo Marx (1988), determinada de acordo com o nível de desgaste da força de trabalho, da saúde física e psíquica do trabalhador. Sabendo que, se a força de trabalho não for renovada, com o passar do tempo esse trabalhador apresentará prejuízos à saúde, o que em certos casos tornam-se irreversíveis para o indivíduo produtivo.

Quando o indivíduo ganha pela força de trabalho, o valor referente à reprodução dessa força em condições saudáveis, em que ocorre a reposição do desgaste, a exploração é considerada normal e a troca é equivalente. Entretanto, o valor da força

empenhada na produção implementa mudanças, quando o desgaste do trabalhador aumenta, ultrapassando as condições de saúde consideradas normais.

O que ocorre na compreensão de Marx (1988) é que mesmo que o capitalista pague ao trabalhador, o valor da jornada de um dia de trabalho, isto em condições consideradas normais, ou seja, uma troca equivalente, dificilmente durante a jornada esse indivíduo produtivo irá empenhar somente a força que poderá ser restituída com o descanso. Sempre haverá desgaste não repostos. Além disso, haverá os contratempos de trabalho, ocasionados pela manutenção das máquinas e matéria-prima para operacionalizar efetivamente a produção. O que faz com que a condições de trabalho deixem de ser normais e de troca equivalente.

A força de trabalho deve funcionar em condições normais. Se o instrumento de trabalho socialmente dominante na fiação é a máquina de fiar, não se deve pôr nas mãos do trabalhador uma roda de fiar. O trabalhador deve receber algodão de qualidade normal e não refugo que se parte a todo instante. Em ambos os casos gastaria ele mais do que o tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um quilo de fio, e esse tempo excedente não geraria valor nem dinheiro. A normalidade dos fatores materiais do trabalho não depende do trabalhador, mas do capitalista (MARX, 1988, p. 220-221).

Com o desenvolvimento contínuo da produtividade, a superexploração apresenta como elemento condicionante o pagamento pela força de trabalho, abaixo do valor considerado como padrão de uma troca equivalente, principalmente se o desgaste físico do trabalhador está acima das condições de normalidade. Esse é o momento em que a exploração da força de trabalho pelo capital é aprofundada e superada pelo superexploração. É justamente essa medida da exploração, que pode variar de grau e intensidade e que Marx chama de mais-valia. “É a expressão precisa do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista” (MARX, 1988, p. 243).

Nessas condições, o capital apresenta como principal interesse a extração de trabalho excedente, quanto mais, maior será a quantidade do valor e do lucro. Marx atribui às jornadas prolongadas a responsabilidade pelo desgaste e comprometimento da vitalidade física do trabalhador, além da não reposição da condição normal de saúde, efetivando um acúmulo do desgaste. O que na fala do trabalhador, direcionada ao capital significa dizer:

Só quero gastar diariamente, converter em movimento, em trabalho, a quantidade dessa força que se ajuste com sua duração normal e desenvolvimento sadio. Quando prolongas desmesuradamente o dia de

trabalho, podes num dia gastar, de minha força de trabalho, uma quantidade maior do que a que eu posso recuperar em três dias. O que ganhas em trabalho, perco em substância (MARX, 1988, p. 264).

Termos como desmesurado são superlativos usados por Marx para diferenciar a exploração da superexploração da força de trabalho. São termos completamente distintos, exploração de exploração desmesurada. Exploração é a utilização da força de trabalho pelo capital. Enquanto a exploração desmesurada, diz respeito à utilização redobrada da mão de obra, porém em condições aparentemente normais, do ponto de vista do capital. Uma exploração que avança os padrões de normalidade uma vez que coloca em fator de risco a saúde do trabalhador (NASCIMENTO; DILLENBURG; SOBRAL, 2015).

Na exploração, a saúde do trabalhador não é comprometida, como ocorre na superexploração, esse é o ponto crucial da diferença entre os termos. Assim, o trabalhador é superexplorado pelo capital, em condições de produção aparentemente normais e torna-se lesado em dois níveis, na saúde e na remuneração. Se o trabalhador gasta num dia de trabalho o que ele não consegue recuperar em três dias, o movimento lógico de raciocínio é que este trabalhador deveria ser remunerado três vezes mais no valor da jornada diária, do que o acordado no momento da contratação.

Seguindo a lógica de Marx (1988) em relação ao desgaste sofrido durante o tempo de vida útil aproveitada na produção, um trabalhador que dedicou 30 anos de sua força de trabalho, em condições normais (exploração), passaria a dedicar apenas 10 anos nas condições de desmesurada (superexploração), considerando que em um dia de trabalho, o indivíduo desgastaria o equivalente há três dias.

Assim, o valor da jornada diária deveria ser calculado três vezes mais, de acordo com a fórmula abaixo:

$$\text{Fórmula: } VTS = X \cdot Y \cdot N$$

$X$  = Valor da Diária

$Y$  = Percentual de Desgaste (3.  $X$ )

$N$  = Número de Dias/ Mês (30 dias)

$VTS$  = Valor Total do Salário

O trabalhador torna-se lesado porque no âmbito contratual o valor de troca da força de trabalho é de uma troca equivalente e, em condições de trabalho consideradas normais, mas no âmbito da realidade produtiva esse valor é triplicado, considerando o

desgaste. Marx entendia que a exploração tornava-se espoliação, a partir da jornada prolongada de 12 horas de trabalho e por isso, os conflitos decorrentes entre as classes operárias e capitalistas. Entretanto, a indústria fordista eleva as condições de exploração por outros motivos, que vão além do número de horas diárias da jornada de trabalho.

Com o novo modelo fordista, a divisão do trabalho e a fragmentação da realização das atividades produtivas tornaram-se muito mais intensas do que no período da primeira Revolução Industrial, a qual Marx se referia. Em busca de diminuir ao máximo o tempo para a produção das mercadorias, integrou-se os postos de trabalho e a ordem dos serviços efetuados por dispositivos mecânicos e autômatos, desenvolvendo um sistema de atividades contínuas (HARVEY, 1992).

Os trabalhadores ficaram submetidos a ritmos sucessivos e de acordo com o controle da máquina, executando incontáveis vezes a mesma tarefa, na chamada linha de montagem. A esteira rolante evita que o trabalhador precise deslocar-se do posto e assegura o fluxo das peças. O fordismo desenvolvido nos EUA caracterizou o período da produção em massa. Ford otimizou a jornada de trabalho reduzindo para 8 horas e aumentou os salários dos trabalhadores, com o objetivo que eles também se tornassem consumidores daquilo que era produzido em larga escala.

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

O intenso ritmo de trabalho dos anos de 1930 e 1940, a disciplina e o controle exigido do indivíduo produtivo provocou uma série de desdobramentos, no que diz respeito à saúde física e psíquica do trabalhador. Os esforços repetitivos causaram problemas nas articulações e psicologicamente, ocasionou enfado com a falta de oportunidade criativa para desenvolver o trabalho e estafa pela jornada de atividades repetitivas. Com a crise do petróleo em 1973 e a desvalorização da moeda americana, um período de recessão se instalou, ocasionando queda na lucratividade e nos investimentos, tanto na América, quanto na Europa, o modelo fordista precisou então se reestruturar. Momento em que as relações de trabalho desenvolveram um novo sistema de produção, o toyotismo (LIPIETZ, 1991).

O toyotismo implementou a diversificação das atividades desenvolvidas pelo trabalhador e principalmente, o conduziu a um comprometimento com a corporação em

níveis nunca antes experimentado dentro do processo fabril. Exigiu-se do trabalhador um perfil mais qualificado, com capacidade para trabalho em equipe e habilidade para desenvolver multitarefas.

Entretanto, o sistema autômato de produção engendrou um operariado aumentado em suas atividades, exigido em empenho e de baixa remuneração salarial, esgotado muscularmente devido a esforços repetitivos e afetado psicologicamente, por estresse, depressão, bipolaridade, entre outras doenças ocasionadas pelo modelo de organização do trabalho. Dessa forma, o sistema *kanban* aumentou a intensidade do trabalho e as consequências sobre a saúde física e emocional do trabalhador.

Na pesquisa realizada através de entrevistas com os trabalhadores da Moto Honda da Amazônia, constatou-se que as principais doenças ocupacionais diagnosticadas foram geradas por ritmo intenso de trabalho, esforço repetitivo, longo período de tempo na mesma posição, além das doenças de cunho emocional desenvolvidas juntamente com os problemas físicos.

Como eu trabalho numa máquina que produz 2.100 peças por dia é muito movimento repetido, os outros também, mas não tem revezamento, porque nem todo mundo sabe fazer o trabalho da gente, aí aquele que sabe, eles deixam lá enquanto aguenta (TRABALHADOR, R. J. M. - 09 anos de empresa- afastado por cirurgia no ombro).

Para aumentar a renda, as jornadas de trabalho se tornam expandidas, à medida que as horas extras passam a fazer parte da rotina do trabalhador afeta a interação familiar.

O maior problema de se trabalhar na empresa é que a gente precisa fazer bastante hora extra pra melhorar um pouquinho o salário, aí o tempo se torna escasso para a família. Eu trabalhei muito de segundo turno, de madrugada. No sábado, quando tinha hora extra até o final de semana fica comprometido, o tempo é sob pressão, a gente quase não tem descanso. As férias, a empresa dá 10 dias e compra os outros 20 dias. Isso afetou o lado familiar, os filhos reclamavam e a esposa cobrava muito (TRABALHADOR, N. F).

As doenças de cunho psicológico apresentadas pelos trabalhadores deixam evidente que são geradas pela pressão do dia a dia da produção. No caso deste trabalhador, diagnosticado de bipolaridade, a doença afetou inclusive o relacionamento familiar.

Foi transtorno bipolar, eu trabalhava irritado e com muita dor de cabeça e só ficava tomando analgésico, só consultava com o médico da empresa e voltava

pro posto de trabalho. Eu ficava com medo de pegar afastamento, porque eu tinha medo de pegar a conta e eu tinha 4 filhos para sustentar. Era muito trabalho, era te vira aí pra produzir, correria e pressão o dia inteiro dentro da empresa, porque era um bocado de moto pra gente montar. Daí, adoeci e vi que realmente não estava bem, quando comecei a apresentar um comportamento agressivo com minha família, eu me tornei violento inclusive com minha esposa. Infelizmente, cheguei até a agredir fisicamente. Tem três anos que saí da Honda e eu tentei voltar para outra empresa, comecei a trabalhar, mas não consegui, porque não aguento barulho nenhum, eu fico agitado. Na Honda trabalhei muitos anos aguentando o barulho do impacto pneumático (TRABALHADOR, J. A. L.).

Levando em consideração o desgaste apresentado pelos trabalhadores no decorrer do tempo de serviço e os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, as remunerações salariais se encontram muito abaixo do valor devido e segundo a racionalização do conceito da superexploração de Marx.

Na Zona Franca de Manaus, segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas (2015/2016), o piso salarial a partir de 2015 passou para 1.237 reais. Conforme a Cláusula Quarta, que aborda o piso salarial, “Componentes de duas rodas acima de 200 empregados o piso será de R\$ 1.044,05 (um mil, quarenta e quatro reais e cinco centavos)”.

Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas, as demissões efetuadas desde 2014, por consequência da retração econômica do país, ocasionou um arrocho salarial além do normal na Região Norte. A média salarial da ZFM é 13,8% menor que a média nacional, de acordo com os dados da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE (2015). Um trabalhador do setor de solda no Amazonas possui remuneração salarial de 1.337 reais, enquanto no restante do país a média é de 1.522 reais.

Os exércitos de mão de obra reserva constituem-se como forma de redução salarial dos trabalhadores e uma maneira de propiciar o aumento dos lucros para as corporações, mais um dos muitos modos que o capital encontra para a subsunção do trabalho. Outros fatores que contribuem para as baixas médias salariais são o progresso técnico, a massa populacional proletarizada, desempregos, trabalhadores formalizados e informalizados nos mesmos espaçamentos produtivos, gerando desigualdade social e acúmulo de pauperização, com a perda do poder de compra do trabalhador. Tornando mais vil ainda a condição do operariado diante da mais-valia.

O adoecimento também contribui com o empobrecimento dos trabalhadores de duas formas, a primeira quando o indivíduo precisa do afastamento por causa do tratamento médico ou fisioterápico e sofre a redução salarial. Quando a Previdência

assume a remuneração por auxílio-doença, após o décimo sexto dia em que o trabalhador está afastado de suas atividades na empresa.

O auxílio-doença é calculado pelo INSS de acordo com a média salarial do trabalhador, pagos pela empresa nos 12 últimos meses e multiplicado pela alíquota de 0,91. Um trabalhador, por exemplo, que contabilizou uma média salarial ao longo dos 12 meses de 2.200 reais, ficará com salário benefício de 2 mil reais, multiplicado pela alíquota de 0,91, receberá uma renda mensal efetuada pela Previdência Social de 1.820 reais (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015). Logo, o valor do salário recebido pelo trabalhador afastado irá reduzir, diminuindo também seu poder aquisitivo.

Outro modo de empobrecimento do trabalhador em situação de vulnerabilidade pelo adoecimento é no caso da demissão e a dificuldade de realocação dentro do mercado de trabalho formal.

Eles me demitiram porque eu estava doente e vivia de afastamento e eu fiquei desempregado por 09 meses, não conseguia outro emprego e me endividei. Voltei por decisão do juiz, mas se eu pudesse, eu não voltava, não tinha a menor vontade de voltar pra lá. Mas é o jeito, eu tenho quase 5 mil reais de dívidas pra pagar. Esse tempo desempregado me quebrou, e eu também tinha que cumprir a ordem judicial pra eu voltar. Pelo menos por um ano eles não podem me demitir (TRABALHADOR, M. J).

Partindo deste pressuposto, o trabalho constitui-se como um elemento central no modo como os indivíduos se organizam socialmente. É por intermédio do trabalho que o homem se sente inserido na sociedade, tanto economicamente, como também, uma forma de apropriação do *status* diante dos pares. Assim, ao contrário desta noção quanto ao trabalho, o desemprego desorganiza toda essa estrutura do indivíduo produtivo, causando exclusão socioeconômica, perda do reconhecimento e sentimento de inutilidade agregado ao sofrimento.

Em 2014 a MHA contabilizava um contingente de 10 mil funcionários diretos e em 2015, esse dado numérico foi reduzido cerca de 35%. O que significa dizer que somente a Honda inseriu 3.500 trabalhadores, nas trincheiras dos exércitos de mão de obra reserva em Manaus. Diante desta realidade, a ruptura deste trabalhador dentro da cadeia produtiva, como consequência do adoecimento, afastamento e demissão desdobra-se em privação de direitos, restrições econômicas, auto-percepção de inferioridade e posição desigual em relação aos demais.

## **2.5 O aprisionamento da subjetividade e a perda da autonomia do trabalhador: uma análise crítica ao modo de organização do trabalho Toyota.**

As novas tecnologias e os avanços tecnocientíficos inseridos nas formas de organização do trabalho trazem consigo a promessa de autonomia e alargamento das fronteiras criativas dos trabalhadores. Porém, a subjetividade do operariado fica comprometida quando ocorre o engessamento desta autonomia e a sua capacidade intelectual é valorada enquanto mercadoria. O capital se apropria particularmente do indivíduo assalariado, impondo-o a condição de empresário de si mesmo, porém, não para o enriquecimento próprio, o que conduz a um esvaziamento de sentido em relação ao trabalho realizado. É perceptível que a reestruturação produtiva mercantiliza a subjetividade, as emoções, os relacionamentos e a capacidade intelectual dos trabalhadores, tudo a serviço da produtividade e do mercado competitivo (VILLELA *et al*, 2014).

O trabalho torna-se objetivo último de vida, enquanto o homem deixa de ser homem para tornar-se uma das peças desse sistema que bloqueia a percepção de novos sentidos. Assim, o trabalho constitui-se como uma nova forma de dominação coletiva e de servidão individual, gerando competição entre os funcionários e principalmente rompendo com os relacionamentos e a interatividade entre os trabalhadores, dois elementos extremamente saudáveis dentro dos ambientes produtivos. A consequência é o isolamento e individualismo presente nas empresas, tornando o trabalho ainda mais penoso.

A vida social e os relacionamentos dentro dos ambientes de trabalho, segundo Dejours (1993) compõe o mais significativo elemento de prazer, em meio à rotina produtiva. Entretanto, a compartimentalização dos setores e a inserção tecnológica isolou o operário, descaracterizando os processos conflituosos das lutas de classes dentro das relações de trabalho. A desarticulação sindical enfraqueceu a coletividade e a estabilidade existentes entre os trabalhadores, conquistada no antigo modelo fordista.

A reestruturação produtiva buscou suprimir a mobilização coletiva dos trabalhadores. Os sindicatos passaram a responder de acordo com as exigências do capital, cooperando na viabilização de soluções para possíveis empecilhos ao processo produtivo e trabalhando em comum acordo com as corporações, o que acaba cooperando para a extração de *mais-valor trabalho*. Todo o processo objetiva a

subserviência do trabalho aos interesses do capital, através das forças sindicais. A neutralização dos sindicatos representa enfraquecimento de lutas e conflitos das classes assalariadas e o fortalecimento ideológico do modelo de acumulação flexível<sup>27</sup> (ALVES, 2000).

Marcuse (1975) busca explicar essa perda de autonomia dos trabalhadores, através da análise dos aspectos comportamentais, tanto no âmbito individual, quanto coletivo e a partir de dois mecanismos, o da mais-repressão, em que o homem reprime seus instintos em nome da manutenção da ordem civilizatória, como sujeitar-se ao trabalho, criar vínculos familiares, aceitar normas de controles sociais, entre outros. E através do mecanismo do desempenho, em que as formas de controle tornam-se eficazes para a preservação de uma racionalidade coletiva, introjetada individualmente e que atenda aos interesses do capital.

Esse mecanismo individual se torna coletivo, a partir do momento que atua como reprodutor de valores, entre os quais, o trabalho social, bem como o grau de relevância desse trabalho desenvolvido e de como o trabalho influencia para ampliação do *status* de sociabilidade. De acordo com o autor, esses dois elementos se encarregam de legitimar as emergentes formas de coerção social, especialmente no que se refere às relações de trabalho. Para que o indivíduo se encaixe dentro desse ordenamento social, é necessário o enquadramento e adequação às imposições que mantêm as estruturas funcionando.

Freud (1997) irá dizer que dessa forma, os indivíduos dificilmente irão contestar tais imposições presentes rotineiramente. Esses elementos de dominação são melhores aceitos quando o discurso ideológico enfatiza o utilitarismo, a conveniência e as vantagens. A partir daí se constrói uma sociedade uniformizada e repressiva.

Essa ideologia estruturada a partir do funcionamento comportamental dos indivíduos foi incorporada pelo modo de produção toyotista<sup>28</sup> e dentro das empresas

---

<sup>27</sup> Harvey (1992) cunha o termo “acumulação flexível” para definir a estratégia organizacional corporativa, na busca de soluções para a crise estrutural do capital e o modo de produção. A reorganização produtiva flexível, o modo de organização financeira mundial, dando início a uma acirrada concorrência corporativa internacional, processo baseado, sobretudo na implantação tecnológica através de um novo tratado das relações sociais no mundo do trabalho e da exploração da mão de obra assalariada.

<sup>28</sup> O toyotismo se fundamenta em um padrão produtivo organizacional inspirado na experiência japonesa do pós-guerra e associa-se ao avanço tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como, da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se uma estrutura produtiva flexível, através da desconcentração produtiva das redes de subcontratações (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das células de produção (ANTUNES, 2014, P. 14).

cumpra o objetivo de aumentar a produtividade e o ganho, de modo que o trabalho torne-se subordinado às imposições do capital. Na percepção marcuseana, essa forma de controle e apreensão da subjetividade individual conduz o homem a perda da autonomia, tornando-o um indivíduo de única dimensão, desprovido de senso idealista, tolhido na sua capacidade de se expressar, pensar criticamente e ainda de assumir uma posição de protesto em relação ao contexto em que se encontra inserido (MARCUSE, 1973).

No modo de produção capitalista, o indivíduo tem sua subjetividade suprimida em nome de uma estrutura maior, que é a sociedade. Os interesses individuais precisam necessariamente tornarem-se em interesses da coletividade, a fim de que sejam preservadas as condições socioeconômicas e políticas, exigidas pelo capital. A manutenção dessa sociedade totalitária e unidimensional ocorre a partir da enunciação de um discurso hermético, elaborado sob a ótica das elites que detêm o poder econômico e político e preservada com o apoio incondicional dos governos.

O governo das sociedades industriais desenvolvidas e em fase de desenvolvimento só se pode manter e garantir quando mobiliza, organiza e explora com êxito a produtividade técnica, científica e mecânica à disposição da civilização industrial. Esta produtividade mobiliza a sociedade em seu todo, acima e além de quaisquer interesses individuais ou grupais (MARCUSE, 1973, p. 33).

O autor enfatiza ainda, que a sociedade industrial é uniformizada e talhada sob uma concepção que visa criar novas necessidades e que conduza os indivíduos ao consumo, na busca de satisfazer essas novas necessidades, alimentando assim, os dois mecanismos de manutenção do capitalismo, a produção e o consumo das mercadorias produzidas. Sob esse aspecto, o senso de liberdade do indivíduo é determinado pela lógica de mercado, o consumo passa a constituir um novo valor agregado. Como é uma imposição social, o trabalhador precisa se enquadrar, ou seja, trabalhar para consumir, uma espécie de troca social.

Dessa forma, ocorre apreensão da subjetividade do trabalhador, embasado num discurso de crescimento pessoal e coletivo. O trabalhador se encontra como parte da engrenagem produtiva e funciona como peça. Num sistema econômico totalitário, não é admitido nenhuma outra forma de organização, aqueles que resistem, ou são excluídos ou acabam se enquadrando à cadeia produtiva.

Alves (2000) afirma que o toyotismo desde a gênese voltou-se à captura da subjetividade do trabalhador, introduzindo novos significados às relações de trabalho,

conforme as determinações da acumulação do capital. O modelo de organização da produção e de gestão de pessoas se adequa a efetivação tecnológica, potencializando a produtividade através da flexibilidade e da apreensão da subjetividade do operariado.

Quando os princípios do novo modelo, a partir dos anos 1980, foram incorporados por organizações transnacionais, os valores rapidamente foram introjetados pela coletividade industriária e de prestação de serviço e em países centrais e periféricos, adequando-se às diferentes realidades produtivas.

A reestruturação produtiva e a introdução de novas tecnologias microeletrônicas na produção caracterizam a Terceira Revolução Industrial e tecnocientífica. Esse momento marca uma nova racionalidade de subordinação do trabalho ao capital, cujo pressuposto elementar é a apreensão da subjetividade do operário, com o objetivo de manipulação da individualidade através da introjeção de novos valores.

Para Marcuse (1973, p. 47) esses valores inculcados no trabalhador através de uma ideologia mercadológica interviram como ofuscante da realidade presente nas empresas, em que a tecnologia engendrou “aceleração do trabalho, desemprego tecnológico, revigoração da posição de gerência, impotência e resignação crescentes por parte dos trabalhadores”. Para os operários das linhas de produção, diminuíram as chances de ascensão de cargos, tendo em vista que constituem uma classe semiqualificada.

Mesmo com a substituição do trabalho vivo do operário, na era fordista, pelo trabalho morto das máquinas, no toyotismo, é inegável neste último modelo, o envolvimento material e intelectual do trabalhador. E segundo Coriat (1994), com maiores exigências que acabam incorrendo em repetitividades dentro dos ambientes produtivos.

O trabalho polivalente determinou para o assalariado uma desespecialização e o desaparecimento da visibilidade reconhecida do trabalho concreto e individual do trabalhador. Caracterizando a expressão máxima da uniformização e da coletividade, cujos louros do trabalho são atribuídos às corporações. Essa fragmentação resulta em um esvaziamento do trabalho, enquanto reconhecimento e realização individual do trabalhador (ALVES, 2000).

Quando a subjetividade é capturada de maneira organizacional e o trabalho vivo, mais do que nunca na história da industrialização torna-se alienante, caracteriza-se como expressiva expropriação mercantilista da capacidade produtiva do

trabalhador. O toyotismo impõe seus valores, a partir da supressão da coletividade operária e individual, onde segundo Marx (2007) encontra-se potencialmente a capacidade de reação ao sistema opressor do capitalismo. O individualismo desenvolvido pelos valores incorporados entre os trabalhadores retalha os mecanismos emancipatórios da classe assalariada. A individualização do trabalhador desativa o poder de associatividade e coletividade, delegando ao capital a liberdade de coerção, junto com o consentimento operário, que envolvem as relações de trabalho.

Para Gramsci (1984), as linhas de produção fordistas operacionalizavam apenas o aspecto físico do trabalhador e com isso, construiu uma racionalidade social que pensava as condições de trabalho, juntamente com as forças sindicais e dessa forma reagia. O toyotismo desenvolveu mecanismos que levaram o trabalhador a um nível de comprometimento nunca antes experimentado; o novo modelo flexível determinou uma lógica não social, mas fabril, empenhando a capacidade cognitiva do trabalhador e a iniciativa incansável para o trabalho. Assim, o capital obtém o consentimento para manter o controle alienante da subjetividade do operário e da produtividade, no nível organizacional.

O que Marcuse (1973) irá chamar de mecanismos psicológicos de controle da subjetividade, desenvolvido com o objetivo de que o trabalhador seja impulsionado a desempenhar sua função, motivado pelo *status* material e o reconhecimento social. São promessas de ascensão inculcadas no ideário do trabalhador pelas organizações e pela sociedade, que se tornam as projeções para um futuro e o fim último do trabalho realizado.

Essas alterações no caráter do trabalho e nos instrumentos de produção mudam a atitude e a consciência do trabalhador, o que tornaria manifesto na “integração social e cultural” do trabalhador na sociedade capitalista, amplamente divulgada (MARCUSE, 1973, p. 47).

Essas “alterações” se expressa na individualidade e competitividade que impulsiona o trabalhador, e que permanece velada, sob a formação discursiva do trabalho em equipe e da participação de todos do grupo, o que torna o processo manipulatório, como nunca antes na história do capitalismo. Dessa forma, a reestruturação produtiva de valorização corporativa, monopoliza não apenas a força física e intelectual do trabalhador, mas as emoções, produzindo em escala de massa, indivíduos egocêntricos, individualistas e altamente competitivos.

Na verdade o que ocorre é a manipulação da individualidade operária. Na linguagem ideológica das empresas, este trabalhador passa a ser um “colaborador”, parceiro e corresponsável pelo desempenho da corporação. Segundo o conselheiro Matthew May, idealizador de valores toyotistas, da Universidade da Toyota, “uma das coisas intangíveis mais poderosas refere-se à ideia de parceria, isto é, um intercâmbio benéfico de valores no qual a ajuda de cada um é essencial para o sucesso do outro. Uma colaboração. Um sentimento de que estamos juntos nisso” (MAY, 2007 *apud* ALVES, 2014, p. 59).

Segundo Alves (2014) esse discurso não passa de uma “tempestade de ideologia” e esse pensamento serve tanto para clientes quanto, para empregados. Os colaboradores e parceiros não passam de sujeitos subordinados à lógica do processo de aprisionamento subjetivo. Com a captura da individualidade dos “colaboradores” e dos clientes, através do marketing e da comunicação integrada, as empresas garantem mercado e se asseguram diante da competitividade.

A manipulação perpassa tanto o âmbito do consumo, quanto da produtividade. O objetivo intrínseco das corporações é criar vínculos emocionais com os clientes e com os empregados, sem levar em consideração as consequências que isso pode acarretar como, por exemplo, a falta de expectativa quanto ao futuro, uma vez que esse trabalhador venha ser demitido.

Na linguagem dos empresários, as corporações oferecem muito mais do que produtos ou serviços, oferecem também satisfação sociopsíquica. Social, quando o indivíduo tem o sentimento de pertencimento à teia de construção de uma sociedade que valoriza o “ter” e o “fazer”. No que tange ao psíquico, através do “massageamento do ego”, de alguém que coopera com um empreendimento mundialmente valorizado e reconhecido.

Assim, a captura da subjetividade e a exploração da força do trabalho vivo operário, pelas corporações tornam-se velada. Em sua versão mais exploratória, o processo capitalista se encontra pautado nos princípios da manipulação da intelectualidade coletiva e individual. Um processo de alienação, que atualmente não se trata somente de uma alienação do corpo, como no modo de produção fordista ou no início da industrialização na Europa, mas da mente, das emoções, do tempo e do conhecimento.

## **2.6 Consequências do modo de produção e os mecanismos de defesas do trabalhador.**

Nas empresas toyotizadas a marca característica é a capacidade de condicionar os trabalhadores a uma sujeição consensual e ao mesmo tempo manipulatória de pensar e agir. São inovações sociometabólicas criadas para dar sentido à tarefa realizada pelo operário, a partir de valores ideológicos e determinações de mercado, agregados num único processo simbiótico. É a forma que a reestruturação produtiva encontrou de transformar coerção em persuasão, e não apenas obedecer a ordens, mas estabelecer um nexos entre o psicológico e o trabalho físico desempenhado pelo indivíduo.

O ideal de Henry Ford, desde os primórdios do fordismo americano, era o desenvolvimento de uma produtividade em que o trabalhador desempenhasse sua função através de uma participação proativa e com o exercício de sua capacidade cognitiva. Esse ideal fordista foi alcançado pelo modelo industrial Toyota, através da captura da subjetividade e da consciência do trabalho vivo.

Nas palavras de Marcuse, no sistema fordista a escravidão do trabalho tinha papel ambíguo, tanto oprimia, quanto trazia autonomização por intermédio da resignação.

Na verdade, a autonomia “profissional” anterior do trabalhador era, antes, sua escravidão profissional. Mas esse modo específico de escravidão era, ao mesmo tempo, a fonte de seu poder específico, profissional de negação – o poder de parar um processo que o ameaçava de aniquilamento como ser humano. Agora o trabalhador está perdendo a autonomia profissional que fez membro de uma classe descartada de outros grupos ocupacionais por personificar a refutação da sociedade estabelecida (1973, p. 45).

A autonomia do trabalhador nesse caso é apreendida de forma consensual, configurando um tipo de alienação que transpõe a alienação analisada por Marx, quando o trabalho fabril tornava-se exploração declarada e desumanizada, além de motivos de conflitos de classes. Na nova arquitetura do trabalho, a partir da apreensão da subjetividade operária, a alienação aprofunda os mecanismos de manipulação, quando o capital oferece melhores condições de consumo ao operário. Este, se sente satisfeito com o fato de trabalhar para aumentar o poder de compra, produzindo a sensação de vida abundante.

O que na verdade ocorre é o fortalecimento do ciclo ativo do capital, um processo que impõe barreiras ao desenvolvimento de uma consciência livre no indivíduo. O toyotismo se utiliza da interpretação comportamental e das relações sociais para inserir seus valores dentro das corporações.

Tomando de empréstimo o pensamento goffmaniano a respeito do indivíduo, podemos explicar o empenho deste trabalhador como uma das causas, o fato dele querer se apresentar diante dos seus observadores e no meio que está inserido, de forma a causar boa impressão e de ser aceito faz com que este indivíduo ignore sentimentos pessoais e certos constrangimentos, em nome de uma interatividade social, de valorização pessoal e de aceitação. É a preservação da fachada pessoal e a representação cotidiana em busca de se afirmar socialmente por meio do trabalho (GOFFMAN, 2009).

Essa sujeição do trabalhador aos padrões produtivos é justificada pelas normas que compõem as relações sociais entre indivíduos, que se constituem, enquanto atores sociais, que desempenham seus papéis sob determinadas convenções socioeconômicas e uma vez transgredidas, essas convenções colocam em risco a manutenção da sobrevivência do indivíduo e no âmbito da sociedade, cumpre a função de classificar esses atores em classes sociais. É a partir da percepção comportamental do homem, que o modelo de produção atual desenvolve seus mecanismos de apreensão da subjetividade<sup>29</sup> do trabalhador e que atinge todas as instâncias hierárquicas dentro das empresas.

O trabalhador é manipulado de forma consensual, onde os valores introjetados devem significar comprometimento, iniciativa permanente para novas estratégias de crescimento e produtividade, equilíbrio constante, poder de decisões para solucionar problemas, entusiasmo e espiritualidade para o serviço, inteligência para inovar, espírito competitivo, auto-liderança, uma qualidade em que o próprio trabalhador é chefe de si mesmo e mantêm-se em constante vigilância própria.

A justificativa para que este trabalhador desempenhe com afinco suas incansáveis e inacabáveis atividades, são status social e patrimonial, ou seja, em nome da afirmação da “fachada pessoal” (GOFFMAN, 2009). O trabalhador é inconscientemente explorado, o resultado desse processo metabólico é o esgotamento psíquico e físico, estresse, desânimo e perda de sentido da vida, além das doenças

---

<sup>29</sup> Dentro das categorias freudianas, significa dizer que é apreensão do consciente e inconsciente do indivíduo (FREUD, 2006).

somatizadas, como pressão arterial elevada, problemas cardíacos, e a mais dessas, doenças por esforços repetitivos ocasionadas em trabalhadores das linhas de produção. Do ponto de vista psicológico, as autoras Mendes e Facas enfatizam que nesse sentido,

[...] surge o sujeito apartado de si mesmo, o sujeito que é assujeitado, desubjetivado nesse processo de coisificação. Um sujeito que se transforma de um lado num robô, num autômato no sentido mais operacional ou o sujeito super-herói. De um modo ou de outro um sujeito “desumanizado”. O sujeito ideal, o sujeito que não pode falhar, fracassar, desejar. Assim, emerge um sujeito onipotente, narcisista, o sujeito que nega o sofrimento diante do fracasso real, o sujeito que é invadido pelo sofrimento patogênico (MENDES; FACAS, 2011, p. 21-22).

Um sujeito “coisificado” é na verdade um meio de resistência por parte do trabalhador em relação às pressões vivenciadas dentro dos ambientes de trabalho, bem como, da individualização dos relacionamentos e mesmo da indiferença presenciada diariamente entre os colegas e superiores. Esse mecanismo de defesa adquirido no dia a dia representa um agravamento maior dos problemas físicos e emocionais dos trabalhadores. Indignar-se diante do sofrimento próprio e alheio é um meio saudável de construir novas formas de realizar o trabalho e relacionamentos, além disso, é um modo de dizer que o trabalhador não foi totalmente consumido pela racionalidade mecânica de mercado e convertido em mercadoria.

Este ambiente inquieto emocionalmente busca absorver toda a potencialidade do operário, procurando suprir objetivos materiais, extraindo um mais-valor do valor já existente. É a subordinação do trabalho, controlado pelas exigências do capital, a partir da tensão e dos valores inculcados dentro dos ambientes produtivos. Para suportar tais ambientes, o trabalhador desenvolve mecanismos de defesas como, isolamento, agressividade, indiferença e uma pró-atividade mental e física sem descanso. O trabalhador nessas condições “pode gerar diversas patologias sociais, como a sobrecarga, a violência o assédio moral, o suicídio, as sociopatias e as compulsões como a medicalização e o uso de drogas” (MENDES; FACAS, 2011, p. 22).

A mobilização subjetiva, segundo Dejours (1994) é um mecanismo de defesa acionado mediante as contradições existentes no dia a dia das relações de trabalho, quando as situações reais vivenciadas dentro dos ambientes produtivos são contraditórias às prescritas. Por exemplo, saber agir diante dos imprevistos, quando se faz necessário encontrar soluções rápidas para possíveis problemas na produção, também quando o trabalhador é convocado a apresentar ideias inovadoras, a fim de

melhorar a produtividade. Nesse caso, entra em jogo a mobilização cognitiva, e segundo o autor essa mobilização apresenta como fonte de “motivação” o medo e as ameaças constantes de demissão, além da busca pelo reconhecimento.

O reconhecimento conquistado pelo trabalhador entre seus pares e hierarquicamente, se configura dentro dos ambientes produtivos como “validação social” (MENDES; FACAS, 2011, p. 21). Isso ocorre quando o trabalhador é avaliado como útil ao processo produtivo dentro da organização, mediante a apresentação de um trabalho eficiente, original e talentoso. O trabalhador é reconhecido como indivíduo que luta pela causa coletiva, servindo inclusive de modelo aos demais.

Essa dinâmica, segundo Dejours (1999) torna-se importante para o trabalhador uma vez que coopera com a construção da própria identidade, tendo em vista que todo ser humano busca reconhecimento diante do outro. O problema ocorre nos casos da negação desse reconhecimento, por parte do outro que compartilha esse ambiente de produção, as consequências são, a autodesvalorização por parte do trabalhador, conflitos pessoais e identitários, sentimento de fracasso e até mesmo o desenvolvimento de doenças psicossomáticas.

Quando o trabalhador perde o sentido de realização pessoal por intermédio do trabalho, fica condicionado ao sofrimento e nesse caso ocorre a chamada ausência da mobilização da subjetividade. As autoras Mendes e Facas (2011) enfatizam que a reestruturação produtiva e a nova forma de organização e gestão, ocasionou dessubjetivação, quando desmobiliza o trabalhador através das relações de domínio e competitividade entre os pares. Uma solução para o problema apresentado seria a mobilização e a indignação ao sofrimento, tanto próprio quanto alheio, a convivência coletiva e participativa de construção de novas regras de confrontos às imposições das empresas em busca de melhores condições de trabalho, de liberdade de pensamento e expressão, e das motivações no desempenho das atividades laborais. Um resgate por parte dos trabalhadores sobre a consciência de classe.

Assim, no aspecto das formas de enfrentamento das condições exploratórias que conduzem o trabalhador ao esgotamento e perda da saúde física e mental, discutiremos no próximo capítulo os resultados da pesquisa realizada com trabalhadores das linhas de produção do setor de duas rodas, da MHA e os desdobramentos socioeconômicos sobre o indivíduo.

## **CAPÍTULO III**

### **TRAJETÓRIAS PSICOSSOMÁTICAS DE TRABALHADORES DA MHA EM CONDIÇÃO DE ADOECIMENTO**

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa, analisados juntamente com a interlocução do referencial teórico á luz da sociologia. Trata-se de uma discussão sobre o histórico sócio ocupacional dos trabalhadores da Moto Honda da Amazônia (MHA). Os sujeitos da pesquisa são trabalhadores das linhas de produção, que ocupavam o cargo denominado “oficial de produção.” A análise sociológica inicia-se a partir da primeira ocupação até o adoecimento, passando pelo afastamento e para alguns, a demissão e o desemprego. Serão apresentados os dados como, idade, sexo, escolaridade e qualificação, remuneração salarial e as doenças que ocasionaram o afastamento previdenciário, condições econômicas, de saúde e tratamento médico.

Destaca-se uma questão que ganhou relevância durante a realização da pesquisa, a partir das falas dos trabalhadores, a saber, a percepção psicossocial dos mesmos em relação a sua condição de vida após o adoecimento, as estratégias de sobrevivência desenvolvidas mediante o afastamento e o iminente desemprego, bem como, o endividamento diante das dificuldades de se adquirir um novo emprego e o planejamento para um futuro dentro ou fora da Honda.

### **3. Histórico sócio-ocupacional dos trabalhadores da Moto Honda**

#### **3.1 Faixa etária e sexo dos entrevistados**

A pesquisa foi realizada com trabalhadores do sexo masculino, entre 26 a 47 anos de idade. Todos os entrevistados são trabalhadores dos postos de linhas de produção. A Moto Honda apresenta em seu quadro de funcionários um percentual de 95% de trabalhadores homens. Os outros 5% estão divididos em cargos administrativos e trabalhos mais leves na produção (Administrativo Moto Honda da Amazônia, 2016). Foram entrevistados 10 trabalhadores das linhas de produção e 02 trabalhadores que ocupam cargos de chefias, um do setor de produção e outro do setor administrativo da empresa. Dos trabalhadores entrevistados, 09 ainda mantêm vínculo trabalhista com a

empresa e um é trabalhador egresso que ainda se encontra em fase economicamente ativa.

O fato de entrevistar um ex-trabalhador foi importante para uma melhor compreensão da percepção subjetiva que esse trabalhador demitido e inserido no mercado informal autônomo apresenta das relações de trabalho e adoecimento na indústria. Todos os entrevistados possuem idade considerada madura para compreender as condições de saúde que se encontram atualmente, bem como, a organização produtiva e as relações de trabalho com a empresa na qual adoeceram.

Esta pesquisa também constatou algumas informações apontadas em pesquisas realizadas anteriormente por Spindel (1985) e Valle (2007) como a média de idade, tempo de vida útil e produtiva do trabalhador das linhas de produção da Zona Franca de Manaus.

Segundo este e demais estudos em destaque, o tempo de duração do trabalhador da linha de produção é de 3 a 4 anos, dentro de uma faixa etária de trabalhadores que possuem até 35 anos. Depois desse período cai o rendimento do trabalhador. Entre os trabalhadores entrevistados, a pesquisa confirmou essa média no que tange ao potencial produtivo, por ocasião do aparecimento de problemas físicos. Apenas um trabalhador adoeceu com um ano e 6 meses no desempenho da função, os outros 9 adoeceram num período de 3 a 4 anos. Os trabalhadores que se encontram numa faixa etária acima dos 35 anos ainda são economicamente ativos e responsáveis pelo sustento da própria família e que são alvos do descarte ou afastamento das linhas de produção, tendo em vista o desgaste e os danos à saúde sofrida dentro da empresa.

A recolocação em outro emprego no PIM ou na permanência no mercado de trabalho formal, também está associada a faixa etária do indivíduo. Nesta pesquisa, 40% dos entrevistados se encontram na faixa acima de 40 anos. Isso significa dizer que para esse grupo de trabalhadores as perspectivas de um novo emprego diminuíram consideravelmente, sabendo que este tipo de mão de obra não se encontra ainda em idade de aposentadoria (MATSUO, 2009).

A partir dos 40 anos de idade torna-se reduzido o índice de empregabilidade dos trabalhadores. Segundo Saviani (1997, p. 29) “o termo empregabilidade surgiu no ano de 1995 como um grande alerta para o indivíduo, para o profissional de qualquer atividade e nível.” O profissional precisa apresentar uma série de conhecimentos e habilidades agregadas ao comportamento, preenchendo dessa forma, os pré-requisitos de qualquer organização. O trabalhador para estar adequado às exigências determinadas

pelas empresas precisa apresentar competência profissional, comprometimento, saber interagir em equipes e ostentar condicionamento físico e mental de acordo com os padrões de produtividade, ou seja, ser um indivíduo altamente produtivo.

Considerando também, que as empresas do PIM solicitam exames médicos e radiológicos para novas contratações, esta é na verdade uma classe de trabalhadores estigmatizados como não produtivos, uma parte deles ingressam no trabalho informal autônomo, como vendedores, enquanto estratégia de sobrevivência ou permanecem no desemprego, e quem assume a responsabilidade pelo sustento da casa é a esposa.

Eu fiquei encostado, quando fiz cirurgia, não posso mais pegar peso, quando eu voltei, eles não me remanejaram e me demitiram. Daí, eu não consegui arrumar outro emprego, o que é muito difícil. Do jeito que eu tô hoje, cheio de problemas de saúde e no Distrito eu não consigo mais emprego. Quando aparece uma vaga eles pedem exames e aí aparece às complicações, a gente tá sem perspectiva de trabalho no Distrito. Pra se conseguir viver, a minha esposa tem que trabalhar desde que eu me encostei. **Ela que sustenta a casa.** Às vezes eu escolho, ou compro comida ou compro remédio. É muito difícil (EX - TRABALHADOR, F. S. A) (Grifo da autora).

Faz três anos que sai da Honda e não consegui mais trabalho de carteira assinada no Distrito, até porque não suporto barulho de máquinas perto de mim, fiquei com sequelas de quando eu trabalhava na linha de produção, dos impactos pneumáticos. Hoje trabalho como vendedor autônomo e minha esposa ajuda nas despesas da casa (EX - TRABALHADOR, J. A. L).

Os elementos idade e adoecimento implicam na dificuldade de reversão do quadro de descarte, bem como, o ingresso em outra empresa do Distrito, levando em consideração que este tipo de mão de obra dificilmente ingressa em outra empresa, devido o histórico que cada trabalhador traz consigo, tanto no corpo, quanto nas emoções.

### **3.2 Escolaridade e qualificação**

Dentre os trabalhadores entrevistados, 50% cursaram ou estavam cursando nível superior; 49% possuíam ensino médio e apenas um entrevistado com nível de escolaridade fundamental. No início da Zona Franca e nas décadas que se seguiram, a justificativa para os trabalhadores amazonenses ocuparem quase exclusivamente cargos nas linhas de produção era a baixa escolaridade e a falta de qualificação técnica para o serviço industrial.

A proeminência da indústria como geradora de novos postos de trabalho deve-se às próprias características do setor moderno: montagem de produtos mediante utilização de força de trabalho não especializada. O operariado do DI de Manaus, em formação, emerge no processo de industrialização que, embora tardio, é moderno do ponto de vista da fragmentação do processo de produção, o que permite utilizar um grande contingente de trabalhadores sem qualificação e formação profissional, porém capacitado para a execução da tarefa de montagem de peças e componentes (VALLE, 2007, p.136).

Araújo (1985) também vai dizer que nas primeiras três décadas da implantação da ZFM, ultrapassavam os 50% do total da mão de obra que realizavam as atividades repetitivas sem a exigência do conhecimento técnico e da qualificação. A Zona Franca, arregimentava trabalhadores mais qualificados das regiões Sul e Sudeste do Brasil, para compor os cargos técnicos e gerenciais.

Os dados apresentados pela pesquisa, nesse aspecto, demonstram que os trabalhadores na última década aumentaram seu grau de escolaridade e qualificação. 99% dos entrevistados apresentaram escolaridade com nível médio e superior. Somente um trabalhador ainda possui nível fundamental. A faixa educacional predominante é de 50% dos entrevistados com nível superior. Todos os entrevistados reconhecem que a empresa oferece cursos de capacitação técnica, a qual oportunizou uma maior consistência curricular.

Entretanto, a falta de capacitação e a baixa escolaridade não justificam mais a permanência dos trabalhadores nas linhas de montagens do PIM. Dos entrevistados somente um trabalhador apresentou nível fundamental, enquanto 04 tinham nível médio e 05 apresentaram formação superior. Quando perguntado o porquê de estarem a um tempo considerável na empresa, com escolaridade de nível médio e superior completos, com uma série de cursos de capacitação técnica oferecidos pela própria empresa, no entanto, permanecem nos cargos de linhas de produção, a resposta dos funcionários foi,

Tenho 21 anos de empresa, tenho nível superior e eu pergunto por que tenho um cargo inferior do que devia ter. Lá é uma panelinha fechada, na avaliação aparece as qualificações, **mas pra não ter que dar aumento**, eles ignoram o nosso empenho. Muitas vezes, a chefia diz que vai fazer a realocação, mas na prática não acontece.”(TRABALHADOR, A. S). (Grifo da autora)

Assim, na percepção dos entrevistados, a ascensão a cargos é dificultada com o objetivo de evitar o aumento dos custos salariais da empresa. Outro trabalhador em condições semelhantes, com nível médio completo e curso técnico de Segurança no Trabalho, argumentou que durante os anos de serviço prestado, 4 anos e meio, não

ascendeu de cargo porque segundo ele, os avaliadores ignoraram sua qualificação. Este trabalhador afirmou:

Nós temos na empresa uma prática de ser avaliado anualmente, para ser avaliado na produtividade, nessa avaliação o rapaz me mandou estudar e não levou em conta o meu histórico, ele nem sabia minha escolaridade. Ele em momento algum avaliou que eu tinha ensino médio e curso técnico. Não procurou saber meu histórico e também que das nove linhas de produção, eu já tinha passado em oito (TRABALHADOR, F. S. A).

Se, nos tempos áureos da ZFM<sup>30</sup> os cargos das linhas de produção eram ocupados por trabalhadores semi-qualificados ou totalmente desqualificados, atualmente este quadro não permanece, na fala de um trabalhador com nível fundamental incompleto, embora com alguns cursos realizados dentro da própria empresa, ressalta que não houve mobilidade de cargo no seu caso, porque não tinha nível superior,

Eu tenho bastante curso que fiz dentro da empresa, mas mesmo assim nunca subi de cargo, eu tinha que fazer faculdade, eles davam mais prioridade de subir de cargo pra quem tinha faculdade, mesmo assim, até quem tinha faculdade, ainda era raro quem subia (TRABALHADOR, J. A. L).

Dos trabalhadores entrevistados, todos eles reconhecem que precisavam avançar nos estudos, e aqueles que não possuíam formação superior consideravam como fator determinante para não terem ascendido de cargo, a falta do avanço no nível da escolaridade.

Segundo Censo realizado pela SEMESP<sup>31</sup>, pelo INEP<sup>32</sup> e IBGE, em 2013, o Amazonas foi o Estado que mais cooperou com o aumento do índice de indivíduos que estão cursando ensino superior na Região Norte do país. Neste ano matricularam-se 137 mil pessoas em cursos presenciais, totalizando 32,4% da Região. Os 62 municípios do Estado concentram 20 instituições superiores, entretanto, é na chamada mesorregião Centro Amazonense que estão 94% dos graduandos, totalizando 129 mil matrículas. Para as Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, esse índice representa um aumento de 6,3%, em relação ao ano anterior, atingindo o número de 84 mil alunos. Na rede pública, o aumento foi de 5,1%, com um total de 51 mil matriculados.

---

<sup>30</sup> Década de 1980 foram tempos férteis para a indústria no país e na ZFM, depois com a reestruturação produtiva no início dos anos de 1990 houve uma queda na produtividade, que volta novamente a se recuperar na segunda metade da década de 1990 (VALLE, 2007).

<sup>31</sup> Sindicato das Mantenedoras do Ensino Superior.

<sup>32</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

Além do ensino presencial, o Amazonas ainda apresenta de forma significativa os Cursos de Educação a Distância (EAD), que em 2013 registrou o aumento de 3,5% na rede privada, com 11,3 mil alunos, contra 10,9 mil do ano de 2012. Já na rede pública os índices de alunos matriculados em EAD, caíram de 2,1 mil em 2012 para 1,9 mil no ano seguinte. Levando em consideração que o percentual de evasão anual chega a 42,9% na rede privada e 11,6% na pública (SEMESP, 2013; INEP, 2013).

Na última década, o Amazonas ganhou um aumento de 459% no número de alunos que ingressaram no ensino superior privado; já em relação ao setor público, o aumento chegou a 234%. O mesmo levantamento também constatou que 119 mil empregados com carteira assinada possuem ensino superior completo e que as médias salariais por grau de instrução no Estado, para os trabalhadores com formação superior não foram alteradas, mantendo-se estáveis (SEMESP, 2013; INEP, 2013).

Os dados acima confirmam os resultados encontrados na pesquisa, em que aumentou o nível de escolaridade dos trabalhadores da Honda, bem como, da indústria em geral, mas não alterou um fator importante para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a remuneração salarial.

A qualificação é um ponto relevante do ponto de vista da estabilização e da segurança em relação aos vínculos e as relações de trabalho formal. Trabalhadores com cursos técnicos, profissionais e especializados se encaminham, quando da desvinculação do emprego contratual para o chamado desemprego aberto. O que evitaria uma regressão dentro do mercado de trabalho, e até mesmo de salário. Essa mesma qualificação, pode também representar uma possibilidade de retorno ao trabalho formal, através de uma nova colocação em um emprego nos padrões do anterior (COMIN, 2003).

Entretanto, esse fato irá depender da idade do indivíduo desempregado e das condições de saúde que implicará diretamente no desempenho produtivo deste operário. Outro fator que implica no desemprego, mesmo para o trabalhador qualificado, é a retração dos postos de trabalho na indústria, nas últimas duas décadas, em contrapartida ao crescimento das ocupações informais e autônomas. Segundo os autores Oliveira e Pochmann (1996) a década de 1990 foi atingida pela retração econômica que visava diminuir importações, o que significou para as indústrias da Zona Franca uma redução do número de postos de trabalho em 17%, passando de 58,4% em 1980, para 41,6% em 1990. Oliveira e Pochmann (1996) também consideram que devido o aumento dos empregos informais, pode-se dizer que as massas de trabalhadores desligados dos

postos contratuais da indústria, migraram para o mercado informal, e apresentou um aumento quatro vezes mais nesse mesmo período, representando um quarto (1/4) das ocupações até o final da década de 1990.

Trabalhadores com pouca escolaridade, sem qualificação e com menores chances de disputar vagas no mercado formal, resta aceitar fazer “bicos,” abrir pequenos negócios e ter conta-própria para sobreviver. É comum ouvir os sujeitos dizerem: “a gente tem que se virar,” “a gente se vira como pode,” “precisamos comer e não tem saída...” “O que dá pra fazer a gente faz,” em atitude de revolta e tristeza diante da situação. Os entrevistados costumam buscar emprego ao mesmo tempo em que realizam “bicos” e atividades informais. Há resistência antes de aceitar a inserção ou permanência no mercado informal (MATSUO, 2009, p.164).

No caso da presente pesquisa, a maior dificuldade do trabalhador egresso da Honda se reintegrar no mercado formal ou em outra empresa do PIM, se concentra não na falta de qualificação, mas no estado físico e emocional que se encontram. O que implica na impossibilidade de realizar determinadas atividades laborais, o que mantém muitos deles no desemprego ou no trabalho informal de vendedor ambulante, vigilante, entre outros. Cooperando para um considerável empobrecimento de uma parcela significativa de trabalhadores oriundos do PIM, tendo em vista a falta de perspectiva em relação ao trabalho e melhores condições de vida, privação de direitos como plano de saúde para o tratamento das patologias desenvolvidas dentro da empresa e moradia<sup>33</sup>.

O trabalhador tem buscado se qualificar, especialmente quando dentro das corporações existe uma ênfase ao discurso da qualificação. A qualificação se responsabiliza por elevar a capacidade do trabalhador para desenvolver melhor sua função dentro do posto ocupado, assumindo o papel de mola propulsora para a ascensão de cargos. Quando ocorre o reconhecimento pelo aumento da escolarização e de cursos capazes de profissionalizar, o trabalhador constata que todo o seu empenho, dedicação e comprometimento tem um nexos causal para crescer dentro da corporação, é fator de crescimento pessoal. Incutindo assim, sentido e valor ao trabalho (DEJOURS, 2001).

O reconhecimento no trabalho é tratado como elemento condicionante de motivação nas interações entre indivíduo produtivo e o trabalho realizado. Encarregado de suscitar senso de valor para o trabalho desempenhado é reconhecimento à causa justa

---

<sup>33</sup> Dos 10 trabalhadores entrevistados, apenas um mora em casa alugada, 02 em casa própria e a residência se encontra em fase de construção inacabada. Os demais moram com os pais ou com parentes da esposa, porque não conseguem manter um aluguel, especialmente aqueles que se encontra em situação de afastamento, onde o salário torna-se reduzido.

e à expectativa de todo o empenho efetivado pelo trabalhador dentro da empresa (SIQUEIRA; GOMIDE, 2004).

Segundo Dejours (2004, p.71) o reconhecimento constitui o núcleo de formação da identidade do trabalhador, do senso de prazer e autorrealização a partir do trabalho e da manutenção da saúde física e emocional. Na falta do reconhecimento são explicados os processos de sofrimento, da perda de sentido do ato de trabalhar e o adoecimento do indivíduo produtivo. Para o trabalhador, “na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as consequências são graves para a saúde mental”.

O reconhecimento abordado a partir da perspectiva organizacional, o papel das chefias ou dos gestores imprime relevância porque, é exatamente neste âmbito que ficam mediadas as interações de trabalho, entre indivíduo e corporação. Significa dizer que o reconhecimento é de competência dos gestores. Outro ponto é que o reconhecimento promove distinção entre os trabalhadores. Assim, Dejours (2009) enfatiza que um fator importante é a forma como é efetuado este reconhecimento e o porquê de tê-lo feito. Para o autor, é justamente neste ponto que o reconhecimento desperta o juízo de valor tanto de justiça, quanto de injustiça, no caso da falta do reconhecimento por parte dos superiores.

Dentro das corporações, o reconhecimento compõe um julgamento em relação ao rendimento do trabalhador. Por isso, ele passa a incorporar a filosofia da empresa, bem como, os discursos como uma recompensa pelo comprometimento empenhado e resultados alcançados pelo trabalhador. Constituindo, assim a subjetividade de cada funcionário individualmente e de forma coletiva.

O reconhecimento é a recompensa pelo empenho, que pode ser através dos resultados, quando são analisados estatisticamente e mensurados pela empresa, na qual desencadeia uma retribuição econômica para o trabalhador em destaque. Outras vezes, este reconhecimento não é efetuado de forma financeira, mas simbólica, por intermédio de benefícios dentro da corporação, como um cargo mais elevado, muito embora nem sempre isso redunde em aumento salarial, mas em *status* (BENDASSOLLI, 2012).

Alguns teóricos da Psicodinâmica do Trabalho como Dejours (1993, 2005) e Renault (2008) discutem a sintomática da falta do reconhecimento dentro dos ambientes produtivos. Normalmente uma das causas geradoras de sofrimento pela não presença do reconhecimento é a falta de ajuste entre os padrões de desempenho determinado pela corporação, como critérios de eficiência e produtividade que não sejam do alcance do

indivíduo ou do grupo. Ou mesmo que a empresa enfatize um discurso sobre reconhecimento que em larga escala não possa ser cumprido. Na Moto Honda da Amazônia, os trabalhadores entrevistados apresentaram considerável crítica em relação à falta de reconhecimento no trabalho desempenhado.

Quando eu presenciei a situação de um colega meu que terminou a faculdade de administração e ficou sempre na linha de produção, eles nunca mudaram ele para um cargo melhor, em vez disso, trouxeram um cara de fora pra função que ele poderia ter ocupado, eu me desiludi muito. Também vi outro colega que fez engenharia de automação e não conseguiu promoção, a gente se desmotiva. Eu vi muita gente se esforçando pra estudar e não sai do lugar dentro da empresa, o que esperar de deles? Nada! (TRABALHADOR, J. P. D).

Fica evidente que os trabalhadores pesquisados estão se esforçando para capacitarem-se profissionalmente, sendo assim, valorizados e reconhecidos pela atividade que exercem. Na fala do entrevistado, as contestações se direcionam a forma como a falta de reconhecimento afeta diretamente o seu dia a dia, enquanto operário. Isso porque, no discurso ideológico do capitalismo uma das causas do desemprego é a falta de qualificação (formal ou técnica) do trabalhador. Sob esse controle ideológico, o trabalhador, em muitos casos, se responsabiliza em atender tal necessidade. Todavia ao adquirir, com muito esforço a qualificação tão almejada, sofre duas vezes: uma, por colocar-se como responsável para manter o seu próprio emprego e, a outra a falta de valorização do ponto de vista de sua qualificação.

O discurso torna-se distinto do ponto de vista das chefias, a justificativa é exatamente a não condição do benefício em ampla escala. “Não existe possibilidade de todos ascenderem. Outro ponto é o aumento do custo de salários e na sustentabilidade da empresa” (CHEFE DE SETOR, B).

A mobilidade de cargo e salário é uma herança que a Honda está tentando administrar depois de 40 anos, o critério de avaliação, ela dava um prêmio adicionado no salário. Na hierarquia da empresa tem o presidente, diretor, gerente, coordenador, supervisor, operário básico. Como ela foi dando promoção, muitos tornaram-se chefes, muitos salários altos e custo para a empresa. Da massa salarial, o maior custo de cargos e salários são os gerentes e chefias de setores, que são os cargos centrais, são muitos gerentes, chefes. **Esse nível da pirâmide, o trabalhador não consegue subir na hierarquia.** Já está mais do que preenchido, mesmo estando há 20 anos, ele não consegue subir, embora a empresa reconheça (CHEFE DE SETOR, A) (Grifo da autora).

Neste sentido, o discurso da qualificação engendra um grande problema, como a perda de sentido do trabalho, a desvalorização da atividade realizada e serve também para justificar os problemas sociais no âmbito do trabalho como a jornada de trabalho, educação e salário.

### **3.3 A ênfase no discurso da qualificação**

Para tentarmos entender o processo em que o trabalhador, praticamente assume toda a responsabilidade sobre a mobilidade e manutenção do posto de trabalho, lançaremos mão da compreensão marxista de alienação dentro do processo produtivo, bem como, alguns autores que apresentam uma crítica à ênfase em torno do discurso de qualificação do trabalhador.

Conforme Marx (1983), o processo embrionário da alienação através do trabalho está diretamente ligado à propriedade privada dos meios de produção, que classifica a sociedade em detentores e não detentores de tais meios, a partir dessa não condição de posse, o indivíduo torna-se dependente do sistema, negociando sua força de trabalho e convertendo-se em um ser alienado. Tanto o trabalhador, quanto o produto do seu trabalho constituem-se como objeto, a produção realizada torna-se independente do produtor, uma vez que está sob a determinação de uma força superior, que move toda a cadeia produtiva, o capital. Dessa forma, se configura o processo alienador para o operariado. O trabalhador não se realiza com o produto do seu trabalho, ao contrário, o trabalho é instrumento de negação do próprio trabalhador.

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadoria; produz também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e justamente na mesma proporção com que produz bens (MARX, 1983, p. 111).

Para Marx, a ruptura dessa alienação é construída por intermédio de uma consciência autônoma, desenvolvida pelo trabalhador e em oposição à ideologia dominante do mercado e do lucro.

Rodrigues (2002), analisando a qualidade de vida do trabalhador da indústria atual, irá dizer que o rompimento da alienação estabelecida através das relações de trabalho e produção pode ocorrer por intermédio da educação e a capacitação

profissional, que se apresentam como meio de emancipação do indivíduo produtivo. Com a flexibilização das relações de trabalho e a reestruturação na produção, o trabalhador precisou desenvolver um novo perfil profissiográfico. A qualificação da força de trabalho passa a ser o fator condicionante para a postulação de um cargo dentro de uma empresa, não importando o setor.

Segundo Kurz (1997), as mudanças decorrentes no mundo do trabalho, através da implementação tecnológica engendraram um significativo aumento da produtividade, mas não dos postos de trabalho, especialmente em países subdesenvolvidos como o Brasil, onde há abundância de mão de obra barata. Kurz enfatiza ainda que o problema do trabalho não é mais a exploração do trabalhador, outrora efetivada pelo capitalismo, mas a falta dela através da carência de postos de empregos para os assalariados.

No sistema Toyota, a tarefa primordial do trabalhador é a operacionalidade das máquinas, ou o suprimento de dados necessários para a efetivação da produção, o que também coopera para a não relevância do trabalho vivo, uma vez que a mão de obra pode ser facilmente substituída, tendo em vista que, a capacitação do novo operário pode ser realizada em curto espaço de tempo (KURZ, 1997).

Assim, o discurso das elites capitalistas está estruturado sobre a ideologia da qualificação dos trabalhadores, quando estes se tornam responsáveis por seu próprio aperfeiçoamento e manutenção do posto de trabalho. Este indivíduo que necessita vender sua força de trabalho para sobreviver vê-se na obrigatoriedade de atender as exigências do mercado produtivo, buscando a qualificação. O discurso enunciado pelas corporações é que o novo perfil do operariado deve ser a polivalência e maior qualificação.

Gorz (1987) enfatiza que essa polivalência, tão apregoada pelas corporações, se constitui na verdade em uma ampliação de tarefas executadas pelo trabalhador, como por exemplo, a operacionalização de várias máquinas, passando então, a configurar uma espécie de multitarefas. O que na realidade, não exige tanta qualificação. Gorz vai dizer ainda, que a abundância de mão de obra reserva faz com que as empresas fiquem à vontade para substituir trabalhadores semiqualificados, por indivíduos com maior qualificação, mantendo faixas salariais baixas.

Dessa forma, o discurso com ênfase em torno da qualificação e escolaridade do trabalhador, cumpre também a tarefa de velar a condição excludente do sistema produtivo, dentro de uma sociedade segregada em classes. “Nesse contexto, é possível perceber qual o trabalho específico do discurso ideológico: realizar a lógica do poder

fazendo com que as divisões e as diferenças apareçam como simples diversidade das condições de vida de cada um” (CHAUÍ, 1982, p. 21).

O aumento da escolaridade e da qualificação técnica, logicamente, torna-se indispensável para que o trabalhador esteja apto a concorrer os cargos oferecidos pelo mercado de trabalho, entretanto, a escolaridade, a formação superior e o aperfeiçoamento técnico não são suficientemente capazes de impedir os desempregos e as baixas remunerações salariais dos trabalhadores. É importante notar que o trabalhador mais qualificado, no momento da demissão, ou na iminência desta, obriga-se de uma culpa que julga ser sua, por não ter se empenhado o suficiente e evitado o alijamento. Fato que sobrepõe ao trabalhador um maior sofrimento, primeiro pela exclusão, e depois pela culpa a qual eles mesmos se apropriam através da lógica estruturante do novo discurso ideológico (BRAVERMAN, 1987).

Forrester (1997) analisando a composição da sociedade e das interações sociais, a partir da nova lógica econômica que domina através do trabalho e do emprego, irá dizer que à medida que o indivíduo não apresenta certa potencialidade para a base produtiva, de mercado e consumo, passa a ser responsabilizado por não se apresentar suficientemente apto para responder às novas exigências impostas. Assim, se instala a chamada “civilização da culpa e da vergonha,” revertendo sobre o indivíduo a responsabilidade da lógica de mercado.

Os indivíduos são excluídos por eles mesmos, quando responsabilizados por sua própria inadequação diante do trabalho e da sociedade. Nesse aspecto, segundo a autora, o trabalho se constitui numa dicotomia processual baseada em expectativas e realidade, e que nem mesmo um olhar de forma crítica os trabalhadores dispõem, tendo em vista que visualizam a realidade pela lente daqueles que impõem tal discurso. “São levados a se considerarem indignos da sociedade, e, sobretudo responsáveis pela sua própria situação, que julgam degradantes (já que degrada) e até censurável. Eles se acusam daquilo de que são vítimas” (FORRESTER, 1997, p.11).

Entretanto, para Pochmann (2000) o discurso em torno da necessidade de qualificação profissional expõe um problema vigente em nossa sociedade, o desajuste entre sistema educacional e arranjo produtivo. A crítica de Pochmann é que a ênfase em torno do discurso da educação e da qualificação serve para ocultar “fatores da política macroeconômica” e justificar problemas sociais. Na verdade, para o trabalhador conseguir uma colocação em um emprego de qualidade e com justa remuneração, ele necessita mais do que educação ou escolaridade. A educação utilizada de forma

democrática proporcionará ao trabalhador uma capacidade de análise crítica de certos fatores que determinam as relações de trabalho, a partir de condicionantes históricos, sociais, desenvolvendo uma consciência reflexiva e de ação.

Marx não desenvolve uma teoria específica para tratar a educação relacionada ao homem produtivo, mas fala a respeito de uma formação que contemple os cursos politécnicos, em que o trabalhador pudesse variar de função, exercendo certa liberdade criativa. Marx enfatiza ainda, que o trabalhador não tem como prerrogativa a formação educacional para desempenhar tarefas que tivesse como principal objetivo o desenvolvimento da indústria como um todo, mas que adquirisse o conhecimento técnico necessário para a execução das tarefas. Uma vez controlado pelo trabalhador o processo produtivo é ampliada a autonomia deste, bem como, a intensidade do trabalho desempenhado. Para Marx é justamente nesse aspecto que o indivíduo produtivo é suprimido no conhecimento.

Em “O Capital”, Marx enfatiza que o trabalhador não obteve o conhecimento necessário para compreender o processo produtivo como um todo, porque o capital se apropriou dessa faculdade.

É um produto da divisão manufatureira do trabalho se opor-lhes às forças intelectuais do processo material de produção como propriedade alheia e poder que as domina. Esse processo de dissociação começa na cooperação simples, em que o capitalista representa em face dos trabalhadores individuais a unidade e a vontade do corpo social de trabalho. O processo desenvolve-se na manufatura, que mutila o trabalhador, convertendo-o em parcial. Ele se completa na indústria, que separa do trabalho a ciência como potência autônoma de produção e força a servir o capital (MARX, 1988, p. 283-4).

Com isso, Marx está dizendo que a formação do trabalhador não deve objetivar o cumprimento das exigências do capital, mas formar trabalhadores que se esforcem para agregar trabalho e conhecimento técnico, processo que na evolução histórica da industrialização sofreu ruptura. Quando o trabalhador torna-se alienado da totalidade do processo produtivo, está à parte de própria atividade e negado do conhecimento, além disso, condicionado quase que exclusivamente ao sobretrabalho.

### **3.4 Remuneração Salarial**

Mesmo com o aumento nos índices de escolaridade e qualificação dos trabalhadores das linhas de montagens, as médias salariais permaneceram as mesmas

dos primórdios de implantação da ZFM. Cerca de 80% da mão de obra assalariada durante a década de 1980 recebiam uma faixa de 1,3 a 4,7 salários mínimos (ARAÚJO, 1985).

Nos anos 80, quase metade da população empregada na cidade de Manaus tinha uma renda bruta familiar de até dois salários mínimos. Essa população e aquela outra desempregada buscava superar a precariedade das condições de sobrevivência desenvolvendo atividades no “setor informal” (SALAZAR, 1992, p. 145).

Atualmente, conforme os dados da pesquisa, a renda dos trabalhadores permanece em torno de 1,8 salários mínimos. O que significa que o trabalhador ganha 1.600 reais, sem considerar os descontos trabalhistas. É importante salientar que 3 dos entrevistados, possuem de 14 a 20 anos de empresa, embora muitos desses anos fosse em situação de afastamento previdenciário devido as condições de saúde.

Para esses trabalhadores com mais tempo de empresa, o salário chega a 2.400 reais, sem encargos. O não aumento da renda salarial, mesmo diante do aumento dos níveis de escolaridade, no decorrer dos anos na ZFM, contraria a afirmação de que os trabalhadores que ocupam os postos básicos das linhas de montagens e com remuneração salarial baixa se justifica pela falta de qualificação. Essa justificativa para baixos salários precisa ser revista, porque não é mais sustentável.

A exploração da força de trabalho nesse aspecto torna-se ainda mais intensa, uma super exploração da exploração já existente. É a subsunção do trabalho em relação aos interesses do capital, que somente contempla o lucro. O mais-valor trabalho, categoria desenvolvida por Marx (1973) e ampliada por Villela (2007) para mais-valor extraordinário. Em que as técnicas de produção foram implementadas com o objetivo de reduzir o tempo relativo da produção da mercadoria e, assim, agregar um maior valor.

Para acompanhar a implementação tecnológica, o trabalhador precisou de qualificação, entretanto, o capitalista não reconheceu esse mérito, através do aumento da remuneração salarial. Além disso, o trabalhador ao agregar conhecimento desenvolve um senso crítico um tanto mais apurado e diante das condições de trabalho enfrentadas no dia a dia e mediante faixas salariais baixas, ocasiona um maior sofrimento pela incapacidade de alterar o curso que regulariza as relações de trabalho. Esse senso crítico é na maioria das vezes suprimido pelo constante medo da demissão, conforme revela a fala do trabalhador a seguir:

[...] Quando você tem mais tempo de empresa, você passa a ganhar um salário melhor e a empresa fica de olho pra demitir e contratar outro trabalhador com salário mais baixo. A gente perde tempo dentro da empresa, todos os sonhos que a gente tinha de crescer cai por terra, a gente se sente um nada. A gente se submete porque é pai de família e tem conta pra pagar (TRABALHADOR, N. F).

Este outro trabalhador, com 21 anos de empresa, atualmente em situação de afastamento por LER, possui nível superior e diz que para não pagarem melhores salários, as chefias ignoram a qualificação. “Lá é uma panelinha fechada, na avaliação aparece as qualificações, mas pra não ter que dar aumento, eles ignoram o nosso empenho. Eu não vejo um futuro melhor” (TRABALHADOR, A. S).

Os desdobramentos da baixa remuneração salarial da massa de trabalhadores das linhas de montagens do DI é um espaçamento geográfico que circula os arredores das empresas, marcadas por desemprego, população pobre economicamente, cultural e politicamente, vivendo em moradias sob condições precárias, falta de saneamento básico, além de um considerável desemprego que afeta essas populações marginalizadas (FREITAS PINTO, 1986). Esse cenário de favela que concentra o núcleo urbano da capital é antagônico se considerarmos o implementado setor industrial que agrega tecnologia de alto rendimento e padrão internacional, à produção de população pauperizada em larga escala.

### **3.5 Ocupação anterior à entrada na Honda**

Se os trabalhadores entrevistados foram admitidos pela empresa em estudo, eram oriundos de outras empresas do PIM, e também das linhas de montagens, é possível que as doenças manifestadas dentro da Honda, possam ter acompanhado esse trabalhador de forma incubada, junto com a contratação dessa mão de obra.

Entre os entrevistados, o maior número de trabalhadores tem a primeira ocupação dentro do PIM, dentro da empresa Honda e nas linhas de montagens, local onde o adoecimento por doenças ocupacionais são de expressiva reincidência, devido o esforço repetido das atividades<sup>34</sup> (MORAES, 2010).

---

<sup>34</sup> LER, DORT e doenças geradas pela sobrecarga de trabalho, como depressão, violência social, entre outras (DEJOURS, 2007; MORAES, 2010).

São cargos de auxiliares de produção, passando depois de alguns meses para oficiais de produção;<sup>35</sup> dos trabalhadores entrevistados 80% são cargos de oficiais de produção, 20% de operador de máquinas. Estes trabalhadores, ao compor o quadro de funcionários da empresa, eram egressos de outros segmentos, como vendedores e bancários. Apenas um (01) era oriundo de uma indústria de fabricação de bebidas e com função diferente da ocupada dentro da Honda.

Isso significa dizer que, todos os trabalhadores desenvolveram as doenças ocupacionais da qual estão acometidos dentro da empresa em estudo e não em ocupações anteriores. A reestruturação produtiva implementou a partir de 1990, uma série de mudanças no mundo do trabalho da ZFM. Exigiu maior qualificação dos trabalhadores, devido ao processo tecnológico implantado, além de deflagrar um considerável desemprego em todos os setores da indústria.

A reestruturação produtiva significou um aumento das atividades laborais desempenhadas pelos trabalhadores. Os estudos anteriores de pesquisadores como Oliveira (2000) e Moraes (2010) identificaram um aumento da sobrecarga de trabalho e também das patologias desenvolvidas dentro dos ambientes produtivos das empresas japonesas de eletroeletrônicos, e que confere concordância com o nosso estudo, também em empresa de origem japonesa, mas que acaba sendo uma prerrogativa de todos os setores da indústria Toyota.

Na fala deste trabalhador, mesmo com a tecnologia, a quantidade de mercadoria a ser produzida era de responsabilidade do operário, independente de qualquer percalço que pudesse ocorrer.

Logo que comecei, tudo tava mais moderno em relação às máquinas, mas mesmo assim era muito trabalho. Era te vira aí pra produzir! Era correria e pressão o dia inteiro dentro da empresa, porque era um bocado de moto pra gente montar (J. A. L., 11 anos de empresa, atualmente trabalha como vendedor autônomo).

### **3.6 Carregando os sinais do trabalho no corpo: as LER e DORT desenvolvidas dentro do ambiente produtivo Honda**

Dentro do quadro de agravamento das patologias relacionadas aos ambientes produtivos, as mais comuns são as chamadas Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e

---

<sup>35</sup> Segundo a fala dos trabalhadores, à medida que passa o tempo muda o nome da função, entretanto, a atividade desempenhada é praticamente a mesma, “lá dentro você entra como auxiliar, mas com o tempo eles te passam para oficial de produção, mas o serviço é o mesmo” (TRABALHADOR, M. A. B).

os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), são doenças ocasionadas “pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem a resistência das estruturas músculo-esqueléticas contra a gravidade”.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social e sua Instrução Normativa INSS/DC N° 98 DE 05 de Dezembro de 2003, ficou conceituado LER e DORT como:

Uma síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites, sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes miofaciais, que podem ser identificadas ou não. Frequentemente são causa da incapacidade laboral temporária ou permanente. São resultado da combinação da sobrecarga das estruturas anatômicas do sistema osteomuscular com falta de tempo para sua recuperação.

O Brasil se encontra entre os países que enfrentaram epidemias de LER e DORT, junto com Inglaterra, Estados Unidos e Japão. Mesmo com uma variabilidade de processos produtivos distintos em cada um, alguns deles ainda continuam com certa dificuldade de controle e redução dos casos de adoecimento de trabalhadores por esforço repetitivo. As dinâmicas processuais do trabalho no Brasil passaram a considerar LER e DORT, apenas em 1987, quando LER e as tenossinovites são então consideradas patologias relacionadas ao trabalho. Isso, porque a partir da década de 1980, com a implementação tecnológica e a reestruturação das relações de trabalho, a classe operária reivindica expressivamente o reconhecimento, por meio legal, de certas condições produtivas que estavam desenvolvendo adoecimento físico e psíquico nos trabalhadores.

Devido à variedade de patologias causadas nos indivíduos produtivos, a Previdência Social encontra dificuldade em lidar com esse tipo de doenças, dessa forma, a Norma Técnica já precisou ser revista pelo menos quatro vezes (SHMIDT, 2013).

A primeira revisão preocupou-se mais em determinar como seriam os critérios para diagnosticar as doenças, bem como, o tratamento. Além de ampliar os casos, até então reconhecidos como as “tenossinovite dos digitadores,” para outras categorias. Somente na segunda revisão, ficou definido LER como o nome da doença e as causas que desenvolviam tais patologias. Quando também entrou em pauta, as posturas dos trabalhadores no desempenho da função, os movimentos repetitivos efetuados no decorrer da jornada de trabalho, e ainda os fatores que implicavam na organização das

rotinas produtivas. Nesse momento, foram ouvidos os relatos dos trabalhadores e as percepções deles sobre a forma organizacional do trabalho dentro das empresas.

Na terceira revisão, em 1990, a Norma Técnica decidiu substituir o termo LER por DORT, entretanto a substituição, de certa forma, acabou não agregando todas as doenças diagnosticadas e resolveu-se então agrupar ambos os termos, LER e DORT. O termo “distúrbio” adotado então (DORT) amplia o conceito de “lesão” (LER) para além da dor física, evoluindo para uma compreensão de “sofrimento” no trabalho, não somente do corpo, como também emocional, do trabalhador (SHMIDT, 2013).

Mesmo com o desenvolvimento e inovação das técnicas de produção dos ambientes de trabalho, a persistência epidêmica de LER e DORT demonstram que não se concentra somente no trabalho pesado e que exige considerável esforço físico o desenvolvimento dessas doenças. Mesmo as atividades tidas como mais leves dentro das linhas de produção, principalmente com o advento da automação, os desgastes ocupacionais permanecem devido à sobrecarga nos membros superiores, geralmente ocasionada pelas tarefas repetidas ao longo das jornadas diárias.

Segundo a Instrução Normativa do Instituto Nacional do Seguro Social, INSS (2003, p.03), que trata a atualização clínica de LER e DORT, alguns postos de trabalho são identificados como de risco para o trabalhador, as linhas de produção normalmente se enquadram nesses grupos de risco, exatamente pelas atividades reiteradas dos trabalhadores. Alguns fatores ditos de riscos são analisados a partir do “grau de adequação do posto de trabalho à zona de atenção e visão. A dimensão do posto pode forçar os indivíduos a adotarem posturas ou métodos de trabalho, que causam ou agravam as lesões osteomusculares.” Outro fator é a chamada “pressão mecânica localizada,” devido à incidência do contato de ferramentas pontiagudas ou retas, ou ainda, pelo toque persistente de alguma peça metálica com partes do corpo do trabalhador.

As posturas inadequadas dos trabalhadores, também se configuram como elemento responsável pela exposição aos fatores de riscos. Dentro do âmbito das posturas incorretas, alguns mecanismos podem desencadear lesões, como os “limites da amplitude articular, força da gravidade oferecendo uma carga suplementar sobre as articulações e músculos, ou ainda, as lesões mecânicas sobre os diferentes tecidos” (INSS, 2003, p. 03).

A carga osteomuscular é outro fator de risco, ocorre através do movimento mecânico da mão ou do braço, geralmente responsáveis por causar tensão nos biceps, ou

no canal do carpo<sup>36</sup>, por exemplo. As lesões por carga osteomuscular podem ocorrer pela fricção de um tendão, pela irritação de um nervo, ocasionado pela repetitividade e duração dos movimentos, também pelo tipo de compressão sobre o corpo e ainda, pela postura do trabalhador. A chamada carga estática é também considerada elemento de risco para o desenvolvimento de doenças osteomuscular, constitui-se no movimento realizado pelos membros superiores com sobrepeso e em direção contrária ao sentido da gravidade. “Três aspectos servem para caracterizar a presença de posturas estáticas: a fixação postural observada, as tensões ligadas ao trabalho, sua organização e conteúdo” (INSS, 2003, p.03).

A ausência de variabilidade das tarefas permite uma monorritmia fisiológica e mental, que compõem o quadro de elementos elencados como de riscos à saúde do trabalhador. A monorritmia fisiológica das atividades, normalmente vem acompanhada pelas exigências cognitivas, que podem ser mecanismos geradores de tensão muscular e estresse. Elevando o grau do agravamento das doenças, de físicas para psíquicas. Os fatores ameaçadores descritos como “psicossociais do trabalho” são

[...] relativos à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A percepção psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho (INSS, 2003, p.04).

Os sintomas no início das lesões se apresentam intermitentes e em momentos como, o final das jornadas diárias ou durante os vértices de produção. Os sintomas, na fase incipiente das lesões são facilmente confundidos com cansaço consequente da rotina.

A necessidade de responder às exigências do trabalho, o medo do desemprego, a falta de informação e outras contingências, principalmente nos momentos de crise que vivemos, estimulam o paciente a suportar seus sintomas e a continuar trabalhando como se nada estivesse ocorrendo (INSS, 2003, p.04).

Com o decurso do tempo no desempenho da atividade, o indivíduo passa sentir os sintomas, não mais de maneira intervalada, mas constantemente e durante a jornada de trabalho. Isso significa que houve um agravamento das lesões e o descanso do sono ou a folga do final de semana, não são mais suficientes para a recuperação e alívio das

---

<sup>36</sup> Doença ocasionada pela compressão e lesão do nervo mediano da mão, normalmente em decorrência de esforço repetitivo (SILVA, 2014).

dores. Esse é o momento em que o trabalhador busca auxílio do profissional de saúde. O tratamento acaba sendo paliativo, através de anti-inflamatórios e sessões de fisioterapias. O que segundo a Instrução Normativa do INSS (2003, p.04),

[...] mascaram transitoriamente os sintomas, sem que haja ação de controle de fatores desencadeantes ou agravantes. O paciente permanece, assim, submetido a sobrecarga estática e dinâmica do sistema músculo-esquelético, e os sintomas evoluem de forma tão intensa, que sua permanência no posto de trabalho se dá às custas de muito esforço. Não ocorrendo mudanças nas condições de trabalho, há grandes chances de piora progressiva do quadro clínico.

O Ministério da Saúde (2001, p.04), através de um documento contendo as Normas e Manuais Técnicos dispõe a classificação das diferentes patologias, bem como os fatores etiológicos e agravamentos das LER e DORT. Dentro do diagnóstico das doenças, as queixas dos trabalhadores são,

[...] dor localizada, irradiada ou generalizada, desconforto, fadiga e sensação de peso. Muitos relatam formigamento, dormência, sensação de diminuição da força, edema e enrijecimento muscular, choque, falta de firmeza nas mãos, sudorese excessiva, alodínea (sensação de dor como resposta a estímulos não nocivos em pele normal).

As queixas, segundo o Ministério da Saúde (2001, p. 04) assumem os mais variados graus de intensidade da dor e gravidade dos quadros clínicos dos trabalhadores.

Com o passar do tempo, os sintomas aparecem espontaneamente e tendem a se manter continuamente, com a existência de crises de dor intensa, geralmente desencadeados por movimentos bruscos, pequenos esforços físicos, mudança de temperatura ambiente, nervosismo, insatisfação e tensão. Às vezes as crises ocorrem sem nenhum fator desencadeante aparente. Essas características já fazem parte de um quadro mais grave de dor crônica, que merecerá uma abordagem especial por parte do médico integrado em uma equipe multidisciplinar.

Esse é o estágio da doença em que a capacidade produtiva do trabalhador se encontra comprometida e dificilmente ele conseguirá manter-se na função. É o momento que o indivíduo solicita o afastamento do trabalho, depois de comprovada a incapacidade, através de exame realizado pela perícia médica do INSS, passa a depender temporariamente do auxílio- doença.

Segundo o INSS (2003, p.04) é comum nessa fase, aparecerem os sintomas emocionais evidenciados como “ansiedade, angústia, medo e depressão, pela incerteza do futuro tanto do ponto de vista profissional, como do pessoal.” A burocracia

enfrentada para o recebimento do auxílio-doença, as dificuldades de melhora, mesmo com a administração do tratamento fármaco e fisioterápico, o posicionamento hostil dos colegas e da empresa, cooperam com o agravamento dos sintomas físicos e psíquicos.

Nos casos mais críticos de LER e DORT, os pacientes sentem dores crônicas, espontâneas, atingindo as extensões dos seguimentos nervosos, alguns estímulos que normalmente não despertariam dor são motivos para um estado de choque, seguido de formigamento. O caso do trabalhador da MHA, de 46 anos e 14 anos de serviços prestados, é um exemplo do quadro clínico agravado descrito acima, são 06 hérnias de disco, 03 na cervical, 03 na lombar, tendinite nos cotovelos e punhos, bursite e artrose nos dois ombros. Operou o dedo esquerdo por causa da tendinite, artrose nos dois joelhos e por esta razão precisou operar o direito. Atualmente precisa operar o ombro. Desenvolveu Transtorno do pânico (TP); após a segunda internação, sente dor no peito, perda de memória grave (segundo diagnóstico médico, devido à alta quantidade de medicamentos administrados), depressão em nível avançado (passou um mês e meio em estado de reclusão total, sem falar com absolutamente ninguém).

Segundo diagnóstico médico, desenvolveu a chamada “Síndrome do Jaleco Branco<sup>37</sup>,” por consequência das experiências negativas nos hospitais e cirurgia submetidas. O trabalhador, que desempenha a atividade como auxiliar de produção está enquadrado na Classificação Internacional das Doenças – CID, M77.8 (Outras entesopatias não classificadas em outra parte); M65.8 (Outras sinovites e tenossinovites); M70.6 (Bursite trocantérica); M51.9 (Transtorno não especificado de disco intervertebral); M50.9 (Transtorno não especificado de disco cervical); M54.2 (Cervicalgia); M54.5 (Dor lombar baixa); M79.1 (Mialgia); M25.5 (Dores articulares).

Eu comecei a trabalhar e com 03 anos eu já senti dores, mas a gente não reclama porque pensa que tem família pra sustentar e segue trabalhando. Mas tem uma hora que você não aguenta mais, na primeira vez que eu precisei ser internado, eu ia desmaiando e tinha as pernas travadas, não podia andar, os colegas me socorreram e fui levado pro hospital e fiquei internado. Os exames deram que eu tinha hérnia de disco na cervical, depois de cinco dias internado eu fui pra casa e fiquei 15 dias de laudo. Quando voltei pra empresa fui pra mesma função, isso de remanejamento não funciona na prática, só no papel. Depois de meia hora trabalhando, eu senti dor de novo e sai carregado de novo. Aí fui encaminhado pro INSS, em 2007 e estou até

---

<sup>37</sup> “A definição ampla de hipertensão do jaleco branco ou *white coat hypertension* é uma elevação persistente da Pressão Arterial no consultório médico ou clínica e uma pressão normal em outros momentos.” Essa elevação da pressão arterial tem fundamento em fatores psicológicos dos pacientes que apresentam receio da presença do médico ou do procedimento a ser realizado, inspirados em experiências negativas anteriores (CHAVES JR, 1996).

hoje afastado, já passei um ano sem auxílio e agora faz 6 meses que eu tô sem receber nada da previdência esperando decisão do juiz. Vivo com ajuda da família, dos pais da minha esposa. O neurologista disse que a minha perda de memória pode ser dos remédios fortes que eu tenho que tomar há tanto tempo já, o médico teve que suspender uma medicação, porque estava me prejudicando nessas perdas de memória. Meu cérebro não guarda mais nada, eu não consigo memorizar nada. Tem dia que as minhas pernas paralisam e eu não consigo andar, tenho que ir pro hospital, e fico nervoso porque desenvolvi um pânico de hospital, por causa de tanto tratamento e cirurgias. Não tenho mais estrutura pra aguentar (TRABALHADOR, C. A. L).

Nas palavras do trabalhador acima, a família também entrou em processo de sofrimento, por consequência das diversas patologias desenvolvidas por ele no ambiente de trabalho. “O meu sofrimento alcançou toda a minha família, meu filho mais novo, de 11 anos apresenta problemas psicológicos e precisa muitas vezes tomar calmantes, devido às crises que eu tenho de tempo em tempo” (TRABALHADOR, C. A. L).

Outro dado importante do INSS (2003) é que em muitos casos, esse quadro clínico doloroso não fica evidente nos exames físicos, permitindo que as queixas e descrições dos próprios pacientes, seja o único relatório do quadro. O que dificulta, às vezes, a comprovação das patologias, bem como do laudo, devido à condição subjetiva das evidências diagnosticadas.

O tratamento convencional realizado para a dor aguda não produz efeito significativo, e para o profissional pouco habituado com o seu manejo, parece incompreensível que pacientes há muito tempo afastados do trabalho e sob tratamento, apresentem melhora pouco significativa e mantenha períodos de crises intensas (INSS, 2003, p.05).

Essa é justamente a causa dos impasses, entre a fala e parecer do profissional de saúde e a fala do trabalhador lesionado. A inabilidade de compreender a condição do paciente conduz o médico a um julgamento de valor, gerando uma desconfiança da descrição do quadro relatado. Em muitos casos, o médico avalia que a causa do sofrimento é unicamente de via psicológica ou ainda, que o trabalhador está tentando se aproveitar dos benefícios previdenciários, buscando a desobrigação do trabalho realizado na empresa. Um processo que na maioria dos casos, torna-se traumático para o indivíduo e não raras às vezes, desencadeia um quadro depressivo, associado ao senso de ausência da dignidade.

Neste caso, a lesão do trabalhador não se constitui apenas no corpo, mas também no emocional, quando precisa sujeitar-se ao juízo de valor baseado no ponto de vista pessoal de outros, em busca dos direitos. Depois de adoecer, por consequência do ambiente produtivo é dada a ênfase ao vetor interpretativo da dignidade da pessoa do

trabalhador. O que segundo José Augusto Lindgren Alves (2005) e Guerra e Emrique (2006) é sempre contraditória as situações condizentes aos direitos humanos e a dignidade da pessoa.

Entretanto, se por um lado hodiernamente existe uma grande preocupação na tutela da dignidade da pessoa humana (seja no plano doméstico, seja no plano internacional), por outro, evidencia-se que lesões de toda ordem são processadas e que aviltam a dignidade humana (GUERRA; EMRIQUE, 2006, p. 379).

Os direitos humanos adquiriram força insólita nas formações discursivas, sobretudo ameaçadas, enquanto legitimidade institucional, por forças econômicas envolvidas. Como os gastos previdenciários do Estado com os auxílios-doença destinados aos trabalhadores afastados. “A proposta de estabelecer um rol de direitos que comporia o mínimo vital tem por objetivo evitar a total ineficiência jurídica de vários dispositivos sobre direitos sociais” (GUERRA; EMRIQUE, 2006, p. 394).

Para que a compreensão do quadro clínico do paciente torne-se mais esclarecida, o médico deve, não somente investigar os sintomas como também, as rotinas laborais e as atividades como,

Duração da jornada de trabalho, existência do tempo de pausas, forças exercidas, execução e frequência dos movimentos repetitivos, identificação da musculatura e segmentos do corpo mais utilizados, existência de sobrecarga estática, formas de pressão de chefias, exigência de produtividade, existência de prêmio por produção, falta de flexibilidade de tempo, mudanças no ritmo de trabalho ou na organização do trabalho, existência de ambiente estressante, relações sensações de perda de qualificação profissional (INSS, 2003, p.06).

O profissional de saúde deve levar sempre em consideração o tempo no desempenho da função e de exposição aos fatores de risco, bem como a intensidade dessa exposição. Segundo a Instrução Normativa do INSS (2003, p. 06, 07, 08), as lesões mais frequentes, juntamente com o fator nosológico são:

Quadro 02: Classificação das Lesões e o Fator Nosológico

<b>Lesões</b>	<b>Etiologia</b>
Bursites do Cotovelo	Compressão do cotovelo contra superfícies duras
Contratura de Fáscia Palmar	Compressão palmar associada à vibração
Dedo em Gatilho	Compressão palmar associada à realização de força
Epicondilites do Cotovelo	Movimento com esforços estáticos e pressão prolongada de objetos, principalmente com o punho estabilizado em flexão dorsal e nas pronosupinações

	com utilização de força
Síndrome do Canal Cubital	Flexão externa do cotovelo com ombro abduzido. Vibrações
Síndrome do Canal de Guyon	Compressão da borda ulnar do punho
Síndrome do Desfiladeiro Torácico	Compressão sobre o ombro, flexão lateral do pescoço, elevação do braço
Síndrome do Interósseo Anterior	Compressão da metade distal do antebraço
Síndrome do Pronador Redondo	Esforço manual do antebraço em pronação
Síndrome do Túnel do Carpo	Movimentos repetitivos de flexão, mas também extensão com o punho, principalmente se acompanhados por realização de força
Tendinite da porção longa do bíceps	Manutenção do antebraço supinado e fletido sobre o braço ou do membro superior em abdução
Tendinite do Supra Supino	Elevação com abdução dos ombros associada à elevação de força
Tenossinovite de De Quervain	Estabilização do polegar em pinça seguida de rotação ou desvio
Tenossinovite dos extensores dos dedos	Fixação antigravitacional do punho. Movimentos repetitivos de flexão e extensão dos dedos

Fonte: INSS (2003, p. 06, 07, 08)

Os trabalhadores investigados nesta pesquisa, segundo o Ministério da Saúde (2012, p.14) estão classificados entre os trabalhadores da indústria submetidos à atividades com alta repetitividade e alta força; alta força e baixa repetitividade e baixa força e alta repetitividade. Durante a pesquisa de campo, 50% dos trabalhadores entrevistados descreveram suas atividades, como troca de rolete das máquinas, de 20 kg e montagem de chassi de 25 a 30 kg (dependendo do potencial de cilindradas da moto) como atividade de alta repetitividade e alta força. Montagem de roda e pintura, 30% dos trabalhadores classificaram como atividades de alta repetitividade e baixa força, e 20% dos trabalhadores se enquadraram no desempenho de tarefas de alta força e baixa repetitividade.

Entre os entrevistados, as lesões que apareceram com maior reincidência foram as tendinites nos ombros, que segundo o Ministério da Saúde (2012) são lesões resultantes da elevação prolongada e repetitiva do nível das mãos ao mesmo nível dos ombros. Também pela postura que suporta a carga estática nos ombros, o que em muitos casos, o quadro clínico requer procedimento cirúrgico. As tendinites nos cotovelos e punhos é uma inflamação dos tendões do cotovelo, ela se desenvolve por consequência da alta repetitividade dos movimentos do punho. As bursites nos ombros também protagonizam o quadro de lesões recorrentes nos trabalhadores, bem como, as

tenossinovites dos extensores dos dedos, que derivam dos movimentos repetitivos de extensão e flexão dos dedos (INSS, 2003).

As epicondilites dos cotovelos, geradas pela contração repetida e exaustiva do músculo do cotovelo, causando inflamação. São geralmente ocasionadas pelos movimentos de pintura. As lombalgias são frequentes entre as queixas dos trabalhadores, que se apresentam com dores na região lombar. São ocasionadas por má postura, inflamação, hérnia de disco e pode assumir uma vertente emocional, de acordo com o estado psicológico do paciente (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012). Dois dos entrevistados apresentaram laudo médico diagnosticado entre as várias patologias, o chamado Transtorno do Pânico (TP). Caracterizado por uma sensação de medo, acompanhado por mal-estar e ansiedade.

De acordo com a fala dos entrevistados, primeiramente apareceram as dores físicas, mas o quadro clínico evoluiu para o agravamento psíquico das patologias, chegando ao diagnóstico de TP. “Desenvolvi síndrome do pânico, depois da segunda internação, sinto dor no peito, perda de memória grave, não sei onde estou sinto pavor quando tenho que ir consultar” (TRABALHADOR, C. A. L). Outro caso de patologia psíquica, que afetou consideravelmente a família, foi o histórico relatado pelo trabalhador de 45 anos, que ocupava o posto de oficial de produção há 11 anos na MHA. Segundo ele, o parecer médico foi Transtorno Bipolar, são transtornos episódicos do humor, que se apresenta como um quadro clínico complexo, causando consideráveis “prejuízos ao paciente e sua família<sup>38</sup>”.

Eu tinha dores de cabeça constante, tonturas, irritação e às vezes eu era violento com minha esposa e os filhos. Eles sofreram muito. Eu precisei me tratar com um psiquiatra. O médico atestou que o transtorno e as dores de cabeça era porque eu inalei por muito tempo, os produtos químicos quando pintava tanques na empresa e também por causa do tempo que eu trabalhei aguentando o barulho do impacto pneumático (TRABALHADOR, J. A. L).

A doença se manifesta diante de adversidades cognitivas e emocionais do indivíduo, como dificuldade de interação e financeira, elevando o grau de violência do paciente. Os prejuízos são inúmeros: a família sofre com as crises, os amigos acabam se afastando, especialmente porque não compreendem o fator desencadeante, além da vergonha e culpa que o próprio indivíduo doente assume, mediante o descontrole emocional. Tanto o Ministério da Saúde (2012), quanto o INSS (2003) entendem que o tratamento e controle das perdas músculo-esqueléticas, com a confluência de

---

<sup>38</sup> Revista Debates em Psiquiatria (2011, p. 05).

consequências físicas e psíquicas, necessitam de uma abordagem interdisciplinar e a investigação etiológica do problema.

A gravidade dos problemas apresentados pelos trabalhadores e ex-trabalhadores da MHA está diretamente relacionada ao “tempo de evolução do quadro clínico” (INSS, 2003, p. 08). A maior parte dos entrevistados possui um tempo de serviço prestado à empresa superior a 10 anos. Isso significa que as lesões irão requerer tratamento mais prolongado e o afastamento do trabalho por vários meses, podendo chegar a um ano ou mais.

Os tratamentos costumam ser longos e envolvem questões sociais, empregatícias, trabalhistas e previdenciárias, além das clínicas. Se todos estes aspectos não forem abordados adequadamente, dificilmente obtém-se sucesso no tratamento. Se não houver uma compreensão pertinente das razões de todo o processo que origina as lesões e uma tentativa eficaz de melhorias nas causas, o tratamento não será suficiente para a promoção de transformação desse quadro de adoecimento no trabalho.

### **3.7 A ampliação das patologias físicas para o agravamento das condições psicossociais do trabalhador**

Fatores psicossociais no trabalho estão diretamente ligados a aspectos referentes aos ambientes produtivos, à forma como este trabalho está organizado, o conteúdo diário de trabalho desempenhado, bem como, os impactos de ordem subjetiva que essa organização produtiva acarreta sobre o trabalhador. O aspecto subjetivo está relacionado a fatores como, competências e necessidades pessoais de cada trabalhador. A convergência de elementos físicos e psíquicos determina se o trabalho interfere de maneira positiva, cooperando para o bem estar e desempenho do trabalhador; ou se acaba por engendrar de forma negativa, acarretando sofrimento através do adoecimento, desconfigurando o nexos causal entre trabalho e bem estar.

Um problema de fundo psicológico enfrentado pelos trabalhadores portadores de LER é a falta de apoio por parte das empresas, ou mesmo das chefias e dos colegas. A forma como se organiza o processo produtivo atual, cada indivíduo que compõe a engrenagem produtiva torna-se imprescindível, o que em caso de ausência ou diminuição da produtividade acarreta em atrasos para os demais setores. O que condiciona cada trabalhador à responsabilidade pelo todo do processo.

Quando ocorre a ausência de algum operário, os demais colegas sentem-se prejudicados, ainda que a falta seja justificada pela condição de saúde. Nesse caso, o

próprio trabalhador doente é o responsável por seu estado e pela ausência. O processo de organização do trabalho, através do ritmo e intensidade, das metas e senhas de produção (*just in time* e *kanban*) compartilha com próprios os trabalhadores, a fiscalização e cobranças dentro dos ambientes produtivos.

O trabalhador torna-se o responsável por sua incapacidade de realização do trabalho ou pelo afastamento. “A impropriedade do adoecimento não está na pessoa, posto que lhe é externa, mas no trabalho” (RIBEIRO, 1997, p. 92). Como consequência do desgaste do condicionamento físico, o trabalhador enfrenta sentimentos de desvalorização pessoal e hostilidade dos colegas e chefias, isolamento social e incapacidade física, somados à necessidade imperiosa da permanência no trabalho, tendo em vista, que este é o meio de manutenção própria e familiar. O trabalhador abaixo, depois de afastado por doença ocupacional e demitido, reclama do tratamento hostil por parte do chefe, na hora de pegar seus pertences e sair da empresa, bem como, em seu retorno, por decisão judicial, por parte dos colegas de setor.

No dia de sair, quando eles me mandaram embora, meu chefe me disse que eu tinha que sair pela porta dos fundos, porque ex-funcionário sai pelos fundos. Eu até ri, teimei e disse que ia sair pela porta da frente, por onde eu entrei quando me contrataram; e quando eu peguei as minhas coisas ele veio de novo, insistindo que era pra mim sair pelos fundos. Eu disse que não ia sair pelos fundos e ia sair por onde entrei. Disse pra ele não se preocupar, que ele já tinha realizado seu maior sonho, que era me ver longe. E saí pela frente. Quando eu voltei pra empresa, depois da decisão do juiz, os colegas, que na linguagem do Distrito, aqueles que são os “pau-mandado” os “babão,” não falam comigo, passam longe. Quando eu voltei pra empresa senti a repulsa no semblante deles, parecia um espeto enfiado na garganta deles, tendo que me engolir (TRABALHADOR, M. J).

O meu chefe me disse: você não vai entrar com processo contra a empresa porque não adianta, a Honda é uma empresa muito poderosa. Aí ele pegou na minha mão e debochando ele disse vai lá, boa sorte então (EX-TRABALHADOR, F. S. A).

LER e DORT são doenças causadas por esforços repetitivos, de produção em massa, tipicamente do modelo fordista de produção. Período em que os trabalhadores posicionados diante das esteiras rolantes, repetiam as atividades contundentemente durante as jornadas diárias. A compartimentalização das atividades e a rígida especialização desenvolveu uma racionalidade produtiva de aproveitamento do tempo produtivo, em que o trabalhador não precisasse se deslocar de seu posto (TAYLOR, 1995). Simplificando ao máximo os movimentos e as operações, eliminando ociosidades e impondo uma ruptura entre planejamento das tarefas e a execução,

aprofundando a verticalização entre os espaços sociais dos cargos de chefia em relação ao operariado.

Além do efeito danoso do trabalho repetitivo, que desencadearam uma variedade de doenças ocupacionais, como LER e DORT, houve ainda o agravamento pela fragmentação das tarefas, ocasionando monotonia no trabalho e rigidez das atividades, implicando em sofrimento psíquico para o trabalhador, levando ao isolamento e desmotivação.

Com a organização do trabalho, a partir do modelo de produção japonesa, o toyotismo, baseado no avanço tecnológico dentro das empresas, os trabalhadores diversificaram as operações e mesclaram o trabalho repetitivo (fordista) com o austero comprometimento aos objetivos das corporações. Surge então, um indivíduo produtivo que não precisa estar concentrado em uma tarefa específica, mas em várias atividades, associando trabalho físico com intelectual. Acelerando ritmo e intensidade das atividades, entremeando atividade repetitiva muscular com tensão psicológica e cognitiva (DEJOURS, 1993).

Logo, se no fordismo as doenças eram por esforço repetitivo, absenteísmo, monotonia criativa e intelectual, no toyotismo, o trabalhador sofre a adoecimento gerado por um ambiente altamente motivador, em que as pressões não são somente oriundas das chefias, como no fordismo, mas através da coletividade dos trabalhadores, da necessidade do cumprimento de metas e disciplinamento do comprometimento, por intermédio de valores corporativos introjetados. E essa é a novidade na organização do trabalho Toyota, entretanto, as linhas de produção agregam tanto trabalho fordista repetitivo, que causam esgotamento muscular (LER e DORT), quanto esgotamento psicológico. Mantendo a mesma subsunção do trabalho ao capital dos modelos anteriores, porém por intermédio de novas estratégias.

### **3.8 A Resiliência do Trabalhador e a capacidade de adaptação à dor**

Mesmo com as transformações no modo de organização da produção decorrentes do toyotismo, da implementação tecnológica e da reestruturação da produtividade, os trabalhadores dos setores considerados de chão de fábrica mesclaram trabalho autômato, com trabalho repetitivo, ainda de perfil fordista. O que deu prosseguimento às chamadas doenças ocupacionais, mesmo que em escala menor que do que o período da produção em massa e com expressivo contingente de força de trabalho. Além disso, a preocupação com a ergonomia dentro das empresas também

resultou em melhores condições de trabalho, entretanto, não foi suficiente para eliminar os riscos à saúde dos trabalhadores.

Ao contrário, os estudos apontaram que, além do esforço repetido, a organização do trabalho agregou sobrecarga através da multifuncionalidade das atividades, como o controle das máquinas, controle de senhas para a produção, desenvoltura na detecção e apresentação de soluções para problemas da produtividade, os chamados Círculos de Controle da Qualidade. Todo este processo engendrou também patologias psíquicas, como em nenhum momento anterior na história do trabalho.

Estudos ampliaram as temáticas da sociologia do trabalho, agregando conceitos e compreensões a partir da Psicologia. Com o objetivo de explorar os processos de saúde e adoecimento, através do trabalho desempenhado dentro dos ambientes produtivos e as pressões em que está assujeitado o operariado (DEJOURS, 1999). Um desses conceitos é a Resiliência, a capacidade do indivíduo de reação diante das situações de riscos, que se tornam eventos geradores de problemas físicos, emocionais e sociais (YUNES, 2003).

A resiliência é um termo tomado por empréstimo da física, que diz que um material apresenta a característica de resiliente quando depois de sofrer uma deformidade ou pressão, consegue se ajustar novamente ao formato original, como um elástico. No aspecto psicológico, é a capacidade de resistência que uma pessoa ou um grupo demonstra ter diante de situações de adversidade e não perder o equilíbrio necessário para acomodar-se novamente (TAVARES, 2001).

Segundo Barlach (2005), a resiliência é uma capacidade de adaptação e de despertamento de uma resistência que nem mesmo o próprio indivíduo tinha conhecimento de tê-la.

A resiliência é uma condição interna (não observável, a não ser em seus efeitos) constatada numa demanda de adaptação do indivíduo frente a uma situação excepcionalmente adversa, ou mesmo traumática, caracterizada pelo auto potencial destrutivo ou desintegrador das estruturas e recursos pessoais, da qual resulta o fortalecimento dessas estruturas, o crescimento pessoal, a confirmação de sua identidade, o desenvolvimento de novos recursos pessoais, constituindo-se numa reação que transcende os limites de um processo de adaptação (BALACH, 2005, p. 100).

A resiliência não é um processo de eliminação dos riscos no indivíduo, através da autoproteção, mas um mecanismo de enfrentamento por intermédio do encorajamento e determinação. Alguns fatores de proteção do indivíduo tornam o

enfrentamento dos eventos estressores, como o padecimento físico ou mental, mais positivos ou adaptáveis.

Embora o elemento gerador da adversidade permaneça presente, esses fatores de proteção são os chamados *buffers*<sup>39</sup>. A proteção permanece no indivíduo mesmo sendo ele consciente que o resultado final de todo o empenho possa não ser necessariamente um resultado positivo (RUTTER, 1985). Os fatores de proteção também são acionados quando outros pares nas mesmas condições compartilham de igual forma os riscos presentes no ambiente. Outra forma de manifestação dos fatores de proteção é quando o indivíduo percebe que, apesar do sofrimento e do estresse, aquela situação ofereça algum benefício.

Na pesquisa realizada com os trabalhadores da MHA, um elemento presente nas falas dos entrevistados é o tempo de serviço prestado à empresa, 70% tem mais de uma década compondo o quadro de funcionários e 20% com mais de 20 anos. E mesmo em condições de risco à saúde, do adoecimento através do desgaste físico de LER e DORT, da presença constante da dor e a permanência de fatores estressores, como a necessidade do afastamento devido às condições físicas ou mentais, além da insegurança diante de uma possível demissão, o trabalhador permanece desempenhando sua função ao longo dos anos ou enquanto o organismo suportar.

Nas narrativas, praticamente todos apresentaram uma visão nítida dos fatos e de sua condição de vulnerabilidade diante do adoecimento, também atribuem o desgaste ao modelo de organização do trabalho, bem como, a falta de ação das chefias, como troca de posto quando o trabalhador começa a sentir dor. Entre os fatores desencadeantes da resiliência destes indivíduos, em primeiro lugar, aparecem as questões de cunho econômico, como a auto manutenção e da família.

Como eu trabalho numa máquina que produz 2.100 peças por dia, é muito movimento repetido, os outros também, mas não tem revezamento porque nem todo mundo sabe fazer o trabalho da gente, aí aquele que sabe eles deixam lá até aguentar (TRABALHADOR, R. J. M – 10 anos de empresa).

A Honda não é uma empresa que trata mal o funcionário, mas os gestores, as chefias é que colocam pressão, eles cobram mesmo. A gente não pode faltar seja por motivo que for. Se pega afastamento a gente fica marcado, licença médica então nem pensar, se você adoeceu tem que tomar um analgésico e

---

<sup>39</sup> O termo “buffer” é tem origem na ciência da computação, e significa memória temporária e funciona como elemento responsável por acionar as memórias arquivadas. Onde um novo comportamento, diante da adversidade, da punição ou do reforço é aprendido (SKINNER, 1969).

voltar para o trabalho, voltá pro setor. Eles dizem assim: se você não melhorar, amanhã você procura um médico! Dizem isso, pra gente não parar de trabalhar. Assim, vai só acumulando os problema, acaba que a gente não melhora mais. **A minha coluna nunca mais vai fica boa de novo**, o médico do Estado que me disse. Eu sentia dor e trabalhava igual, sem faltar, se você colocasse atestado poderia ser demitido e a gente tem medo de ir embora. Ai o jeito é trabalhar com dor e na pressão. É difícil para se trata, você se consulta com o médico da empresa, que passa um analgésico e você volta pra trabalhar, a gente se submete a trabalhar mesmo doente e com dor. A empresa quer a gente quando se tá bem de saúde, a pressão maior é psicológica, porque a gente precisa do emprego e **tem que sustentar a família** (TRABALHADOR, N. F – 14 anos de empresa) (Grifo da autora).

Foi transtorno bipolar, eu trabalhava irritado e com muita dor de cabeça e só ficava tomando analgésico. Eu ficava com medo de pegar afastamento porque eu tinha medo de pegar a conta. **Eu tenho quatro filho para sustentar**. Só consultava com o médico da empresa e voltava pro posto de trabalho (TRABALHADOR, J. A. L – 11 anos de empresa ) (Grifo da autora).

Pelos fragmentos das narrativas acima, a família assume a relevância para o indivíduo, enquanto provedor e responsável pelo sustento, o que demonstra uma maior resistência em suportar a situação de trabalhar com a presença da dor. Aqueles entrevistados que ainda moram com os pais, pela condição de estarem solteiros ou divorciados, se apresentaram mais intoleráveis e resignados em relação à empresa. Muitos deles mesmo ainda possuindo vínculo empregatício moveram ações judiciais contra a MHA, devido o desgaste sofrido.

A Honda me demitiu porque eu estava doente e **tinha colocado ela na justiça**. Eu fiquei 09 meses desempregado e não consegui trabalho em lugar nenhum, depois do seguro desemprego fiquei sem renda, entreguei currículos em vários lugares, eu tenho nível superior e mesmo assim não consegui nada. Fiquei endividado, nas lojas, na faculdade que eu não conseguia pagar, até hoje não consegui saldar minhas dividas. **Eu moro com minha mãe e mais 4 irmãos e ela que é aposentada que me sustentava** (TRABALHADOR, M. J. A) (Grifo da autora).

A demissão veio primeiro, porque eu já estava marcado por tá doente e em 2014 aconteceu cortes e eles aproveitaram pra me mandar embora. Depois, eu não tinha mais vontade de trabalhar lá, estava desanimado. Já tinha feito até outro curso e sabia que ia ser demitido, nem me importava mais. Sabe a Honda é boa, o problema são as chefias que não luta pelo funcionário. Até que tu adoeça lá dentro tu presta, mas depois tu não tem mais valor pra eles. Eu me dedicava muito pra bater meta, depois eu me revoltei, porque vi que nada melhorava. Eu penso que eles tinham que dar oportunidade pra gente crescer, dar oportunidade pro funcionário da área de produção. Na produção, praticamente todo mundo sai lesionado de lá. Hoje eu sou vigilante, moro com meus pais e não pago aluguel (TRABALHADOR, J. P. D).

No caso dos trabalhadores entrevistados é notável a resiliência em relação aos elementos estressores do adoecimento, o indivíduo permanece resistente enfrentando as

adversidades do dia a dia da produção, mesmo com dores e consciente do resultado final, o afastamento e alijamento devido à queda do potencial produtivo.

Percebe-se que o fato dos colegas de setor enfrentarem as mesmas circunstâncias, também potencializa os fatores de enfrentamento, 90% dos entrevistados entraram com ação judicial em busca de reparação pelos danos sofridos. Souza e Cerveny (2006), quando tratam das redes de relacionamentos dentro de ambientes de produção, defendem que a interação torna-se saudável e facilita o enfrentamento das condições adversas e complexas entre indivíduo e trabalho. Servindo para fortalecer os fatores de proteção e de resiliência. Outra forma de manifestação dos fatores de proteção é quando o trabalhador sabe que apesar da adversidade, ele recebe algum benefício. No caso dos entrevistados, um dos principais argumentos é que apesar do sofrimento físico e mental, ele sabe que dispõe de condições de manter o sustento da família.

As causas de adoecimento e de sofrimento dentro das corporações que apresentam maior reincidência são as pressões pelo cumprimento de metas, o alto nível de comprometimento exigido do trabalhador, a escassez de tempo na companhia da família, o sentimento de falta de apoio por parte das chefias ou dos próprios colegas de trabalho, e especialmente o receio e iminência da perda do emprego, na ausência da normalidade da saúde. Como compensação, o trabalhador enfrenta com maior resistência os problemas quando encontra dentro do ambiente de produção reconhecimento, a presença de um relacionamento amigável entre os pares, o apoio das chefias.

### **3.9 As chefias enquanto mecanismo de controle e fontes de conflitos dentro da empresa**

Segundo Foucault (1984) as relações de poder se apresentam instáveis e envolvem níveis desiguais, além disso, são caracteristicamente assimétricas. Os indivíduos envolvidos nas relações de empoderamento não agem somente de acordo com sua subjetividade, ao contrário, suas atitudes são intencionais. Essa relação de forças dentro de um determinado contexto oferece uma matriz hegemônica pré-estabelecida, que envolve tanto dominante, quanto dominado. Para Foucault, mesmo que o poder seja aplicado de cima para baixo dentro de uma hierarquia, isso não significa que essencialmente o poder seja sinônimo de dominação.

Uma vez que as relações de poder são desiguais e hierárquicas, cria-se dessa forma uma dificuldade significativa de manter o controle absoluto acerca de tais relações. Além disso, as práticas de cada indivíduo que atua nas relações de empoderamento não são inconscientes, ao contrário, os atores são conscientes de seus atos, por isso são práticas intencionais e não subjetivas. Na verdade, as relações de poder perpassam a sociedade em todos os âmbitos, como uma rede de poder.

Foucault (1984) também analisa o poder a partir do aspecto positivo, enquanto um elemento de organização social. Uma espécie de força propulsora que atua no indivíduo e eleva a capacidade de desenvolver suas potencialidades, por intermédio da disciplina.

Não se explica internamente o poder quando se procura caracterizá-lo por sua função repressiva. O que lhe interessa basicamente não é expulsar os homens da vida social, impedir o exercício de suas atividades, e sim gerir a vida dos homens, controlá-los em suas ações para que seja possível e viável utilizá-los ao máximo, aproveitando suas potencialidades e utilizando um sistema de aperfeiçoamento gradual e contínuo de suas capacidades. O objetivo ao mesmo tempo econômico e político: aumento do efeito de seu trabalho, isto é, tornar os homens força de trabalho dando-lhes uma utilidade econômica máxima; diminuição de sua capacidade de revolta, de resistência, de luta, de insurreição contra as ordens de poder, neutralização dos efeitos de contrapoder, isto é, tornar os homens dóceis politicamente (FOUCAULT, 1984, p.17).

Com a industrialização, as relações de poder são especificamente para criar disciplina dentro dos ambientes produtivos. Para isso, inspirado no conceito de *Panopticon* de Jeremy Bentham,<sup>40</sup> Foucault entende que se buscou desenvolver uma tecnologia de controle sobre o indivíduo produtivo. Assim, a disciplina permite a organização dos espaços coletivos, através do trabalho individualizado de cada um, distribuindo, inserindo, classificando e combinando indivíduos. Uma forma de controle que se processa dentro das fábricas, onde as chefias são responsáveis por inspecionar o tempo empenhado na produção, se ocupa da distribuição dos trabalhadores, busca conduzir o trabalhador ao empenho maximizado de sua força de trabalho, em função da eficiência na produtividade.

Dessa forma, o poder depositado sobre as chefias dentro das organizações cumpre a finalidade de disciplina e organização do espaço produtivo, também efetiva o controle do tempo, enquanto os trabalhadores sujeitam seus corpos físicos e

---

<sup>40</sup> Processo fechado em que o observador controla os indivíduos internos, a partir de um sistema circular. Este sistema poderia ser utilizado em prisões, escolas e fábricas (FOUCAULT, 1987).

empenhando o máximo de sua capacidade, agilidade e articulação na produção da mercadoria. Essa articulação entre tempo produtivo e desempenho corporal do trabalhador ocorre através da vigilância exercida pelas chefias dentro das organizações. A vigilância se encarrega de tornar o trabalho contínuo, sem interrupções no processo de produção. A subjetividade do trabalhador impregna-se da ideia de ser vigiado a tal ponto que se compromete com a produção mesmo longe do olhar observador do chefe (FOUCAULT, 1987).

As regras estabelecidas dentro das organizações compõe parte dos elementos de controle dos trabalhadores. Essas regras são elaboradas nas instâncias superiores, cujos indivíduos fazem parte do quadro diretivo da empresa. As regras são vistas como um meio de adestrar o comportamento do trabalhador, prescrevendo os atos e atividades de cada um, no desempenho da função. O que leva a uma redução da autonomia individual, em nome de um comportamento padrão e da subordinação aos superiores.

Entretanto, a regra também serve para questionamento do comportamento da chefia, o que de certa forma, coopera como um protetor do subordinado, quando este desempenha corretamente e dentro das prescrições suas atividades. Esse é o momento em que a gestão das chefias é contestada, tanto pelo trabalhador subordinado, quanto pela direção, especialmente a julgar pelos resultados na produtividade. Esse fato conduz as chefias a níveis elevados de estresse, uma vez que media o comportamento dos subordinados e as cobranças da direção, além disso, são avaliados por ambos os grupos, conforme seu potencial de gerenciamento (DIAS, 2008).

Sem dúvida essas são as razões dos conflitos e dos acordos entre chefias e subordinados. Para que a demanda produtiva aconteça sem percalços e não ocorram desgastes das chefias diante da equipe e da direção, às vezes, se faz necessário burlar as prescrições e fazer acordos informais. As regras formais cooperam com a criação de outras regras extracontratuais, que permitam uma negociação entre chefia e subordinado, em busca de um beneficiamento recíproco ou de amenizar conflitos e evitar prejuízos.

Conforme Dias (2008), os conflitos dentro dos ambientes produtivos sempre estiveram ligados a questões de afirmação do empoderamento. As teorias organizacionais concebiam os conflitos somente a partir do aspecto negativo, sendo eles os responsáveis pelas instabilidades e retenção na produtividade. Entretanto, o conflito está presente em qualquer sistema constituinte da sociedade organizada, além disso,

figura um elemento indicador da necessidade de revisão e implementação de mudanças nas regras e determinações anteriormente estabelecidas.

Marx (2008) concebia o conflito nas relações de trabalho como um agente de transformação, presente nas lutas de classes. A sociedade serviria de palco dos confrontos entre grupos, que buscam se apoderar dos recursos e assim, afirmar-se no poder. Mesmo que estes grupos contemplem diferentes interesses e objetivos, se constituem como fontes de conflitos, tendo em vista que são relações entre duas classes distintas dominantes e dominados, além disso, sob perspectiva ideológica hegemônica imposta pela classe dominante. O conflito emerge mediante a tomada de consciência da classe subalterna.

Para Weber (2009), a causa do conflito não se restringe essencialmente ao âmbito econômico como considera a percepção marxista, Weber irá dizer que a rivalidade geradora de tensões entre os grupos, encontra motivação em questões que ontologicamente o próprio homem considera importante, como status social, prestígio diante dos outros, deferência, demonstração da capacidade de domínio. Nesse caso, o conflito torna-se oriundo de fontes diversas dentro do meio social.

É importante compreender que os conflitos dentro das corporações, não são constituídos a partir do modo comportamental dos indivíduos, mas está relacionado à forma estrutural e aos processos em torno do qual são organizados. Um sistema organizado com ênfase na competitividade e cooperação carrega internamente objetivos que vão além do indivíduo, estão norteados pelo capital e para isso precisam atingir metas pré-estabelecida, gera com isso disputas de poder dentro dos ambientes de trabalho, a busca incessante por privilégios, autoafirmação, além de sentimentos como revolta e insatisfação diante da ausência do reconhecimento. Situações geradoras de tensões nos relacionamentos interpessoais e hierárquicos, na maioria das vezes ficam incubados até certo tempo, mas acabam externados nos momentos em que as pressões aumentam dentro dos ambientes de trabalho (DIAS, 2008).

A gente tem muitos anos de empresa, sabe tudo que tem que fazer, daí chega os chefes e só porque são formados querem fazer pressão em cima da gente, que sabe melhor que eles, mas eles se acham melhores que nós. Isso porque eles sempre vão puxar pela empresa (TRABALHADOR, A. F. L).

Na fala dos trabalhadores em questão, uma das mais recorrentes fontes de conflitos é o que Dias (2008) irá chamar de condições estruturais. São aquelas fontes de

tensões, geradas através de avaliações realizadas pelas chefias, previstas anualmente pela empresa, em que o trabalhador nem sempre concorda com os pareceres. Também pela falta de reconhecimento por parte das lideranças, pelo trabalho e dedicação prestados ao longo dos anos, cuja principal forma de recompensa seria através da mobilidade de função, mediante a qualificação. Segundo o autor, essa fonte de conflito muito presente nas empresas diz respeito ao sistema de *status*, quando o funcionário agrega ao currículo significativa qualificação, como nível superior, e permanece na mesma função. Nesse caso, a consciência e o quadro valorativo desse trabalhador são modificados através da qualificação, o que aumenta ainda mais os riscos de conflitos.

O investimento contínuo no aperfeiçoamento tecnológico dentro dos ambientes produtivos tornou ainda mais sutil o controle, a vigilância e a disciplina sobre o trabalhador. As chefias passaram a compartilhar com as máquinas a tarefa de controle, através das metas de produção das mercadorias.

As relações de poder dentro das empresas, a partir de 1968 respondem a uma racionalidade produtiva baseada no crescimento contínuo, na concorrência de mercado, na “antecipação do futuro,” através do planejamento estratégico como enfretamento à concorrência. Todo esse processo foi estrategicamente desenvolvido para reagir ao período de crises que se instalaram nos países desenvolvidos industrialmente, a crise ocasionou instabilidade política e retração econômica no mundo todo.

Período em que muitas corporações foram suplantadas por outras de maior potencial econômico, enquanto umas centenas de outras empresas desapareceram dos cenários econômicos de mercado, não resistindo a forte concorrência. As corporações que resistiram ao conturbado contexto precisaram se reorganizar; as estratégias de sobrevivência implicaram reestruturação na produção e de gestão, atingindo todos os setores e hierarquias corporativas.

Este estrategista generalizado, que é qualquer um, o primeiro que desaparece, já não possui a legitimidade fornecida pela pertença a uma elite de classe ou a uma elite intelectual que tinha se beneficiado do acesso ao saber mais sofisticado. Ele tem de dar continuamente provas num universo cada vez mais competitivo que o põe a prova constantemente. Tem também de conhecer bem as motivações, os sentimentos ou até os processos inconsistentes dos seus colaboradores para os levar a trabalhar em equipe coesa e para tirar o máximo de cada um deles, que deve ser cativado pela “paixão da excelência.” Igualmente, além das suas competências técnicas tem de possuir os melhores métodos para seduzir os seus colaboradores, com quem estabelece uma relação fortemente erotizada. Deve estar próximo dele (é um animador de equipe) não deixando de ser exigente (ENRIQUEZ, 2005, p. 163).

O relacionamento hierárquico entre chefia e trabalhador caminha muito bem, até que os erros apareçam e possam oferecer qualquer tipo de prejuízo ao processo produtivo. Ou então, até que o colaborador torne-se de alguma forma pesado economicamente à dinâmica da empresa, ou ainda, se a chefia entende que este trabalhador pode ser dispensável do processo. Nesse caso, a separação através da demissão ocorre sem a presença de sentimentos de culpa. Então, o que parecia ser um relacionamento forte de equipe coesa, demonstra que na realidade é apenas um relacionamento superficial e de laços puramente produtivo.

Conforme Enriquez (2005, p. 163), embora na aparência seja uma convivência partilhada pelos mesmos interesses, pelos valores e propósitos da empresa, o papel das chefias, na realidade é “coordenar as atividades delegadas de cada um.” O objetivo é fazer com que todo o processo aconteça normalmente, entretanto, diante do cumprimento das metas, das pressões e imposições da corporação, tanto as chefias, quanto os trabalhadores subordinados a elas se encontram em estado contínuo de estresse. Cabe às chefias apresentar, reiterar e valorizar os propósitos da empresa e os serviços, levando os colaboradores a responder de acordo com o que é proposto.

É cobrado das chefias que estas obtenham os resultados esperados, e quando os objetivos não são suficientemente alcançados, sua liderança é colocada em dúvida e substituída. Assumindo dessa forma, toda a responsabilidade pelo insucesso dentro da posição ocupada. “A empresa conseguiu responsabilizá-lo pondo em ação uma “psicologização” que a subtrai a qualquer crítica”.

A legitimidade do poder e a obediência às hierarquias estabelecidas se justificam no fato da necessidade de organização dos ambientes e dos indivíduos produtivos, a fim de obter os resultados pré-estabelecidos. Enriquez irá dizer que a face negra do poder se concentra na “opressão, da repressão, da violência, por mais legítima que seja.” Quem administra o poder trabalha com separações instituídas entre aqueles que dominam e aqueles que obedecem e executam as ordens (ENRIQUEZ, 2005, p.164).

Aqueles que são chefes têm sempre tendência a impedir qualquer revolta contra estas ordens estabelecidas que lhes dá tanto jeito. Os outros têm de se organizar, por vezes de “lutar até a morte” para tentarem fazer prevalecer os seus desejos e os seus interesses, para serem reconhecidos na sua alteridade.

O trabalhador torna-se submisso ao empoderamento das chefias por intermédio do discurso enunciado, “quem, fala de forma soberana far-se-á ouvir pelos outros. e

quando a palavra já não é suficiente, intervirá a repressão direta sobre os corpos.” Ou seja, aquele que não quer submeter-se ao poder atuante através das imposições, sofre as consequências. O poder é ambíguo, ele é apazível enquanto se serve da sujeição alheia, do contrário é conflituoso, uniformizador, punitivo e excludente.

Segundo Enriquez (2005, p. 164), o poder tanto agrega indivíduos em torno da causa comum, quanto separa pela mesma causa. O perigo latente em torno do empoderamento do indivíduo em relação aos demais é a tendência ao estado de “megalomania, da paranoia ou da perversão,” esse é o momento em que o poder instrumentaliza os homens. Nem todo indivíduo que se serve do empoderamento sabe agir por intermédio dele, sem oprimir ou rebaixar aqueles que por alguma razão precisam se submeter. Assim, o poder se personifica na manifestação do desejo de onipotência e domínio diante da impotência do outro que se submete ou não a este poder. É quando as relações entre as chefias podem ser tranquilas ou conflituosas, de domínio pleno ou de negação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho assume um papel central na vida do homem, tanto do ponto de vista social, quanto econômico, independente de qual seja o estágio que a sociedade se encontre. “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza” (MARX, 1985, p. 50).

O adoecimento no trabalho descaracteriza o sentido de centralidade para o indivíduo, pois rompe com a capacidade de identidade coletiva, criadora e provedora, uma vez que o trabalhador torna-se prejudicado em sua condição de normalidade produtiva. O que se desdobra em exclusão socioeconômica.

No atual contexto industrial, os processos de produção fabris orientados pela reestruturação produtiva elevaram a busca pela eficiência e o cumprimento das metas de produção. Essas mudanças trouxeram também a precarização no mundo do trabalho, desemprego, sobrecarga das atividades, pressão por metas ocasionando estresse e doenças ocupacionais como, Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) (DEJOURS, 2007).

O trabalho desempenhado no Polo Industrial de Manaus incorpora operacionalidade de natureza fordista, com atividades de alta repetição e produção em série. Com um trabalho que exige comprometimento ao extremo, por parte do trabalhador, este desempenha múltiplas tarefas e torna-se um indivíduo autogerenciado, devido às metas a serem cumpridas. Um processo adquirido através da apreensão subjetiva do trabalhador, por intermédio de um discurso baseado no crescimento pessoal, reconhecimento e *status* social. Um processo rigoroso de trabalho que desdobra-se em desgaste físico e emocional do trabalhador.

A pesquisa realizada no polo de duas rodas com trabalhadores em fase de adoecimento por doenças ocupacionais confirma o estudo realizado anteriormente no setor de eletroeletrônicos do PIM, pelas pesquisadoras Spindel (1985) e Valle (2007), que após três anos de trabalho nas linhas de produção, a vida útil e potencialmente produtiva dos trabalhadores passa a estar comprometida. Porque de acordo com os entrevistados, é nessa fase que aparecem as dores físicas em decorrência dos desgastes sofridos pela repetitividade das tarefas. Reduzindo o rendimento e demonstrando que nas linhas de produção permanecem fatores de riscos incubados, mesmo depois da

automação dentro dos processos produtivos. Na fase incipiente, os fatores de risco se apresentam como dores nas pernas, nas articulações e coluna vertebral, agravando o quadro clínico com o passar do tempo, se o trabalhador não fizer a troca de posto.

Também conforme Valle e Spindel, a média etária para o elevado potencial produtivo é de até 35 anos, quando então, o trabalhador é descartado através da demissão. Na MHA, um dado interessante é a longevidade dentro do quadro de funcionários, considerando a média apresentada pelas autoras, entre os entrevistados desta pesquisa, 40% se encontra na faixa etária acima dos 40 anos de idade. O que segundo a fala das chefias, ocorre devido o investimento da empresa e o tempo necessário para a capacitação do funcionário.

Entretanto, torna-se preocupante o fato que nessa faixa etária, em caso de demissão, devido ao adoecimento, os índices de empregabilidade e realocação no mercado de trabalho formal, tornam-se reduzidos (MATSUO, 2009). Considerando o fato das empresas solicitarem exames mais detalhados, em casos de novas contratações, como radiologias, significa que o trabalhador com implicações de desgastes nas articulações terá suas chances reduzidas para um novo posto de emprego na indústria. Os próprios trabalhadores possuem consciência desse fato, o que compõe um elemento de insegurança e preocupação em relação ao futuro produtivo. Sabendo que esses trabalhadores, ainda não se encontram em idade de aposentadoria por tempo de contribuição.

Em relação à escolarização e qualificação, é perceptível na fala dos trabalhadores que eles se sentem cobrados a qualificarem-se e aumentarem o grau de escolarização, deixando claro que essa é uma ênfase discursiva por parte da empresa.

O aumento da escolaridade, bem como, dos muitos cursos de capacitação realizados dentro da empresa pelos trabalhadores, contraria a ideia de que nas primeiras décadas de implantação da ZF 50% do total da mão de obra atuante nas linhas de produção eram compostas por trabalhadores semiqualeificados e com baixa escolaridade (ARAÚJO, 1985, VALLE, 2007). Essa era exatamente, a razão pela qual ocupavam tais postos. Entretanto, atualmente os trabalhadores possuem cursos técnicos e capacitação, não sustentando mais a teoria da falta de mão de obra qualificada no DI.

Sendo este um dos elementos de contestação apresentados nas falas dos entrevistados, o fato de terem se empenhado na busca por qualificação, atendendo uma imposição por parte da empresa e não obtendo um retorno, nem reconhecimento através da mobilidade de cargos e salários. A MHA enfatiza um discurso sobre a necessidade da

qualificação, do ponto de vista dos trabalhadores, como meio de crescimento individual, entretanto, não consegue suprir as expectativas daqueles que conseguiram tais melhorias. O que na fala dos chefes de setores entrevistados, esse fenômeno ocorre devido o aumento dos custos salariais e a não disponibilidade de cargos fora das linhas de produção para todos. O que constata, que a ênfase no discurso da qualificação, como meio de crescimento individual dentro da corporação, torna-se uma falácia diante da realidade de mercado e do lucro. Estimulando no trabalhador uma expectativa intangível para a maioria.

A disponibilidade de ascensão de cargos ocorreu durante as primeiras décadas de instalação da empresa em Manaus, mas atualmente não há como manter tantos cargos com faixas salariais mais elevadas. Assim, a qualificação é apenas mais um mecanismo de incentivo ao comprometimento com as causas produtivas da empresa.

Os dados do SEMESP (2013), INEP (2013) e IBGE (2010) confirmam a elevação da escolarização no Amazonas, sendo este o Estado da Região Norte que mais introduziu indivíduos no ensino superior. O aumento na última década atingiu 459% do número de alunos que ingressaram no ensino superior privado e no setor público, um aumento de 234%. O mesmo levantamento também constatou que no Estado, 119 mil trabalhadores formais, atualmente possuem nível superior. Entretanto, as médias salariais por grau de instrução, para os trabalhadores com nível superior, mantiveram-se estáveis. Segundo nossa pesquisa, o motivo de não alterar o nível salarial para os trabalhadores que apresentam nível superior, é a ausência da mobilidade de cargos dentro das empresas.

Os trabalhadores esperam reconhecimento pela iniciativa, na busca de crescimento através da auto qualificação, que se cristaliza em melhorias de cargos e salários. Na ausência deste reconhecimento, o trabalhador entende que todo seu empenho e comprometimento não possui umnexo causal com ascensão dentro da empresa. A falta de reconhecimento gera um processo desencadeador de sofrimento e desmobilização.

Fica claro que o discurso corporativo em torno da qualificação dos trabalhadores transcende para o âmbito ideológico. O intuito é transferir para o trabalhador a responsabilidade de aperfeiçoamento constante, como forma de crescimento individual dentro da empresa e manutenção do posto ocupado. Infundindo subjetivamente a ideia de um trabalhador com perfil polivalente, que atenda as exigências do mercado de trabalho.

Podendo dessa forma, ampliar as exigências desse trabalhador e justificar a substituição dos menos qualificados, por indivíduos com maior especialização e manter faixas salariais reduzidas. Com o aumento da qualificação é possível manter um exército de mão de obra reserva, agora com trabalhadores mais qualificados.

A média salarial dos trabalhadores das linhas de produção, do setor de duas rodas, mantém os mesmos percentuais do início da implantação da ZF. Cerca de 80% da mão de obra assalariada nos anos de 1980 recebiam até dois salários mínimos (SALAZAR, 1992). Conforme dados da pesquisa, a renda dos entrevistados permanece em torno de 1,8 salários, o trabalhador ganha o valor de 1,600 reais, sem considerar os encargos. Conforme o tempo de serviço prestado à empresa, o salário pode chegar a 2.400 reais, fora os descontos.

A pesquisa conclui que a permanência dos mesmos índices salariais, embora com o aumento da qualificação, no decorrer dos anos na ZF contraria a afirmação de que os trabalhadores que ocupam os postos básicos das linhas de produção e com baixa remuneração se justifica pela falta de qualificação.

O aumento do nível de escolarização desenvolveu no trabalhador, como nunca antes na história das relações de trabalho, um senso crítico apurado da real situação a qual estão submetidos dentro dos ambientes produtivos. Ocasionalmente um maior sofrimento pela tomada de consciência, bem como, o sentimento de incapacidade de alterar o curso das relações de trabalho. Este despertar crítico é na maioria dos casos, suprimido pelo medo de demissão e condiciona o trabalhador ao assujeitamento consciente.

Além da carga psicológica que o trabalhador está submetido, a monorritmia das tarefas no dia a dia da produção, se responsabiliza por ocasionar diversos desgastes físicos, como LER e DORT. Os sintomas, ainda na fase incipiente se apresentam intermitentes e mais intensos nos momentos de alto ritmo de produtividade, bem como, nos finais das jornadas, confundindo-se com cansaço consequente da rotina. Entretanto, com o decurso de tempo na mesma atividade, o indivíduo passa a sentir continuamente os sintomas. O trabalhador busca ajuda médica, que introduz o uso de medicamentos paliativos para amenizar as dores e anti-inflamatórios, iniciando também as sessões de fisioterapias.

Esse processo mascara os sintomas e condiciona o agravamento das lesões, uma vez que os fatores desencadeantes dos desgastes não são solucionados, que é principalmente a sobrecarga estática sobre a estrutura musculoesquelética e a

permanência no posto de trabalho, que está oferecendo os fatores de riscos à saúde do indivíduo.

Alguns casos mais agravados, o trabalhador desenvolveu também o chamado “Transtorno do Pânico,” segundo o laudo médico apresentado pelo entrevistado, a síndrome desencadeou-se devido à seriedade do quadro clínico e às várias internações, algumas com intervenções cirúrgicas, devido às lesões nas articulações. Outro caso de transtorno psíquico apresentado, e que atingiu o relacionamento intrafamiliar, foi a bipolaridade. O trabalhador entrevistado passou a agir de forma violenta, chegando à agressão física contra a esposa e filhos. Demonstrando então, profundo sentimento de vergonha, culpa, assumindo a responsabilidade pelos problemas que causou à família.

As lesões com maior reincidência entre os entrevistados foram tendinites nos ombros, o que segundo o Ministério da Saúde (2012), são lesões resultantes da elevação prolongada e repetitiva do nível das mãos ao mesmo nível dos ombros, bem como, pelo peso estático sustentado pelos ombros. Tendinites nos cotovelos e punhos, ocasionada pela alta repetitividade dos movimentos. Bursites, especialmente nos ombros e tenossinovites dos extensores dos dedos. Epicondilites dos cotovelos, gerados pelas contrações repetidas e exaustivas dos músculos, ocasionando inflamação.

Os tratamentos geralmente necessitam de um longo período de tempo, envolvem questões sociais, empregatícias, trabalhistas e previdenciárias. Aprofundando um quadro clínico extremamente sofrível e angustiante. O adoecimento nessas condições desconfigura o nexos causal entre trabalho e bem estar. O trabalhador enfrenta a incapacidade física, dores, sente-se desvalorizado e sabe que é só uma questão de tempo, para estar excluído do sistema produtivo e organizacional da MHA. Experimenta a condição social de isolamento dentro da empresa, não há perspectiva de permanência futura, uma vez que sabe que com o tempo será alijado e inquieta-se com a própria manutenção e da família.

O trabalhador precisa compreender o funcionamento dos maquinários sofisticados, efetua a troca de comando das máquinas para diferentes peças. Um dos entrevistados trabalhava<sup>41</sup> no setor de produção de aros das motocicletas, e dependendo do modelo e do aro (aro dianteiro é diferente do traseiro), o trabalhador precisava parar a produtividade e efetuar a troca dos chamados “roletes,” que são moldes para fabricação. Depois da troca de comando dos equipamentos retornava às atividades de

---

<sup>41</sup> Atualmente se encontra em afastamento por determinação médica.

produção, repetindo a tarefa “milhares” de vezes durante a jornada. Assim, o indivíduo precisa concentrar-se em várias atividades, entremeando repetitividade e exigência muscular, com psicológica e cognitiva de troca de comando.

Os modelos de produção fordista e toyotista convivem juntos dentro da rotina de trabalho das linhas de produção da MHA, o que aprofunda os níveis de exploração como em nenhum momento anterior das relações de trabalho. Onde o trabalhador precisou desenvolver a característica da resiliência, em decorrência dos desgastes sofridos com os anos de trabalho.

Se por um lado a empresa não apresenta um caráter de rotatividade dos trabalhadores, devido à necessidade de treinamento dos novos operários, por outro, com o tempo de trabalho, a intensidade e o ritmo em que estão submetidos, adquirem um alto grau de esgotamento muscular e psíquico. Juntamente com o esgotamento, acabam desenvolvendo mecanismos de enfrentamento para esse desgaste, enquanto resistência para continuar trabalhando. Um processo que transcende o que consideramos como adaptação (BALACH, 2005).

Percebe-se nas falas que mecanismos resilientes são desenvolvidos pelos trabalhadores mediante a dor física e a presença de fatores estressantes, como a necessidade de afastamento, redução da remuneração salarial, devido o afastamento e da vulnerabilidade e insegurança diante da possibilidade de demissão. A preocupação com a manutenção da família aparece como principal fator de resiliência e da permanência na empresa, mesmo com as adversidades que compõem o ambiente produtivo.

Aqueles trabalhadores que ainda residem com os pais, por serem solteiros ou divorciados, se apresentaram mais intolerantes às condições de trabalho. Chegando a reconhecer que reduziram propositalmente o potencial produtivo, como forma de retaliação. Outro fator resiliente é aquele gerado pelo apoio mútuo entre os indivíduos. Nesse caso, as redes de relacionamentos criadas pelos trabalhadores da MHA cumpre o papel de convergência dos interesses, bem como, o compartilhamento dos sofrimentos enfrentados, fortalecendo-se mutuamente através do grupo criado na rede social.

Na fala dos entrevistados, a reincidência das contestações está direcionada às chefias, evidenciando fortes elementos de conflitos presentes nos ambientes de trabalho. Embora não reconhecido através das falas dos chefes entrevistados. Interessante destacar que as queixas são endereçadas às chefias e não à empresa. “A Honda é boa, mas o problema são os chefes.” Quando eles falam “a Honda” se referem à filosofia da

corporação, os valores e princípios, que são inculcados através da comunicação integrada e dos cursos ministrados aos trabalhadores.

Percebe-se que os trabalhadores não conseguem distinguir a presença de um dualismo estrutural de poder, que opera internamente dentro da empresa. Uma oficial, decodificada através do discurso e da ideologia, e outra pragmática e que visa à concretude do processo produtivo, da qual as chefias são encarregadas. Apesar da estrutura formal da empresa, o chefe é que representa o poder, uma vez que ocupa o cargo de comando e suas características individuais, muitas vezes, alteram a estrutura formal. Um fator relevante de agravante dos conflitos internos, entre chefia e operário é a permanência das importações de indivíduos de outras regiões do país, para ocupar os cargos de comandos.

A pesquisa concentrada na MHA apresenta as condições laborais de milhares de trabalhadores das linhas de produção, do setor de duas rodas do DI. Uma força de trabalho submetida a regimes extenuantes, com o objetivo de cumprir metas estabelecidas pela corporação, sujeitando-se aos riscos de comprometimento e desgaste da saúde física e mental, através do adoecimento por lesões musculoesqueléticas, além de remuneração salarial baixa e reduzido poder de compra, junto com privação de direitos.

Ambientes produtivos que agregam características de trabalho fordista, de produção em massa e atividade repetitiva, juntamente com o comprometimento e o subjetivo de encontrar soluções e melhorias para aumento da produtividade, redução de custos e desperdícios, através dos CCQs. Agregando maior lucratividade à empresa, através de uma obrigatoriedade disfarçada de voluntariedade, o trabalhador está condicionado a sujeição em nome da manutenção do posto que ocupa e das imposições do capital à força de trabalho. Esses indivíduos produtivos representam as massas assalariadas, que dependem da sua força de trabalho para sobreviver e estão condicionadas às epidemias de LER e DORT, uma vez que os ambientes produtivos oferecem riscos à saúde.

Considerando os custos ocasionados à Previdência Social, com o auxílio-doença por doenças ocupacionais, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2015/2016), os cofres públicos tiveram um gasto de 3.375 milhões de reais, somente em 2013. Demonstrando que a ausência de mudança na forma como está organizado o trabalho dentro das corporações, acarretam gastos, que somados contabilizam custos acima dos 10 bilhões de reais por ano ao país, entre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Entretanto, os valores numéricos não são capazes de quantificar a medida do sofrimento causado ao trabalhador e suas famílias.

Por mais que as determinações e regulamentações da Organização Internacional do Trabalho tenha atribuído inúmeras responsabilidades às corporações, bem como, as obrigações impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego referentes à saúde e segurança dentro dos ambientes de trabalho e ainda, as sentenças condenatórias da Justiça do Trabalho, se faz necessário, contudo, repensar a forma como este está organizado, a fim de evitar as epidemias de doenças ocupacionais e desgastes decorridos nas linhas de produção da indústria. Todo o trabalhador é digno de desfrutar dos resultados obtidos por intermédio do empenho de sua força de trabalho, com direito de permanecer saudável física e psicologicamente.

## REFERÊNCIAS

- AGLIETTA, M. **Regulación y crisis Del capitalismo**. Madri: Siglo Veintiuno, 1978.
- ALVES, G. **O que é o toyotismo**. Londrina: Praxis, 2000.
- ALVES, José Augusto Lindgren. **Os direitos humanos na pós-modernidade**. São Paulo: Perspectiva, 2005.
- ANTUNES, R.; MORAIS, M. A. (Orgs). **O Averso do Trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ANTUNES, Ricardo (org); VILLELA, Fábio Fernandes; BIHR, Alain, ALVES, Giovanni. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 10 ed., São Paulo: Campinas, Cortes: Unicamp, 1995.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, Lima. **Amazônia, a terra e o homem**. São Paulo: Companhia Editorial Nacional, 1975.
- BAUMAN, Z. **Vida a Crédito**. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.
- BARLACH, Lisete. **O que é Resiliência Humana? Uma Contribuição para a Construção do Conceito**. Dissertação (Mestrado)- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.
- BECHIMOL, S. **Zona Franca de Manaus: polo de desenvolvimento industrial**. Manaus: Ed. Universidade do Amazonas, 1997.
- BENAYON, N. **A subordinação reiterada: imperialismo e subdesenvolvimento no Brasil**. Manaus: EDUA, 2006.
- BENDASSOLLI, Pedro F. **Reconhecimento no Trabalho: Perspectivas e Questões Contemporâneas**. In: Psicologia em Estudos. Maringá. v. 17. n. 1. p. 37-46, 2012.
- BONFIM, Ronaldo; BOTELHO, Lissandro. **Zona Franca de Manaus: Condicionantes do Futuro**. Manaus: Valer, 2006.
- BOTELHO, Antônio José. **Redesenhando o Projeto ZFM: Um estado de alerta (uma década depois)**. 2. ed. Manaus: Valer, 2006.

BOURDIEU, Pierre. **A gênese dos conceitos de habitus e de campo**. In: O poder simbólico. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a. p. 59-73.

BRASIL. IPEA. **Planejamento e Políticas Públicas**. n. 9. Jun, 1993.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lei Orgânica da Saúde**. Brasília, 1990.

Brasil. Presidente (1956-1961). (Org) Luíza Helena Pinto. **Discursos selecionados do Presidente Juscelino Kubitschek**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan S.A., 1987.

BRESSER PEREIRA, Luis Carlos. **Desenvolvimento e Crise no Brasil**. Rio de Janeiro: Zahar Editores: 1968.

BRUM, Argemiro J. **O Desenvolvimento Econômico Brasileiro**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

CAJUEIRO, R.L.P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos: guia prático do estudante** (Pegue e Leve). Rio de Janeiro: SARAIVA, 2013.

CASTILLO, Juan José. **El Trabajo del Sociólogo**. Madrid: Editorial Complutense, 1994.

CHAVES, Hilton Jr. Hipertensão do Jaleco Branco. In: **Arq. Bras. Cardiol**. v. 67. n. 2. p. 139-142, 1996.

CORIAT, B. **Pensar pelo Avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ/Ravan, 1994.

CROZIER, M. FRIEDBERG, E. **El actor y el sistema: las restricciones de La acción colectiva**. México: Alianza Mexicana, 1990.

CULLEN, Joe, HOLLINGUM, Jack. **Implementing Total Quality**. IFS Publications. New York: Springer-Verlag, 1987.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. Dejours, C. In Lancman, S., Sznclwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho e pós-modernidade**. In: MENDES, A.M., LIMA, S.C.; FACAS, E.P. (Org). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. amp. São Paulo: Cortez-Oboré, 1997.

DEJOURS, Cristophe. **O fator humano**. 5. ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DIAS, Elizabeth Costa. **Atenção à saúde dos trabalhadores no setor saúde (SUS), no Brasil: realidade, fantasia ou utopia?** Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Departamento de Medicina Preventiva e Social, Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, 1994.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Ática, 2008.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e os *Outsiders*: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de Shumann. Edição José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2008.

ENRIQUEZ, Eugene *et al.* **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi, 2005.

FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. **Salariômetro**, 2015. Disponível em: < <http://www.fipe.org.br/pt-br/indices/salariometro>>. Acesso em 19 de set de 2016.

FORRESTER, Viviane. **O Horror Econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 27. ed. Petrópolis- RJ: Vozes, 1987.

\_\_\_\_\_. **A Microfísica do Poder**. Organização e Tradução de Roberto Machado. 4. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

FRANCO, T. Padrões de Produção e Consumo nas Sociedades Urbano- Industriais e suas Relações com a degradação da Saúde e do Meio Ambiente. In: **Saúde e Ambiente Sustentável: estreitando nós**. MINAYO, M. C. de S; MIRANDA, A.C. (Orgs.) Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2002. p. 209-231.

FREITAS PINTO, E. R. Como se produzem as zonas francas. **Trabalho apresentado no seminário A Amazônia sob a divisão internacional do trabalho**. Belém: NAEA-UFPA. Set. 1986.

FREITAS, C. M. Problemas ambientais, saúde coletiva e ciências sociais. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. v. 8. n. 1. p. 137-150, 2003.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 32. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional: 2005.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GIDDENS, Anthony. Métodos de Pesquisa Sociológica In: **Sociologia**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 2009.

GOLDEMBERG, M. **A arte de pesquisar; como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

GONDIM, Linda Maria Pontes. (org.). O projeto de pesquisa no contexto do processo de construção do conhecimento In: GONDIM, Linda Maria Pontes. **Pesquisa em ciências sociais: o projeto da dissertação de mestrado**. Fortaleza: Editora da Universidade Federal do Ceará (UFC), 1999.

GRAMISCI, A. **Maquiavel: a política e o estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, David. **O enigma do capital: e as crises do capitalismo**. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2010.

HONDA, Motor Co., Ltd.: **Filosofia Honda**, 1998.

JACQUES, M. da G.; CODO, W. (Orgs.) **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

KURZ, Robert. **Os últimos combates**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1997.

LACAZ, F.A.C. **Cenário e estratégia em saúde dos trabalhadores de 1986 a 1994**. Brasília, mar. 1994. Texto apresentado à II Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores.

LEBORGNE, D.; LIPIETZ, A. Flexibilidade defensiva ou ofensiva: os desafios das novas tecnologias e da competição mundial. In: VALLADARES, E.; Preteceille (Coord.) **Reestruturação Urbana: tendências e desafios**. São Paulo: NOBEL. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisas Universitárias do Rio de Janeiro, 1990. p. 17-43.

LEITE, M. de P. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2003.

LIMA, S. C.; FACAS, E, P, (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

LIPIETZ, A. **Audácia: Uma alternativa para o século XXI**. São Paulo: Novel, 1991.

MAIO, M.C. **UNESCO e um projeto de criação de um laboratório científico internacional na Amazônia**. In: **Estudos Avançados**. Dossiê Amazônia Brasileira I. Universidade de São Paulo: Instituto Avançados. São Paulo: I E A. v. 19. n. 53. jan-abr, p. 115-156.

MARTINS, S. R. **Tempo antes de adoecer: relações entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento do trabalho.** In: Mendes, A. M. (Org.). Trabalho e Saúde. O sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Juruá, 2008.

MARX, K. **Capítulo Inédito d'O Capital: resultados do processo de produção imediato.** Porto Publicações Escorpião, 1975.

MARX, K. Capítulo VI inédito de **O capital: resultados do processo de produção imediata.** São Paulo: Moraes, 1985.

MARX, K. **Grundrisse: Manuscritos econômicos de 1857-1858. Esboços da crítica da economia política.** São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, K. **O Capital.** Tradução e Condensação de Gabriel Deville. 3. ed. Bauru-São Paulo: Edipro, 2008 (Série Clássicos).

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1. v.1, t.1. (Os economistas).

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** Livro I: **O processo de produção do capital.** São Paulo, Boitempo, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista.** São Paulo: Boitempo, 2010.

MAY, Matthew E. **Toyota: a fórmula da inovação.** Rio de Janeiro: Campus, 2007.

MELLO, Noval B. **Desenvolvimento Industrial e Desenvolvimento Regional: o caso da Zona Franca de Manaus.** Dissertação (Mestrado). Rio de Janeiro: Coppe/ UFRJ, 1993.

MELO, Eudes. **O polo de duas rodas na Amazônia.** Manaus: Ed.Valer, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; FACAS, Emílio Péres. Subjetividade e Trabalho com Automação. In: MORAES, Rosângela Dutra; VASCONCELOS, Ana Claudia Leal (Org). Subjetividade e **Trabalho com Automação: estudo no polo industrial de Manaus.** Manaus: Edua, 2011.

MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez Cruz; FACAS, Emílio Peres (Org). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2007.

MENDES, R. Aspectos históricos da Patologia do Trabalho. In: **Patologia do trabalho,** Rio de Janeiro, ATHENEU, 1994.

MENDES, R. **Medicina do trabalho: doenças profissionais.** São Paulo: Sarvier, 1980.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Código de Classificação Internacional de Doenças e de Problemas Relacionados à Saúde- CID 10. Brasília, 2014. Disponível em: <[www.previdencia.gov.br.pdf](http://www.previdencia.gov.br.pdf)> Acesso em 25 de jul. 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saúde do Trabalhador: Cadernos de Atenção Básica Programa Saúde da Família. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://bvsmms.saude.gov.br>>. Acesso em 29 mar 2016.

MORAES, Márcia M. Silva. **Os Impactos da Reestruturação Produtiva na Saúde dos Trabalhadores: um estudo de caso no Polo Eletrônico do Distrito Industrial de Manaus**. Dissertação (Mestrado). Manaus: Departamento de Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia/UFAM, 2010.

MORAES, R. D. **Prazer-Sufrimento e Saúde no Trabalho com Automação: estudo com operadores em empresas japonesas do Polo Industrial de Manaus**. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2010.

MOURA, L. R. **Qualidade Simplesmente Total**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

NUNES, E. D. A Doença como processo social. In: CANESQUI, A.M (Org.) **Ciência e Saúde para o Ensino Médio**. São Paulo: Hucitec, 1999.

ODDONE, I. et. al - **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo, HUCITEC, 1986.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala**. Trad. Cristina Shumacher. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

OLIVEIRA, S.S. B. **A “periferia” do capital: na cadeia produtiva de eletroeletrônicos**. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2007.

OLIVEIRA, S.S. B. **Reestruturação produtiva e qualificação profissional na Zona Franca de Manaus**. Manaus: Edua, 2000.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão de Qualidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

PEREIRA, D. **Amazônia (in) sustentável: Zona Franca de Manaus- estudo e análise**. Manaus: Ed. Valer, 2005.

PINTO, E. R. F. **Como se produzem zonas francas**. In: LIMA, C. A. F; PINTO, E. R. F. Trabalho e Produção Capitalista. **Série Seminário e Debate**. n. 13. Núcleo de Altos Estudos Amazônicos-NAEA. Belém: UFPA/NAEA, 1987.

POCHMANN, M. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação - as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Editora Campus Ltda, 1980.

PONTES FILHO, Raimundo Pereira. **História do Amazonas**. Manaus: Cultural do Amazonas, 2011.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. Valores dos benefícios por incapacidade, 2015. Disponível em: <[www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/informacoes-gerais/valor-beneficios](http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/informacoes-gerais/valor-beneficios)>. Acessado em 22 de set de 2016.

RENAULT, E. **Souffrances Sociales**. Paris: La Découverte, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis-Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

RUTTER, Michael. Resilience in the face of adversity: protective factors and resistance to psychiatric disorder. In: **British Journal of Psychiatry**, London. v. 147. p. 598-611, 1985.

SALAZAR, Admilton Pinheiro. **Amazônia Globalização e Sustentabilidade**. 2. ed. Manaus: Valer, 2006.

SALAZAR, João P. **O novo proletariado industrial de Manaus e as transformações sociais possíveis (Estudo de um grupo de operários)**. Tese (Doutorado). São Paulo: Departamento de Sociologia/USP, 1992.

SAVIANI, J. R. **Empregabilidade: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade**. São Paulo: Makron Books, 1997.

SCHERER, Elenise Faria. **Desemprego, trabalho precário e des-cidadanização na Zona Franca de Manaus**. Somanlu, ano 4. n. 1. jan./jun. 2004.

SEPLAN: Condensado de Informações sobre os Municípios do Estado do Amazonas 2009. Disponível em [www.seplancti.am.gov.br](http://www.seplancti.am.gov.br). Acesso em 30 jul 2015.

SHERER, E. **Baixas nas carteiras: desemprego e trabalho precário na Zona Franca de Manaus**. Manaus: EDUA, 2005.

SILVA, Jefferson Braga, CHAMMAS, Michel, BORETO, Jorge. Síndrome do túnel do carpo. In: **Revista Brasileira de Ortopedia**. p. 438-445, 2014.

SILVA, Marcia Maria Gomes; NOGUEIRA, Marinez Gil. **Reestruturação Produtiva e os Impactos na Saúde do Trabalhador: estudo no Pólo Eletroeletrônico do Distrito Industrial de Manaus**. VI Jornada de Políticas Públicas. São Luiz, agosto, 2013.

SINDMETAL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Eletroeletrônicas, Materiais e Componentes Elétricos, Eletrônicos, Motocicletas, Veículos da Construção Naval e Similares de Manaus e do Estado do Amazonas: Convenção Coletiva de Trabalho, ano 2015/2016.

SIQUEIRA, M. M, GOMIDE, S. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges- Andrade, A. V. Bastos (Orgs), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. p. 300-330, Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIQUEIRA, Moema Miranda de. **Relações de trabalho em hospitais de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, 1991.

SKINNER, B. F. **Contingencies of reinforcement: a theoretical analysis**. New Jersey: Prentice-Hall, 1969.

SOUZA, Hécio Honorato de; FRAXE, Therezinha de Jesus Pinto; MEDEIRO, Carlos Moisés; SANTIAGO, Jozane Lima; CASTRO, Albejamere Pereira de; AGUIAR, Janaina de. Sustentabilidade e Sociedade: máquina descortçadoras de fibra de malva (Urena Lobatal.), tecnologia social a serviço dos caboclos ribeirinhos do Amazonas. In: **II Encontro da Sociedade Brasileira de Sociologia da Região Norte**. p. 2-20, 2010.

SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Colaboradores: GRILLO, André et al. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

SPINDEL, Cheywa Rojza. **Formação de um novo proletariado: as operárias do Distrito Industrial de Manaus**. In: Revista brasileira de estudos de população. São Paulo: vol. 4. n. 2. p. 1-38. jul-dez/87.

SUFRAMA. História: Mão de obra feminina no Amazonas cresce acima da média nacional. Disponível em: < [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br) >. Acesso em: 06 Set 2015.

SUFRAMA. Indicadores de Desempenho do Polo Industrial de Manaus. Disponível em: < [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br) >. Acesso em 29 Out 2015.

SUFRAMA: História - Implantação do Distrito Industrial. Disponível em [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br). Acesso em: 02 Nov 2015.

SUFRAMA: Notícias. PIM fecha 2013 com R\$ 83,28 bi de faturamento. Disponível em: < [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br) >. Acesso em: 25 jul 2015.

SUFRAMA: Zona Franca de Manaus está oficialmente prorrogada até 2073. Disponível em: < [www.suframa.gov.br](http://www.suframa.gov.br) >. Acesso em: 02 Nov 2015.

TAVARES, José. A Resiliência na Sociedade Emergente. In: TAVARES, José (Org). **Resiliência e Educação**. São Paulo: Cortês, 2001. p.43-76

TORRES, Iranildes Caldas. **A visibilidade do trabalho das mulheres Ticunas da Amazônia**. In: Estudos Feministas, Florianópolis: vol. 15. n. 2. maio-agosto/2007.

Transtorno Bipolar – Parte I. In: **Revista Debates em Psiquiatria**. ano 1. n. 5, 2011. Disponível em: <<http://www.abp.org.br>>. Acesso em: 06 de set de 2016

VALLE, I. **Globalização e reestruturação produtiva: um estudo sobre a produção offshore em Manaus**. Manaus: EDUA, 2007.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional: conceitos básicos**. Tradução Roberto Galman. 6. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

WEBER, Marx. **Economia e Sociedade**. Brasília: Editora UNB, 2009.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YUNES, Maria Ângela Mattar. Psicologia positiva e Resiliência: o foco no indivíduo e na família. Maringá. Universidade Estadual de Maringá. In: **Psicologia em Estudo**. v. 8. n. especial. p. 75-84, 2003.

**ANEXOS****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, \_\_\_\_\_ declaro que aceito participar da pesquisa de dissertação realizada por *Fátima Medianeira Flores de Vargas* a, que tem por título **Trabalho e adoecimento no setor de duas rodas do Polo Industrial de Manaus: o caso da Moto Honda da Amazônia**. O objetivo da pesquisa consiste em analisar o processo de adoecimento relacionado ao trabalho e suas causas sobre o trabalhador. Minha participação consistirá em responder perguntas do pesquisador no que eu julgar importante e quiser falar.

Declaro também que:

a) Estou aceitando voluntariamente participar deste estudo, não tendo sofrido nenhuma forma de pressão para isto, o que implica ainda que posso interromper a qualquer momento minha participação nesta pesquisa;

b) Fui assegurado que as informações prestadas por mim serão utilizadas somente para este estudo e de forma a não me identificar;

c) Fui informado de que esta pesquisa não acarretará a mim nenhum prejuízo direto ou indireto;

d) Fui informado ainda que posso dispor de encaminhamentos a profissionais, caso julgue necessário, após a entrevista, tanto quanto de esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante

Manaus,.....de.....de .....

**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO - TRABALHADOR**

**PESQUISADOR:** \_\_\_\_\_ **DATA:** \_\_/\_\_/\_\_\_\_ **HORA:** \_\_\_\_\_

**LOCAL:** \_\_\_\_\_

**MUNICÍPIO:** \_\_\_\_\_ **UF:** \_\_\_\_\_

**I- IDENTIFICAÇÃO**

**Nome:**

**1. Idade:**

**2. Sexo:**

**3. Local de Nascimento:**

**4. Escolaridade:**

**Ens. Fund. Incomp.**

**Ens. Fund. Completo**

**Ens. Médio Incomp.**

**Ens. Médio Completo**

**Ens. Superior Incomp.**

**Ens. Superior Completo**

**Desejo de retornar os estudos**

**Possui qualificação - Qual?**

**5. Estado Civil:**

**Casado**

**Solteiro**

**Divorciado**

**Viúvo**

**União Estável**

**Outros**

**6. Possui Filhos:**

**Sim Quantos?**

**Não**

**7. Ocupação do pai e da mãe:**

**Pai:**

**Mãe:**

**II - MERCADO DE TRABALHO FORMAL**

**8. Primeira ocupação/emprego:**

**9. Idade que ingressou:**

**11. Cargo ocupado na empresa:**

**12. Renda:**

**13. Ocupação anterior à entrada no mercado de trabalho formal:**

**14. Qual foi o seu tempo de trabalho na Moto Honda?**

**15. Qual o cargo que você ocupava na empresa?**

### **III - ADOECIMENTO NO TRABALHO**

**16. Durante o tempo de trabalho você adoeceu?**

**17. Quando ficou doente (data)? Qual foi a doença?**

**18. Foi afastado em algum momento por estar doente?**

**19. Recebeu auxílio doença? Por quanto tempo?**

**20. Quais foram os motivos da sua demissão/ doença?**

**21. Onde empregou o dinheiro da rescisão?**

**22. Depois da saída teve outra ocupação no mercado formal? Por quanto tempo permaneceu no mercado formal (com carteira assinada)?**

**23. Atualmente como se encontra o estado de saúde? Utiliza que tipo de atendimento médico e hospitalar?**

**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO- CHEFE DE SETOR**

**PESQUISADOR:** \_\_\_\_\_ **DATA:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ **HORA:** \_\_\_\_\_

**LOCAL:** \_\_\_\_\_

**MUNICÍPIO:** \_\_\_\_\_ **UF:** \_\_\_\_\_

**II- IDENTIFICAÇÃO**

**1. Nome:**

**2. Sexo:**

**3. Escolaridade:**

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ens. Fund. Incomp.            | <input type="checkbox"/> Ens. Fund. Completo         | <input type="checkbox"/> Ens. Médio Incomp.     |
| <input type="checkbox"/> Ens. Médio Completo           | <input type="checkbox"/> Ens. Superior Incomp.       | <input type="checkbox"/> Ens. Superior Completo |
| <input type="checkbox"/> Desejo de retornar os estudos | <input type="checkbox"/> Possui qualificação - Qual? |   |

**III- ENTREVISTA:**

- 1. A filosofia da MHA está baseada em alguns pilares, entre eles o Respeito ao Indivíduo. Em relação ao trabalhador, como é possível conciliar a teoria filosófica da empresa e as exigências de mercado, a partir do cumprimento de metas e o desgaste que o processo de produção impõe ao trabalhador?**
- 2. Qual o procedimento recomendado às chefias, quando um trabalhador das linhas de produção se encontra com dor devido à rotina de trabalho?**
- 3. Como você descreveria a preocupação da empresa em relação a melhorias das condições de trabalho para evitar o adoecimento dentro do ambiente produtivo Honda?**
- 4. Atualmente há uma perspectiva dos custos para a empresa com relação a trabalhadores que adoecem nos ambientes de produção onde o rendimento diminui e muitos precisam de afastamento?**
- 5. A MHA é uma empresa que mantém seus funcionários por longos anos no quadro de trabalhadores, mesmo tendo um exército de mão de obra reserva na cidade, essa característica se atribui a que fator?**
- 6. O processo de seleção para mobilidade de cargo ocorre de que forma?**

- 7. Quando o trabalhador apresenta curso superior ou alguma qualificação, de que forma a empresa reconhece essa melhoria e qual o retorno para o funcionário?**
- 8. O salário de um trabalhador da linha de produção, considerando que a maioria apresenta certa qualificação, lhe parece justo?**
- 9. Quais as principais fontes de conflitos entre trabalhadores e as chefias?**