

NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EFEITOS SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES, ESTIGMATIZAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

Lídia Clément Figueira Moutinho Athanasio

RESUMO

O presente ensaio tem por objetivo uma breve abordagem a respeito de um complexo quadro formado em torno dos empregados acometidos por doença profissional. Partindo-se de alterações verificadas nas formas de organização do trabalho, impulsionadas por diversos fatores, dentre os quais a predominância da racionalidade econômica imposta pelas políticas neoliberais, o que se observa é um panorama de intensificação do trabalho e precarização das condições laborais. Tais circunstâncias certamente ensejam efeitos na saúde dos empregados, tanto nas suas condições físicas, como em relação às suas faculdades mentais, o que pode ser constatado mediante o aumento do número de empregados acometidos por doenças profissionais. Estes empregados, que têm suas capacidades laborativas reduzidas (ainda que temporariamente) são estigmatizados em seu ambiente de trabalho, justamente porque

não dispõem de condições para acompanhar as exigências do mercado de trabalho e das novas formas de gestão da produção, as quais, cada vez mais voltadas ao aumento da produtividade, impõem um ritmo de trabalho muito acelerado. O que se tem, portanto, é quadro de discriminação verificado nas relações de trabalho, eis que à determinada categoria é atribuída a pecha de “improdutivos”, característica que não é aceita pela sociedade contemporânea, que se volta de maneira bastante incisiva à produção e ao consumo. Pretende-se, assim, chamar atenção para essa nova forma de discriminação, a qual acaba por suplantar o ambiente laboral e determinar, para além da segregação ocupacional, também uma exclusão social.

Palavras chave: organização do trabalho – saúde do trabalhador – efeitos – estigmatização – discriminação – segregação ocupacional – exclusão social.

Lídia Clément Figueira Moutinho Athanasio

Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela UNICURITIBA.

INTRODUÇÃO

O presente estudo parte da constatação primeira de que as formas de organização do trabalho sofreram significativas modificações ao longo das últimas décadas. Dessa inafastável conclusão é que derivam os demais tópicos a serem abordados, em especial a questão afeta aos efeitos dessas novas organizações na saúde dos trabalhadores e as demais consequências daí advindas.

O objetivo almejado é demonstrar, ainda que de forma sucinta antes as limitações do próprio ensaio, que as transformações verificadas no ambiente laboral tem sido causadoras de danos à saúde dos empregados, tanto física quanto mental, danos estes que acabam servindo como meio de discriminação destes obreiros.

Os empregados acometidos por doenças decorrentes do trabalho são estigmatizados em seu meio laboral, justamente porque não atenderam às expectativas dessas novas formas de gestão e organização do trabalho, que cada vez mais exigem rendimento e produção acima da média e dos limites físicos.

Essa estigmatização, por seu turno, acaba por impingir a pecha de “improdutivos” a determinada categoria de indivíduos (os que manifestaram qualquer tipo de doença), gerando um efeito de descrédito em relação ao trabalho por eles prestado.

Num primeiro momento esta estigmatização enseja uma discriminação apenas no ambiente laboral, mas, de forma inequívoca, é possível vislumbrar que o rótulo da improdutividade determina também um quadro de segregação social, nem que seja através da simples exclusão do mercado de

trabalho, que com o passar do tempo acaba por representar uma exclusão social como um todo.

O que se verifica, assim, é um processo cíclico, à medida que são os padrões impostos por estruturas capitalistas que determinam as alterações nas formas de organização do trabalho, os quais ensejarão danos à saúde de diversos trabalhadores, os quais, por sua vez, serão estigmatizados e excluídos justamente porque não são aptos o suficiente para se inserirem e se adaptarem às exigências das novas estruturas produtivas.

Tal forma de discriminação que se verifica no ambiente laboral nada mais é do que um contraponto ao princípio da igualdade, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, sendo que tal motivo, por si só, já é suficiente para determinar o seu combate.

São estes, portanto, os pontos objeto de análise no presente estudo, sendo certo ainda que a finalidade buscada é chamar atenção para mais esta forma de discriminação verificada na sociedade atual e para a necessidade de correção deste quadro.

1. Organização do Trabalho e suas Recentes Modificações

Vive-se atualmente numa sociedade rotulada de pós moderna, sob a égide de um Estado dito neoliberal. Estas circunstâncias influenciam em grande escala toda a gama de relações que se trava num ambiente social, mormente as econômicas.

É por esta razão que, quando se propõe a analisar as recentes modificações ocorridas tanto no mercado de trabalho como nas formas de organização do próprio trabalho, não há como se olvidar que elas se inserem num

contexto mais amplo, de alterações ocorridas no próprio modelo que rege as relações sociais num dado momento, isto é, de transformações sociais propriamente ditas.

Verifica-se, portanto, que há uma complexidade implícita a esta reestruturação produtiva, na medida em que, além de ser composta por diversos processos, a reorganização do trabalho decorre de fatores variados, os quais vão determinando alterações nos modelos organizacionais, nos valores e práticas de gestão e no próprio perfil dos trabalhadores.

Assim, apenas com a finalidade de situar essas modificações atualmente visíveis nas formas de organização do trabalho é que se passa a pontuar, sucintamente, algumas circunstâncias que a determinaram.

Pois bem.

Após a Segunda Guerra Mundial e em reação ao Estado do Bem Estar Social, surge o neoliberalismo, que pode ser definido como uma nova ordem guiada por uma racionalidade extremamente econômica e que preconiza a redução enfática do papel do Estado.

Através da implementação dos princípios neoliberais, o que se vê é a imposição de um capitalismo cada vez mais duro, o qual, valendo-se ainda das bases extraídas do próprio neoliberalismo clássico, determina a adoção de valores como o individualismo, a maximização dos lucros, a abertura dos mercados e a própria globalização (como a consequente massificação) dos modos de pensar, viver e consumir.

O próprio Estado encontra-se estruturalmente voltado ao crescimento econômico, ao passo que a livre concorrência é clamada nas mesmas proporções que a abstenção estatal de faz necessária (SILVA,

2008, p. 4).

Sobre o tema, oportuno citar as palavras de Gisela Bester que, com propriedade, bem define a estrutura neoliberal:

Enfim, atualmente a globalização do capitalismo está em praticamente todos os países, independentemente de seus regimes políticos e de suas tradições culturais. E identificar de um Estado globalizado traz consigo a experimentação concreta dos postulados do neoliberalismo é fácil: basta verificar, em primeiro lugar, as inversões de capitais e inovações tecnológicas promovidas por corporações transnacionais e associações destas com empresas nacionais estatais, em seguida, é só perceber se, paralelamente, são realizadas no país reformas institucionais e constitucionais, compreendendo a desestatização de empresas, a paulatina desregulamentação da economia, diminuição da verba estatal para questões sociais, a mudança da legislação trabalhista para flexibilizar as relações de trabalho. Neste processo, promove-se a abertura de mercados, facilitando a formação de trustes, cartéis e monopólios também transnacionais. (BENITEZ, 2004, p. 138).

Em breves linhas, portanto, é esse o contexto maior no qual a reestruturação produtiva se insere, isto é, um ambiente global de internacionalização do capital, de imposição de alta produtividade a custos baixos (mormente ante o próprio consumo, também massificado e em larga escala), de império do mercado, de uma racionalidade econômica, de competição acirrada, de inovações tecnológicas constantes

e de um individualismo exacerbado¹.

Os comentários acima tecidos são bem resumidos por Benedito Tuponi Júnior, Fábio Freitas Mainardi e Miriam Cipriani Gomes que, em artigo intitulado “As Relações de Trabalho e o Panorama Sócio Econômico da Pós Modernidade” (2007, p. 61), esclarecem:

Indene de dúvidas, o neoliberalismo está arraigado no pensamento econômico mundial. Mudanças comportamentais são evidentes, especialmente nos modos de produção sempre objetivando a “maximização dos lucros.” O Estado passa a ser mínimo, para não dizer ausente nos países periféricos. No Direito do Trabalho brasileira, conforme adiante se verá, a ideologia neoliberal atua pela via do fenômeno da flexibilização e da desregulamentação.

Todo esse quadro determinou a ocorrência de ajustes na organização produtiva (modificação das formas de organização do trabalho), ajustes estes que, especificamente no caso do Brasil, verificaram-se principalmente a partir dos anos 90 e vieram acompanhados das “ondas de privatização” e de ações voltadas à flexibilização das condições de trabalho².

.....
1 Inclusive, em relação ao particular, oportuno fazer remissão às lições extraídas da obra de Krishan Kumar, intitulada “Da Sociedade Pós Industrial à Pós Moderna”, que, explicando as teorias que circundam a sociedade contemporânea, apresenta as modificações ensejadas pelo CAPITALISMO INFORMACIONAL, o qual produziu transformações no trabalho e na empresa industrial, conduzindo ainda os indivíduos a um individualismo bastante acentuado, o qual, por sua vez, faz com que seja deixada de lado toda uma gama de valores, inclusive os familiares.

2 Importante anotar aqui as observações de Nise Jinkings, que tratando especificamente do trabalho bancário, ressalta que a reorganização produtiva

Foram promovidas diversas medidas voltadas à modificação das formas de organização do trabalho até então vigentes, as quais tiveram por fim, essencialmente, o aumento da produtividade com redução de custos, tudo em estrita conformidade com a racionalidade quase que puramente econômica neoliberal.

Os aspectos mais relevantes dessa reestruturação da organização do trabalho referem-se às imposições mais exigentes de metas de produtividade aos empregados, as quais muitas vezes vêm acompanhadas de um elastecimento da jornada de trabalho ou da associação da produção ao pagamento de prêmios (inclusive da própria participação nos lucros e resultados); às inovações tecnológicas implantadas, que imprimem uma maior velocidade ao trabalho e uma conseqüente sobrecarga para o empregado (intensificação do trabalho) ; às terceirizações, instituto utilizado com a finalidade precípua de redução de custos; e, por fim, a erradicação dos grandes centros de concentração de trabalhadores (fim dos centros de processamento de dados dos grandes bancos, por exemplo) , entre outras.

Oportuno ressaltar que, quanto às transformações de gestão verificadas nos ambientes laborais brasileiros, alguns autores destacam a contradição que acaba ocorrendo ante a mistura de características de dois modelos distintos, isto é, mediante a justaposição de modelos tradicionais (fordistas) com modelos

.....
determinada pelo processo de mundialização do capital alterou de maneira drástica as relações laborais, tendo como conseqüência a precarização do emprego e a intensificação do trabalho.

inovadores (MERLO, 2003, p. 119)³.

Nesse sentido as colocações expostas no artigo “O Trabalho entre o Prazer, Sofrimento e Adoecimento: A Realidade dos Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos” (MERLO, 2003, p. 119), consoante abaixo se vê:

O que se tem encontrado, em grande parte dos ambientes de trabalho brasileiros, é uma combinação de propostas de gestão do processo produtivo, nos quais somam-se agressões à saúde oriundas dos modelos “tradicionais” (tayloristas/fordistas) com novas formas de gestão ditas “japonizadas” (Kan-Ban, Just-in-time, etc.). Merlo (2000) denomina essas combinações de “modelo frankenstein”, onde se podem encontrar, lado a lado, linhas de montagem e esteiras de produção convivendo com programas de qualidade total ou células de produção. Essas transformações no processo produtivo vêm levando a uma maior intensificação do trabalho, com hipersolicitação de tendões, músculos e articulações dos trabalhadores (Assunção, 2002).

E também as considerações tecidas Celso Amorim Salim (2003, p. 12), senão vejamos:

No entanto, as mudanças no processo de trabalho, sobretudo em formações capitalistas periféricas, caracterizam-

3 Vale ressaltar, quanto ao particular, que também Krishnan Kumar tece considerações a respeito do tema, especialmente quando, ao analisar a teoria pós fordista, assevera que muitas vezes os modelos de produção rígida e flexível acabam se sobrepondo, formando um único modelo diferenciado, conforme se vê o caso do próprio Japão.

se pela justaposição de formas tradicionais e inovadoras, ou seja, através do que se poderia chamar de “modernização conservadora” com fortes resquícios da segunda revolução industrial e tecnológica. Daí a manutenção e/ou revitalização dos princípios tayloristasfordistas, pela desqualificação e controle autoritário da força de trabalho.

O quadro de reestruturação produtiva, consoante já declinado, é verificado em diversos setores, ou seja, desde a própria indústria até os serviços.⁴

No entanto, com relação ao tema, frequentemente é dado destaque ao trabalho bancário, no qual são evidentes e bastantes profundas as transformações na forma de organização do trabalho.

Observa-se, quanto ao particular, uma

4 A respeito da expansão do setor terciário, oportuno fazer menção às lições extraídas da obra de François Chesnais, “A Mundialização do Capital”, na qual é exposto com propriedade o fenômeno da internacionalização dos serviços que acompanhou a própria internacionalização das multinacionais industriais e que, além de decorrer da própria homogeneização da demanda (padrões de consumo massificados), veio a atender o interesse das grandes empresas de manter a sua ascendência sobre determinadas atividades complementares às suas operações centrais. Ademais, comentários acerca da utilização de novas formas de gestão do trabalho em diversas searas podem ser extraídas também do artigo “Doenças do Trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero” de Celso Amorim Salim, no qual são feitas as seguintes observações: “E claro que esses processos não se restringem ao universo fabril, avançando sobre o Setor Serviços e alterando suas clássicas funções, relações e condições de trabalho (Offe, 1989). Todavia, mesmo ampliando a sua participação na estrutura ocupacional, o Setor Serviços diante dos impactos das novas tecnologias, não tem ampliado suficientemente os postos de trabalho a fim de absorver o desemprego gerado em outros setores (Pochmann, 1999).

verdadeira revolução nos modelos de gestão do trabalho bancário, o que, por conseguinte, acabou por ensejar uma transformação no próprio perfil dos empregados em bancos, os quais, utilizando a terminologia de Nise Jinkings, receberam uma nova qualificação, qual seja, a de bancários-vendedores, o que se deve sobretudo a uma ampliação no seu rol de atividades laborativas, que agora passa a contar com a venda de “títulos, seguros, aplicações e todos os demais ‘produtos’ e serviços disponibilizados, mediante metas impostas pela administração dos bancos.” (JINKINGS, 2008, p. 149).

Curioso, contudo, que a par da sistemática prestação de horas extras, da redução do número do quadro de pessoal e da maior carga de serviço decorrente da própria informatização, as novas formas de exploração do trabalho bancário vieram acompanhadas de técnicas que nem sempre reconhecidas num primeiro momento, mas que, após detida análise, demonstram suas finalidades exclusivamente voltadas à intensificação do trabalho e a uma maior produção.

Exemplos disso são as políticas de integração dos empregados aos objetivos da instituição financeira, as quais, através de artifícios como a remuneração variável e os programas de qualidade total, tentam uma inserção ideológica do obreiro aos padrões do Banco, obtendo uma maior disciplina e um controle intenso dos serviços prestados.

O que sobreleva notar nestas práticas é que, diferentemente da sobrecarga usual de trabalho, que acaba gerando consequências físicas aos empregados, as políticas de integração são voltadas ao aspecto psicológico do indivíduo, podendo se afirmar, com

convicção, que as estratégias e formas de gestão do trabalho utilizadas neste setor trazem abalos bem mais contundentes à saúde mental do que à saúde física dos bancários⁵.

O sucesso destas medidas é obtido ante a sua complementação com outras formas de controle e gestão do trabalho, que incluem as já mencionadas terceirizações e desativações dos grandes centros de processamento de dados.

Estes fatores contribuem ainda para o enfraquecimento dos movimentos sindicais e corroboram a perda dos valores coletivos dos empregados, já bastante prejudicados ante às metas de produtividade impostas, as quais ensejam o acirramento da concorrência e, por conseguinte, uma redução na solidariedade entre os obreiros.

Vejamos, a título de complementação, as considerações tecidas por Nise Jinkings (2008, p. 149) no que pertine às formas atuais da exploração do trabalho nos bancos, as quais, inobstante a repetição de comentários já colocados anteriormente, fazem-se necessárias ante a propriedade com a qual o tema foi abordado:

.....
5 No que pertine aos efeitos da organização do trabalho sobre os trabalhadores, imperiosa a consulta obra clássica de Christophe Dejour, "A Loucura do Trabalho", que, fazendo uma análise afeta à psicopatologia do trabalho, sua conclusão assentada na ideia de que as maiores consequências das novas formas de gestão verificam-se sobre a saúde mental dos empregados, fazendo com que os mesmos permaneçam em verdadeiro estado de alienação e desenvolvam ideologias defensivas de modo a disfarçar o sofrimento psíquico ao qual estão sujeitos, com que os mesmos permaneçam em verdadeiro estado de alienação e desenvolvam ideologias defensivas de modo a disfarçar o sofrimento psíquico ao qual estão sujeitos, com vistas à manutenção do próprio emprego.

No contexto da emergência de um novo padrão produtivo na era da chamada “acumulação flexível” (HARVEY, 1992), as instituições financeiras praticam formas de controle e gestão do trabalho que tendem a obter a adesão dos trabalhadores ao projeto contemporâneo de reprodução capitalista. Os atuais mecanismos do poder organizacional nos bancos instituem artifícios diversos para disciplinar e intensificar o trabalho, mascarando seus instrumentos coercitivos por meio de programas de qualidade total” e de “remuneração variável”.

O estabelecimento de metas e a premiação salarial por produtividade, a criação de equipes “de qualidade” nos locais de trabalho para, supostamente, estimular a participação dos bancários em decisões relativas ao processo de trabalho, as campanhas de vendas de produtos”, além do desenvolvimento de um sistema intenso de comunicação banco-trabalhador são estratégias concebidas para aperfeiçoar as condições de controle e dominação do trabalho nos dias de hoje.

(...) Com efeito, o modo contemporâneo de gestão e controle do trabalho recria padrões de dominação de classe que tentam construir um tipo de trabalhador integrado ideologicamente ao capital.”

O que se infere, portanto, é um quadro de precarização das condições de trabalho e do próprio emprego em si mesmo considerado.

Numa sociedade guiada pelos imperativos neoliberais e na qual subsiste uma racionalidade puramente econômica, assiste-se a uma transformação do trabalho em capital, que, embora não se trate de algo recente, é, sem dúvida, cada vez mais incisivo. Resta

suplantada a visão do ambiente de trabalho como espaço de convivência social e as novas formas de organização e gestão da produção (entre as quais se destacam o uso de inovações tecnológicas, terceirizações e imposições de metas de produtividade) buscam simplesmente a satisfação de objetivos voltados à maior lucratividade.

Todos estes fatores, por óbvio, são impactantes sob a ótica da saúde dos trabalhadores, ensejando consequências bastante graves tanto do ponto de vista físico, como mental, consoante se demonstrará na sequência deste ensaio.

2. Efeitos da Organização do Trabalho na Saúde do Trabalhador

Uma vez expostos, ainda que de maneira sucinta, os principais fatores que ensejaram a adoção de novas formas de organização do trabalho e apresentadas, também brevemente, algumas das principais características afetas aos novos modelos de produção decorrentes deste contexto de reestruturação, passa-se agora a abordar as suas respectivas consequências.

Pois bem.

Um dado irrefutável é a interferência da organização do trabalho na vida dos empregados, mormente porque é no ambiente laboral que a maioria dos indivíduos dispensa a maior parte do seu tempo.

Como regra geral, portanto, não há como se sustentar que os trabalhadores possam permanecer alheios a tudo que acontece em seus ambientes laborais, sobretudo em se considerando que o cotidiano ali vivido supera a simples prestação de serviços e serve de palco para toda uma ordem de relações, inclusive

sociais.

Por outro lado, em se verificando que a reestruturação produtiva intensificou e precarizou o trabalho, é de presumir, como decorrência lógica, que os seus principais efeitos sejam manifestados na saúde dos obreiros e ademais, de forma negativa.

Tal presunção, por sua vez, é confirmada por dados extraídos de diversas pesquisas realizadas⁶, as quais demonstram um aumento do número de doenças profissionais⁷, isto é, de enfermidades que surgem ou são agravadas em virtude das condições nas quais o labor é executado, bem como do número de benefícios previdenciários concedidos.

Inclusive, a maior participação do setor de serviços no cômputo geral dos casos de LER/

6 Neste estudo, serão referenciadas, apenas a título de complementação e sem um rigor excessivo em relação aos dados, três pesquisas que tinham por tema central a demonstração do aumento do número de casos de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, bem como, as consequências das enfermidades na vida dos trabalhadores. A primeira foi realizada no âmbito do Hospital das Clínicas de Porto Alegre, no Ambulatório de Doenças do Trabalho (ADT / HCPA), cujo resultado foi exposto através do artigo "O Trabalho entre Prazer, Sofrimento e Adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos". A segunda teve por fim analisar a evolução e as características sociais e demográficas da LER/DORT na Região Metropolitana de Belo Horizonte a partir dos anos 90, tendo suas conclusões expostas no artigo "Doenças do Trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero, de Celso Amorim Salim. A terceira delas, por fim, trata-se de pesquisa publicada na Revista Brasileira de Enfermagem voltada a um estudo qualitativo da vida do trabalhador antes e depois do diagnóstico de LER/DORT, cujo ambiente foi o Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas.

7 A respeito do conceito de doença profissional, consultar a obra de Sebastião Geraldo de Oliveira, "Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional", na qual se destacam não só os conceitos fornecidos pela própria Lei 8213/91 (especificamente em seu artigo 20), mas também o fato de que "a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador." (p. 46)

DORT⁸ é bastante indicativa da efetiva influência das novas técnicas de organização do trabalho na saúde dos empregados, notadamente ante a evidente e recente ampliação do setor terciário, bem como da utilização de novas tecnologias e terceirizações que se verificam intensamente nesta seara (SALIM, 2003, p. 18).

Da mesma forma, corroboram esta conclusão os diversos estudos levados a efeito por Christophe Dejours, o qual, especificamente na obra "A Loucura do Trabalho" enfatiza os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos empregados, sendo oportuno ressaltar que suas considerações são formadas com supedâneo em pesquisas realizadas com diversas ordens de trabalhadores, o que atribui um tom de realidade bastante grande às conclusões expostas.

Pode-se afirmar, com espeque nas considerações acima tecidas, que as novas formas de organização do trabalho ensejam efeitos diretos sobre a saúde dos trabalhadores, efeitos estes que se manifestam tanto sob o ponto de vista da saúde física, como da mental⁹.

8 Curioso ressaltar, a título de complementação, que analisando a evolução dos casos de doenças ocupacionais segundo ramos de atividade econômica e ocupações, Celso Amorim Salim destaca o setor terciário, nos seguintes termos; "Na caracterização das LER/DORT segundo ramos de atividade e ocupações, constatou-se, de longe' uma maior participação do setor Serviços no cômputo geral dos casos diagnosticados. "

9 Sobre o tema, oportuno referenciar as considerações tecidas em artigo a respeito das mudanças na vida dos bancários acometidos por LER (Mudanças no Trabalho e na Vida de Bancários Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos, MUROFOSE, Neide Tiemi; MARZIALE, Maria Helena Palucci.), onde se destaca a influência das transformações introduzidas na organização do trabalho, o que é feito nos seguintes termos: "Assim, as transformações introduzidas no mundo do trabalho com o desenvolvimento da informática e da microeletrônica

Inclusive, utilizando-se a terminologia de Celso Amorim Salim, fala-se na necessidade de estudo de um novo tema contemporâneo, qual seja, aquele afeto à “organização do trabalho e a determinação social do processo saúde-doença.”

No que pertine aos efeitos sobre a saúde física, entende-se que o tema não se reveste de maiores dificuldades de compreensão, inobstante a complexidade que circunda a doença profissional, por si mesma considerada, eis que de um modo geral se trata de enfermidade de origem multifatorial e de difícil diagnóstico (MUROFUSE; MARIZALE, 2001, p. 20).

Entretanto, os reflexos na saúde dos obreiros são evidentes, geralmente afetos à sobrecarga muscular decorrente da exigência de altas produtividades e do alcance de metas, podendo se falar inclusive que as LER/DORT assumem na contemporaneidade um caráter epidêmico (SALIM, 2003, p. 22).

Essas exigências, consoante ressaltado no capítulo anterior, geralmente vêm disfarçadas sob o manto de políticas voltadas a uma maior integração do empregado aos objetivos da empresa, mas, na realidade, nada mais fazem do que intensificar o trabalho e trazer uma degradação da qualidade de vida de diversos

.....
no século XX foram acompanhadas de medidas e atitudes que alteraram os procedimentos, instrumentos e relações. O mesmo trabalho que possibilitou a promoção do ser humano tem produzido novos desafios para a área da saúde. Os avanços conquistados e os novos instrumentos de trabalho, ao mesmo tempo em que propiciou várias facilidades e benefícios, trouxe também problemas à saúde do trabalhador. Dentre esses, encontra-se a Lesão por Esforços Repetitivos — LER, que pode ser considerada como "um dos mais graves problemas no campo da saúde do trabalhador neste fim de século."

obreiros.

Ademais, as próprias inovações tecnológicas são em grande parte responsáveis pelos desgastes físicos na saúde dos trabalhadores, mormente por imprimirem uma velocidade maior à produção, ensejando, também, o já mencionado aumento do ritmo de trabalho.

Não obstante, outro ponto que merece ser destacado é o fato de que as doenças decorrentes do trabalho (LER/DORT, de um modo geral) são em grande parte determinadas pela ausência de uma adequação entre as atividades laborativas e as condições físicas e individuais de cada empregado.

Como os modos de produção são todos rigidamente padronizados, não há qualquer liberdade de criação para os empregados, seja com relação ao trabalho em si, seja no que atine aos modos de executá-lo.

Assim sendo, não se vislumbra a possibilidade de uma adequação do meio ambiente de trabalho ao empregado, sendo este quem deve adaptar seu organismo à organização do seu trabalho.

Neste diapasão, fala-se inclusive que as LER/DORT não seriam outra coisa senão o reflexo da impossibilidade de controle dos trabalhadores sobre a sua própria saúde” (SALIM, 2003, p. 21).

Oportuno mencionar, aqui, alguns dos comentários tecidos no artigo “O Trabalho entre Prazer, Sofrimento e Adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos”, dos quais inclusive se extrai uma relação entre os efeitos da organização do trabalho que se verificam sobre a saúde física e aqueles que se manifestam em relação à saúde mental dos empregados, dos quais se percebe

que muitas vezes esses efeitos são conexos, interligados entre si. Vejamos:

A Organização Científica do Trabalho (OCT)⁹ ao promover a desapropriação do saber operário, promove também uma desapropriação da liberdade de criação (DEJOURS, 1992), a qual é fundamental para autorizar cada um a adaptar a organização do seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas. Nesse sentido, a atividade intelectual e cognitiva são necessárias no trabalho para manter a integridade do aparelho psíquico. Surge daí, uma série de agravos à saúde física dos trabalhadores, como as LER/DORT, bem como o sofrimento psíquico patogênico. Nos referimos aqui àquele sofrimento que emerge no choque e na impossibilidade de um rearranjo entre o sujeito —portador de uma história singular e personalizada e uma organização do trabalho despersonalizante. Quanto mais rígida for a organização do trabalho, mais acentuada é sua divisão e menor o conteúdo significativo da tarefa, bem como as possibilidades de mudá-lo. Assim, o sofrimento psíquico aumenta correlativamente. (MERLO, et al, 2003, p. 121/122)

Por seu turno, no que se refere aos prejuízos à integridade mental dos empregados, não há como se olvidar que se tratam de consequências das novas formas de gestão do trabalho que não são tão facilmente perceptíveis.

Decorrem de processos muitas vezes complexos e relacionados com aspectos como a dominação, a ansiedade e o medo.

Sobre o tema, se fazem extremamente

oportunos os ensinamentos exarados por Christophe Dejours, que, na obra já referenciada anteriormente, “A Loucura do Trabalho”, expõe os resultados de seus estudos em psicopatologia do trabalho, demonstrando que quase todos os tipos de atividade laborativas são aptas a ensejar um sofrimento psíquico ao indivíduo, sofrimento este que muitas vezes é oprimido pelo próprio empregado como forma de preservação do emprego, sendo formadas verdadeiras “ideologias defensivas” pelos obreiros¹⁰.

Ademais, apenas a título de complementação, destaca-se que também que tais ideologias defensivas acabam sendo em

10 Cumpre aprofundar aqui, ante as limitações do próprio texto, algumas considerações tecidas por Dejours em relação aos efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores e especialmente no que atine às ideologias defensivas, eis que se trata de tema bastante interessante e abordado com muita propriedade pelo autor. Diferentemente do que se costuma concluir inicialmente após uma análise superficial a respeito dos efeitos da organização do trabalho, para Dejours é evidente que, em qualquer situação e mesmo naquelas atividades braçais menos qualificadas, é em relação à mente, ao aspecto psíquico, que se produzem os maiores efeitos sob os indivíduos. Sua tese, situada especificamente no caso do subproletariado, é fundada na existência de sistemas defensivos, que ele mesmo conceitua como sendo estratégias de defesa desenvolvidas pelos próprios empregados para lidar com as diversas ordens de adversidades verificadas em um determinado local de trabalho e para ocultar as consequências que tais adversidades podem ensejar em sua saúde. Partindo-se do pressuposto de que o assunto doença é visto com ressalvas e preconceitos no seio social e que a concepção dominante é no sentido de que quem fica doente é preguiçoso e não quer trabalhar, tais sistemas defensivos seriam, num primeiro momento, bastante relevantes para o subproletariado, na medida em que seu fim é exatamente evitar a enfermidade que poderia emergir das condições de trabalho. Há, segundo o autor, uma “ideologia da vergonha” criada em relação à doença, posto que ter de parar de trabalhar por ter ficado doente é, de fato, vergonhoso para a classe social que se está a analisar, sobretudo para os homens.

última instância exploradas pelos empregadores, visto que elas são responsáveis por assegurar a própria execução dos serviços (ou, melhor dizendo, sem as ideologias defensivas os empregados se deixariam dominar pelo medo ou por qualquer outra forma de ansiedade e não lograriam êxito em suas atividades).

Pois bem.

Feitas estas considerações e exposta a inequívoca interferência das formas de organização do trabalho na saúde dos empregados, salienta-se, apenas a título de complementação, que a conclusão do presente estudo revelou-se como sendo bastante curiosa.

Isto porque, pensando a respeito das consequências da gestão do trabalho na saúde dos trabalhadores e partindo-se da premissa de que essas novas formas de gestão determinam sobretudo a intensificação do trabalho e a precarização das condições laborais, seria natural que se observasse que os efeitos mais graves são notados em relação à saúde física dos obreiros.

Contudo, mormente apoiando-se das lições de Dejours, é interessante perceber como o resultado é exatamente o contrário, podendo-se afirmar, com convicção, que os prejuízos mais incisivos são verificados em relação à saúde mental dos empregados.

Mesmo naquelas atividades tipicamente braçais e sem um envolvimento intelectual dos empregados, há sempre um aspecto psicológico que é levado em conta nas formas de organização do trabalho e que são utilizados como meio de pressão para que os obreiros ajustem-se totalmente àquilo que o empregado deles espera, ou seja, altas produções e disciplina.

E importante que seja dado maior

destaque a este aspecto nos estudos que tratam a respeito deste tema, mormente para que a proposição de soluções para a questão dos prejuízos causados à saúde dos trabalhadores pela organização do trabalho possam ser mais eficazes.

3. Empregados Acometidos por Doenças Profissionais Estigmatização, Discriminação, Segregação Ocupacional e Exclusão Social

Neste último capítulo, o que se pretende é estabelecer um liame entre as doenças profissionais, ou melhor, entre os efeitos das novas formas de organização do trabalho sobre a saúde dos empregados (cuja principal manifestação consiste exatamente nas doenças decorrentes do trabalho, tanto físicas como mentais) e o aparecimento de uma nova forma de discriminação e segregação no ambiente laboral e, em última instância, de exclusão social.

Consoante ressaltado anteriormente neste ensaio, os modelos de produção atuais (embora classificados como flexíveis) são rígidos no que pertine às exigências de rendimento e produtividade dos empregados, bem como no que se refere à padronização da execução dos serviços¹¹. As cobranças são intensas e o ritmo de trabalho extremamente acelerado.

Assim, mormente considerando-se que as doenças profissionais são responsáveis pela

.....
11 Trabalho despersonalizante, consoante terminologia utilizada por MERLO et al, no artigo "O Trabalho entre Prazer, Sofrimento e Adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos".

redução da capacidade laborativa (ainda que temporariamente em muitos casos), não há como se olvidar que o seu aparecimento é visto com bastante ressalva e com maus olhos em qualquer ambiente de trabalho, inclusive como menciona Dejours quando aborda a questão das ideologias defensivas e da vergonha implícita à questão da doença.

O mercado de trabalho atual impõe severos critérios de seleção de empregados, dentre os quais está a capacidade de adequação às novas exigências supra referidas, as quais, por sua vez, pressupõem plena integridade e higidez física e mental.

Por conseguinte, o empregado que não dispõe integralmente de sua força de trabalho, seja em virtude de problemas físicos ou mesmo mentais, não se encaixa nos padrões atuais do exigente mercado de trabalho e logo é visto como uma “peça” que não se adapta ao sistema.

Inobstante o fato de a integridade física ser um atributo que sempre esteve ligado a um melhor desempenho laborativo, na contemporaneidade esse dado é ainda mais notável e relevante, na medida em que a transformação do obreiro em pura mercadoria e do seu trabalho meramente em capital é sem dúvida, uma característica marcante e muito mais incisiva nas formas atuais de organização do trabalho e gestão de pessoal.

Portanto, como decorrência lógica desses fatores acima sopesados, o quadro formado é de uma estigmatização desses empregados acometidos por doenças profissionais, aos quais tão logo é atribuída a pecha de improdutivos e de imprestáveis para o labor.

Exemplos e mesmo comprovações desta situação de discriminação podem ser extraídos de algumas pesquisas realizadas com

vistas à análise da vida dos empregados que foram acometidos por doenças profissionais’ das quais se infere a efetiva existência de um preconceito em relação à enfermidade, havendo uma discriminação que inicialmente se dá apenas no ambiente de trabalho, mas que, inequivocamente, suplanta esse local e passa à esfera extra laboral.

Inclusive, um artigo que demonstra o resultado de uma pesquisa feita junto ao Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas bem revela, através de depoimentos dos próprios doentes, o preconceito existente em relação a estas enfermidades. Neste ensaio, uma servidora relata a ausência de reconhecimento social da doença no seu ambiente de trabalho, bem como de solidariedade humana, ao afirmar: “fui discriminada no trabalho, ninguém acreditava em mim, passei a ser vista pelas chefias como se não quisesse trabalhar.” (BARBOSA; SANTOS; TREZZA, 2007, p. 494).

Na mesma esteira, em pesquisa realizada no âmbito do trabalho bancário com empregados portadores de LER, também restou evidenciada a discriminação inerente à doença, ainda que por motivações diversas. Vejamos:

[...] Além da ineficácia do tratamento, tiveram ainda que conviver com a desconfiança de colegas e chefes e, até mesmo, dos familiares pela incompreensão sobre as dificuldades causadas pela mesma. As mudanças decorrentes da doença interferiam no sistema familiar pela alteração no papel desempenhado dentro do grupo familiar.

A condição de portador de LER tornou-se também um fator de discriminação do trabalhador, como foi apontado nos depoimentos. As pessoas com

LER geralmente não se enquadram no padrão de doente comumente conhecido.

A “invisibilidade” da LER, segundo os sujeitos, contribuiu para que os colegas de trabalho não entendessem a razão dos prolongados períodos de afastamento do trabalho para o tratamento, mas ao contrário julgassem como privilégios.” (MUROFUSE; MARZIALE, 2001, p. 23 grifo nosso)

Nesta toada, também da análise de casos concretos é possível vislumbrar a existência desta discriminação, eis que recorrentes os casos nos quais o empregado, tão logo retorne de eventual afastamento ou tão logo deixe de ser estave¹¹³, é dispensado pelo seu empregador e ajuíza Reclamatória Trabalhista com vistas à sua reintegração ao posto de serviço.

Ademais, são em número significativo os casos nos quais o empregado passa a ser penalizado em seu ambiente laboral por ter sido acometido por doença profissional, o que é feito mediante a atribuição de tarefas repetitivas e monótonas ao mesmo, sendo que em muitas hipóteses o obreiro fica numa espécie de “geladeira”, isto é, sem atribuições específicas por longos interregnos temporais que antecedem a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho.

Cumpra asseverar, contudo, que na maioria das vezes, tais práticas não são explícitas, mas, ao revés, consistem numa discriminação velada, de difícil demonstração.

Inclusive, a respeito da discriminação verificada no ambiente de trabalho, oportuno fazer remissão às palavras de Joaquim Barbosa (2001, p. 161/162), autor que destaca o caráter muitas vezes implícito da segregação ocupacional. Vejamos os comentários tecidos a

respeito da questão:

Como já vimos, o tratamento discriminatório se materializa quando o empregador trata sistematicamente de forma diferenciada certos empregados, integrantes de determinadas categorias ou grupos de cidadãos. Isso pode se dar informalmente, sem qualquer registro documental, ou pode ocorrer de maneira formal, através de normas internas que explicitamente excluam esses grupos de certas funções. A regra, porém, é que rarissimamente a discriminação se dá de forma explícita. Ao contrário, quase sempre dissimulada, sua demonstração de faz, em geral, mediante a análise de certos comportamentos empresariais e gerenciais que indicam uma certa tendência, indisfarçavelmente voltada a privilegiar uns e a excluir e estigmatizar outros.

O que se tem, portanto, é a estigmatização desses empregados que, por suportarem um sistemático tratamento diferenciado, acabam sendo duplamente vitimados, tanto pela enfermidade que os acomete, quanto pela discriminação a eles voltada.

A criação de um estigma, por sua vez, é exatamente a circunstância responsável pela existência da discriminação, eis que, nos termos das lições extraídas da obra de Carlos Alberto Bacila, trata-se o estigma de um fator de diferenciação normalmente injustificado e que tem por consequência a exclusão social e a invisibilidade em relação às qualidades do indivíduo (ou visibilidade embaçada). (2005, p. 28).

Inclusive, no que se refere ao tema “estigma”, mister que se faça referência à obra clássica de Erving Goffman, denominada

“Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada” (1963), eis que a visão que o autor apresenta do assunto aplica-se com bastante acerto à hipótese em tela, isto é, à estigmatização do empregado acometido por doença profissional.

Goffman estabelece sua conceituação de estigma e tece seus comentários sobre o tema partindo de uma visão denominada de interacionismo simbólico, ou seja, apoia suas conclusões na ótica nas relações sociais, referindo-se por diversas vezes à existência de uma “dinâmica social formadora de estigmas.” (1963, p. 11/12).

E, é exatamente isto que se verifica no caso dos empregados que tiveram algum prejuízo em sua capacidade laboral, sobretudo porque a sua estigmatização decorre justamente do fato de que a condição na qual estes indivíduos se encontram (sem a plenitude de suas capacidades laborativas) contraria a ordem de valores posta pela sociedade num dado momento.

Isto é, voltada a sociedade à racionalidade econômica imposta pelos ditames da política neoliberal, o homem improdutivo é estigmatizado, eis que sua situação o coloca em sentido contrário àquilo que preconiza a sociedade, ou seja, à produção e ao consumo.

Neste sentido, portanto, que se pode dizer que tal categoria de empregados não estaria habilitada a uma aceitação social plena (GOFFMAN, 1963, p. 7), ante a situação de afastamento do trabalho ou de redução da capacidade laborativa na qual se encontram.

Inclusive, outra relevante lição extraída da obra de Goffman é que este autor se refere ao estigma como sendo algo que gera um efeito de descrédito em relação ao indivíduo, reduzindo as suas possibilidades de vida, o que também

se infere relativamente aos empregados acometidos por doenças profissionais, eis que estes empregados muitas vezes acabam sendo excluídos do mercado de trabalho (mediante a rescisão contratual), fato que os coloca em situação de exclusão social como um todo (ficam fora da produção e, por conseguinte, fora do consumo).

Portanto, com supedâneo no quadro acima descrito, pode se afirmar que a forma como o trabalho é organizado, direta ou indiretamente, acaba sendo responsável por impulsionar a formação de estigmatizações no ambiente laboral (atribuição de rótulos, pecha de improdutivo, aos empregados doentes), o que, inegavelmente, se revela como uma nova forma de discriminação no mundo contemporâneo.

CONCLUSÃO

O objetivo do presente ensaio foi chamar atenção para um problema da sociedade atual que, em que pese estar localizado especificamente nas relações laborais, acaba suplantando esse contexto.

Dentre as diversas formas de violação de direitos que se verificam nos ambientes laborativos, talvez os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde do trabalhador sejam das mais graves.

A questão posta enseja ônus sociais bastante acentuados, eis que a doença determinada pelas condições nas quais o labor é executado muitas vezes reduz a capacidade laborativa do indivíduo, o que traz à sociedade empregados improdutivo e custosos.

Ademais, a estigmatização e a consequente discriminação que indiretamente acabam sendo

ensejadas pelas novas formas de organização do trabalho são insustentáveis, por consistirem em contraponto à materialização do princípio da igualdade (como, aliás, se verifica em relação a qualquer forma de discriminação) e, por via reflexa, ao próprio Estado Democrático de Direito, que tem na igualdade um dos seus pilares.

Constata-se, portanto, um problema, qual seja, os efeitos maléficos das novas formas de organização do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores e as estigmatizações e discriminações deles decorrentes.

A emergência da solução deste quadro urge, por sua vez, da sua própria complexidade, na medida em que seus efeitos se verificam em diversas searas.

O que se pretende, portanto, é a tão almejada harmonização entre os interesses econômicos (a busca pelo lucro) e a observância de direitos fundamentais (inclusive, a um meio ambiente de trabalho sadio), possibilidade esta que, conforme reiteradamente defendido por Ignacy Sachs, nada mais seria do que a expressão da sustentabilidade vista sob todas as dimensões do desenvolvimento (social, ecológico e econômico).

E, ao contrário do que possa parecer, a presente proposição não se trata de mais uma alternativa utópica e nem traz vantagens apenas para a Categoria de empregados que foram acometidos por doenças profissionais e que se inserem neste contexto de discriminação.

A correção do quadro verificado revela-se benéfica também Para O próprio empregador, que contaria com o retorno mais rápido de obreiros produtivos e que veria a redução dos custos afetos à manutenção de empregado que apresenta capacidade laborativa reduzida.

Assim, deveriam as empresas de um modo geral engendrar esforços Para a efetivação de práticas empresariais voltadas não só ao combate das causas ensejadoras das enfermidades (trabalho menos padronizado, menos alienante e sem cobranças excessivas de produtividade), mas também à (re) inclusão destes empregados acometidos por doenças profissionais ao seu ambiente laboral.

Na busca por encontrar o seu lugar, a sociedade moderna procura, através da crítica aos modelos vigentes, propor alternativas para os problemas verificados, alternativas estas que revelam a sua importância quando se está a tratar de questões afetas à dominação de classes e à imposição de uma certa alienação aos grandes contingentes de trabalhadores (o que é feito, consoante ressaltado, através da rígida padronização dos métodos de produção atuais e do pouco — ou nenhum — espaço deixado para a criação do indivíduo).

Assim, o que se buscou neste estudo foi exatamente isso, ou seja, mostrar que há nos ambientes laborais uma situação que por diversas razões vem se revelando insustentável e que a mesma deve ser combatida através do esforço conjunto de empregados e empregadores, voltando-se sempre aos ideais de um desenvolvimento sustentável, noção na qual está subentendida a perfeita harmonia entre a lucratividade e o respeito aos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BACILA, Carlos Roberto. **Estigma** – um estudo sobre preconceitos. Rio de Janeiro: Ed. Lume Juris, 2005.
- BARBOSA, Maria do Socorro Alécio; SANTOS,

Regina Maria dos; TREZZA, Maria Cristina Soares Figueiredo. **A Vida do Trabalhador Antes e Após a Lesão por Esforço Repetitivo (Ler) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v60n5/v60n5a02.pdf>>. Acesso em: 15jul.2009.

BENITEZ, Gisela Maria Bester. Quando, por que, em que sentido e em nome de que tipo de empresa o estado contemporâneo deixa de ser empresário? In:TONIN, Marta Marília; GEVAERD, Jair (Coordenadores). **Direito empresarial e cidadania: questões contemporâneas.** Curitiba: Juruá, 2004.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** 4. ed. Tradução de: Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: (o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA).** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

JINKINGS, Nise. O Trabalho Bancário em Face da Finança Mundial Desregulada. In: SOUZA, Antônia de Abreu; NETO, Enéas de Araújo Arrais; FELIZARDO, Jean Mari; CARDOSO, Maria José Pires; BEZERRA, Tânia Serra Azul Machado (Organizadores). **Trabalho, Capital Mundial e Formação dos Trabalhadores.** Fortaleza: Senac, Ceará, 2008.

JUNIOR, Benedito Tuponi; MINARDI, Fabio Freitas; GOMES, Miriam Cipriani Gomes. **As Relações de Trabalho e o Panorama**

Sócio-Econômico da Pós Modernidade. In: **Conhecimento Interativo.** São José dos Pinhais, v. 3, n.2, p.55-74, jul./dez.2007.

KUMAR, Krishnam. **Da Sociedade Industrial à Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo.** 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo, et al. **O Trabalho entre Prazer, Sofrimento e Adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n1/v15n1a07.pdf>>. Acesso em: 01 ago.2009.

MUROFUSE, Neide Tiemi; MARZIALE, Maria Helena Palucci. **Mudanças do Trabalho e na Vida de Bancários Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos: LER.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n4/11478.pdf>>. Acesso em: 15 jul.2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional.** São Paulo: LTr, 2007.

SACHS, Ignacy. **Rumo à Ecosocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento.** São Paulo: Cortez, 2007.

SALIM, Celso Amorim. **Doenças do Trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n1/v17n1a02.pdf>>. Acesso em: 01 ago.2009.

SILVA, Moema Santana. **A Política de Discriminação Positiva enquanto Meio de Transformação Social.** Coimbra, 2007.

Publicado originalmente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Curitiba – Paraná – Brasil. A35, n.64, jan./jun., 2010.