

# A PREVENÇÃO DOS ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO\*

Paulo Antonio Barros Oliveira\*\*

**S**into-me muito honrado com o convite. Vamos tentar, então, nestes 30 minutos, dar conta da enormidade do tema. Em primeiro lugar, quero dizer da honra de estar aqui, até pela possibilidade de intervir na realidade. Acho que, hoje em dia, cada vez mais, a Justiça do Trabalho tem se colocado como ator necessário, ator imprescindível, na transformação do mundo do trabalho. A minha formação é Medicina, mas, para dar conta dessa complexidade, fui fazer mestrado em Educação e sou doutor em Engenharia.

Eu só imagino um juiz para tentar entender o trabalho. Imagina um magistrado com – cada caso é um caso, com certeza – essa complexidade do mundo do trabalho no seu colo, e ele tem de tomar uma decisão. Admiro muito o trabalho e acho de extrema relevância pública o trabalho da Magistratura do Trabalho. Fui por 30 anos auditor fiscal do trabalho e o que vou falar aqui é em função disso, essa experiência do mundo do trabalho. Hoje, estou aposentado do Ministério do Trabalho e faço perícia em ação civil pública, tentando pegar essa experiência de 30 anos de auditoria de NRs. Então, continuo trabalhando há dois anos com essa complexidade. E, na Universidade, temos a formação como mestrado e doutorado na área de Epidemiologia e agora em Saúde Coletiva.

A minha linha de pesquisa é trabalho bancário. Então, o que vou conversar aqui com vocês é fruto dessa síntese de uma prática de auditoria, de entender a realidade, de confrontar essa realidade, e de uma prática de ensino e pesquisa. Então, é isso o que vamos conversar, hoje, sobre o tema de prevenção de acidente dentro dessa realidade de transformação do mundo de trabalho. Vamos falar de prevenção de acidente e de doença. Tenho certeza de que todos os senhores

---

\* Este texto constitui uma degravação de exposição oral.

\*\* *Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Medicina do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.*

têm um pensamento, uma lógica, um conhecimento da área. O que vou trazer de novidade para alguns, mas, com certeza, não é para todos, é a clareza de que o mundo do trabalho, hoje, não é o mundo do trabalho que nos ensinaram na escola. Aquilo que está acontecendo hoje, na indústria, no comércio, no serviço, no serviço público, não é aquela noção, aquela percepção que existia da realidade. Vamos conversar, então, um pouco sobre os conceitos de doença e de acidente de trabalho, sobre a questão donexo, um pouco de concausa, um pouco da Classificação de Schilling e as contribuições do processo.

Por que da ergonomia, dando continuidade ao que o Hudson acabou de dizer. Na formação de doutorado em Engenharia, fui buscar, na ergonomia – no Brasil, a ergonomia entrou nesse viés da Engenharia –, o entendimento. Tenho clareza de que, para as novas conformações do mundo do trabalho, se antes o trabalhador respirava chumbo, e o chumbo agredia o fígado, o rim e os ossos, se ele respirava asbesto, e o asbesto atingia os pulmões, quanto a essa doença profissional, a essa doença ocupacional, não há dúvida, não há discussão.

A nossa questão hoje é que as empresas investiram muito – mais pela questão ambiental do que pelo trabalho –, tenho certeza disso, na higiene, na questão do ambiente, na questão da limpeza do ambiente. E sobressaem, a partir dos anos 1990, principalmente, as novas formas de administrar o trabalho. O órgão de choque das novas formas de administrar o trabalho não é mais o rim, não são mais os pulmões, não é mais o fígado, aquilo que aprendemos no colégio. Lá na escola, na Medicina, você aprendia isso, mas não é mais assim. Os órgãos de choque hoje são o tendão e o cérebro, porque a organização, o que vai se fazer, o que vai se confrontar, o que vai tentar regular essa exacerbação de metas e das formas modernas de administração do trabalho vai ser sempre o tendão, que corre atrás da máquina, e a mente humana.

Há uma discussão em que se fala, até hoje, aquela coisa de procurar o ovo e a galinha. LER/DORT. Em 1700, Ramazzini, que é o pai da Medicina do Trabalho, já dizia – não é de agora – que três são as causas da LER/DORT. Claro que se chamava de outro nome. Naquele tempo, o nome era câimbra dos notários. Conheço colega médico que até hoje nega que LER/DORT existe. Estou falando LER/DORT como síndrome. Como médico, sei que LER/DORT não é doença, é só um nome geral que abarca algumas dezenas de doenças.

Embora tenha colegas que até hoje neguem isso, o que acho que é um absurdo, em 1700, Ramazzini dizia que três são as causas da tendinite do escritor. *Notário*, em latim, quer dizer *escrever*. Um é o sedentarismo, ficar parado na mesma posição. Ficar na mesma posição todo o dia é ruim. A segunda causa é a repetitividade. Passar o dia inteiro escrevendo é ruim para o tendão. E a

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

terceira causa que Ramazzini descobriu, em 1700, sem ressonância magnética, sem ultrassonografia, a mente. Só adocece o tendão se eu estiver preocupado com o tendão. E o notário não podia derrubar a tinta, não podia errar a conta, não podia fazer letra feia. Ele tinha tantas metas e compromissos. Trabalhar com tensão é que faz doer o tendão. O trabalhador que não tem a tensão, aquele que consegue fazer o jogo, eu diria assim – não gosto da palavra –, que tem a “manha”, esse não tem LER/DORT. Então, quando a empresa demite o doente, demite o quê? O seu melhor trabalhador, que é o mais preocupado, o mais atento, o que não quer errar, o que veste a camiseta. Esse adocece. Isso em 1700.

Então, Srs. juízes, quando encontrarem esses laudos feitos por esse tipo de perito, que até hoje consegue dizer que não há relação daquele tendão com o trabalho, pelo amor de Deus, mandem esse perito ler Ramazzini, de 1700. Esse é um desabafo que faço, porque até hoje vejo essa confusão que se faz. Acho que até que é intencional, não vejo isso como uma acaso. É claro que não estou dizendo que todas as lesões do trabalho [inaudível]. Vou falar bem sobre isso. Mas não dá para tapar o sol com a peneira.

Então, rapidamente, vamos falar do que se adocece nos dias de hoje. Só para chamar a atenção: dados de 2008 a 2011. Esses são dados da previdência. Subnotificação. A Previdência só pega casos com benefício há mais de 15 dias. Estamos pegando a pontinha do *iceberg*. Olha o que as pessoas estão descendo. Onde é que está o fígado, os pulmões? Em todo o Brasil, doenças do tórax, 81 casos. Então, a maioria, as pessoas estão entrando em benefício previdenciário só por aqueles casos de nexos com trabalho, aqueles que a previdência diz que têm nexos. É ombro, dor, membro superior, ouvido.

Pensando na CBO, quais são os trabalhadores que estão adoecendo? Não é mais o operário da fábrica. Primeiro, porque eles foram terceirizados, e a CBO deles é outro, mas são os escriturários, as funções transversais, os trabalhadores de serviços, os trabalhadores do serviço público. Lá de vez em quando aparece um metalúrgico. E esse pessoal da metalurgia não está na máquina, está na expedição. Em sétimo, aparece, então, a indústria da construção civil, gráfica e tal. Gerentes. Doença ocupacional. Vendedor, prestador. As 13 principais causas são essas.

A outra coisa é da distribuição de 2011, que são os dados que temos disponíveis em relação ao CID. Quais são as doenças? É interessante. O pessoal fala muito na diminuição da tendinite, da tenossinovite. Com certeza, hoje é muito mais ombro. Está lá, era a primeira causa em 2008 e hoje é a segunda. Por quê? É esse esforço, é levantar peso, é a pessoa continuar paletizando acima do nível do ombro, é continuar trabalhando, como foi mostrado em imagens anteriores.

Vou mostrar outras imagens também. Essa mononeuropatia é tendão também. Estas são as doenças: sistema nervoso, reações, estresse, tensões articulares. Então, as principais doenças, os CIDs que levam ao benefício previdenciário são todos eles voltados à mente e ao tendão.

Então, isso está nos dizendo alguma coisa. Isso está nos dizendo que não se pode mais analisar uma doença, uma pesquisa, uma busca de identificação do nexo com o trabalho com aquele olhar que se tinha nos anos de 1970 ou 1980. Do ponto de vista das modificações do trabalho, as exigências hoje são de diversas ordens. Vou citar aqui algumas delas, mas existem outras. A questão tecnológica, a questão das mudanças, as exigências. Cada vez mais o trabalhador é levado a cumprir. Hoje, há pessoas quase semianalfabetas trabalhando com computador. Tenho um contraparente – isso acontece com quem casa mais de uma vez e vai juntando parente, filho e neto – que tem o Ensino Fundamental incompleto e trabalha numa grande companhia, na expedição, com computador, com informática. Ele tem um caderninho em que ele toma nota. A empresa descobriu que ele tinha um caderninho, e ele achou que ia ser demitido. Não, pegaram o caderninho dele e tiraram cópia para ensinar os outros. Tenho de ter uma lógica da minha lógica de semianalfabeto para essa lógica do Windows, que não sei o que é isso.

Então, a todo o momento, o trabalhador é levado a buscar saídas para essas questões tecnológicas. Há as questões econômicas. Cada vez mais há competição, as empresas diminuindo os seus custos. Há as questões sociais e as questões organizacionais. Vamos bater muito nessa tecla, na questão da gestão, e também no ponto de vista disciplinar. Acho que todo mundo que quer estudar o trabalho tem de fazer caminhos transversais. É o caso da Engenharia, do Projeto, da Psicologia, do Direito e de outros. Como vou falar em saúde do trabalho se eu não buscar a legislação, as normas?

As questões também do trabalho moderno no sentido da polivalência, multifuncionalidade. Aquele trabalhador que fazia uma coisa só não existe mais. Hoje em dia a pessoa faz duas, três, quatro coisas. Ele tem de trabalhar com mais de uma máquina. Há as células, ele faz trabalhar com diferentes, ele faz rodízio.

As questões de ordem cultural também mudaram muito na empresa. A questão de “vestir a camiseta”, “a empresa é o meu lar”. A empresa é o meu lar enquanto estou com a carteira assinada. Depois que assumi que a empresa era o meu lar, fui demitido. Não perco mais o emprego, perco o meu lar. Então, tudo isso sobrecarrega.

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

A questão também dos trabalhos qualificado e desqualificado. Tenho um colega que trabalha na sala ao lado que diz que o sistema de gestão de trabalho, a realidade do trabalho hoje no Brasil, é meio “Frankenstein”. A mesma fábrica que tem alta tecnológica, que importou um robô ontem da Europa, tem taylorismo, tem trabalho de levantamento de peso. Quando vão acabar com os 60 quilos? Sou daqueles que acredita que o artigo da CLT que fala de 60 quilos não foi recepcionado pela nova Constituição. Mas quem sou eu para dizer isso? Há pessoas na empresa que estão carregando saco de 50 quilos. Hoje, no Rio Grande do Sul, a briga da construção da civil é interditar por carregar saco de 50 quilos de cimento nas costas. É o tempo da escravatura.

Então, há essa mão de obra heterogênea no mesmo espaço de trabalho. Ao mesmo tempo há a TI, alta tecnologia, e, do lado, há uma faxineira. Há casos claríssimos. Há um caso de uma máquina de ressonância magnética que estragava frequentemente em um hospital universitário. Foram ver, e, na descrição da máquina, a poeira atrapalhava. Não podia ter poeira. Quando instalaram a máquina, treinaram o pessoal da limpeza a limpar com um pano úmido, porque não podia levantar poeira. No hospital universitário, a cada dois ou três anos havia licitação e troca da empresa. Vinha uma mulher faxinando com a vassourinha e estragava a máquina. Mas, no mesmo ambiente, havia alta tecnologia, num sistema quase que estéril, esterilizado, e, ao mesmo tempo, uma pessoa com a vassoura limpando essa máquina. Isso se vê diariamente. Então há esse conflito. Como vou culpar a faxineira? Quem organizou esse trabalho, quem fez a nova licitação não levou para a nova empresa toda aquela orientação.

Níveis distintos de idade, escolaridade, qualificação. Esse é o perfil do trabalhador.

Há a questão, também, dos aspectos subjetivos – já falei um pouco disso – e a exigência do processo do trabalho: uma capacidade cognitiva relacional. Hoje em dia ele tem de estar ligado, tomando decisões. Vou mostrar, agora, as imagens de uma pessoa a ser obrigada a essa proatividade. Ele tem de estar – é uma questão propositiva –, cada vez mais, pronto para se oferecer ao máximo. Ele é hypersolicitado a dar cada vez mais de si para dar conta daquela meta.

Antes de 1984, trabalhei numa empresa de celulose, no Rio Grande do Sul, que tinha oito mil trabalhadores. Hoje, essa mesma empresa tem 800 trabalhadores e produz o dobro de celulose. Às custas de quê? De automação, de evolução, de terceirização. Por exemplo, na empresa de celulose, uma operação que era feita por cinco pessoas, hoje é feita por uma. O operador da máquina tem um rádio e, de vez em quando, fala com alguém que circula para ver uma válvula que está no campo. Essa pessoa está hypersolicitada.

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Há a questão da jornada. Vamos ver um pouco dos exemplos, e o perencimento, que acho que uma situação muito interessante de analisar e difícil de detectar. Hoje, as formas de organização do trabalho exigem do trabalhador que ele pertença: “Você é meu”. A empresa, quando dá um *notebook*, dá um celular, dá um endereço eletrônico, ela está dizendo assim: “Você é meu. Esquece”. Tenho um vizinho que mora em frente a minha casa, que é diretor de uma filial de uma multinacional. Estávamos jantando, no domingo, e ouvi barulhos na mesa. O que era isso? Eram torpedos. A matriz, às 21h, no domingo, já começa a mandar torpedo do que ele tem de fazer amanhã, na segunda-feira. Estou falando de um gerente, do diretor de uma filial. Isso é no dia a dia. A pessoa hoje que não verifica o *e-mail*, antes de dormir, entra em abstinência e começa a babar. Antigamente as pessoas verificavam outras coisas. À noite, verifica-se o computador. Chegamos em casa e se não verificarmos o último *e-mail* do último segundo...

No caso do bancário, estudei 10 anos de pesquisa. Em Bagé, onde nasci, nos anos de 1950, não se convidava vendedor de livro em festa de aniversário de criança. Hoje não convide bancário. Ele vai chegar à festa e acabar com ela. Vai querer vender e propor trocar a bandeira. É a meta dele. Se for aniversário de criança, no dia 29 de outubro, pior ainda. Faltam dois dias, falta um cartão. Ele vai vender para o filho e inventar um CPF.

Quanto a essa questão do nexu da saúde mental, tenho certeza de que o Duílio vai tratar melhor do que eu. Sei que o tempo é curto e vou falar um pouco mais rápido.

Em relação à questão da ruptura total, não existiu ruptura total; na verdade, é um *Frankenstein*. Vários autores já disseram que essa coexistência das novas formas de gestão com as antigas no mesmo espaço, essas novas exigências e a questão da [inaudível]. O que fazer com esses trabalhadores, que são úteis para serem capazes de trabalhar, mas são inúteis para não incorporar as novas tecnologias, que é a realidade do Brasil? Tenho casos de cortador de cana que se cansa. Com 29 anos, não tem mais coluna, e, então, vai para a cidade. É um caso concreto. Ele vai para a cidade e não consegue estar apto para o trabalho. As empresas pedem raios X de coluna no admissional. Duvido que alguma delas peça raios X de coluna no demissional. Isso é ético e jurídico. A empresa que pediu para examinar a pessoa e para ela entrar só se estivesse perfeita, tinha de fazer o mesmo exame na saída, porque lá passou 20 anos, arreventou a coluna e não quer mostrar para ninguém. Essa pessoa, que foi útil na cana, com 29 anos e sem coluna, não consegue mais emprego, pois, para a cana, não serve mais e nas fábricas não consegue trabalhar, porque a coluna está toda destruída.

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Vem um perito e diz que é artrose, uma doença degenerativa própria da idade. Dizer que uma pessoa, com 29 anos, que tem a coluna rompida por artrose é próprio da idade... Uma coisa é um homem com 80 anos – todos nós. Tenho 62 anos e minha coluna também está com artrose; outra coisa é ter 25 anos ou 29 anos. Isso cai no colo de vocês. Ainda põem a definição do latim sobre a artrose: *-ose*, degeneração. Todo quadro inflamatório vai gerar uma artrose. Aliás, tendinite, não prova nunca, porque é só o quadro agudo. Toda tendinite daqui a 10 dias não é mais tendinite; já está em processo cicatricial. Vai virar uma “tendinose”. Então, não há mais nexos.

A questão do trabalho forçado, que estava puxado, da porosidade de que se falava muito, quer dizer, o datilógrafo não tinha tendinite e agora o digitador tem. Mas o datilógrafo não tinha de fazer mais força, pois a tecla era pesada? Até nisso a pessoa perdeu o espaço. No caso do datilógrafo, ele pegava a folha, levantava e puxava. Agora não. Então, isso é no mundo do trabalho, não só da datilografia. Estou dando um exemplo mais claro, mas, na fábrica, ele não tem mais tempo de ir ao banheiro. É a questão do *just in time*, que é uma coisa gravíssima, é trabalhar sem espaço. A empresa trabalha sem almoxarifado.

Tenho um caso na General Motors, no Rio Grande do Sul. Uma vez, caiu uma barreira no Morro do Cavalo, em Santa Catarina. Faltaram peças e as pessoas foram buscar de helicóptero, porque a empresa, que fabrica o automóvel, não tem no depósito mais do que um dia de produção. É tudo ajustado. Se furar o pneu de um caminhão e não forem buscar, a fábrica vai parar, porque faltou um parafuso. Na cabeça do gerente, do gestor, do encarregado isso vai chegar até à ponta. O porteiro sabe disso. A prescrição mudou muito. Hoje em dia não se prescreve mais a meta de fazer tantas peças, mas a questão do ritmo, da qualidade.

As pessoas estão confundindo tarefa, que deve ser feita, com procedimento. Então, está cada vez mais procedimento e mais procedimento. Só que esses procedimentos vão engessando, enrijecendo, e a capacidade de gestão do espaço que não existe mais. Não tenho mais espaço de governabilidade, de regulação; um processo cada vez mais procedural, cada vez mais por escrito. A minha capacidade de gestão do trabalho diminui, os tempos e os ciclos...

Há também a questão da autoprescrição. A pessoa é tão levada a fazer o perfeito, a qualidade e o tempo, que, às vezes, ela mesma vai incorporando esses procedimentos, tais como a intensificação, a fragmentação, o trabalho picado. Essa questão da irregularidade nas formas de contratação – todos sabem disso – e o problema da terceirização, que está cada vez pior. No fracionamento do trabalho, há coisas interessantíssimas.

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Passando em frente ao supermercado eu via, à tarde, um pessoal jovem parado, sem fazer nada, e fui me informar. O supermercado contratava as pessoas para trabalhar só quando havia cliente. Então, havia cliente, às 12h, e após às 18h. O que faço das 14h às 18h, ou seja, quatro horas? Fico parado. Trabalho seis horas por dia; três, das 9h às 12h; e três, das 18h às 21h. O que faço com quatro horas de trabalho? É a pausa – espaço para refeição de quatro horas. Só que não vou pegar um ônibus para ir em casa e voltar. Na verdade, para ganharem seis horas de trabalho, as pessoas ficavam 12 horas à disposição da empresa. Isso não é só no supermercado, mas na farmácia, na fábrica. São as formas de fracionar, de contratar.

É o caso do pessoal de TI. Tenho um filho que trabalha em TI e dá pena de ver. Se cair o sistema, eles o chamam em qualquer hora da noite; vão de carro buscá-lo e só voltam em dois ou três dias.

Quanto às exigências sensoriais, estamos cada vez mais ligados com a atenção, o olho e o ouvido. Tenho de estar sempre me antecipando sobre o que virá, porque a prescrição é de tal ordem, a cadência é de tal ordem elevada, que tenho medo que aconteça alguma coisa para atrapalhar. Assim, tenho de estar sempre com o colega do lado buscando informação ou vendo na esteira. Estou sempre me antecipando trabalhando aqui, mas a minha atenção está sempre há dois ou três postos anteriores, porque tenho de saber que, se acontecer alguma coisa lá, até chegar a mim, o que tenho de fazer? Então, essa é situação de sobrecarga, do soterramento informacional.

Quem de vocês lê todos os *e-mails* que chegam? Ganharia uma taça. Quando leio o *e-mail*, apago 80% sem abrir só pelo título. As pessoas estão soterradas. Um gerente de banco recebe tantos *e-mails* por dia, que, se ele for ler todos, ele leva duas ou três horas no trabalho. Então, as pessoas começam a ter que fazer [inaudível]. Qual é o risco disso? Ao não abrir, aquele que não abriu tinha exatamente aquela informação mais importante. Assim, tenho de fazer um jogo permanente de mente, de conexão, tomada de decisão sem ter os elementos, porque estou apagando um *e-mail* sem ter lido. Então, isso leva a uma sobrecarga mental, que está junto com a atenção, com o tendão.

A obrigação de fazer tudo urgente é muito mais importante do que a qualidade. Estou sempre terminando de fazer uma coisa e não consigo terminar porque já vem outra. Tenho uma insatisfação porque não consigo ter a concretude do trabalho completo e ainda vou retomar esse trabalho amanhã. Logo, estou sempre com trabalhos para fazer, sempre com trabalhos não concluídos e sempre terminando um trabalho que comecei na semana passada. Isso leva a um tipo de não satisfação e de necessidade, que é o de terminar o

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

trabalho, senti-lo feito e sentir isso como trabalho. Isso leva a diversos tipos de constrangimentos, a questão de formulação da tarefa, de constrangimento por essas exigências. Isso leva a um esforço, a carga do trabalho aumenta. Não é só a cadência. Constrangimento está muito ligado à cadência, mas hoje é muito mais do que isso.

Para entender esse constrangimento, deve-se analisar o trabalho e a atividade, que é muito mais do que ficar medindo frequência cardíaca. Há muita coisa na atividade que não consigo medir, tal como a questão cognitiva, mental – às vezes, sensorial – e o esforço. Fica um círculo vicioso, porque tenho de fazer cada vez mais esforço que leva à fadiga. A pessoa com fadiga, como bem disse o colega anteriormente, diminui a capacidade de esforço. Então, como diminuo, tenho de fazer mais esforço para fazer o que eu fazia antes. Logo, é um círculo vicioso. O esforço leva à fadiga e a fadiga ao esforço.

Brinco muito com meus alunos, porque os empresários não leem mais Taylor; eles só leem a parte inicial. Têm de ler Taylor, que, em seus livros bem finos – capítulo 6 ou 7 –, falava que o trabalhador cansado e doente não produz. Ele era contra a insalubridade e o cansaço, é claro. Destruí a vida, separou a gestão. São todas aquelas coisas de que falamos mal do Taylor, mas uma coisa ele dizia: faço isso e calculo para chegar ao limite, porque quem for além, adoce, e quem adoce, não produz. As empresas estão levando as pessoas ao cansaço e o trabalhador cansado não produz. Se ele está cansado, tem de fazer mais esforço para trabalhar. O dia em que os empresários lerem um pouco mais Taylor ou Ramazzini, talvez melhorem as condições de trabalho.

Para entender a questão da atividade, já caminhando para o final, essa construção não é uma coisa simples. Achamos que, se dermos uma ordem ao trabalhador, ele fará o que se manda. Ele não fará o que se manda, mas outra coisa. Ele faz o que entendeu que foi mandado, de acordo com a sua história, cultura e experiência. Então, introjetar a tarefa... Existe a tarefa prescrita e aquela implícita, porque, quando se manda que fulano faça isso, além do que estou dizendo, ao longo da história, ele sabe fazer ligeiro, devagar, com cuidado. Há muito mais ordens, além da ordem, e essa tarefa implícita, às vezes, é a mais pesada de todas, porque se a pessoa tiver uma tarefa bem explícita, e não cumprir a coisa implícita, ela vai para a rua sem saber o porquê. O que observamos no trabalho dos outros é o que ele está fazendo, ou seja, ação, movimento, atividade. Tudo o que está por trás e que o leva a fazer é difícil de observar.

Caminhando para o final, uso muito essa figura em sala de aula: essa pessoa vai enfiar a caixinha no quadradinho. Se isso for o salário, o leite das crianças, o cartão de crédito, o trabalho dele, ele fará isso. O que temos de

fazer? Tarefa não é o que tenho de fazer. Tarefa: coloque esse quadradinho no buraquinho. Ele vai lá e o coloca. Tarefa é mais do que isso, é o que tenho de fazer nas condições necessárias. O que estou colocando ali? Qual é o equipamento de auxílio? É uma escadinha, é um guindaste? É isso que está faltando. Não é só melhor a prescrição, é saber que, para quem está trabalhando, existem outras coisas além, que são as condições necessárias. É a construção. Para esse quadro de hipersolicitação, não tenho dúvida de que se deve intervir na organização do trabalho.

Hoje o elemento que leva ao adoecimento mental, cognitivo e de tendão é a forma como o trabalho está organizado, como é imposto, exigido. Isso leva ao assédio e a outros tipos de sofrimento. Como se faz para interferir nisso? Quais as condições que tenho de aferir, para determinar se há uma sobrecarga? Por que isso foi além do limite? A metodologia existe. Taylor, em 1910, já trabalhava com isso. Não dá para a empresa dizer que não sabe fazer isso. Contrate um bom Engenheiro de Produção que, no segundo e terceiro semestres da Faculdade de Engenharia, ele já começa a aprender como se faz um estudo de pausa e de tempo. Eles sabem que, na produção, menos de 15% de pausa dá problema. Por que os 10 minutos para 60 minutos? Quanto é 15% de 60 minutos? São nove. Não é um número mágico. Está nos livros o tempo de recuperação de tendão. Tenho de organizar o trabalho para que as pessoas tenham a pausa. Tem de ter esse espaço próprio de ir ao banheiro, de conversar, falar com o colega sobre o Grêmio, o Inter, a namorada, os filhos. A pausa é mais do que tendão, é uma pausa psicossocial. Só relaxo quando falo dos netos. Depois, posso voltar a trabalhar e produzir.

Para terminar, a minha última doutoranda fez um trabalho na indústria do calçado. Das 10 linhas de produção, a empresa ofereceu uma. Ela continua trabalhando daquela forma antiga – umas nove – e trabalhou uma linha com pausa, troca de posto e alternância de postura livre. Eram três coisas. Cada um fazia pausa quando queria; cada um parava quando queria. O primeiro problema foi o gerente, que teve de ser demitido, porque dizia que na empresa quem pensava era ele, e o dono da empresa disse que quem mandava na empresa era ele. Seis meses depois, aquela linha tinha diminuído o retrabalho, o refugo de peças e aumentado a produção em 10%. Que mágica é essa? Como trabalho 50 minutos e produzo mais do que quem trabalha 60? Quem trabalha em tempo integral, às 8h, terá uma produção; às 17h, a sua produção será outra. Ele está cansado. Quem para de trabalhar tem uma produção menor, às 8h, porque ele para, mas a produção, que vai até o final da tarde, é a mesma. Dois mais dois são quatro e pode ser cinco, dependendo da forma que se fizer.

## II Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Quero dizer que essa capacidade de interferir é de vocês, que têm de mudar a forma de pensar dos peritos. Estamos no tempo do processo que trata de quem está vivo, e não de quem foi demitido. Hoje o Judiciário trabalha com a realidade. É o trabalhador que está ali e que está trabalhando ainda. Então, essa riqueza de possibilidades tem de ser explorada não só entre vocês, mas entre outros autores sociais; a capacidade de produzir, de fazer um país sem doenças. Temos de melhorar a qualidade da produção, temos de construir um país digno, para que possa ser referência no século XXI, não só na economia, mas, também, nas questões sociais. Não podemos exportar com doença; temos de exportar e crescer com trabalhadores sadios.