



Artigos originais

A relação entre economia e saúde: paradoxos da contemporaneidade

The relationship between economics and health: paradoxes of contemporary

Antonio Fernando Gomes Silva¹
Bárbara Oliveira Turatti²
Gabriel Soares de Azevedo Santa Rosa²

¹ Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Departamento de Psicologia

² Universidade Federal de Santa Catarina

Resumo: Este artigo objetivou compreender a relação entre economia e saúde mediante as atividades laboriosas dos trabalhadores metalúrgicos em empresas tecnológicas do Grande ABC em São Paulo. Diante da relação dual entre o capital e o trabalho, entender a constituição dessa articulação durante as relações de trabalho passou a ser fundamental nesta era do conhecimento. No contexto do capitalismo, é irrefutável que as relações de trabalho sofrem modificações e, com elas, seus protagonistas, os trabalhadores. No cenário de intensa mudança tecnológica por que passa a sociedade industrial, as interações humanas se modificam no ambiente da empresa e na sociedade, produzindo alterações biopsicossociais nos trabalhadores. Alterado o comportamento dos trabalhadores no grupo, decorrem forçosamente modificações na qualidade de vida de seus componentes. Tais mudanças acabam por afetar a saúde dos sujeitos e, conseqüentemente, a constituição das condições ideais para o ambiente empresarial e social. O diagnóstico do cenário dos trabalhadores ganhou sentido com a abordagem qualitativa das narrativas dos trabalhadores, com os construtos construídos acerca da saúde no ambiente de trabalho. Indagando, observando e utilizando a memória social dos trabalhadores, logramos construir argumentos importantes da vida dos trabalhadores nas empresas, da valoração da conduta e dos valores humanos entre os trabalhadores, resgate basilar para entender as contradições entre o capital e o trabalho na sociedade contemporânea.

Palavras-chave: Economia; Saúde do trabalhador; Qualidade de vida.

Abstract: This article aimed to explain the relationship between economics and health through the laborious activities of metalworkers in technology companies in the Greater ABC in Sao Paulo. Faced with the dual relationship between capital and labor, to understand the formation of this joint during labor relations has become critical in this age of knowledge. In the context of capitalism it is irrefutable that labor relations are altered, and with them, its protagonists, the workers. In the scenario of intense technological change as it passes the industrial society, human interactions are modified in the business environment and society, producing biopsychosocial changes in workers. Changed the behavior of workers in the group, forcibly arise changes in quality of life of its components. These changes eventually affect the health of individuals and hence the creation of ideal conditions for business and social environment. The workers' scenario diagnostic won sense with the qualitative approach to workers' accounts with the constructs built about health in the workplace. Questioning, observing and using the workers' social memory, we managed to build important arguments of the lives of workers in companies, the valuation of conduct and human values among workers, basic rescue to understand the contradictions between capital and labor in contemporary society.

Keywords: Economic; Worker's health; Life quality.

1. Introdução

Os seres humanos vivem em contínua e progressiva interação social. A realidade se constrói a partir dos sentidos e significados que os sujeitos atribuem às ações que os cercam no mundo, ações que se intensificam em busca de objetividade para compreender e interpretar sua existência, que compõem sua visão do mundo, e seu modo de interpretá-lo¹.

Nessa prática existencialista, a capacidade cognitiva do sujeito apropria-se do que o envolve na construção das relações sociais e cria interpretações capazes de sobrepor à realidade vivida, um 'conhecimento' capaz de transformar para transformá-lo². Pela interação constante entre o subjetivo e o objetivo forma-se o conhecimento, base a partir da qual se tecem as relações sociais entre os homens.

Dessa forma, "*a vida cotidiana apresenta-se como uma realidade interpretada pelos homens e subjetivamente dotada de sentido para eles na medida em que forma um mundo coerente*"¹, ou, muitas vezes, incoerente na medida em que as interpretações de cada indivíduo são dotadas de significados imersos na subjetividade humana, cabendo interpretações e percepções diferenciadas pelos sujeitos. Essa tentativa de compreender o ente constituiu o fundamento do processo de humanização na saúde, em desvendar as relações que estruturam o ser humano³, levando em consideração a forma e o desenvolvimento da relação entre mente e corpo.

As manifestações das doenças orgânicas sofrem, inevitavelmente, influência da mente de quem as apresenta e as doenças mentais são trazidas, em sua intimidade última, por processos bioquímicos que, de resto, acompanham todos os momentos de viver⁴. Assim o corpo é visto em uma totalidade, na sua estrutura de relação com as coisas ao seu redor, como uma fonte de sentidos, e não como um conjunto de órgãos e tecidos.

O entendimento torna-se central à medida que o ser humano interage com o mundo material, mais especificamente a partir das contribuições trazidas pelo materialismo histórico-dialético⁵.

O caminho desde então revelou a complexidade das relações humanas em desemaranhar as relações sociais. E tem relevância particular nessa história, em movimento, o papel dos trabalhadores. Como espaço específico, escolhemos focalizar – o Grande ABC – foi preciso fazer interagir o objeto de nossa pesquisa – os trabalhadores – em seu ambiente de trabalho, na historicidade do movimento dos trabalhadores ao longo do processo de industrialização. A dinâmica da industrialização brasileira e da classe trabalhadora se confunde com a formação e história do desenvolvimento da indústria automobilística nacional, principalmente a partir da segunda metade do século 20. O Grande ABC ganhou relevância com as diversas transformações na dinâmica industrial e econômica da região, impulsionado pelo ufanismo desenvolvimentista tecnológico da política econômica do Presidente Juscelino Kubitschek (1956 a 1961) para promover o crescimento econômico mediante o processo de industrialização via setor automobilístico⁶.

Com essa política expansionista, o Grande ABC transformou-se rapidamente, concentrando migrantes de todos os Estados, atraídos pelo parque industrial que se expandia. Eram cinco os municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Mauá e Ribeirão Pires. Diadema e Rio Grande da Serra completariam, mais tarde, as sete cidades do ABC paulista⁶. Essa área geográfica constituiu o cenário das principais reivindicações nas relações trabalhistas e dos movimentos sociais de trabalhadores.

No tocante aos trabalhadores concentrado nestas cidades, houve uma diminuição gradativa nos postos de trabalho das últimas décadas, ou pelo fechamento ou pela substituição

da mão de obra, ora pelo avanço tecnológico provocado pelo sistema toytista ou pela precariedade das relações de produção⁷.

Com tantas transformações em curso, os trabalhadores não passariam incólumes pelas modificações no mundo do trabalho, principalmente o setor da cadeia produtiva de autopeças, que demandava urgentemente aperfeiçoamento na gestão, no contexto de trabalho e no emprego da tecnologia do setor. Visando otimizar os custos de produção e manter-se à frente da concorrência, essas empresas passam a incorporar nas práticas do processo produtivo dos trabalhadores programas de Qualidade Total (QT), normatização e certificações por meio das normas da ISO e outras⁷. Além de se basearem em processos produtivos inovadores, procuravam desenvolver formas de gestão e organização capazes de responder rapidamente às mudanças do mundo empresarial, com sérias consequências para os trabalhadores empregados no setor.

Convém destacar que esse tipo de relação com os trabalhadores, na maioria das vezes, repercute na precarização das relações de trabalho, tanto nas empresas que utilizam processos mais complexos quanto nas mais simples. Como observa Leite (2005), *“essa tendência parece confirmar-se claramente, quando se analisam as diferenças das condições de trabalho entre a montadora e seus fornecedores de autopeças”*. Essa ligação entre a montadora e os fornecedores no setor de autopeças é complexa e constitui um elemento de peso para compreender as modificações das relações de trabalho nas empresas. Muitas empresas que fornecem produtos para o setor produtivo de autopeças dispõem de estrutura empresarial pequena, com pouco trabalhadores, limitações de capital para ampliar o atendimento da demanda ou mesmo para investir em máquinas e equipamentos que inovem o processo produtivo; relações trabalhistas informais, como falta de plano de carreira para os funcionários, inexistência de política de cargos e salários, entre outros, com repercussão direta na qualidade de vida dos trabalhadores⁶. Contudo, elas ficam ‘atreladas’ às decisões das grandes montadoras, com pouca ou nenhuma autonomia para buscar novos mecanismos de manutenção da estrutura produtiva.

Essa precarização do trabalho se deve principalmente à onda neoliberal e globalizante por que passou a economia na década de 1990. Para tanto, concorreram: o processo de desindustrialização e sucateamento no Grande ABC, fruto da abertura econômica e financeira promovida pelo Plano Real com o objetivo de estabilizar a moeda; fuga de investimentos e saída das empresas das regiões montadoras, principalmente no Grande ABC; para obter melhor produtividade, mudança nas bases tecnológicas de produção; queda no histórico do emprego nas grandes e pequenas cidades; migração das empresas das grandes cidades para os pequenos centros urbanos; falta de mão de obra especializada nesses pequenos centros industriais e enfraquecimento dos sindicatos locais; privatização de estatais; entre outros. Muitos trabalhadores perderam o emprego formal, alimentando o emprego informal⁹.

2. O Trabalho Como Condição Humanizante

Parece que a busca por compreender a realidade social que organiza e classifica todos os seres humanos é cercada das “objetivações dos processos (e significações) subjetivas graças às quais é construído o mundo intersubjetivo”, como observam Berger e Luckmann¹. Pretendemos fugir à armadilha das incompreensões sobre a realidade a que historicamente fomos submetidos e compreender a interação social – resultado das relações humanas a que se sujeitam os seres humanos à medida que convivem grupalmente, mediados pelo trabalho.

Desse desdobramento e da relação com a história em movimento, argumenta Camino¹⁰, *“a mente só pode conhecer através do corpo”*, mediante a ação ao longo da evolução histórica.

Frédéric Gros¹¹, ao lembrar o pensamento de Michel Foucault sobre os sujeitos, ressalva que *“não se trata de perguntar quem somos nós enquanto sujeitos universais, mas enquanto sujeitos, ou singularidades históricas”*. Em busca de entender o sujeito, a particularidade remete-nos a compreender como e quais ações conduzem o humano a escolher as atitudes e

comportamentos para a sua vida, com a qual a vivência impregna o humano na escolha de suas decisões com sentimentos e emoções. "Qual é esta historicidade que nos atravessa e nos constitui?", indaga igualmente Camino¹⁰, que, referindo Kant, descreve que "o sujeito do conhecimento não é um sujeito empírico submetido ao aqui e agora, mas um sujeito transcendental que, precisamente por ser imutável, transcende o aqui e agora, e por ser universal permite a universalidade da experiência". Esse sujeito protagonista da história imprimiu uma cadência do viver, que repercute em seu convívio, na família e na empresa. Os sujeitos e as relações de trabalho sofrem modificações¹.

A elevação da competitividade provocou alterações significativas nas relações intersubjetivas de trabalho e na constituição da saúde do trabalhador. Trabalhar em uma indústria no vintênio 1900-1920 representava um sacrifício tormentoso: jornadas de mais de doze horas (às vezes ininterruptas), absoluta falta de segurança e saúde no trabalho, salários baixos e competitividade entre os trabalhadores. Nada que prenunciasse um futuro de esperança à classe trabalhadora em evolução histórica.

Dizer que surgem novas relações entre capital e trabalho seria suspeitar de que "tempos sombrios"¹² se reapresentam sob novo disfarce? Não seriam essas "novas" relações as já vistas no passado, agora intensificadas pelo progresso tecnológico com mais horas de trabalho, condições ambientais inadequadas ou mesmo a necessidade de respostas imediatas aos problemas ocorridos no trabalho? Se entendermos que o homem é movimento³ e constrói sua história, será possível perceber que houve evolução humana, sem negar as mudanças no mundo do trabalho e as consequências para a saúde dos trabalhadores?

Exposto a tais condições de existência, o trabalhador foi transformando-se ao longo da história, perseguindo objetivos construídos por uma sociedade que prega que ser é ter, que as relações afetivas ou de saúde constroem-se sobre bases essencialmente econômicas, sociedade cujos alicerces consolidam uma atividade individualista e maniqueísta.

"Só é verdadeiro aquilo que é calculável, quantificável e que se expressa em números. Tudo o mais só tem existência "subjetiva" e deve ser recalcado às fímbrias do pensamento. A repressão de tudo aquilo que não diz respeito ao intelecto e ao cálculo deve supostamente dar acesso à "verdade"; só é verdadeiro o *homo oeconomicus* e seu irmão gêmeo, sua sombra: o trabalhador informatizado⁷."

Essa visão do trabalhador na sociedade e de sua relação com o espaço produtivo é muitas vezes fragmentada. O surgimento de uma cultura imediatista e efêmera, fruto perverso da evolução histórica dos países capitalistas com aumento da informatização e automatização, acarreta consequências nas relações produtivas do trabalho no que diz respeito a saúde. Tais mudanças vão desde as exigências de horários de trabalho alternados e flexíveis até a preocupação constante da empresa em estabelecer uma identidade profissional de que o trabalhador deve apropriar-se para fazer-se identificado no ambiente de trabalho e gerar melhores resultados¹².

Não causa surpresa que exigências desse teor acabem por interferir na rotina da convivência familiar e provoquem distúrbios psicossomáticos como estresse e o surgimento das doenças mentais, a exemplo da síndrome do pânico e da fobia social, entre outras, extremamente nocivas ao convívio social e fonte de mal-estar no trabalho. Ademais, parecem aguçar a irritabilidade nas relações sociais, a aceleração da ansiedade advinda por cumprir competências funcionais no ambiente de trabalho, alterações todas que resultam do uso excessivo das novas tecnologias, novas formas da relação entre capital e trabalho.

É fato incontestável e indisfarçável que vivemos numa sociedade consumista, individualista e maniqueísta. Subscrevemos Dejours¹³, Heloani e Capitão⁵ quando afirmam que o sofrimento é parte integrante da relação sujeito – trabalho à medida que o trabalhador se constitui como ser a partir da relação com o objeto e que nem sempre a interação vivida é completamente satisfatória, com consequências para a saúde psíquica do trabalhador.

Nos ambientes sociais, na família e na empresa, entre outros, o enfoque é o sujeito a partir do trabalho. E por que importa tanto assim o trabalho? O trabalho na sociedade primitiva não era entendido como exploração, até porque, essa atividade tinha como função, a sobrevivência de determinado grupo social¹⁴, um coletivo no qual as funções e atribuições davam-se nas relações de escambo para manter a sobrevivência. Assim, o trabalho surge como forma de mediação da existência humana, oriundo da ação pela atividade, com o uso de instrumentos que assegurem a sobrevivência própria e a dos demais membros do grupo. Alterou-se o modo de o homem ver o trabalho quando se alterou a forma de reprodução desses instrumentos para acumulação nas relações de trocas na sociedade, ou seja, introduziu-se a relação social com a finalidade de acumulação ou reprodução dos meios de produção, mais especificamente no surgimento do capitalismo de bases econômicas mediadas pela divisão social do trabalho e a reprodução ampliada do capital com base no lucro.

Furtado¹⁴, ao examinar 'a origem do trabalho humano', subscrive o pensamento de Marx e Engels de que *"a descoberta do trabalho foi elemento fundador da humanidade"*. Relembrando as formulações do antropólogo Lewis Henry Morgan (1818-1881), observa que a utilização de um instrumento para caça ou mesmo a produção de alimentos agrícolas permitiu à civilização a construção necessária da imagem e a utilidade do instrumento, *"instaurando o elemento primordial da consciência e transformando o instrumento em instrumento de trabalho"*. Mediante a capacidade transformadora do trabalho, o ser humano apropria-se da natureza, visto que o instrumento de trabalho permite o domínio e o exercício da atividade humana para a sobrevivência.

"[...] a transformação do instrumento em instrumento de trabalho significou o seu reconhecimento e a sua conceituação (consciência). A partir dessa condição, o instrumento de trabalho ganha condição simbólica e o trabalho instaura uma nova relação do ser com a natureza: a consciência da transformação da natureza em seu próprio benefício."

O trabalho ocupa lugar fundamental na constituição da existência ao longo da história da humanidade, visto que, ao garantir a própria manutenção da vida natural (biológica), assume importância incontestável. Por ser indissociável da constituição histórica do homem, não é exagerado afirmar que faz parte da essência humana.

3. Objetivos

O objetivo geral corresponde a compreender as implicações da economia na saúde mediante as atividades laboriosas dos trabalhadores metalúrgicos em empresas tecnológicas, a partir da relação dual entre o capital e o trabalho.

4. Percorso Metodológico

Nesta seção, além do desenho da pesquisa e da opção metodológica, serão apresentadas as inter-relações teórico-conceituais acerca da metodologia, seus pressupostos e a maneira como o pesquisadorperseguiu e construiu o seu processo investigativo.

Ressalta-se que esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, através da Plataforma Brasil, obtendo parecer aprovado, sob nº CAAE 16728913.4.0000.5482, sendo financiada com recursos próprios.

É complexa e desafiadora a escolha metodológica ao estudar as relações de contexto do trabalho no cotidiano e suas implicações na constituição dos sujeitos. A pesquisa preferiu evitar as caracterizações de macro e microlugares, considerando todo o espaço em que se constituem as relações interpessoais e sociais.

A pesquisa privilegia um estudo com a aplicação qualitativa – grupos focais –, o que permite ao pesquisador ampla visão da realidade e, com base na observação e na coleta de dados, aprofundamento da investigação¹⁵. Os roteiros com entrevistas estruturadas para os grupos focais são um instrumento metodológico que, em certa medida, facultam aprofundar e apurar melhor a informação recebida e obter descrições mais autênticas da situação a investigar. A escolha da técnica dos grupos de focos com roteiro de entrevistas para os grupos, como propõe a bibliografia escolhida, pressupõe a observação cuidadosa da realidade dos trabalhadores e logra resgatar as sensações, pensamentos e percepções subjacentes ou ocultas na experiência de trabalho dos escolhidos para a investigação, visando estabelecer um diálogo entre os entrevistados.

Os grupos focais representam uma das técnicas de estudo mais utilizadas em pesquisas qualitativas, visto estarem orientados para a descoberta em profundidade de assuntos a serem explorados, o que permite *“examinar as vozes individuais na discussão”*, destaca Barbour¹⁵, e promover entrevistas em profundidade. Muitas vezes, concentram o interesse na racionalidade do senso comum, do *“conhecimento vulgar”*, a fim de esclarecer como os sujeitos constroem e articulam a compreensão do mundo social vivido, a realidade compartilhada, sem por isso descuidar dos assuntos mais complexos que interessam ao pesquisador nessa prática de intervenção qualitativa.

Importa dizer que *“[...] os grupos focais proporcionam uma oportunidade de gerar dados que são bons candidatos à análise pela abordagem do interacionismo simbólico, que enfatiza a construção ativa do significado”*¹⁵.

As peças desse mundo vivido e partilhado são um conjunto de métodos e representações tácitas, reflexos das ações sociais empregadas no dia a dia, que procuram dar sentido a objetos, fatos e fenômenos socialmente construídos no ambiente das empresas, procurando compreender o que pensam, por que pensam e como pensam determinadas situações vividas¹⁶.

O termo de consentimento para uso de imagem foi recolhido dos pesquisados nos grupos focais, o que permitiu as gravações e o uso da imagem dos envolvidos no estudo. Foram realizadas as transcrições dos grupos focais para a análise dos diálogos entre os trabalhadores participantes na pesquisa para aprofundamento e compreensão qualitativa das dimensões estudadas. Foram realizados 02 grupos focais, separadamente. Um primeiro grupo constituído de oito (08) trabalhadores das empresas de grande porte, e outro de 07 (sete) trabalhadores das empresas de médio e pequeno porte.

Com base na composição dos grupos, apresentou-se um roteiro de questões a partir dos fatores elencados para discussão sobre a relação entre saúde e relações de trabalho na empresa, o que permitiu discutir em profundidade.

Os grupos foram mediados com o uso da técnica e o pesquisador participou e interveio no grupo, quando necessário, para aprofundar do conteúdo. O ambiente para a construção dos grupos focais foi cedido pelo CIESP de Santo André.

Contudo, elaborou-se um roteiro de questões semiestruturadas a serem trabalhadas nos grupos focais. A divisão das questões para o aprofundamento das dimensões está disposta na tabela 1. Para cada dimensão, observou-se um tempo médio de aplicação e discussão de trinta e cinco minutos (35), resguardadas as intervenções da mediação, os diálogos dos participantes e os aprofundamentos nas discussões em grupo, totalizando aproximadamente quatro (04) horas de conversa entre os trabalhadores.

Tabela 1 – Número de questões por dimensão da pesquisa

Dimensão	Número de questões para a composição dos fatores
O ambiente da empresa	09
As relações de trabalho	11
A consciência do trabalhador	12

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Efetivamente, a entrevista qualitativa permite estabelecer contato direto entre os sujeitos envolvidos na pesquisa, ou seja, o pesquisador e o pesquisado. Na maioria das vezes, é possível compreender o fenômeno socialmente pesquisado por meio de situações e entendimentos pessoais, expressos em linguagem específica, pelas palavras, gestos e comportamentos do grupo.

Empregar a entrevista estruturada nos grupos focais como técnica de pesquisa nas diversas situações, especificamente nas relações de trabalho, é importante quando há interesse do pesquisador em compreender os fenômenos sociais e – como é o contexto desta pesquisa – se há dificuldade de acesso ao local pesquisado, limitação de tempo, particular interesse do pesquisador em compreender os espaços em que os sujeitos se encontram ou se tais espaços são diversificados e complexos.

Desse modo, terminadas as entrevistas com os grupos ou mesmo com os participantes da pesquisa como instrumento de coleta de dados, os sujeitos da observação (os trabalhadores) se apropriam das articulações teórico-conceituais, aptos a construir novas reflexões, repensar situações e criar novas condições de envolvimento social. Ao final de cada grupo focal, houve uma sistematização dos pontos aprofundados pela mediação e pelos pesquisados, podendo cada componente indagar e esclarecer tópicos levantados durante a discussão.

5. Resultados E Discussão

Uma questão importante para a construção da pesquisa é a percepção dos trabalhadores acerca da atividade humana, concebida como trabalho. Cumpre realçar os inúmeros estudiosos que se debruçaram sobre o desvelamento do significado do trabalho na relação entre economia e saúde, entre os quais Clot¹⁷, Furtado¹⁴, Leontiev¹⁸, ou mesmo na filosofia Hegel¹⁹, e na economia Marx²⁰. É recorrente na afirmação dos pesquisadores certa definição de trabalho que advém de sua percepção da prática cotidiana: *“Pra mim é tudo”* (Trabalhador 4 – Grupo Focal das empresas de grande porte). Para o trabalhador 3 do mesmo grupo, *“tudo o que a gente executa cotidianamente, tudo o que a gente vai fazer é um trabalho, de certa forma. Tudo o que a gente executa é um trabalho”*.

Inconscientemente perfilado à linha conceitual de Leontiev¹⁸, outro trabalhador do grupo em destaque define trabalho como atividade humana, englobando nisso toda e qualquer atividade executada com objetividade. Narra o metalúrgico: *“eu acho que o que ele falou – tudo o que você faz é um trabalho. Mas eu acho que o trabalho que você está falando é quando se*

está fazendo algo" (Trabalhador 7). Voltamos a intervir sobre o sentido e o significado do trabalho. Esse trabalhador metalúrgico relaciona implicitamente trabalho com satisfação:

"Ah, mas trabalho é bom. Não é verdade? Sei lá, eu gosto de trabalhar. Eu já trabalhei em várias empresas e eu tenho o costume de falar da empresa e eles falam: cara, você é feliz. Eu chego: hoje já é quarta! Amanhã já é sexta-feira. Eu sempre falo: eu gosto do meu trabalho. Eu acho que a gente tem que trabalhar gostando do que faz, não é verdade?". (Trabalhador 7)

A discussão biopsocossocial das condições entre economia e saúde convergem para uma relação com o espaço físico de trabalho e como isso tem alterado a saúde dos trabalhadores. Assim, as narrativas convergiram para uma crítica a esse ambiente físico, com depoimentos convergentes entre os trabalhadores:

"[...] nosso espaço físico é bom: os corredores são livres, as distâncias entre as bancadas, as pessoas trabalham bem confortáveis; as bancadas, as cadeiras são todas bem estruturadas para o trabalho que a gente exerce. A empresa está em São Bernardo há sete anos, antes existiam duas unidades. E ela começou a crescer, essas unidades ficaram pequenas, e eles resolveram juntar tudo numa unidade com um espaço bem maior pra gente poder crescer. No começo, foi desse jeito, só que o crescimento foi muito grande e hoje a gente tem problemas com o espaço físico." (Trabalhador 1 – Grupo Focal das empresas de grande porte)

A precariedade não se limita às condições ambientais, mas estende-se à saúde do trabalhador. Nas empresas de pequeno e médio porte, os potenciais riscos à saúde no ambiente de trabalho, principalmente quando se trata da higiene pessoal, necessidades fisiológicas e utilização de banheiros ou lavatórios, são evidenciados como percebido no seguinte depoimento: *"Eu trabalho na usinagem. Pra você ter noção, eu chego em casa e tomo banho, passo o sabonete, escorre o preto. No cabelo, o xampu sai cinza. Você imagina as peças como ficam?* (Trabalhador 2 – Grupo Focal das empresas de pequeno e médio porte).

Ainda sobre a questão do espaço, o problema deve-se em especial ao crescimento recente da empresa, com reflexo em seus inúmeros departamentos.

"O nosso caso é o mesmo que o dele: é espaço. O espaço lá pra nos é pouco. Muitas peças de outros departamentos vão parar lá no nosso setor e demoram pra tirar. Então o espaço cada vez vai diminuindo. A gente tem esse mesmo problema que ele tem, de espaço. A gente trabalha com equipamentos de grande porte, então nosso espaço acaba se tornando pequeno." (Trabalhador 4 – Grupo Focal das empresas de grande porte)

"O meu é a área de usinagem. Lá a gente está com um espaço bastante crítico, porque a gente tem ideias boas pra colocar em prática, só que não tem espaço. O espaço está muito reduzido. Fizeram um remanejamento do setor e, mesmo assim, não obteve muito resultado satisfatório. E estão tentando mexer de novo pra poder chegar num ideal que é pra gente poder colocar nossas ideias em prática. Ideias tem várias. Ideias boas pra poder melhorar o dia a dia, mas também não tem espaço. Tanto que os meninos, quando passam lá pela fábrica, pela manufatura veem que um monte de partes ficam no corredor, esparramados, porque não tem espaço. Estão tentando verticalizar, mas, mesmo assim, ainda está um pouco escasso." (Trabalhador 2 – Grupo Focal das empresas de grande porte)

Também nas empresas de pequeno e médio porte os metalúrgicos relatam incômodos sérios no quesito espaço físico do ambiente de trabalho:

"O chão pra você se locomover lá, meu Deus, tá louco. O cara fala que tem uma reforma, tem um projeto, está documentado, mas nunca sai. Todo dia tem essa reforma, nunca sai esse projeto do papel. Eu estou há quatro anos, já deve ter uns três, no mínimo. Todo dia mede, puxa trena pra lá, vai pra cá, e nunca..." (Trabalhador 3 – Grupo Focal das empresas de pequeno e médio porte)

"Lá nós estávamos com um projeto de mudar de galpão, para um bem maior. Só ficou no projeto mesmo. Mas eu acho que o dono não tem essa consciência, porque, se ele tivesse, mudaria. A janelinha está lá, você veria: olha, não tem mais espaço. Se for deixar o carretel na fábrica, vai atrapalhar empilhadeira, vai atrapalhar o pessoal passar. É assim: quando a produção começa a aumentar, é que o bicho começa a pegar. Aí começa a apertar. Agora, quando está tranquilo, ele passa lá... Dá pra andar. Dá pra espalhar umas caixas aí, outras ali, dá pra passar por cima." (Trabalhador 4 – Grupo Focal das empresas de pequeno e médio porte).

A situação agrava-se com o aumento da produção ou mesmo um período de recuperação econômica que resulta em ampliação das vendas, impedindo melhorias no ambiente físico da empresa. Embora afirmem que há projetos de ampliação do espaço e

mudança do *lay-out*, as empresas não dão aos gestores a necessária autonomia, embora o empecilho determinante – revelam os trabalhadores – para pôr em andamento a reforma e criar o espaço físico ideal para o ambiente de trabalho pareça mesmo ser a disponibilidade de tempo.

Nas empresas de pequeno e médio porte, a situação não é diferente. A pressão sobre os trabalhadores é ainda maior quando existe representação sindical nas empresas de pequeno e médio porte. Sentem-se perseguidos, pressionados psicologicamente e rotulados como sindicalistas. Entreviemos no grupo focal das empresas de pequeno e médio porte para discutir o papel do sindicato, como abordado no grupo focal das empresas de grande porte. Seguem a baixo as opiniões sobre o assunto:

"A consciência é assim: o sindicato chega numa assembleia e faz a votação. Então, nessa questão aí, teve um rapaz que não concordou e que levantou a mão. Foi o único. Sabe onde ele está hoje? Na rua."
(Trabalhador 1)

"Eles vão, fazem um negócio pressionando pra você votar a favor da proposta da empresa. O representante do sindicato falou: levantar a mão e ele levantou. Fazendo uma pressão psicológica, porque estão tudo do lado. O chefe do seu lado. Quem aceita essa proposta? A turma que sempre levanta a mão a favor da empresa levanta, e quem não levanta fica marcado."
(Trabalhador 5)

A pressão psicológica dos empresários das empresas de pequeno e médio porte é exercida consideravelmente, o que reflete indiscutivelmente na saúde psíquica do trabalhador. Sua relação direta com os trabalhadores opõe naturalmente uma força contrária ao movimento sindical que, por via de regra, provoca constrangimento nas situações vivenciadas pelos trabalhadores nas empresas.

Embora os trabalhadores das empresas admitam que o sindicato tenha de ser preservado para defender direitos adquiridos e reivindicar novos e reconhecem que sua participação favorece e estimula as relações trabalhistas nas empresas de grande porte.

Percebem também que há diferenças de atuação dos sindicalistas entre as empresas de estruturas diferentes, pequenas, médias e grandes. A atuação dentro das empresas tende a diferenciar-se e a influir em prol da coletividade dos trabalhadores, como ocorreu na conquista de uma PLR:

"Se os funcionários fossem unidos, derrubavam a empresa. Mas você fala: hoje nós vamos parar, você vai tomar um prejuízo de não sei quantos milhões, ninguém vai trabalhar. Manda todo o mundo embora. Eu quero ver. Não tem homem pra isso."
(Trabalhador 7)

Esse reconhecimento dos trabalhadores vai muito além das melhorias salariais, benefícios e outros pagamentos que redundem em "felicidade":

"Salário, e ser bom no que eu faço. Isso é felicidade."
(Trabalhador 7)

"O trabalho tem que ter um reconhecimento, mas tem que ter um salário também. Não adianta eu gostar... (conversas indistintas). Pra fazer as coisas é através do seu salário. Se você não tiver salário, você não vai conseguir nada, vai ser uma pessoa infeliz!"
(Trabalhador 3)

Embora a remuneração - salário - seja condição necessária à sobrevivência, nas empresas de pequeno e médio porte, conta muito também a atitude de reconhecimento do empregador – patrão – um reconhecimento motivacional das relações de trabalho.

Também veio à tona nas narrativas dos trabalhadores a questão da humanização, relações de trabalho saudáveis entre trabalhador e empresa, em simbiose cordial e proveitosa para ambos, como evidenciada na sequência de falar a seguir.

Trabalhador 7 – "Vai muito da empresa. Tem empresa que ainda dá um valor para um cara que faz um trampo da hora, mas tem outras que não dão."

Mediador – "Mas você acha que isso é maioria ou minoria?"

Trabalhador 7 – "Eu acho que a maioria não dá valor, a maioria. São poucas que dão valor para um cara que trabalha bem."

Mediador – "O que é valor? E o que é esse reconhecimento que vocês estão falando?"

Trabalhador 7 – "Reconhecimento é assim: você é bom no que você faz. Você não é reconhecido?"

Mediador – “Mas como é que vocês percebem que uma empresa está reconhecendo o trabalho?”

Trabalhador 3 – “Através de bonificações, dar prêmios e tal... Assim, tem empresas que, se você dá uma sugestão, uma melhoria pro processo, você é bonificado, então isso acaba motivando: vou pensar, vou buscar uma alternativa pra melhorar isso aqui. Está sempre motivado a buscar uma nova solução. Então, se fosse falar: ah, tá bom...”

Trabalhador 7 – “Ouvir falar assim: Olha, você é muito bom no que você faz. É difícil. Mesmo você sendo bom. Não é qualquer um que chega e fala: Você é bom no que você faz.” (Grifo do autor)

Mediador – “Como é que vocês entendem o reconhecimento? não tem nada a ver com isso?”

Trabalhador – “O reconhecimento pelo que você faz seria bom, né?”

Trabalhador 2 – “Às vezes, não precisa ser uma bonificação. Mas às vezes uma palavra, a gente é incentivado. Um elogio.”

Trabalhador 1 – “Você é colocado lá em cima e, falando da questão salarial...”

Trabalhador 5 – “Não só salário!”

Essa urbanidade de tratamento e reconhecimento de qualidades repercutem no processo de constituição da consciência social, ou seja, no caráter de pertencimento no grupo e melhor condições de saúdes mentais.

É importante reafirmar que, embora as pessoas procurem agir conforme seus grupos, as atitudes dos indivíduos são naturalmente diferentes, pessoais. Essa busca pela identificação permite assumir os gestos comuns entre os componentes do grupo como se fossem do indivíduo, o que incide na constituição da consciência social entre os sujeitos na busca por um processo de saúde coletiva²¹.

6. Conclusão

As condições laborais a que estão expostos os metalúrgicos, mesmo no cenário atual de intenso desenvolvimento tecnológico, continuam marcadas por atributos como longas jornadas de trabalho, aumentadas pelas horas extras, condições ergonômicas adversas e a coerção em obter resultados de produção cada vez mais agressivos, repercutem diretamente na ocorrência de distúrbios na saúde.

Trabalhar sob pressão, seja por metas de produtividade ou qualidade, contribui para o stress físico e psíquico do trabalhador. A fadiga, ansiedade e stress são exemplos de consequências físicas e psíquicas que impactam a saúde do trabalhador. Evidencia-se que a produtividade elevada não tem contribuído com melhores condições de saúde e trabalho dos trabalhadores.

Os aspectos biopsicossociais dos trabalhadores, referentes às suas potencialidades biológicas, psicológicas, culturais, políticas, econômicas e sociais, devem ser considerados simultaneamente às características do ambiente de trabalho, a fim de se evitar o adoecimento ocupacional e alcançar a qualidade de vida.

Referências Bibliográficas

1. Berger PL, Luckmann T. A construção social da realidade. 30^a ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes; 2009.
2. Fontes J. Psicologia cognitiva. Porto alegre: Artmed; 1999
3. Lane STM, Codo W. Psicologia social – o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense; 1988.
4. Caldeira G, Martins JC. Mecanismos de Somatização. In: Mello Filho J (org.) Grupo e Corpo: Psicoterapia com pacientes somáticos. Porto Alegre: Artmed; 2000. p.170-194.
5. Heloani JR, Capitão CG. Saúde mental e psicologia do trabalho. São Paulo: São Paulo em Perspectiva; 2003. p. 102-108.

6. Carvalho EG. Globalização e Estratégias Competitivas na Indústria Automobilística: uma abordagem a partir das principais montadoras instaladas no Brasil. Tese de Doutorado, Instituto de Economia. Campinas: UNICAMP. 2003.
7. Gorz A. Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume; 2003.
8. Leite, Marcia de Paula. O trabalho (re)visitado: uma discussão metodológica. In: GITHAY, Leda e LEITE, Marcia de Paula. Novas Tramas Produtivas: uma discussão teórico-metodológica. São Paulo: Senac; 2005. p. 201-221.
9. Sandoval SAM. Alternative Forms of Working-Class Organization in the Mobilization of Informal Sector Workers in Brazil in the Era of Neoliberalism. *International Labor and Working-Class History*; 2007. p. 1-27.
10. Camino L, Torres ARR. Origens e desenvolvimento da Psicologia Social. In: CAMINO, Leoncio (et al.). *Psicologia Social: temas e teorias*. Brasília: Technopolitik; 2011. p. 23-99.
11. Gros F. O Cuidado de si em Michel Foucault In: Rago, M. & Veiga-Neto, A. (orgs.). *Figuras de Foucault*. Belo Horizonte: Autêntica; 2008. p. 127-138.
12. Bendassolli PF. Trabalho e identidade em tempos sombrios. *Aparecida: Ideias & Letras*; 2007.
13. Dejours C. Sofrimento, prazer e trabalho. In: *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas; 1999. p. 15-33.
14. Furtado O. Trabalho e solidariedade: construindo o compromisso social da psicologia. São Paulo: Cortez; 2011.
15. Barbour R. *Grupos Focais*. Porto Alegre: Artmed; 2009.
16. Spink PK *et al.* O pesquisador conversador no cotidiano. *Psicologia & Sociedade*; 2008. p. 70-77.
17. Clot Y. *A Função psicológica do trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Vozes; 2007.
18. Leontiev AN. *Actividad, Consciencia y personalidad*. Buenos Aires, 1978.
19. Hegel G. *Fenomenologia do espírito: parte I*. Petrópolis: Vozes; 1992.
20. Marx K. *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política*, Lisboa: Nova Coimbra; 1978.
21. Spink MJ, Frezza RM. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In: SPINK, Mary Jane. *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*, São Paulo: Cortez; 1999. p. 17-39.

Artigo Recebido: 04.11.2015

Aprovado para publicação: 10.06.2016

Antonio Fernando Gomes Silva

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Campus Monte Alegre

CEP: 05014-901 São Paulo, SP – Brasil

Email: prof_alves@uol.com.br