

**COLETÂNEA DE TEXTOS PARA O CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE  
DO TRABALHADOR DA UNESP (BOTUCATU)**

**DISCIPLINA: SAÚDE MENTAL E TRABALHO**

**PROFESSORA: MARIA ELIZABETH ANTUNES LIMA**

**NÚCLEO DE PESQUISAS EM SAÚDE MENTAL E TRABALHO DA UFMG**

**TEXTO 1**

**IMPACTOS DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS NA  
SAÚDE DO TRABALHADOR**

**TRANSFORMAÇÕES DO CAPITALISMO MUNDIAL E SUAS REPERCUSSÕES  
NO SISTEMA PRODUTIVO:**

**A PARTIR DOS ANOS 80, PODEMOS CONSTATAR:**

**UMA RECONFIGURAÇÃO DO CAPITALISMO MUNDIAL QUE PODE SER  
ASSIM CARACTERIZADA:**

**1 - MUDANÇA NO PADRÃO DE ACUMULAÇÃO VIGENTE: A ACUMULAÇÃO  
PASSA A OCORRER ATRAVÉS DA CENTRALIZAÇÃO DE GIGANTESCOS  
CAPITAIS FINANCEIROS, CUJO EXEMPLO MAIOR ENCONTRAMOS NOS JÁ  
CONHECIDOS FUNDOS DE PENSÃO**

**2 - É EVIDENTE QUE A RIQUEZA CONTINUA A SER GERADA NA  
PRODUÇÃO, MAS É A ESFERA FINANCEIRA QUE COMANDA CADA VEZ  
MAIS SUA REPARTIÇÃO E DESTINAÇÃO SOCIAL**

**3 - ALÉM DISSO, O CAPITAL ADQUIRIU UMA MOBILIDADE E FORÇA  
INÉDITAS, PODENDO “ESCOLHER” MAIS LIVREMENTE DO QUE NUNCA AS  
REGIÕES DO PLANETA QUE MAIS LHE CONVÊM EM TERMOS DE  
RENTABILIDADE**

**4 - CERTAS REGIÕES DO PLANETA PODEM SIMPLEMENTE SER POSTAS  
DE LADO POR NÃO INTERESSAREM AO CAPITAL**

**5- PELA PRIMEIRA VEZ, O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE NÃO TEM IMPLICADO EM AUMENTO CORRESPONDENTE DE EMPREGOS**

**6- TENDÊNCIA AO AUMENTO DO DESEMPREGO, MESMO NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS**

**7- PARA MINIMIZAR ESTE PROBLEMA, OBSERVA-SE UMA TENDÊNCIA À GENERALIZAÇÃO DO MODELO AMERICANO DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

**8 - ENTRE AQUELES QUE PRESERVAM SEUS EMPREGOS, OCORRE UMA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

**9 - TUDO ISSO ACENTUA O CHAMADO DUALISMO SOCIAL E A EXCLUSÃO.**

**10 - AS EMPRESAS ADQUIREM UMA MOBILIDADE CADA VEZ MAIOR, PODENDO EXPLORAR MAIS LIVREMENTE A MÃO-DE-OBRA DAS MAIS DIVERSAS REGIÕES DO PLANETA APROVEITANDO SUAS VANTAGENS COMPARATIVAS EM TERMOS DE SALÁRIOS, IMPOSTOS OU LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**11 - TODAS ESSAS MUDANÇAS TORNAM CADA VEZ MAIS REAL A IDÉIA DE UM MERCADO MUNDIAL DE TRABALHO, ONDE ASSALARIADOS DE VÁRIAS PARTES DO PLANETA SÃO POSTOS EM COMPETIÇÃO PELO CAPITAL**

- **AS MUDANÇAS OCORREM TANTO NO ÂMBITO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: INTRODUÇÃO MASSIVA DA INFORMÁTICA, DA ROBÓTICA E DA MICROELETRÔNICA**
- **AS INOVAÇÕES ORGANIZACIONAIS SE REFEREM, ESPECIALMENTE À FLEXIBILIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E À ADOÇÃO DE NOVAS ESTRATÉGIAS GERENCIAIS, ENTRE OS QUAIS OS EXEMPLOS MAIS RECENTES, SÃO: O CHAMADO MODELO JAPONÊS, A REENGENHARIA E A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL**
- **ATRAVÉS DESSAS ESTRATÉGIAS, TENTA-SE OBTER A ADESÃO DOS ASSALARIADOS ÀS NOVAS EXIGÊNCIAS DE QUALIDADE E DE PRODUTIVIDADE, POIS AS PESQUISAS TÊM MOSTRADO QUE A IMPLANTAÇÃO DE ALGUNS PROCEDIMENTOS (COMO O JIT, POR EX.) EXIGE MUDANÇA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, ALÉM DA ADESÃO DOS TRABALHADORES.**
- **É POR ISTO QUE TEM SE FALADO TANTO EM IMPLICAÇÃO, MOTIVAÇÃO E ENVOLVIMENTO.**

- A RENTABILIDADE AUMENTA ATRAVÉS DA COMBINAÇÃO DE FATORES TECNOLÓGICOS E ORGANIZACIONAIS
- A ASCENSÃO DO CAPITAL FINANCEIRO VEIO ACOMPANHADA DE FORMAS AGRESSIVAS E BRUTAS DE PROCURAR AUMENTAR A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO
- SETORES PRODUTIVOS INTEIROS SÃO TRANSFORMADOS PARA SE ADOTAR PROCEDIMENTOS COMO O JIT, POIS ELE PERMITE: FLEXIBILIZAR A PRODUÇÃO, REDUZIR OS CUSTOS E AS POROSIDADES, MELHORAR A QUALIDADE E A PRODUTIVIDADE E PERMITIR A CIRCULAÇÃO MAIS RÁPIDA DO CAPITAL
- TUDO ISSO IMPLICA NA INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO, ATRAVÉS DESSA REDUÇÃO DRÁSTICA DAS POROSIDADES
- ACRESCENTA-SE A ESSAS MUDANÇAS AS PRÁTICAS DA SUB-CONTRATAÇÃO, DA ESTAGIARIZAÇÃO E DA TERCEIRIZAÇÃO.
- A TERCEIRIZAÇÃO PODE SERVIR PARA AMORTECER OS IMPACTOS DOS IMPREVISTOS CONJUNTURAIS E OS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS SOFREM MUITAS VEZES O PESO DA PRECARIIDADE CONTRATUAL, DOS SALÁRIOS INFERIORES, DA INSEGURANÇA DO EMPREGO E DA REDUÇÃO DA PROTEÇÃO SINDICAL
- RESULTADOS DE PESQUISA SÃO BASTANTE REVELADORES INDICANDO, POR EXEMPLO QUE ESSES ASSALARIADOS SÃO MAIS SUSCETÍVEIS A ACIDENTES GRAVES E QUE APRESENTAM MAIOR ÍNDICE DE DOENÇAS OCUPACIONAIS
- ESTUDO EM EMPRESA TERCEIRA REVELOU QUE ESTA ERA PRATICAMENTE REFÉM DAS EXIGÊNCIAS DE PRAZOS E DE QUALIDADE IMPOSTAS PELA EMPRESA CLIENTE, TRANSFERINDO ESSAS EXIGÊNCIAS PARA SEUS EMPREGADOS, INTENSIFICANDO O RITMO E PROLONGANDO A JORNADA DE TRABALHO ATRAVÉS DE HORAS-EXTRAS. EM CONSEQÜENCIA DISSO, OCORRIA UM ALTO ÍNDICE DE DOENÇAS OCUPACIONAIS.

**AS QUEIXAS MAIS FREQUENTES, TÊM SIDO:**

**1 - INTENSIFICAÇÃO DO RITMO DE TRABALHO, ATINGINDO, ÀS VEZES, NÍVEIS INTOLERÁVEIS**

**2 - EXIGÊNCIAS ABUSIVAS DE QUALIDADE, ESPECIALMENTE PORQUE NEM SEMPRE SÃO DADAS AS CONDIÇÕES MÍNIMAS NECESSÁRIAS PARA ATENDÊ-LAS. ISTO SIGNIFICA QUE ESSAS EXIGÊNCIAS SÃO IMPOSTAS MUITAS VEZES SEM QUALQUER INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA, ALÉM**

**DE SEREM CONTRADITÓRIAS, POIS IMPÕEM QUANTIDADE E QUALIDADE, AO MESMO TEMPO.**

**3 - A AMEAÇA DE PERDA DO EMPREGO É CONSTANTE**

**4- A IMPOSIÇÃO DE UM SISTEMA DE MULTITAREFAS, CAMUFLADO PELA IDÉIA DE POLIVALÊNCIA TEM SIDO OUTRA QUEIXA FREQUENTE**

**5 - A JORNADA DE TRABALHO TEM SIDO MUITO PROLONGADA E, ALGUMAS VEZES COM HORAS-EXTRAS IMPOSTAS E NÃO PAGAS;**

**6 – OCORRE UMA REDUÇÃO DO PODER DOS SINDICATOS**

**7 – ESTÁ AUSENTE UMA VERDADEIRA POLÍTICA DE REQUALIFICAÇÃO**

**ALGUNS PROBLEMAS DE SAÚDE RESULTANTES DESSAS INOVAÇÕES:**

**1 - AS DOENÇAS OCUPACIONAIS CONHECIDAS TAIS COMO AS L.E.R./D.O.R.T E A FADIGA NERVOSA TÊM AUMENTADO**

**2 - SURGEM NOVAS DOENÇAS AINDA POUCO CONHECIDAS, TAIS COMO:**

**\* SÍNDROME DA FADIGA CRÔNICA**

**\* KAROSHI: EPIDEMIA RECENTE NO JAPÃO PROVOCANDO MAIS DE 10000 MORTES POR ANO, CAUSADAS PELO STRESS DECORRENTE DAS LONGAS JORNADAS DE TRABALHO E DA INSUFICIÊNCIA DAS HORAS DE DESCANSO**

**\* SÍNDROME DO PÂNICO**

**\* ALÉM DOS QUADROS DE ALCOOLISMO, DEPRESSÃO, ANSIEDADE E O ALTO ÍNDICE DE SUICÍDIO QUE TEM ATINGIDO CERTAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

## TEXTO 2

### O TRABALHO NA CLÍNICA

#### 1 - O CAMPO DA SAÚDE MENTAL E TRABALHO NA FRANÇA

##### 1.1 - PAUL SIVADON: NOMEOU A DISCIPLINA EM 1952, EM ARTIGO DENOMINADO "PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO":

***“O TRABALHO, SOB CERTAS CONDIÇÕES SERIA SUSCETÍVEL DE PROVOCAR DISTÚRBIOS MENTAIS OU DE FAVORECER SUA ECLOSÃO?”***

***ARGUMENTO FAVORÁVEL: “O AUMENTO DA FREQUÊNCIA DAS NEUROSES É UMA CONSTATAÇÃO BANAL E SUA DISTRIBUIÇÃO NÃO RESPONDE AO MERO ACASO: ELAS SÃO MAIS FREQUENTES NO MEIO URBANO DO QUE NO MEIO RURAL, NO MEIO INDUSTRIAL DO QUE NO MEIO ARTESANAL OU COMERCIAL.”***

**APESAR DE ADMITIR A EXISTÊNCIA DE SITUAÇÕES LABORAIS PARTICULARMENTE NOCIVAS, SIVADON ACREDITAVA QUE A NATUREZA DO TRABALHO ERA MENOS IMPORTANTE NAQUILO QUE FAZ SEU CARÁTER PATOGÊNICO DO QUE AS PARTICULARIDADES DO SUJEITO CONFRONTADO A UMA DADA TAREFA OU A UMA DADA PROFISSÃO:**

***“UM TRABALHO PODE SER PATOGÊNICO POR RAZÕES QUASE SEMPRE EXTRÍNSECAS, ISTO É, LIGADAS BEM MAIS ÀS NECESSIDADES E ÀS POSSIBILIDADES DOS TRABALHADORES DO QUE À SUA PRÓPRIA NATUREZA”***

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA RACIONALIZAÇÃO SÃO MINIMIZADAS EM PROVEITO DE UMA ANÁLISE DAS FRAGILIDADES FUNCIONAIS PESSOAIS**

**ALGUMAS DE SUAS CONCEPÇÕES SÃO PROFUNDAMENTE ANCORADAS EM UMA CONCEPÇÃO NEUROFISIOLÓGICA E GENÉTICA DO DESENVOLVIMENTO PSÍQUICO, EM DECORRÊNCIA DE UM ORGANICISMO ADVINDO DE SUA FILIAÇÃO A HENRI EY**

**EM DECORRÊNCIA DESSE VIÉS, ELE PERCEBIA AS MANIFESTAÇÕES PSICOPATOLÓGICAS RELACIONADAS, ACIMA DE TUDO, COM AS CAPACIDADES ADAPTATIVAS DO SUJEITO, SENDO QUE AS CARACTERÍSTICAS NOCIVAS DO TRABALHO SÓ ERAM CONSIDERADAS EM UM SEGUNDO MOMENTO.**

## 1.2 - LOUIS LE GUILLANT - PSIQUIATRA DE FILIAÇÃO POLITZERIANA

REALIZOU ESTUDOS PERTINENTES NO CAMPO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO DEDICANDO-SE À COMPREENSÃO DOS DISTÚRBIOS QUE ATINGIAM DE FORMA ESPECÍFICA CERTAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS.

ESTUDO SOBRE AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS: *“(…) FEZ APARECER NOS SEUS ELEMENTOS ESSENCIAIS, E COM UMA FORÇA PARTICULAR, (AS) DETERMINAÇÕES SOCIAIS DOS DISTÚRBIOS MENTAIS AINDA TÃO MAL CONHECIDAS”* PELA PSIQUIATRIA DE SUA ÉPOCA.

A CONDIÇÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA, ILUSTRA DE FORMA *“EXCEPCIONALMENTE DEMONSTRATIVA, (…) MECANISMOS PSICOLÓGICOS OU PSICOPATOLÓGICOS BEM MAIS GERAIS”*, UMA VEZ QUE ELA SE SITUA *“EM UMA DAS DIMENSÕES FUNDAMENTAIS DA CONDIÇÃO HUMANA: AQUELA DA DOMINAÇÃO E DA SERVIDÃO”*.

RESSALTAVA QUE NÃO PRETENDIA ILUSTRAR UMA *“CONCEPÇÃO GERAL, ‘SOCIO-GENÉTICA’ DOS DISTÚRBIOS MENTAIS, MAS MOSTRAR QUE ESSA PERSPECTIVA PODE TAMBÉM ACLARAR SUA COMPREENSÃO.”*

O ESTUDO DAS TELEFONISTAS RESULTOU NO QUADRO, INICIALMENTE, NOMEADO *“NEUROSE DAS TELEFONISTAS”* E, POSTERIORMENTE, *“SÍNDROME COMUM DA FADIGA NERVOSA”*

TRATAVA-SE DE UM CONJUNTO DE SINTOMAS TAMBÉM CONSTATADO EM OUTRAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS SUBMETIDAS A ATIVIDADES MONÓTONAS, PARCELIZADAS, COM RITMOS INTENSOS, VIGILÂNCIA CONSTANTE E ALTAS EXIGÊNCIAS DE RENDIMENTO.

OS PROCESSOS DE TRABALHO QUE SE DISSEMINAVAM CADA VEZ MAIS NA FRANÇA DO PÓS-GUERRA EVOLUÍAM EM DIREÇÃO A UMA REDUÇÃO PROGRESSIVA DOS ESFORÇOS MUSCULARES, MAS COMPORTAVAM, COMO CONTRAPARTIDA, ALTAS EXIGÊNCIAS DE VELOCIDADE, ATENÇÃO E PRECISÃO.

*“QUANTO MAIS UM ATO É SIMPLIFICADO, FACILITADO PELOS DISPOSITIVOS MECÂNICOS E PELA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, MAIS RAPIDAMENTE ELE PODE SER EFETUADO. NA PRÁTICA, PODE-SE OBSERVAR QUE A CADA REDUÇÃO DO ESFORÇO MUSCULAR (E DA COMPLEXIDADE DAS OPERAÇÕES), CORRESPONDE UM AUMENTO DA VELOCIDADE. A ECONOMIA OBTIDA EM UM CERTO NÍVEL FUNCIONAL (ESSENCIALMENTE MUSCULAR) PROVOCA UM MAIOR GASTO DE ENERGIA EM UM OUTRO NÍVEL (ESSENCIALMENTE NERVOSO).”* (LE GUILLANT)

**A NOÇÃO DE RITMO TENDE A PREDOMINAR SOBRE A DE ESFORÇO.**

**“OS FATOS MOSTRAM QUE A FADIGA SE MANIFESTA COM FREQUÊNCIA NOS POSTOS CUJA CADÊNCIA É ELEVADA E O TRABALHO MUSCULAR É FRACO.” (LE GUILLANT)**

**“A MÁQUINA AUTOMÁTICA EXIGE DO OPERÁRIO APENAS ALGUMAS OPERAÇÕES FÁCEIS, MAS RÁPIDAS, PRECISAS, ININTERRUPTAS, INEXORÁVEIS, QUE COLOCA TODO O SEU SISTEMA NERVOSO SOB PRESSÃO CONSTANTE. NÃO É ELE MAIS QUE SE IMPÕE À MÁQUINA, MAS A MÁQUINA QUE SE IMPÕE A ELE. ELA LHE RETIRA A ENERGIA DE UMA FORMA NOVA E TERRÍVEL, ATRAVÉS DE MEIOS E NUMA QUANTIDADE QUE NÃO SE PODE MAIS MEDIR, NEM DEFINIR.” (LE GUILLANT)**

**UM CERTO CONFORTO, A CLIMATIZAÇÃO, A REDUÇÃO DOS RUÍDOS, A DECORAÇÃO DOS LOCAIS DE TRABALHO, VÊM, PARADOXALMENTE, PERMITIR UMA MAIOR RAPIDEZ E UMA MAIOR FADIGA.**

**FADIGA NERVOSA:**

- **DIFICILMENTE RECONHECIDA PELOS TRABALHADORES**
- **PROVOCADAS PELAS NOVAS FORMAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**
- **DECORRENTES DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**
- **O QUADRO NÃO REGRIDE FACILMENTE COMO O REPOUSO E A REDUÇÃO DA JORNADA. NÃO ESTÁ COMPROVADA SUA EFICÁCIA NA PREVENÇÃO DA FADIGA NERVOSA.**

**ESSES ESTUDOS PRESERVAM SUA ATUALIDADE, POIS O QUE LE GUILLANT PERCEBEU ERAM APENAS OS EFEITOS INICIAIS DE UM PROCESSO AINDA INCIPIENTE EM SUA ÉPOCA, MAS QUE IRIA SE ACENTUAR PROGRESSIVAMENTE NO DECORRER DA SEGUNDA METADE DO SEC. XX, EM FUNÇÃO DAS MUDANÇAS IMPORTANTES OCORRIDAS NA ECONOMIA MUNDIAL E QUE REPERCUTIRAM DE FORMA DECISIVA NOS MAIS DIVERSOS CONTEXTOS DE TRABALHO.**

## **ASPECTOS IMPORTANTES DA TEORIA DE LE GUILLANT:**

- **O FATOR CENTRAL DA FADIGA NERVOSA ENCONTRA-SE NA VELOCIDADE.**
- **MAS A CORRELAÇÃO ENTRE PROGRESSO TÉCNICO E FADIGA NÃO PODE SER POSTA COMO INEVITÁVEL**
- **O PROBLEMA ESTÁ NAS ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO DOMINADAS PELA BUSCA DO RENDIMENTO, DO LÚCRO MÁXIMO, DESCONHECENDO OS PROBLEMAS HUMANOS.**
- **A SELEÇÃO DOS MAIS RÁPIDOS FACILITA OS PROCEDIMENTOS DE INTENSIFICAÇÃO, MAS LEVA A ALTERAÇÕES NA ATIVIDADE NERVOSA SUPERIOR**
- **O CARÁTER INDIZÍVEL DA FADIGA NERVOSA INTERFERE NA AÇÃO DOS TRABALHADORES IMPEDINDO-OS DE MODIFICAR AS SITUAÇÕES QUE A ENGENDRAM. POR ISTO, É FUNDAMENTAL DAR VOZ AO VÍVIDO E EXPLICITAR SEUS ASPECTOS ESSENCIAIS.**
- **O PAPEL DO MÉDICO OU PSICÓLOGO DO TRABALHO É O DE DEMONSTRAR A RELAÇÃO ENTRE CERTA CONDIÇÃO DE VIDA OU DE TRABALHO E O APARÉCIMENTO, A FREQUÊNCIA OU A GRAVIDADE DOS DISTÚRBIOS, PROPONDO MEDIDAS PREVENTIVAS.**
- **CERTAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS CONSTITUEM FATORES PATOGENICOS ABSOLUTAMENTE INCONTESTÁVEIS. PREDISPOSIÇÕES, SEJA QUAL FOR A SUA NATUREZA, NÃO PODEM DE MODO ALGUM EXPLICAR A FREQUÊNCIA ANORMAL DE DISTÚRBIOS MENTAIS EM CERTAS PROFISSÕES.**
- **CUIDADO COM A VALORIZAÇÃO DESMEÇURADA DA VIVÊNCIA SUBJETIVA, EM DETRIMENTO DAS CONDIÇÕES OBJETIVAS: “UMA ANÁLISE QUE NÃO CONSIGA ALCANÇAR O QUE, EM ESSÊNCIA, SE ENCONTRA NA ORIGEM DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO PENOSAS OU NOCIVAS, NÃO PODE DESCOBRIR OS VERDADEIROS REMÉDIOS.” (LE GUILLANT)**

### **1.3 - CHRISTOPHE DEJOURS E A INTRODUÇÃO DA PSICANÁLISE NO CAMPO DA SM&T (1980)**

**DEJOURS DESENCADEOU A POLÊMICA EM TORNO DA RELAÇÃO DE CAUSALIDADE DIRETA ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO E DISTÚRBIOS MENTAIS:**



**“CONTRARIAMENTE AO QUE PODERÍAMOS IMAGINAR, A EXPLORAÇÃO DO SOFRIMENTO PELA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NÃO CRIA DOENÇAS MENTAIS ESPECÍFICAS.”**

**“NÃO EXISTEM PSICOSES DO TRABALHO, NEM NEUROSES DO TRABALHO” E “MESMO OS DEFENSORES MAIS INCANSÁVEIS DA NOSOLOGIA PSIQUIÁTRICA NÃO CONSEGUIRAM TRAZER DEMONSTRAÇÕES CONVINCENTES DA EXISTÊNCIA DE UMA PATOLOGIA MENTAL OCASIONADA PELO TRABALHO.”**

**“APENAS ALGUMAS INTERPRETAÇÕES SIMPLISTAS ATRIBUEM À SOCIEDADE A PATERNIDADE DE TODAS AS DOENÇAS MENTAIS.”**

**“AS DESCOMPENSAÇÕES PSICÓTICAS E NEURÓTICAS DEPENDEM EM ÚLTIMA INSTÂNCIA DA ESTRUTURA (FREUD, 1932) DAS PERSONALIDADES, ADQUIRIDA BEM ANTES DA ENTRADA NA PRODUÇÃO.”**

**POSFÁCIO DE 1992 - CRÍTICA AINDA MAIS VEEMENTE AOS TEÓRICOS FUNDADORES DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO**

**RECUSA DO SEU MODELO QUE, SEGUNDO ELE, ERA CAUSALISTA POR AFIRMAR QUE AS EXIGÊNCIAS E PRESSÕES IMPOSTAS PELO TRABALHO PODERIAM PROVOCAR AFECÇÕES PSICOPATOLÓGICAS.**

**RENUNCIOU AO ENFOQUE SOBRE AS DOENÇAS MENTAIS PREFERINDO FOCALIZAR SUA ATENÇÃO SOBRE O SOFRIMENTO E AS DEFESAS CONTRA O SOFRIMENTO, ISTO É, DIRECIONANDO SEU OLHAR PARA “AQUÉM DA DOENÇA MENTAL DESCOMPENSADA”.**

**PORTANTO, É A NORMALIDADE QUE EMERGE COMO ENIGMA CENTRAL NA PERSPECTIVA INAUGURADA POR DEJOURS, ESPECIALMENTE QUANDO O AUTOR EXPRESSOU SUA INSATISFAÇÃO COM O NOME DA DISCIPLINA, PASSANDO A CHAMÁ-LA DE “PSICODINÂMICA DO TRABALHO”.**

**CONCLUSÃO:**

**CADA UMA DAS POSIÇÕES ACIMA DECORRE DE UMA DADA CONCEPÇÃO DE DOENÇA MENTAL: TEMOS UMA VISÃO ORGANO-DINAMISTA (SIVADON), UMA VISÃO PSICOGENÉTICA (DEJOURS) E A PSICOSSOCIAL (LE GUILLANT)**

**PARA SE ESTABELECE O NEXO, É NECESSÁRIO PROCURAR:**

- 1) EVIDÊNCIAS EPIDEMIOLÓGICAS**
- 2) RESGATAR A BIOGRAFIA DOS SUJEITOS**
- 3) REALIZAR ESTUDOS ERGONÔMICOS**
- 4) REALIZAR ESTUDOS DETALHADOS DAS CONDIÇÕES E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**
- 5) COMPLEMENTAR COM EXAMES MÉDICOS E PSICOLÓGICOS**
- 6) VER A PERCEPÇÃO DO PRÓPRIO SUJEITO SOBRE AS CAUSAS DO SEU ADOECIMENTO**
- 7) TENTAR IDENTIFICAR OS MEDIADORES QUE PERMITIRÃO COMPREENDER CONCRETAMENTE COMO SE DÁ A PASSAGEM ENTRE A VIVÊNCIA E O ADOECIMENTO.**

**DUPLA EXIGÊNCIA: EXPLICITAR OS FATOS CONCRETOS, PRECISOS, DIFICILMENTE CONTESTÁVEIS E, AO MESMO TEMPO, PENETRAR NO UNIVERSO SUBJETIVO.**

**2) ATUALMENTE, TEMOS FORTES EVIDÊNCIAS DESSE NEXO, ATRAVÉS:**

- A) DOS ESTUDOS EPIDEMIOLÓGICOS**
- B) DA EXPLICAÇÃO DE UM PARALELISMO ESTREITO ENTRE CERTAS VIVÊNCIAS E A EMERGÊNCIA DE CERTOS DISTÚRBIOS.**

**3) RESULTADOS DE UM LEVANTAMENTO EPIDEMIOLÓGICO NOS HOSPITAIS E CLÍNICAS PSIQUIÁTRICAS DE BARBACENA**

**A) ABORDAGEM METODOLÓGICA:**

**CONSISTIU NO IR E VIR ENTRE DADOS QUANTITATIVOS E DADOS QUALITATIVOS: OS DADOS ESTATÍSTICOS ENVIANDO AOS CASOS PARTICULARES E ESTES REENVIANDO AOS DADOS ESTATÍSTICOS.**

**SEU FUNDAMENTO ESTÁ NA TENTATIVA DE ARTICULAÇÃO DAS CONDIÇÕES SOCIAIS, DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DOS FATOS**

**CLÍNICOS, ATRAVÉS DO CONFRONTO PERMANENTE ENTRE OS FATOS E O VIVIDO.**

**FOCO NOS DETERMINANTES SOCIAIS DOS DISTÚRBIOS MENTAIS, MAS SEM NEGLIGENCIAR OS ASPECTOS SINGULARES**

**ABORDAGEM BASEADA NA BUSCA DA MAIOR QUANTIDADE POSSÍVEL DE INFORMAÇÕES, ATRAVÉS DE UMA AMPLA GAMA DE INSTRUMENTOS: OBSERVAÇÕES, QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS. (ABORDAGEM PLURIDIMENSIONAL DE LOUIS LE GUILLANT)**

#### **ASPECTOS GERAIS DA PESQUISA**

- 1) ANÁLISE DE 3912 PRONTUÁRIOS DE PACIENTES QUE PASSARAM PELAS 6 CLÍNICAS PSIQUIÁTRICAS, PELO HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DA FHEMIG E PELO ÚNICO MANICÔMIO JUDICIÁRIO DE MINAS GERAIS.**
- 2) DADOS COLETADOS NOS PRONTUÁRIOS: IDENTIFICAÇÃO DO PACIENTE (NOME, IDADE, SEXO, ESCOLARIDADE, CIDADE DO ORIGEM, CIDADE ONDE MORAVA ANTES DE SER INTERNADO); OCUPAÇÃO PRINCIPAL E OUTRAS ATIVIDADES EXERCIDAS PELO PACIENTE; DIAGNÓSTICO (CID 10); DESCRIÇÃO QUALITATIVA DO QUADRO APRESENTADO PELO PACIENTE; IDADE E CIRCUNSTÂNCIAS DO INÍCIO DE SUA PATOLOGIA; NÚMERO DE INTERNAÇÕES ANTERIORES; ANTECEDENTES PSIQUIÁTRICOS DA FAMÍLIA E GRAU DE PARENTESCO; OUTROS FATOS SIGNIFICATIVOS DA VIDA DO PACIENTE.**
- 3) ANÁLISE EPIDEMIOLÓGICA DO BANCO DE DADOS**

#### **RESULTADOS INICIAIS**

- 1) ALGUMAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS TENDEM A APRESENTAR DISTÚRBIOS MENTAIS BASTANTE ESPECÍFICOS E ESTÃO MAIS FORTEMENTE PRESENTES NAS INSTITUIÇÕES ESTUDADAS DO QUE NA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) DA REGIÃO.**
- 2) DOS 3912 PRONTUÁRIOS ANALISADOS CONSEGUIMOS IDENTIFICAR AS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE 1711 PACIENTES, SENDO QUE AS MESMAS FORAM ORGANIZADAS EM 23 CATEGORIAS. DESTAS, AS MAIS FREQUENTES, FORAM: TRABALHO RURAL (19,1%), CONSTRUÇÃO CIVIL (17,7%), TRABALHO DE EMPREGADA**

**DOMÉSTICA (13%), ATIVIDADES AUTÔNOMAS (8,3%) E TRABALHO INDUSTRIAL (6,7%).**

**3) PRINCIPAIS DIAGNÓSTICOS: TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO USO DO ÁLCOOL (48,5%), TRANSTORNOS PSICÓTICOS (ESQUIZOFRENIAS, TRANSTORNO ESQUIZOTÍPICO E DELIRANTE, COM 18,7%), TRANSTORNOS DE HUMOR (12,7 %) E TRANSTORNOS MENTAIS ORGÂNICOS (7,8 %).**

**4) TIPOS DE DISTÚRBIOS DETECTADOS NAS PRINCIPAIS CATEGORIAS IDENTIFICADAS NO ESTUDO:**

**OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL: PROBLEMAS RELATIVOS AO ALCOOLISMO (47%) E CASOS DE ESQUIZOFRENIA (10,4%).**

**EMPREGADAS DOMÉSTICAS: QUADROS DE ESQUIZOFRENIA (14,3%), ALCOOLISMO (12,1%), DEPRESSÃO (10,3%) E TRANSTORNO BIPOLAR (9,0%).**

**TRABALHADORES RURAIS: QUADROS DE ALCOOLISMO (25,4%) E DE ESQUIZOFRENIA (20,1%).**

**MOTORISTAS: QUADROS RELACIONADOS AO ALCOOLISMO (56,9%), SENDO QUE OS OUTROS DISTÚRBIOS APARECERAM COM FREQUÊNCIA BEM MENOR E DISTRIBUÍDOS DE FORMA MAIS OU MENOS HOMOGÊNEA, DESTACANDO-SE EPISÓDIO MANÍACO (5,6%), DEPRESSÃO (5,6%) E TRANSTORNO DE ANSIEDADE (4,2%).**

**POLICIAIS MILITARES: MAIOR FREQUÊNCIA DE ALCOOLISMO (54,5%) E, EM SEGUNDO LUGAR, FICARAM OS CASOS DE TRANSTORNOS DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO (9%), ACOMPANHADOS OU NÃO DE DEPRESSÃO.**

**5) OS DISTÚRBIOS MENTAIS RELACIONADOS AO USO DO ÁLCOOL FORAM DETECTADOS EM 639 PACIENTES**

## RESULTADOS DA ANÁLISE PROBABILÍSTICA:

- AS CHANCES DE OS PROFISSIONAIS PERTENCENTES À CATEGORIA “TRANSPORTE/OUTROS” APRESENTAREM TRANSTORNOS MENTAIS PELO USO DO ÁLCOOL É DE 3,06 VEZES AS CHANCES DE OUTROS PROFISSIONAIS APRESENTAREM OS MESMOS PROBLEMAS;
  - AS CHANCES DE OS PROFISSIONAIS PERTENCENTES À CATEGORIA “TRANSPORTE/MOTORISTA” APRESENTAREM TRANSTORNOS MENTAIS PELO USO DO ÁLCOOL É DE 2,44 VEZES AS CHANCES DE OUTROS PROFISSIONAIS APRESENTAREM OS MESMOS PROBLEMAS;
  - AS CHANCES DE OS PROFISSIONAIS PERTENCENTES À CATEGORIA “POLÍCIA MILITAR” APRESENTAREM TRANSTORNOS MENTAIS PELO USO DO ÁLCOOL É DE 2,37 VEZES AS CHANCES DE OUTROS PROFISSIONAIS APRESENTAREM OS MESMOS PROBLEMAS;
  - AS CHANCES DE OS PROFISSIONAIS PERTENCENTES À CATEGORIA “CONSTRUÇÃO CIVIL” APRESENTAREM TRANSTORNOS MENTAIS PELO USO DO ÁLCOOL É DE 2,30 VEZES AS CHANCES DE OUTROS PROFISSIONAIS APRESENTAREM OS MESMOS PROBLEMAS;
  - AS CHANCES DE OS PROFISSIONAIS PERTENCENTES À CATEGORIA “MECÂNICO” APRESENTAREM TRANSTORNOS MENTAIS PELO USO DO ÁLCOOL É DE 1,97 VEZ AS CHANCES DE OUTROS PROFISSIONAIS APRESENTAREM OS MESMOS PROBLEMAS.
- 6) TENTATIVAS DE AUTO-EXTERMÍNIO: 108 PACIENTES DA AMOSTRA INVESTIGADA

\* A ANÁLISE UNIVARIADA RELACIONANDO ESTE DADO COM AS VARIÁVEIS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS (SEXO, ESCOLARIDADE, ESTADO CIVIL E PROCEDÊNCIA CLÍNICA) E COM SUAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS REVELOU AUSÊNCIA DE SIGNIFICÂNCIA ESTATÍSTICA

\* MAIS FREQUENTE ENTRE OS TRABALHADORES RURAIS (23,1%), SEGUIDOS DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS (15,7%) E DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL (13,9%).

- 7) A ANÁLISE UNIVARIADA E RAZÃO DE CHANCES RELACIONANDO O FATO DE O PACIENTE SER PROVENIENTE DO MANICÔMIO JUDICIÁRIO COM AS VARIÁVEIS SOCIO-DEMOGRÁFICAS: O TRABALHADOR RURAL É O ÚNICO PROFISSIONAL A APRESENTAR SIGNIFICÂNCIA ESTATÍSTICA NO QUE CONCERNE À CATEGORIA PROFISSIONAL: 5,14 MAIS CHANCES DE ESTAR NO MANICÔMIO JUDICIÁRIO QUANDO COMPARADO COM QUALQUER UMA DAS OUTRAS PROFISSÕES.
- 8) COMPARAÇÃO DAS PROFISSÕES IDENTIFICADAS NA AMOSTRA COM A POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA DA REGIÃO (PEA), DE ACORDO COM O IBGE, VERIFICOU QUE A NOSSA AMOSTRA FOI PROPORCIONALMENTE MAIOR NAS SEGUINTE CATEGORIAS:
- EMPREGADAS DOMÉSTICAS: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ELAS CORRESPONDEM A 13,03% ENQUANTO NO IBGE REPRESENTAM 1,18%, INDICANDO QUE SÃO 11,3 VEZES MAIS NUMEROSAS NA AMOSTRA ESTUDADA COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVA ENTRE ESSAS DUAS PROPORÇÕES ( $P < 0,01$ );
  - RURAL/URBANO: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ELES CORRESPONDEM A 0,87% ENQUANTO NO IBGE REPRESENTAM 0,12%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 7,25 VEZES MAIS NUMEROSA DO QUE NA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVA ENTRE ESSAS DUAS PROPORÇÕES ( $P < 0,01$ );
  - LIMPEZA: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ELES CORRESPONDEM A 3,21% ENQUANTO NO IBGE REPRESENTAM 0,80%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 4,01 VEZES MAIS NUMEROSA DO QUE NA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA DA REGIÃO COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA ESTATISTICAMENTE SIGNIFICATIVA ENTRE ESSAS DUAS PROPORÇÕES ( $P < 0,01$ );
  - TELECOMUNICAÇÕES: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ESSES PROFISSIONAIS CORRESPONDEM A 0,52% ENQUANTO NO IBGE REPRESENTAM 0,14%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 3,71 VEZES MAIS NUMEROSA DO QUE NA PEA DA REGIÃO, COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA SIGNIFICATIVA ENTRE ESTAS DUAS PROPORÇÕES ( $P < 0,05$ );
  - TRANSPORTE/OUTROS: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ELES CORRESPONDEM A 1,57% ENQUANTO NO IBGE ELAS REPRESENTAM

0,57%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 2,75 VEZES MAIS NUMEROSA DO QUE NA PEA DA REGIÃO, COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA SIGNIFICATIVA ENTRE ESTAS DUAS PROPORÇÕES (P = 0,01);

- SERVIÇOS DE APOIO À COMUNIDADE: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ESSES PROFISSIONAIS CORRESPONDEM A 4,9% ENQUANTO NO IBGE ELES REPRESENTAM 2,8%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 1,97 VEZ MAIS NUMEROSA DO QUE NA PEA DA REGIÃO, COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA SIGNIFICATIVA ENTRE ESTAS DUAS PROPORÇÕES (P< 0,01);
- TRABALHADORES RURAIS: NA POPULAÇÃO ESTUDADA ESSES PROFISSIONAIS CORRESPONDEM A 0,19% ENQUANTO NO IBGE ELAS REPRESENTAM 0,14%, INDICANDO QUE NA AMOSTRA ESTUDADA ESTA OCUPAÇÃO É 1,36 VEZ MAIS NUMEROSA DO QUE NA PEA DA REGIÃO, COM P-VALOR INDICANDO DIFERENÇA SIGNIFICATIVA ENTRE ESTAS DUAS PROPORÇÕES (P< 0,01).

#### CONCLUSÕES:

- A) EVIDÊNCIAS DEVEM SER ACOLHIDAS COM AS DEVIDAS PRECAUÇÕES.
- B) SEGUNDA ETAPA: RETORNO AOS SUJEITOS QUE FAZEM PARTE DAS CATEGORIAS CITADAS, A FIM DE CONHECER SUAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO E, ASSIM, TENTAR COMPREENDER MELHOR O REAL SIGNIFICADO DESSES NÚMEROS.
- C) RESULTADOS CONVIDAM A REFLETIR SOBRE O LUGAR DO TRABALHO NA COMPREENSÃO DOS DISTÚRBIOS MENTAIS.
- D) TESE DE C. DEJOURS SOBRE ESTRUTURAS PRÉVIAS DE PERSONALIDADE COMO ÚNICA EXPLICAÇÃO PARA O MESMO FENÔMENO É INSUFICIENTE PARA DAR CONTA DESSES RESULTADOS. ELA É TÃO SIMPLISTA QUANTO A TESE QUE CRITICOU SOBRE O DETERMINISMO ABSOLUTO DOS FATORES SOCIAIS.
- E) TESE DEJOURIANA SUGERE UMA ESPÉCIE DE IMPERMEABILIDADE DO SUJEITO ÀS EXPERIÊNCIAS POSTERIORES À SUA INFÂNCIA E A IMPOTÊNCIA E INEFICÁCIA DA MAIORIA DE NOSSAS AÇÕES SOBRE O MEIO.
- F) CUIDADO COM OS DOIS VIESES PRESENTES NAS PESQUISAS CONTEMPORÂNEAS: O PSICOLOGISMO QUE CONSISTE EM SE

**PRENDER DEMASIADAMENTE À SUBJETIVIDADE, NEGLIGENCIANDO OS ASPECTOS RELATIVOS AO MEIO, E UMA ESPÉCIE DE SOCIOLOGISMO QUE ATRIBUI TUDO AO MEIO, DESVALORIZANDO OS DADOS PSICOHISTÓRICOS. (LE GUILLANT)**

- G) TRATA-SE DE UM FALSO DILEMA A NECESSIDADE DE OPTAR ENTRE FATORES SUBJETIVOS E AQUELES ADVINDOS DO MEIO, NA COMPREENSÃO DA GÊNESE DOS DISTÚRBIOS MENTAIS.**
- H) É IMPORTANTE CONSIDERAR O PAPEL FUNDAMENTAL EXERCIDO PELO MEIO, TANTO NO SURGIMENTO QUANTO NO DESAPARECIMENTO DOS DISTÚRBIOS MENTAIS, MAS SEM ESQUECER DO FATO SINGULAR QUE É O DOENTE. (LE GUILLANT)**
- I) IMPORTANTE COMPREENDER COMO OS DETERMINANTES SOCIAIS E INDIVIDUAIS SE ARTICULAM NA GÊNESE DAS DOENÇAS, SUPERANDO A DICOTOMIA ENTRE SUBJETIVIDADE E OBJETIVIDADE, ENTRE SINGULAR E COLETIVO.**
- J) PARA COMPREENDERMOS O ADOECIMENTO, É NECESSÁRIO QUE ULTRAPASSEMOS AS EXPLICAÇÕES “SUMÁRIAS E INSATISFATÓRIAS” A RESPEITO DE SUAS “CAUSAS SOCIAIS” OU “PSICOLÓGICAS”. (LE GUILLANT)**
- K) ESTABELEÇER POSSIBILIDADES DE COMPREENSÃO E DE INTERVENÇÃO NO PLANO “DO CONHECIMENTO PRÁTICO DO HOMEM, DA HISTÓRIA DOS PACIENTES E DE SUAS CONDIÇÕES CONCRETAS DE EXISTÊNCIA.”**
- L) O CONTEXTO PSICOLÓGICO DEVE SER COMPREENDIDO, DE FORMA INTEGRADA COM AS CONDIÇÕES DE VIDA E SER CONCEBIDO COMO “O REFLEXO NO ESPÍRITO DO PACIENTE DAS CONDIÇÕES SOCIAIS E EDUCATIVAS, ECONÔMICAS E IDEOLÓGICAS, AO MESMO TEMPO BEM REAIS E PARTICULARES QUE ELE VIVEU DESDE SUA INFÂNCIA ATÉ O MOMENTO ATUAL.” (LE GUILLANT)**
- M) “NÃO UMA OU OUTRA CONDIÇÃO, MAIS OU MENOS ARBITRARIAMENTE VALORIZADA, MAS SUA SUCESSÃO E SUA TOTALIDADE.” (LE GUILLANT)**
- N) PARA SE COMPREENDER O CARÁTER PATOGÊNICO DE UMA ATIVIDADE PROFISSIONAL DEVEMOS CONSIDERAR A HISTÓRIA DO INDIVÍDUO NA SUA INTEGRALIDADE, RESGATANDO “SUAS FORMAS DE JULGAR E DE SE CONDUZIR”, ALÉM DAS “REPRESENTAÇÕES DO MUNDO FORJADAS POR ESSA HISTÓRIA”.**
- O) A EXPLICAÇÃO PARA O PROBLEMA NÃO SE ENCONTRA, NEM NOS DADOS DE PERSONALIDADE, NEM NAQUELES ADVINDOS DO**



**CONTEXTO SOCIAL, CONSIDERADOS ISOLADAMENTE, MAS SEMPRE NAS FORMAS PELAS QUAIS ELES SE ARTICULAM, CONSTRUINDO UMA TRAMA COMPLEXA QUE SE TRADUZ, EM ÚLTIMA INSTÂNCIA, NA TRAJETÓRIA DE CADA INDIVÍDUO.**

- P) “PARECE-ME CADA VEZ MAIS QUE SÓ A BIOGRAFIA TOTAL (...) DOS NOSSOS PACIENTES, NOS PERMITE COMPREENDÊ-LOS PLENAMENTE E, EVENTUALMENTE, AJUDÁ-LOS.” (LE GUILLANT)**
- Q) É POR MEIO DO RESGATE MINUCIOSO DA HISTÓRIA DE CADA INDIVÍDUO QUE É POSSÍVEL COMPREENDER PORQUE NEM TODOS AQUELES EXPOSTOS A SITUAÇÕES SEMELHANTES ADOECEM OU MANIFESTAM O MESMO PADRÃO DE DESGASTE.**
- R) O DESGASTE DIFERENCIADO DOS INDIVÍDUOS NÃO INVALIDA A TESE SOBRE A PRIMAZIA DO SOCIAL E NEM A ORIGEM OCUPACIONAL DE CERTOS DISTÚRBIOS.**

**4) DADOS DO MANUAL DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO DO MINISTÉRIO DA SAÚDE (2001)**

**CAP. 10: TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS AO TRABALHO:**

- 1) TRABALHO TEM DUPLA DIMENSÃO: PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E DO BEM-ESTAR OU AMEAÇA À INTEGRIDADE FÍSICA E/OU PSÍQUICA**
- 2) PROBLEMAS DE COMUNICAÇÃO, DIFICULDADES EM MANIFESTAR INSATISFAÇÕES, FATORES RELACIONADOS AO TEMPO, RITMO DE TRABALHO, JORNADAS LONGAS, COM POUCAS PAUSAS DESTINADAS AO DESCANSO, REFEIÇÕES DE CURTA DURAÇÃO, TURNOS NOTURNOS, ALTERNADOS OU QUE INICIAM MUITO CEDO, PRESSÃO GERENCIAL POR PRODUTIVIDADE, TRABALHO MONÓTONO, “CAUSAM COM FREQUÊNCIA QUADROS ANSIOSOS, FADIGA CRÔNICA E DISTÚRBIOS DO SONO.”**
- 3) ALTOS NÍVEIS DE ATENÇÃO E DE CONCENTRAÇÃO EXIGIDOS PARA A REALIZAÇÃO DAS TAREFAS, COMBINADOS COM PRESSÃO EXERCIDA PELA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, PODEM GERAR FADIGA E ESGOTAMENTO PROFISSIONAL OU BURN-OUT (SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL OU ESTAFA)**

- 4) METAIS PESADOS OU SOLVENTES PODEM TER AÇÃO TÓXICA DIRETA SOBRE O SISTEMA NERVOSO, DETERMINANDO DISTÚRBIOS MENTAIS E ALTERAÇÕES DO COMPORTAMENTO: IRRITABILIDADE, NERVOSISMO, DISTÚRBIOS DA MEMÓRIA E DA COGNIÇÃO, QUE PODEM EVOLUIR PARA CONDIÇÃO IRREVERSÍVEL E INCAPACITANTE.
  
- 5) OS ACIDENTES DE TRABALHO PODEM TER CONSEQÜÊNCIAS MENTAIS: QUANDO ATINGEM O SISTEMA NERVOSO (TRAUMATISMOS CRÂNIO-ENCEFÁLICOS) OU GERANDO QUADROS PSICOPATOLÓGICOS ESPECÍFICOS, CARACTERIZADOS COMO SÍNDROMES PSÍQUICAS PÓS-TRAUMÁTICAS. A DISFUNÇÃO OU LESÃO CEREBRAL PODE SE COMBINAR A SINTOMAS PSÍQUICOS.

### TEXTO 3

#### EXEMPLO DE CASO CLÍNICO: TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO

##### L.H.V.S

IDADE: 37 ANOS

TRABALHOU NA ACESITA ENTRE 1987 E 2001

IDADE AO ENTRAR PARA A EMPRESA: 22 ANOS

ESCOLARIDADE: SEGUNDO GRAU INCOMPLETO

NATURALIDADE: CORONEL FABRICIANO

SITUAÇÃO ATUAL: APOSENTADO POR INVALIDEZ APÓS SOFRER ACIDENTE NO TRABALHO

##### Dados Pessoais

L. é o caçula de uma família de 5 filhos. Ao ser questionado sobre sua infância, diz não conseguir se lembrar dos seus primeiros anos de vida. Suas primeiras lembranças são da época em que começou a trabalhar, aos 8 anos de idade. Assim, refere-se apenas a algumas situações marcantes de sua infância: à surra que levou quando “matou” aula durante um mês e sua mãe descobriu; aos primeiros trabalhos realizados para ajudar nas despesas da família; à morte do pai, empregado da Usiminas, e que sofreu um colapso, enquanto assistia televisão. Ele fala de tudo isso sem muita emoção, como algo distante, que se perdeu no tempo.

A mãe, que se viu sozinha, com 5 filhos para criar, é descrita como um pouco dura e exigente, sobretudo, no que diz respeito ao desempenho escolar dos filhos:

“Minha mãe, eu num sei se é por causa do meu avô... Porque meu avô era ignorante. Era daqueles homens do tempo da escravidão, aqueles homens ignorante. E minha mãe eu num sei se ela puxou um pouco ele nisso aí. De pequeno, ela conversava com um tom muito alto com a gente. Ela era exigente (*com a escola*). Me deu um couro de vara que nunca mais eu esqueci.”

O pai, ao contrário, é descrito como afetuoso, sendo L. o seu filho predileto. No entanto, ele não se lembra de ter sofrido com sua morte e, apesar de já ter 10 anos de idade, comportou-se como se não estivesse compreendendo o que se passava:

“Meu pai passava muito a mão na minha cabeça. Eu era o caçula e ele gostava muito de mim. Me levava pra pescar... Quando ele tinha carro, sempre me levava pra passear. Eu era o preferido dele. Ele faleceu, eu acho que eu tinha 10 anos. Minha mãe fala que foi colapso. Eu nem me emocionei, num chorei, parecia que eu num tinha aquele sentimento naquela época. Parecia que eu num tava entendendo o que tinha acontecido. Não tinha o sentido do que era a morte, perder o pai.”

Após a morte do pai, mudaram-se de Coronel Fabriciano para Ipatinga, onde sua mãe comprou uma casa. Depois de certo tempo, ela decidiu alugar essa casa e mudar-se para Timóteo, onde morava sua família. L. diz ter gostado dessa última mudança porque ficou junto de sua avó e tios. Nessa época, já era adolescente e passou a conviver com colegas que, segundo ele, posteriormente, tornaram-se marginais. Foi sua mãe que o alertou, pedindo-lhe para afastar-se deles. Como o próprio L. já estava insatisfeito com o grupo, decidiu seguir os conselhos da mãe. Hoje, está certo de que fez o melhor, pois um desses amigos foi morto e outro foi preso várias vezes por roubo e uso de drogas.

Quando participava desse grupo, L. chegou a experimentar maconha, mas, segundo ele, não viciou porque aquilo para ele não fazia sentido. Ao que tudo indica, o efeito da droga apenas aumentava suas dificuldades, pois já era tímido e reservado, sendo que tais características tornavam-se ainda mais acentuadas quando a utilizava:

“As pouca vez que eu cheguei a fumar a tal da maconha, ela me deixava distante de todo mundo, eu ficava com vergonha de ficar perto das pessoas, queria ficar só num canto isolado, então aquilo pra mim não tinha sentido nenhum. Minha mãe ficou sabendo, começou a chorar e me deu a maior bronca. Nisso aí, eu peguei e desviei dessas pessoas.”

Em função de sua timidez, L. não namorou muito e quando conheceu aquela que seria sua esposa, já estava com mais de 30 anos e só tinha namorado por períodos mais longos com duas outras moças. Eles se conheceram através de um amigo seu. Naquela época, sua esposa, que é 11 anos mais nova do que ele, era uma jovem muito alegre, bonita e que gostava de se vestir bem e se divertir. Foram essas características que atraíram L., sendo que, ela apreciou nele o carinho e a delicadeza com os quais lhe tratava. Namoraram dois anos e, em seguida, se casaram. Após o casamento, ele diz que sua esposa continuou como era antes, apenas preferindo não beber mais. Ela, no entanto, afirma que L. mudou muito, tornando-se distante, frio, às vezes, agressivo e passando a chegar em casa embriagado, após o trabalho. Diante disso, ela também começou a mudar, tornando-se triste, apática, chegando, posteriormente, a apresentar um quadro de depressão que evoluiu para uma psicose. L. enfatizou bastante essa mudança, referindo-se a seus reflexos no corpo e no comportamento da esposa:

“Os remédios modificou ela, o corpo dela. Porque ela era magrinha e até a fisionomia mudou. Hoje, ela tem uma cara assim mais triste. Deixou marcas no olho. Eu notei (*a mudança*) quando ela começou a dormir sem trocar de roupa, não tomava banho, ficava conversando sozinha de noite. Eu nem sabia o que era essa tal de depressão.”

Mas L. admite também que, nessa ocasião, ele também já estava muito diferente, embora não tivesse consciência disto:

“Parece que eu tava dando mais valor ao meu trabalho do que a minha família. Não sei se é de tanta pressão que você sofre dentro da usina, aquele negócio que você faz hora-extra e não folga a hora que você quer, parece que você vai sendo escravo da empresa, vai virando escravo da empresa e esquece da sua família. Aí, começa vir o nervosismo, aquele negócio todo, só que eu não tinha noção que isso tava acontecendo comigo.”

Ele se descreve nos primeiros anos de casamento, como uma pessoa “*totalmente calma*”, que vivia bem com a esposa e que se sentiu mais completa com a chegada da filha que está, hoje, com 4 anos de idade. No entanto, conforme veremos mais adiante, ao mesmo tempo em que mudava sua situação na empresa, sua vida familiar ia se tornando mais infeliz. Somente agora, ao fazer uma retrospectiva, é que L. percebe melhor o que aconteceu:

“Eu descarregava as coisas que aconteciam comigo, parece que eu tinha medo de descarregar na pessoa e descarregava em casa. Não é

**que eu descarregava, é que eu ficava nervoso. Já tinha abalado a minha cabeça e eu já num tava sabendo porque tava acontecendo aquilo.”**

No seu depoimento, a esposa relatou o problema de L. com a bebida, dizendo que ele saía do trabalho e parava em bares para beber chegando em casa constantemente embriagado. Mas é interessante ressaltar que, durante os dois anos de namoro, ela só o viu embriagado uma vez, embora tenha sido um período em que conviveram muito. Isto sugere uma mudança importante na sua relação com a bebida, o que ele também reconhece, mas sem deixar de estabelecer um vínculo com os novos problemas que teve de enfrentar no trabalho. A bebida, segundo ele, o ajudava a esquecer, pelo menos temporariamente, esses problemas, conforme veremos mais adiante.

### **Atividades anteriores à Acesita**

L. relata que trabalhou, desde os 8 anos de idade, vendendo sorvete, laranjinha, engraxando sapato. Inicialmente, trabalhou em Coronel Fabriciano e Ipatinga e, posteriormente, tornou-se engraxate e lavador de carros, em Timóteo, para onde mudou após a morte do pai. Foi em Timóteo também que trabalhou durante certo tempo como faxineiro em uma gráfica e, em seguida, teve seu primeiro emprego de carteira assinada em duas empreiteiras que faziam manutenção do alto forno para a Acesita. Nessa época, já tinha 18 anos. Na primeira delas, trabalhou como servente de pedreiro e, na segunda, trabalhou como ajudante de eletricitista. Não se lembra muito bem, mas calcula ter ficado 6 meses na primeira e 4 meses na outra. Os contratos eram temporários e, após sua expiração, ele se viu desempregado decidindo ir para Vitória onde também não conseguiu nada. Foi então para São Paulo onde trabalhou na COSIPA como Ajudante de Soldador. Lá também trabalhava para uma empreiteira que atuava dentro da área da COSIPA. Segundo ele, nessa época, sentiu vontade de aprender a profissão de soldador, para deixar de ser ajudante e ter uma profissão na carteira, além de ganhar melhor. No entanto, ficou apenas um mês exercendo essa atividade, pois tinha ido com um tio e este foi demitido. Como era ainda muito jovem, achou melhor retornar com o tio para Timóteo. Passado pouco tempo, após seu retorno, foi chamado para trabalhar na Acesita. Estava com 22 anos.

### **O trabalho na Acesita**

A expectativa por entrar em uma empresa conceituada como a Acesita, era grande. Ele sentiu-se muito bem por ser contratado, mas, desde o início, faz uma demarcação importante, ao enfatizar que, na época em que era estatal, a empresa valorizava mais seus empregados:

**“Fiquei satisfeito porque a Acesita era uma empresa bem falada, todo mundo era conceituado porque trabalhava na Acesita. Naquele tempo tinha valor pra Acesita. Era estatal, né? Então, a gente tinha mais valor quando era estatal.”**

Inicialmente, trabalhou no Setor de Embalagem que, segundo ele, era a porta de entrada para todos os recém contratados pela empresa. A finalidade do setor era embalar bobina e L. foi classificado como Auxiliar I, mas rapidamente foi promovido a Auxiliar II. Suas atividades não mudaram, pois tratava-se de uma progressão horizontal, mas teve um aumento de 5%. Ele descreve assim suas atividades da época:

**“A gente forrava o chão com a lona no terreiro, um plástico, papelão e umas películas pra proteger as bordas da bobina. Aí, vinha a ponte, colocava as bobinas por cima dessa embalagem que ficava no chão. Tinha a turma que embalava e a turma que cintava, colocava um estrado de madeira na bobina pra ir num sei se na vertical ou horizontal. Porque depois tinha que tombar ela por cima do estrado. Eu fazia as duas coisas.”**

Permaneceu nesse setor durante cerca de 4 anos e, apesar de ter permanecido como auxiliar, sentia-se valorizado, pois, ao ser promovido a Auxiliar II, percebeu que o supervisor estava atento ao seu esforço e crescimento. Ainda assim, ele não deixa de assinalar um problema apontado por diversos trabalhadores dessa empresa durante o diagnóstico realizado por nossa equipe: os critérios de promoção não eram justos e, muitas vezes, alguém poderia ser promovido apenas por ser simpático ao chefe.

Apesar disso, foi pelas mãos de um supervisor que saiu do setor de embalagem, tornando-se Operador de Bobinadeira. Segundo ele, isto o deixou muito feliz e orgulhoso, pois melhorou sua classificação na carteira, já que deixou de ser auxiliar, tornando-se operador: *“pra mim, foi uma coisa gratificante, porque eles viram o meu trabalho, meu desenvolvimento.”*

Ele descreve assim suas novas atividades:

***“O Operador de Bobinadeira inspecionava o material, pegava bobina, pesava a bobina, colocava etiqueta, preenchia ficha. A gente não ficava o turno inteiro inspecionando porque tinha o inspetor pra isso, mas na hora do almoço, eu tinha que tá lá no lugar dele, tinha que revezar com outro cara que trabalhava no início da linha quando ele ia almoçar. (Minha função era) pesar bobina, tirar sucata e aprender a preencher ficha. O inspetor passava pra gente o mapa da bobina e esse mapa servia como uma ficha: se tinha defeito, onde é que tava, quantos metros.”***

Foi nessa época que a empresa foi privatizada e deu início à redução do pessoal. L. ficou sabendo que iam diminuir um operador em cada linha e logo pensou que seria um dos demitidos, uma vez que era um dos que tinham menos tempo de empresa, mas, para sua surpresa, ao invés de ser demitido, foi promovido pelo seu supervisor que o enviou para trabalhar como Operador de Ponte Rolante. Mais um vez sentiu-se valorizado e recompensado pelo seu esforço. Para operar a ponte foi treinado por um colega mais experiente. Depois de treinado foi classificado como Operador de Ponte Rolante II, ou seja, recebeu mais uma progressão horizontal, só que, dessa vez, implicou no aumento de sua qualificação e de suas responsabilidades. Segundo ele,

*“o Operador de Ponte I trabalhava abastecendo a embalagem e operador II já trabalhava com equipamento, transportando bobina também, mas só que era uma área da pessoa ter mais experiência porque você tinha que atender a dois equipamentos e quando a embalagem tava apertada, a gente atendia a embalagem ainda. Eu lembro que eu trabalhava na área de embalagem e, nisso, de uma ponte eu pulava pra outra, tinha que ir pra expedição, da expedição eu voltava pra mesma ponte... Tinha que fazer isso porque tinha o horário de almoço da expedição e eles almoçava antes da gente e quando eles iam almoçar a ponte ficava desocupada. Porque a bobina da embalagem, era transportada pra expedição e tinha que ter operador lá. Nisso, eu pulava pra ponte da expedição.”*

Apesar dos progressos, L. não deixa de ressaltar as mudanças ocorridas na Acesita após sua privatização:

*“depois que privatizou, a Acesita tá outra coisa. O serviço dobrou; pressão da chefia por qualquer coisa; se tem uma análise de risco lá, se você acidenta lá eles te culpam, o cara pode até te mandar embora...”*

Foi também em consequência da privatização que a empresa propôs a demissão incentivada e L. aproveitou para testar seu valor perguntando ao seu chefe se deveria assinar o incentivo. Recebeu com satisfação uma resposta negativa com o seguinte argumento: *“você num precisa assinar não, porque você é uma pessoa polivalente. (É de) pessoa assim que a Acesita precisa. Pessoa que sabe fazer várias coisas.”*

Por volta de 1995, chegaram os controles remotos e os operadores novamente se sentiram ameaçados, achando que se tornariam supérfluos e seriam demitidos. Mais uma vez L. escapou da demissão, pois, segundo ele, a empresa demitiu apenas aqueles que eram considerados sem iniciativa e que não manifestavam muita preocupação com o andamento do serviço. Ele foi escolhido para trabalhar na linha, voltando para o setor de embalagem

só que operando a ponte através do controle remoto e, ao mesmo tempo, ajudando na embalagem. Ele ressalta que, apesar de o controle remoto não render tanto quanto a operação diretamente da cabine houve um aumento do rendimento global, uma vez que uma única pessoa podia operar a ponte e, simultaneamente, realizar outras atividades. Assim, deu início ao acúmulo de funções ou, como preferiam chamar na empresa, à polivalência. L. parece ter-se adaptado bem aos novos tempos, conforme fica claro no seu depoimento:

*“Antes, eram duas pessoas pra virar bobina, chamava virador. E pra mexer com esse virador, gastava duas pessoas embaixo e uma na ponte e eu substituí essa pessoa cá embaixo. Eu ajudava o outro e na mesma hora operava a ponte com o controle remoto. Nessa área eu aprendi operar um tipo de tratorzinho que tem 2 lanças pra pegar peso.”*

Durante um tempo, a empresa tentou estabelecer critérios mais objetivos de promoção, informatizando o sistema e permitindo a todos os empregados terem acesso às vagas e ao tipo de exigência para preenchê-las, podendo concorrer caso se julgassem aptos. L. pretendia alcançar um posto melhor, sair da área onde trabalhava e operar outro tipo de equipamento. Ele decidiu concorrer à vaga de Inspetor de Qualidade e foi informado pelo sistema que tinha sido escolhido. No entanto, quem ocupou a vaga foi um outro colega que, segundo ele, não gostava de “pegar no pesado”. Tudo indica que a sua chefia preferiu segurá-lo no setor, já que era dedicado e útil, liberando o colega que não dava o mesmo tipo de rendimento. Pela primeira vez, L. sentiu-se desrespeitado pela empresa, apesar de toda a ambigüidade da situação:

*“Eu senti que eles num tavam dando valor pra mim mais. Quer dizer, na mesma hora que o cara que me segurou queria que eu ficasse lá, ele tava dando valor pra mim porque ele sabia que o meu trabalho lá rendia e o do outro rapaz não rendia. Então, ele preferiu mandar o outro rapaz pra lá e segurar eu.”*

Após certo tempo, arrumaram-lhe uma vaga na TT (Tesoura Transversal), onde trabalhava cortando chapas, através de um painel. É interessante observar que, mesmo atuando neste novo setor, L. continuou na embalagem. Outro aspecto importante é que, apesar de acumular tantas funções, seu salário praticamente não mudou o que o deixava insatisfeito.

Com o tempo, começou a aparecer vagas na TL2 (Tesoura Longitudinal), um equipamento próximo ao local onde L. trabalhava e que ele desejava muito operar. Ele tinha também o desejo de ficar fixo em apenas um equipamento, além de sair definitivamente do setor de embalagem para onde sempre acabava voltando. Inicialmente, o supervisor da TL2 deu preferência aos trabalhadores que tinham vindo com ele de um setor que estava desativando



e L. não conseguiu a vaga tão almejada. No entanto, após certo esforço, conseguiu entrar para a TL2, mas sempre que precisavam de alguém na TT, ele era chamado.

Tratava-se de um trabalho pesado e que exigia muito esforço. Segundo ele, um colega do setor chegou a afastar-se por 2 anos:

*“Acho que foi de tanto pegar peso. Porque tinha vez que a gente tinha de cortar uma cantoneira e tinha que subir em cima da correia e ia juntando as cantoneira. Só que você pegava de uma maneira que chegava até doer. Na hora de ir embora, você sentia a coluna.”*

Nesse período, L. fala que fez muitas horas-extras, além de se queixar por não ter conseguido fixar-se em um equipamento apenas. Apesar disso, parece ter compreendido que eram exigências dos novos tempos e fez um esforço para adaptar-se:

*“não consegui (fixar) e acho que era por isso que ele falava que eu era polivalente. Trabalhava num lugar, trabalhava no outro, trabalhava na embalagem quando lá apertava, operava o tratorzinho... O que eles quer hoje é isso: a pessoa num trabalhar só num lugar.”*

É importante ressaltar que, durante a maior parte do tempo em que trabalhou na Acesita, seu sono tinha baixa qualidade, ou seja, L. tinha dificuldade para dormir e quando conseguia, seu sono era muito leve. Ao que tudo indica, isso decorre do regime de turnos adotado pela empresa:

*“meu sono era um sono que parecia que eu tava dormindo, mas eu tava escutando as coisa. Toda hora eu tinha que virar prum lado, virar pro outro. Quando eu acordava de manhã, por exemplo, meu olho tava todo empapuçado. Sabe de que? De tentar dormir e não conseguia.”*

Com o passar do tempo, L. conseguiu permanecer apenas na TL. Ele descreve assim, essa nova fase:

*“Aí, comecei trabalhar, beleza, todo mundo gostava de mim, todo mundo queria que eu trabalhasse com eles... Todo mundo que eu falo, são os operadores, colegas. Tipo assim, fazer uma hora-extra, todo mundo queria que eu fizesse hora-extra com eles, entendeu? Eu me dava bem com todo mundo porque eu era uma pessoa que não era estourada. Eu era uma pessoa passiva, humilde, né? Tava pronto pra tudo, o que precisava de mim eu tava ali. Sempre que o chefe precisava de hora-extra, eu tava ali pronto pra fazer hora-extra.”*

Mas foi também neste setor tão almejado que L. encontrou a maior parte dos seus problemas. O primeiro deles foi com um colega que ele descreve como

extremamente difícil de conviver, competitivo e que se recusava a treinar os novatos. Ele parecia temer transferir seus conhecimentos para os colegas e perder seu posto. O fato é que ele não apenas se recusava a ensinar aos novatos, como os impedia de ter acesso ao computador e tentar aprender sozinhos. Além disso, ele era agressivo com os colegas e se comportava como se estes fossem seus subordinados:

“Ele sempre gritava comigo, me xingava.... Isso era praticamente todo dia. Xingava porque talvez eu tava demorando com alguma coisa ali que talvez eu não tinha aquela experiência que ele tinha, entendeu? (*O trabalho dele*) dependia (*do meu*) porque nós trabalhava de três. Só que quem pegava no pesado era eu e outro colega meu. Ele era mais só no computador. E se nós tivesse fazendo uma montagem, por exemplo e tava demorando, ele ficava olhando. Tinha dia que eu demorava demais, ele chegava, tomava minha frente de todo jeito. Falava assim: ‘dá licença, dá licença.’ (*tom de voz agressivo*) Na maior falta de educação... E me chamava de lerdo, de não sei o que, chamava a gente de palavrão que nem vou dizer aqui não. Ele não era meu supervisor, não. Era do mesmo nível.”

L. deixa claro que esse problema de relacionamento com o colega deixou-o transtornado, afetando toda a sua vida, repercutindo, inclusive, no seu espaço familiar, além de induzi-lo a beber ou fazê-lo descarregar na esposa toda a agressividade contida durante a jornada:

“Com o tempo, aquilo foi entrando na minha cabeça. Às vezes, eu ficava calado, sofria calado, entendeu? Mas só que ... o que que eu fazia? Quando, eu não parava num bar pra mim beber, pra tirar aquele trem da cabeça, eu chegava em casa e discutia... descarregava na minha esposa. Então, com o tempo, a minha esposa foi ficando doente. Eu descarregava... o que ele falava comigo, eu descarregava nela.”

Conforme já dissemos, a esposa de L. encontra-se gravemente doente, tendo sido acometida por uma forte depressão que parece ter evoluído para um quadro delirante. Hoje, está submetida a fortes doses de medicamentos e apenas lembra vagamente, segundo o próprio L., a moça alegre e bonita com quem se casou há apenas 6 anos. Ao ser entrevistada, ela fez questão de mostrar uma foto da época de solteira para comprovar a mudança radical que sofreu nesse curto período de tempo.

Apesar de suportar as agressões do colega sem reagir, a maior parte do tempo, certa vez, L. decidiu procurar o chefe, juntamente com um colega, a

fim de falarem sobre o que estava ocorrendo, sobretudo, sobre o fato de estarem sendo impedidos de se aproximar do computador e, conseqüentemente, de aprender a operá-lo. Segundo ele, o chefe conversou com o colega e este mudou um pouquinho, durante apenas dois dias, voltando, em seguida, para seu comportamento habitual. Eles retornaram ao chefe que, novamente chamou sua atenção, sendo que, desta vez, o colega resolveu treiná-los no uso do computador. No entanto, de acordo com L., ele mandava-o sentar-se ao lado do computador, mas sem permitir que ele operasse, realizando, praticamente sozinho, todo o trabalho:

“(ele) mandou eu sentar na mesa, só que eu sentei e praticamente ele é que fazia o serviço. Eu só sentei lá, mas ele é que fazia. Quando eu perguntava ele alguma coisa, ele me dava uma má resposta: ‘eu já te falei, porque você tá perguntando de novo, já falei que é assim, assim..’ (tom agressivo) Então, aquele trem foi me entrando na minha cabeça...”

Ele acrescenta que esse colega sempre se vangloriava de ter aprendido sozinho e que, portanto, os outros deveriam ser capazes de fazer o mesmo. No entanto, esclarece L., na época em que ele entrou, havia muito mais gente no setor, o que lhe permitia mais tempo livre para observar os outros trabalhando e aprender.

A situação continuou de tal forma insustentável que, pela terceira vez, L. e seu colega procuraram o chefe para falar do problema. Desta vez, o chefe, ao invés de chamar a atenção do colega que os oprimia e os impedia de aprender o serviço, deu-lhes um ultimato, deixando-os numa situação ainda mais difícil:

“Teve uma vez que eu e um colega meu, chegamo a terceira vez pra falar com o chefe disso e o chefe chegou e falou pra nós assim: ‘oh, vou dar 3 meses pra vocês dois aprender’. Desse jeito, ele falou pra nós. Então, quer dizer, se a gente não aprender daqui a 3 meses, nós tava fora, nós tava na rua. Então, nós começamos a aprender (a lidar com o computador) forçado, por nossa conta mesmo. Mas só que ele (o colega) falava assim: ‘aqui você não põe a mão em nada. Seu negócio é lá embaixo na operação. Aqui, você não encosta a mão em nada.’ Falava desse jeito com a gente. Como eu era o mais humilde, ele gritava comigo, perto dos outros. Se tivesse alguma pessoa perto, aí é que ele gritava mesmo para os outros ver. Me rebaixava perto dos outros.”

Diante da impossibilidade de mudar o comportamento do colega, L. pediu para seu chefe trocá-lo de equipe sendo que, desta vez, foi atendido. Mas, logo em seguida, uma greve foi deflagrada e L. aderiu sendo punido, ao fim do movimento, com o retorno para a equipe anterior e, portanto, com a imposição de trabalhar com o colega que o fazia sofrer tanto. Sem encontrar qualquer saída no âmbito do trabalho, L. tornou-se ainda mais agressivo em

casa, sendo que as conseqüências disso, para sua vida pessoal, não poderiam ser mais nefastas:

“Aí, voltou o trem tudo de novo. E a minha esposa só foi piorando. Que a depressão da minha esposa, hoje, virou esquizofrenia. Tem que tomar remédio pro resto da vida dela. Acho que foi por causa disso. Porque o que ele fazia comigo lá, eu sempre descarregava na minha esposa. Ficava nervoso, estourava com ela. Não bater, mas é, é.... verbal. Eu me sentia inferior a ele, né? Com a minha esposa eu já.... descarregava nela o que ele fazia comigo. Se ela conversasse demais comigo eu já apelava com ela, aquele negócio todo. Tinha vez que a gente saía pela praça afora discutindo. E hoje o médico falou pra ela que ela tem que tomar remédio pro resto da vida. Falou que ela não pode ficar sozinha com a minha filha e que eu não posso deixar ela sozinha.”.

Além disso, ele fala de um período de 4 meses em que foi obrigado a fazer horas-extras para compensar a ausência de um colega afastado por problema de coluna. Isso contribuiu para aumentar sua fadiga e o desgaste do seu casamento:

“E também teve um tempo que eu fiquei praticamente...eu acho que foi uns 4 meses fazendo hora-extra na TT2, que é a Tesoura Transversal. O cara que estava lá afastou porque deu problema por causa de peso. Esse camarada afastou, então, eu como tinha trabalhado lá, eles me punha eu pra trabalhar lá, pra fazer hora-extra. Eu quando tava de 7 às 15, eu ficava até às 19. Quando tava de 15 às 23, eu pegava às 11 horas. E quando vinha a folga de zero hora que era os 4 dias, eu folgava o primeiro dia e os outros 3 dias tava lá dentro trabalhando. Então, fiquei praticamente sem tempo nenhum pra minha esposa e aquilo era outra confusão. Era briga, discussão.... porque ela queria que eu saísse com ela e eu chegava cansado num güentava.”

### O acidente

Em abril de 2002, L. sofreu um grave acidente com esmagamento de sua mão esquerda. Ele relata o que ocorreu:

“Em abril aconteceu isso comigo, nesse mesmo setor que eu trabalhava com esse rapaz (*ele se refere ao colega que o atormentava*). Nessa hora, a gente tava mexendo com a prensa, tava colocando calço na prensa. Eu coloquei o calço na prensa e o calço ficou fora. Aí, eu vi o calço fora e o operador tava olhando prum outro lado, pro lado do fosso que eu acho que ele tava cheio... Mas ele não mexeu em nada. Eu enfiei

**minha mão para acertar o calço, a prensa desceu na minha mão. Eu creio que foi isso, que ele num mexeu em nada.”**

**Apesar de L. estar certo de que o colega não fez nada para que a prensa descesse e que esta desceu em decorrência de algum problema técnico, na análise feita pela empresa, concluiu-se que houve um problema de comunicação entre ele e o outro operador devido ao ruído do ventilador, ao fato de L. falar muito baixo, seu colega estar com o protetor de ouvido e estar de costas para ele. L. recusa essa explicação dizendo que o colega não estava de costas, embora estivesse olhando em direção oposta e quando voltou seu olhar, o acidente já tinha acontecido. Além disso, não houve falha de comunicação entre eles pela simples razão de que não havia nada para ser comunicado. Segundo ele, é impossível que seu colega tenha acionado a alavanca que faz descer a prensa, pois não chegou a olhar para ele e este é um hábito que todos tinham no setor: jamais acionar a prensa enquanto tivesse qualquer trabalhador próximo a ela. E mais do que isto: somente baixar a prensa olhando para ela, o que não era o caso, pois o operador estava olhando para o outro lado e quando voltou-se, o acidente já tinha acontecido. Tudo isso ocorria sem que fosse necessária qualquer comunicação entre eles. Tratava-se, assim, de um código de trabalho já incorporado pela equipe:**

**“Quando você vai enfiar a mão por baixo da prensa, primeiro você vai olhar o que ele (*o operador*) tá fazendo, né? E nunca o cara baixa a prensa sem olhar se tem alguém lá, entendeu? Porque sempre que você vai baixar a prensa, você tem que tá olhando pra prensa. (*Mas*) antes dele virar essa prensa desceu. Eu cheguei até a falar pra ele que ele num tem culpa do que aconteceu porque num foi ele.”**

**Portanto, para L., a única explicação possível é a de que ocorreu uma falha técnica e que a conclusão da empresa (sobre a falha na comunicação, sugerindo que o outro operador acionou a prensa) faz parte de sua prática de responsabilizar os trabalhadores pelos acidentes, jamais admitindo que possa ter havido falha nos seus equipamentos.**

**“Pra mim, o que aconteceu foi uma falha do equipamento. Mas só que pra Acesita não existe falha de equipamento. Existe falha de operação, de operador. Eles acha e sempre pra eles o equipamento não tem falha, quem tem falha é o ser humano. Eles falaram que foi falta de comunicação entre eu e o operador. E não aconteceu nada disso. Então, tudo quanto é acidente eles arrumam um jeito de forjar. O cara que acidentou tá no hospital e o outro lá, eles arruma um jeito de falar no ouvido do cara: ‘você vai falar que foi isso, isso...’ Sempre eles**

arrumam um jeito de fazer isso, entendeu? Porque pelo que eles falaram lá, não foi nada do acontecido.”

Um dado fundamental é que essa prensa já era considerada como um fator de risco no setor, além de gerar atraso e defeitos no produto. Cerca de 3 meses antes do acidente, segundo L., ele já tinham dito isso para os responsáveis por uma manutenção preventiva realizada na área. No entanto, não foi tomada qualquer providência, sendo que, apenas após o acidente, a empresa decidiu colocar um sistema de proteção, embora ainda não tenha trocado a prensa.

“Porque já foi pedido pra trocar essa máquina há vários anos. Porque ela é uma máquina arcaica, ela dá muito problema. Porque tinha que ficar enfiando as duas mãos lá debaixo, colocando calço, tirando calço, amassando o material... Se fosse uma outra máquina, você num precisava ficar enfiando a mão debaixo pra colocar calço. Então, essa prensa dava prejuízo material pra Acesita, dava prejuízo no tempo que você perdia e ainda o risco de você ficar enfiando a mão lá debaixo.”

É óbvio que o fato de ter que enfiar as mãos debaixo da prensa para colocar o calço tratava-se de uma “gambiarra” que os trabalhadores eram obrigados a realizar se quisessem que o trabalho continuasse, apesar do risco a que estavam se expondo e, naturalmente, com a conivência da supervisão, pois seria impossível que esta não estivesse ciente de um problema já citado, inclusive, durante a manutenção preventiva. É interessante ressaltar que, nem mesmo o fato de estar acarretando prejuízo (perda de material e atraso) tenha “sensibilizado” a empresa e motivado essa mudança. O fato de ter tomado alguma providência apenas após o acidente de L. só confirma sua prática já denunciada em um inquérito sobre acidentes fatais ocorridos nessa empresa (cf Assunção e Lima, 2000)<sup>1</sup>: a de não agir adequadamente na sua prevenção, atentando para os indícios, os incidentes e as percepções dos trabalhadores, os únicos sinais que podem efetivamente permitir a antecipação de um problema mais grave e a sua prevenção. Ao final, retornaremos a essa questão.

L. ilustra sua hipótese de que tenha ocorrido um problema técnico, relatando o caso de um “enrolador de sucata” da TL que não funciona quando se aperta a emergência. No entanto, certa vez, um colega apertou a emergência para fazer a limpeza e “quando assustou o carrinho onde enrola a sucata vinha em sua direção”. Para L., ocorreu a mesma coisa no seu caso, ou seja, apesar de que a prensa só poderia descer caso fosse acionada, acabou

---

<sup>1</sup> - LIMA, F. P. A & ÁVILA, A A (2000) Análise dos acidentes – Cia de Aços Especiais Itabira – Inquérito Civil Público.

descendo mesmo sem que o operador a tenha acionado, o que só pode ser sugestivo de um problema técnico.

Apesar de estar certo de que tratou-se de uma falha técnica, ele não deixa de ressaltar alguns acontecimentos que antecederam o acidente:

“Minha esposa fez tratamento de sonoterapia. Ela tava agressiva, aquele negócio todo. Liguei pro meu chefe, falei que ela num podia ficar sozinha que eu tinha que dormir no hospital, que ela tentou pular a janela...Tentava fugir direto. Ela não conseguia ficar lá com a mãe, ficava agressiva com a mãe dela, mesmo com remédio. Então, o único era eu. Peguei e pedi pro chefe meu uma folga de 4 dias pra eu ficar com ela e assim que eu voltei a trabalhar, eu trabalhei 6 dias e o nosso horário era 4 dias de 12 horas. Trabalhei 6 dias e no sexto dia, eu tive o acidente.”

Ou seja, ainda que o acidente, ao que tudo indica, tenha sido causado por uma falha no equipamento, não podemos nos esquecer que L. estava submetido a fortes pressões no trabalho e em casa, além de ter trabalhado durante 6 dias seguidos submetido a uma jornada excessivamente longa de 12 horas.

Finalmente, cabe ressaltar que este não foi o primeiro acidente sofrido por L.. Antes disso, ele foi atingido duas vezes por cisco no olho: a primeira vez, o chefe sugeriu que ele dissesse que foi no trajeto, pois, assim, não perderiam um prêmio em dinheiro concedido aos setores onde não havia ocorrido acidentes; na segunda, como foi mais grave e teve de ser socorrido, o acidente foi reconhecido pela empresa. O acidente com a prensa, embora tenha sido o mais grave, ainda não foi oficialmente reconhecido pela empresa, uma vez que, até hoje L. não teve acesso à sua CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e nem o próprio sindicato recebeu a cópia da mesma, o que é obrigatório por lei.

### Situação atual

*Num sei se tem esse negócio da pessoa morrer de desgosto. Será que existe isso? Eu tou um bocado desgostoso. Sei lá, d'eu desgostar um pouco de mim mesmo, desgostar da vida... Porque eu dar mais valor à empresa do que à minha família, depois te jogar de qualquer jeito. Parece que tudo que eu fiz, o que eu cresci, num serviu pra nada. Eu tenho vontade de morrer. De vez em quando ocê pensa uns negócio esquisito que te dá aquele frio na barriga. Tá como se diz com a alma vazia de alguma coisa, parece que tá faltando alguma coisa, parece que*

*“você perdeu alguma coisa. Sei lá, perdeu a paz dentro de você. Um trem esquisito, você fica triste, fica pensativo. Fico pensando em muita coisa que aconteceu. Parece que o valor que eu tive foi só quando eu tava lá dentro trabalhando, me sacrificando, (fazendo) hora-extra, aquele negócio todo. Mas depois que aconteceu esse negócio comigo eu tive que correr atrás se eu quisesse ter uma melhora em mim mesmo. A própria empresa num tá nem aí. Eu sinto que pra eles eu num tenho mais valor não. Eles pode querer me enganar porque eles engana a gente. Fala que vai arrumar um lugar pr’ocê trabalhar... Mas dali, seu destino é a rua. Hoje, a Acesita só quer ganhar, só ter faturamento.”*

O trecho acima, extraído do depoimento de L., reflete como nenhum outro o seu estado de espírito atual: ele tornou-se uma pessoa triste, profundamente decepcionada e sem perspectiva. Sente-se abandonado pela empresa à qual dedicou os melhores anos de sua vida e, hoje, percebe com clareza que seu valor para ela, limitava-se apenas à sua capacidade de trabalho. Enquanto esta existia, era visto como o empregado exemplar, “polivalente”, indispensável, mas, após o acidente, constatou que não passa de um estorvo, um incômodo do qual ela pretende se livrar assim que for possível.

L. já foi submetido a diversas cirurgias, sendo seus resultados pouco visíveis. Ele perdeu a mobilidade da mão e um enxerto aparentemente pouco cuidadoso, feito logo após o acidente, deixou-a com uma aparência muito ruim. Ele usa constantemente uma faixa, revelando seu mal-estar: *“eu tenho vergonha de tirar essa faixa e andar sem ela. Dá só uma olhada pra senhora ver o estado que minha mão ficou.”*

Com a mão praticamente sem movimento e sem perspectiva de voltar ao normal, L. não vê como retornar ao seu trabalho. Além do pavor que sente de retornar ao antigo ambiente de trabalho e encarar novamente o equipamento no qual acidentou-se, ele sabe do risco de ser demitido caso retorne à empresa. Aliás, cabe ressaltar que essa prática da Acesita já é sobejamente conhecida, tendo sido várias vezes citada nas entrevistas realizadas com outros empregados: a empresa recebe de volta o trabalhador afastado (por acidente ou por doença), mas apenas durante o tempo previsto por lei ou aquele suficiente para disfarçar o motivo real da demissão. Assim, L. relata o seguinte diálogo que teve com um colega cipista ainda no hospital:

*“Quando eu tava no hospital, eu conversei com um cipista e falei com ele o seguinte: ‘deixa eu te perguntar, eu com esse acidente aqui, se eles me voltar pra Acesita, eles tem como me mandar embora?’ Ele*



falou assim: 'oh, L. eu num vou te negar não, mas já vi caso que aconteceu isso'."

Portanto, ele não tem dúvida de que pode ser mandado embora, assim que for reintegrado à empresa, embora o seu chefe tenha feito questão de ir ao hospital assegurar-lo de que não será demitido, pois é uma pessoa *"trabalhadora e polivalente"*. L. retruca e com toda razão:

"Como é que eu vou ser uma pessoa polivalente com a minha mão desse jeito? Quando eu tinha minhas duas mãos, beleza, mas quando eu tenho a mão desse jeito, eu vou ser polivalente? Como é que ele teve a coragem de chegar perto de mim e falar uma coisa dessa?"

*Mas o que realmente importa é que ele não tem condições psicológicas de retornar à empresa onde feriu-se gravemente e cuja lembrança só vem associada com sofrimento e humilhações. Além da rememoração constante do acidente, L. não consegue se esquecer das humilhações que o colega lhe impôs durante meses sem que a chefia (que tinha sido alertada no mínimo três vezes) tomasse uma providência eficaz.*

Além dos problemas com o colega, L. não se esquece da jornada extensa de trabalho (quando acidentou-se, estava submetido a uma jornada de 12 horas), do plano de metas que crescia a cada ano, das horas-extras infundáveis. Por tudo isso, seu estado atual é lamentável e ninguém melhor do que ele próprio para descrevê-lo

"A última consulta que tive com o psiquiatra comecei a conversar com ele lá e comecei a chorar e levantei, comecei a dar murro na mesa dele, corri pro lado da janela... Eu ia pular a janela lá de cima do prédio. Comecei a dar murro na mesa, peguei os papel.... Ele falou :'não faz isso'. aí, eu corri pro lado da janela e eu ia pular a janela. Eu senti que pra mim acabou a vontade que eu tenho de fazer as coisa, entendeu? Hoje, eu num tenho mais prazer com minha esposa, não sinto vontade pra nada... Eu pego uma coisa pra ler, num consigo ler. Se eu leio um negócio aqui, pode ser uma linha, depois eu esqueço o que eu li. Eu num tenho paciência pra pegar pra ler nada. A vida pra mim, parece que acabou."

O pavor de retornar ao trabalho invade até mesmo os seus sonhos:

“Igual o dia que eu sonhei que o meu chefe lá... eu voltando pro serviço, meu chefe lá tava até rindo pra mim, não sei o que lá mais, dando uma de santinho, não sei o que lá mais. Aí, na hora que eu vi a ponte rolante eu saí correndo. E ele saiu correndo atrás de mim.”

E fica ainda mais do que evidente quando ele se imagina novamente enfrentando a antiga rotina:

“Eu vou falar com você, se eu vestir aquela roupa da Acesita (*voz embargada*) pode preparar um caixão pra mim. Eu num quero voltar mais não. Eu num güento ver aqueles equipamento mais não. Num güento ver uma ponte rolante mais, num güento ver aqueles equipamento, num güento.”

Este pavor traduz-se algumas vezes em fantasias de conteúdo fortemente agressivo, mas que apenas revelam o ressentimento acumulado durante muito tempo e que jamais encontrou uma forma adequada de expressão:

“Eu já até pensei em comprar um revólver. Não sei o que eu vou fazer com um revólver. Alguma coisa eu vou fazer. Talvez eu possa andar com ele no bolso e quando eu passar perto desse cara que me fez isso tudo... sei lá, talvez eu dispare o revólver todo nele, depois dispare em mim.”

Apesar de se descrever como uma pessoa calma, L. percebe que mudou muito e isto fica claro através dessas fantasias. Um outro exemplo, ocorreu quando o médico do convênio da empresa, recusou financiar a ida de um acompanhante durante a cirurgia que fez em Belo Horizonte. L. não se conformou com essa recusa:

“Eu pensei assim: ‘é desgraçado, se minha mão der problema aqui, você vai me pagar. Pensei dentro de mim: ‘você vai me pagar’. Eu vou entrar lá dentro com estilete, vou rasgar sua garganta. Eu é que sou uma pessoa calma, entendeu? Se eu fosse uma pessoa nervosa, eu já tinha feito, sei lá, eu já tinha morrido, eu já tinha levado alguém comigo... Eu já tinha feito alguma coisa. Porque as pessoas lá viram que eu era uma pessoa calma, não era agressiva, não brigava com ninguém. Sempre fui calmo. Você pode ir na casa da minha mãe, pode perguntar as pessoas que me conhece. Qualquer pessoa na rua, onde eu já trabalhei (*pode perguntar*) quando é que já fui nervoso.”

Ao ser questionado sobre o momento em que notou a mudança no seu modo habitual de ser, ele responde de forma imprecisa, mas coloca o acidente como um marco importante:

“Eu num lembro quando foi não. Só lembro que eu piorei. Depois do acidente, eu piorei. Eu tou calmo porque eu tou tomando remédio. E mesmo assim eu discuto com minha esposa ainda.”

No entanto, em um dado momento, falou de uma consulta na qual o médico concluiu que sua depressão é mais antiga do que pensa: *“Quando eu cheguei pra conversar com meu psiquiatra, ele falou assim: ‘você tem depressão já há muito tempo e num sabia’.*”

As dúvidas e incertezas quanto ao seu quadro e ao seu futuro, prevalecem e ficam evidentes através do seu relato que traduz também a enorme instabilidade de sua vida atual:

“Será que eu vou melhorar? Vou piorar? Como é que vai ser? Será que eu vou me separar da minha esposa e vou sumir? Eu já pensei nisso também. Já pensei em largar tudo pra lá. Largar esposa, largar menino e sumir prum lugar tranqüilo pra eu ficar em paz, entendeu? Não é à toa que eu mudei pra uma casa, não morei um mês nessa casa e já mudei pra outra, porque a minha esposa num tava dando conta de ficar lá. Por causa da barulhada, ela já fica com medo. Passa um trezinho e ela já fica com medo dos cabo de trezinho pular lá dentro de casa, entendeu? O médico falou comigo que eu num posso deixar minha filha sozinha com ela, num posso deixar ela sozinha, eu tenho que cuidar das duas. Mas como eu vou cuidar das duas? E eu? Quem vai cuidar de mim?... Se eu deixar por exemplo a minha esposa... se eu largar ela e ela num tomar os remédios dela direitinho, ela vai virar uma pessoa louca. Não sei o que ela pode fazer com a minha filha. Então, tudo isso tá na minha cabeça.”

Ele deixa claro o seu único desejo, que é o de aposentar-se:

“Eu quero aposentar porque eu num tenho condição de fazer nada com essa mão mais. Vou fazer o que? Pelo tudo que eu passei lá dentro da usina, eu num tenho condições mais de vestir a camisa da usina. Não quero ver aquela camisa no meu corpo mais. Não quero ver aquela roupa, num quero ver aquela botina... Tomei ódio.”

Mas, além disso, ele quer ser indenizado pelos danos físicos e psicológicos que sofreu (e acabou causando à sua família), pois não tem dúvida de que as

pressões sofridas no trabalho foram transpostas para seu espaço doméstico em forma de agressões, constantes desavenças e que a doença de sua mulher só pode ser explicada por isto. Além disso, considera que essas pressões somadas com as conseqüências do seu acidente apresentam seqüelas importantes até hoje, tornando-o uma pessoa psicologicamente doente. Outro aspecto que o faz exigir essa indenização é o fato de estar convencido de que o atendimento que recebeu por parte da empresa, sobretudo, logo após o acidente, foi inadequado. Segundo ele, não houve por parte dos responsáveis uma preocupação em encaminhá-lo para um especialista em traumatismos de mão, mas, ao contrário, foi enviado para um médico que não tem boa reputação na cidade:

“Olha só, o valor que eles dão pra gente. Quando eu acidentei, eles me puseram aqui no pior médico da Acesita para mexer na minha mão. Todo mundo fala que ele é um carniceiro. As pessoas que têm deformação na mão, no dedo, sei lá o que que ele fez. A Acesita teve a coragem de deixar ele me atender.”

Ao que tudo indica, essa avaliação não está equivocada, pois os outros médicos que o atenderam e, principalmente, o especialista em cirurgia de mão consultado em Belo Horizonte, confirmaram que os primeiros socorros recebidos por L. não foram os mais adequados e que ele deveria ter sido imediatamente encaminhado para um especialista no assunto. O cirurgião de mão com quem consultou em Belo Horizonte foi bem claro ao dizer: *“você demorou vir cá, sua mão tá toda rígida e quem fez esse serviço pra você aqui num ficou muito bom, não.”*

### Hipótese diagnóstica

O quadro que L. apresenta, atualmente, não é desconhecido da literatura no campo da Saúde Mental no Trabalho, sendo, provavelmente, o único em torno do qual existe um consenso entre as diversas correntes que compõem este campo: trata-se do Estado de Estresse Pós-Traumático (CID-10 F43.1). É importante ressaltar que ele já é reconhecido oficialmente e encontra-se bem descrito em um manual publicado recentemente pelo Ministério da Saúde.<sup>2</sup> Segundo este manual, o Estado de Estresse Pós-Traumático caracteriza-se por *“uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica e que, reconhecidamente, causaria extrema angústia em qualquer pessoa.”* (p. 181) Entre os exemplos de situações que ilustram essa fonte excepcional de angústia, o manual cita os acidentes graves, acrescentando que, frente a tais situações, *“o paciente experimentou,*

---

<sup>2</sup> - Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho, publicado em 2001.

*testemunhou ou foi confrontado com um evento ou eventos que implicaram morte ou ameaça de morte, lesão grave ou ameaça da integridade física a si ou a outros.”* (id. p. 181) E esclarece, em seguida, que *“fatores predisponentes, tais como traços de personalidade ou história prévia de doença neurótica, podem baixar o limiar para o desenvolvimento da síndrome ou agravar seu curso, mas não são necessários nem suficientes para explicar sua ocorrência.”* (id. p. 181). Mais adiante, esclarece o referido manual: *“em trabalhadores que sofreram situações descritas no conceito da doença, em circunstâncias de trabalho, o diagnóstico de transtorno de estresse pós-traumático, excluídas outras causas não ocupacionais, pode ser enquadrado no Grupo I da Classificação de Schilling, em que o trabalho desempenha o papel de causa necessária.”* (id. p 182) O caso de L. parece-nos enquadrar nessa classificação, ou seja, não tendo sido encontrado qualquer outro motivo na vida extra-ocupacional para os sintomas apresentados por ele, concluímos que o trabalho desempenhou o papel de causa necessária do seu quadro.

Entre os sintomas desse quadro clínico, descritos pelo manual, encontram-se vários constatados em L.: *“episódios de repetidas revivescências do trauma, que se impõem à consciência clara ou em sonhos (pesadelos). O paciente apresenta uma sensação persistente de entorpecimento ou embotamento emocional, diminuição do envolvimento ou da reação ao mundo que o cerca, rejeição a atividades e situações que lembram o episódio traumático. (...)Podem ainda apresentar-se sintomas ansiosos e depressivos, bem como ideação suicida. O abuso do álcool e outras drogas pode ser um fator complicador. Podem ocorrer episódios dramáticos e agudos de medo, pânico ou agressividade, desencadeados por estímulos que despertam uma recordação e/ou revivescência súbita do trauma ou da reação original a ele.”* (id p. 182)

Portanto, de acordo com as informações contidas nesse manual, concluímos que o caso aqui analisado pode ser enquadrado no diagnóstico de estresse pós-traumático, decorrente de uma experiência vivenciada no trabalho, uma vez que tal experiência pode ser classificada como sendo *“excepcionalmente ameaçadora”*, suscetível de provocar *“rememorações ou revivescências persistentes e recorrentes do evento estressor em imagens, pensamentos ou memórias vividas e/ou pesadelos e/ou angústia quando da exposição a indícios internos ou externos que lembram ou simbolizam um aspecto do evento traumático”*; além de propiciar o surgimento de atitudes anteriormente inexistentes, tais como: *“esforços para evitar pensamentos, sentimentos ou conversas associadas ao trauma; esforços para evitar atividades, lugares ou pessoas que tragam lembranças do trauma; sentimento de distanciamento ou estranhamento dos outros; distanciamento afetivo (por exemplo, incapacidade de ter sentimentos amorosos); sentimento de futuro curto (por exemplo, não espera mais ter uma carreira, casamento, filhos, uma expectativa de vida normal); dificuldade para dormir ou permanecer dormindo; irritabilidade ou explosões de raiva; dificuldade de concentração.”* Durante seu depoimento, L. falou diversas vezes de sua

dificuldade em ver os colegas com o uniforme da usina; em retornar a ela cada vez que necessita de uma autorização para tratamento; nos pesadelos durante os quais revive o medo de rever o antigo local de trabalho; nas recusas em pensar ou falar sobre tudo o que lhe aconteceu; no seu distanciamento afetivo da mulher e da filha; na sua dificuldade de concentração e de memorização; nas ideações suicidas; na sua dificuldade para dormir (sanada apenas pelos medicamentos); na irritabilidade e nas explosões de raiva ao lembrar o que lhe ocorreu; na perda de perspectiva e de projetos para o futuro, além de muitas outras situações frente às quais sente-se angustiado ou reage agressivamente por lembrarem o acidente ou a empresa.

Mas é importante ressaltar que o estresse pós-traumático não foi o único dano causado pela experiência de L. na Acesita. Não podemos nos esquecer que, mesmo antes do acidente, ele e sua família já apresentavam claros sinais desses danos: os problemas enfrentados por ele na empresa, sobretudo as humilhações infligidas pelo colega, deixaram-no completamente transtornado e foram transpostos para seu espaço doméstico, afetando gravemente a saúde de sua esposa. Esta encontra-se, atualmente, em um estado deplorável. O desgaste provocado pelas constantes discussões com o marido, as noites em que este chegava embriagado, o sentimento de abandono e de desproteção, levou-a a um quadro grave de depressão que parece ter evoluído para uma psicose. Um dado importante é que não existem antecedentes desse quadro na sua família, ou seja, não detectamos qualquer caso de depressão ou psicose entre seus familiares mais próximos. Além disso, de acordo com L., no seu contato anterior com a esposa (durante o tempo de namoro, noivado e nos primeiros anos do casamento) não percebeu qualquer sinal de que ela viria a desenvolver uma patologia tão grave. Apesar de muito jovem, pois não tem ainda 26 anos, a esposa de L. parece ter envelhecido consideravelmente durante os poucos anos de casamento e, hoje, não passa de uma sombra daquela que era há apenas seis anos atrás. A relação entre seu quadro e os problemas enfrentados pelo marido na empresa, parece-nos ter ficado claramente configurada neste laudo.

Mas o que importa, acima de tudo, é que todo esse sofrimento poderia ter sido evitado se a empresa adotasse políticas de pessoal e de prevenção de acidentes mais adequadas. No âmbito das políticas de pessoal, bastaria ter adotado instrumentos mais eficazes para a escuta dos seus empregados, já que não apenas L. e seu colega se queixaram três vezes das atitudes do colega que os tiranizava e os impedia de aprender a utilizar o computador, como outros colegas já haviam se queixado do mesmo problema, sendo bastante conhecido o seu comportamento no setor. No que concerne a essas políticas, tem que se ressaltar a impropriedade do treinamento feito através de colegas em um contexto de forte competitividade, no qual cada

um tenta preservar seus conhecimentos, uma vez que estes se tornam a moeda de troca mais valiosa e, muitas vezes, a única garantia de manutenção do emprego. É óbvio que em um contexto como este, alguém com as características do colega de L., jamais iria transmitir seus conhecimentos e oferecer um treinamento adequado aos novatos do seu setor.

No âmbito das políticas de prevenção de acidentes adotadas pela Acesita, temos os resultados do já citado Inquérito Civil Público realizado por Ávila e Lima (2000), a pedido do Ministério Público do Trabalho e que teve por finalidade investigar uma série de acidentes fatais ocorridos na empresa, a partir de 1996. Nas conclusões desse inquérito, os autores ressaltam, entre outros aspectos de grande importância, que a Acesita reproduz, na tentativa de compreender os acidentes e na elaboração das medidas preventivas, *“a concepção naturalista hegemônica na análise clássica dos acidentes.”* E acrescentam que *“a dicotomia entre falhas humanas (atos inseguros) e causas materiais ou naturais (condições inseguras) não representa a natureza específica do trabalho.”* (p. 83) Eles explicitam em suas conclusões que a tendência da Acesita de basear-se nessa dicotomia, ao analisar as causas dos acidentes, leva-a sempre, ou a naturalizar suas causas (dizendo que decorreram de reações físico-químicas, por exemplo) ou a culpabilizar as pessoas, sobretudo, o próprio acidentado ou aqueles que se encontram mais próximos dele (como ocorreu no caso de L.). Eles chamam a atenção para o fato de que *“no mundo da produção as perturbações, os acidentes, as disfunções, são sempre relacionadas a uma ‘falha’ ou ‘erro’ humanos, ainda que tais falhas ou erros tenham ocorrido entre os tomadores de decisões da empresa”*. Portanto, até mesmo a falha técnica sempre nos remete, em última instância, a uma ‘falha’ ou ‘erro’ humanos, pois, no contexto das indústrias *“não subsiste qualquer ambiente ou situação de trabalho onde ocorram acidentes devido exclusivamente às forças da natureza.”* Mas, ressaltam eles, não se trata aqui de procurar *“culpados”*, seja nas instâncias superiores, seja entre os operadores, mas sim de *“esclarecer as situações que produzem os acidentes (...)”* (id. p 83)

Portanto, a dicotomia acima se mostra inteiramente falsa e leva a erros, tanto na prevenção, quanto nas análises das causas dos acidentes. O que deveria ser feito, de acordo com as conclusões dos autores, é compreender que *“todo evento tem antecedentes, tem uma história”*, sendo a falta dessa perspectiva, *“a principal deficiência das análises dos acidentes ocorridos na Acesita”*. E acrescentamos que essa é também sua maior deficiência no campo da prevenção. Se retornarmos um pouco na história do acidente de L., fica claro o que queremos dizer: a prensa era considerada como um equipamento obsoleto pelos operadores, pois não apenas causava atrasos na produção e defeitos nas peças, como era fonte potencial de risco. Se a denúncia que fizeram a este respeito tivesse sido levada em consideração, é

evidente que o acidente não teria ocorrido. No entanto, como ocorreu em vários casos analisados por nós durante esse diagnóstico, as medidas sugeridas pelos trabalhadores só foram tomadas pela empresa, após a ocorrência de um acidente grave. Resta acrescentar que, no caso de L., ao que tudo indica, a empresa ainda não trocou a prensa, limitando-se, segundo informações dos seus colegas, a sinalizar o perigo para os operadores. Outro aspecto que deve, sem dúvida, ser levado em conta no caso de acidente de L., é o fato de que, diante das dificuldades encontradas para lidar com a prensa, os operadores eram constantemente obrigados a colocar as mãos por baixo dela, a fim de colocar calços, expondo-se a acidentes. Ora, é evidente que isso era do conhecimento de todos, inclusive da supervisão e de outras instâncias superiores, uma vez que foi um dos problemas expostos por eles durante a manutenção preventiva. É de se perguntar porque nenhuma medida mais eficaz foi tomada antes que o pior acontecesse. Só podemos concluir que a única explicação esteja nas práticas comuns de prevenção adotadas pela empresa, uma vez que estas não parecem levar em conta as idéias, denúncias e porque não, intuições dos operadores, já que estes se encontram mais diretamente em contato com os problemas e, portanto, são os mais capazes de identificá-los e propor soluções. A empresa parece estar bem ciente dessa capacidade de seus empregados quando se trata de ouvir e implementar idéias que proporcionem aumento de produtividade, uma vez que os grupos de CCQ (Círculo de Controle de Qualidade) que atuam na mesma têm apresentado excelentes resultados. Cabe perguntar porque as idéias e sugestões não têm sido levadas em conta com a mesma presteza quando visam melhorar a segurança.

Em suma, concordamos com os autores do referido inquérito quando estes propõem uma *“análise da árvore de causas”*, a fim de se identificar as decisões *“que estão na raiz dos eventos imediatos diretamente relacionados ao acidente”*, uma vez que *“os acidentes de trabalho remetem ao conjunto da realidade de produção”* e não apenas aos “erros” imediatos como quer a maioria das análises feitas pela Acesita. O caso de L. não foge a essa regra e, certamente, poderia ter sido evitado se a empresa tivesse um olhar para a complexidade do problema ao invés de procurar a explicação fácil, reducionista e, sobretudo, injusta do *“erro humano”*.

Maria Elizabeth Antunes Lima  
Belo Horizonte, 20 de Fevereiro de 2003