

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E  
INSTITUCIONAL**

**ANDRÉA LUIZA DA SILVEIRA**

**A CORPOREIDADE E A TEMPORALIDADE EM PROCESSOS DE  
ADOCIMENTO NO TRABALHO**

**PORTO ALEGRE  
2017**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E  
INSTITUCIONAL**

**ANDRÉA LUIZA DA SILVEIRA**

**A CORPOREIDADE E A TEMPORALIDADE EM PROCESSOS DE  
ADOCIMENTO NO TRABALHO**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Psicologia Social e Institucional ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.  
Orientador: Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo.

**PORTO ALEGRE  
2017**

**ANDRÉA LUIZA DA SILVEIRA**

**A CORPOREIDADE E A TEMPORALIDADE EM PROCESSOS DE  
ADOCIMENTO NO TRABALHO**

Tese apresentada como requisito parcial para  
obtenção do grau de Doutor em Psicologia  
Social e Institucional ao Programa de Pós-  
Graduação em Psicologia Social da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: \_\_/\_\_/\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Daniela Ribeiro Schneider – UFSC/PPGP  
(Participação por parecer)

---

Profa. Dra. Silvia Generali da Costa – UFRGS/PPGA

---

Profa. Dra. Fernanda Spanier Amador – UFRGS/PPGPSI

---

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo – UFRGS/PPGPSI

**PORTO ALEGRE**

**2017**

Para Fábio, companheiro de todas as horas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, inicialmente, a todos os participantes desta pesquisa, trabalhadores, sindicalistas e profissionais.

Agradeço a mediação afetiva e intelectual de Fábio Carminati, Rita de Cássia Silveira Cambruizi, Rose Silveira Von Hertvig, Vicente Neves da Silva Ribeiro e Gustavo Adolfo Sepúlveda, para o início o desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço, especialmente, ao meu orientador Prof. Álvaro Roberto Crespo Merlo e aos professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, pela dedicação e o aprendizado que proporcionaram.

Agradeço aos colegas do grupo de pesquisa Psicodinâmica do Trabalho e Clínicas do Trabalho e a todos os colegas de estudo e sala de aula, com os quais, de alguma forma, compartilhei a condição de ser doutoranda.

Agradeço aos amigos e familiares por estarem por perto e, principalmente, por compreenderem os diversos momentos em que não pude estar presente.

Por fim, estas palavras breves de agradecimento dificilmente traduzem os meus sentimentos. Então, creio que fica muito mais como registro público. Espero de todo coração que ela possa ser de algum proveito ao coletivo, sobretudo para aqueles que dela participaram e nela acreditaram.

## RESUMO

Objetivamos, nesta tese, desvelar as categorias temporalidade e corporeidade no processo de adoecimento de trabalhadores, em especial da indústria frigorífica. Compomos a relação entre o sujeito, a situação e a história a partir da vivência dos participantes da pesquisa, situando-a frente ao contexto de trabalho de uma unidade da corporação frigorífica com inserção no mercado de ações, ligando-a, então, com a história, destacando a luta de classes no âmbito coletivo e singular. A metodologia utilizada foi composta por duas modalidades de entrevista de acordo as peculiaridades dos participantes: as entrevistas narrativas, adequadas aos sindicalistas e aos profissionais, bem como as entrevistas narrativas biográficas a fim de compreender a condição de trabalhadores em processo de adoecimento. A compreensão das entrevistas foi marcada pela relação do trabalho com o capital à medida que o entendemos representado no cotidiano do processo laboral pela organização do trabalho. Identificamos, inicialmente, a superexploração como característica organizacional do trabalho nesta unidade da corporação do setor de abate e beneficiamento de carnes, sobretudo pela maneira como o tempo de trabalho é controlado, com destaque para a jornada do trabalho, pausas no decorrer do dia do turno e o ritmo de trabalho. Estas análises nos levaram a discriminar a dinâmica luta de classes e dominação, em que a hierarquia dentro da fábrica tem função fundamental, sobretudo pelas condutas que caracterizam o assédio moral organizacional e o abuso de fragilidade. Tais ocorrências constituem-se no transcorrer do processo de trabalho, no qual o adoecer ocorre por meio de exigências referentes ao tempo de trabalho, refletindo em afetações expressas pelas vivências de dor e de tristeza. No processo de adoecimento inerente ao processo de trabalho, verificamos o impacto na temporalidade, principalmente ao relacionarmos o futuro do passado e do presente, que configuram aspectos tanto da modificação da corporeidade quanto do campo de possíveis, no qual os trabalhadores adentram no que designamos como ciclo do adoecimento. O sofrimento dos trabalhadores se faz notar por meio da tristeza ao se depararem com as impossibilidades frente ao campo de possibilidades no seu adoecer. Ao investigarmos o adoecer e a ligação com a organização do trabalho, averiguamos que as narrativas dos trabalhadores se misturam com preceitos das narrativas organizacionais pautadas pelo neoliberalismo. Estas são presentificadas no cotidiano da unidade frigorífica desta corporação pela média gerência e, igualmente, constituem elementos do imaginário historicamente estruturado que, por fim, são estruturantes e conformam a própria temporalização. Nossa trajetória investigativa possibilitou demarcar as condições de possibilidade do adoecer e notamos, então, traços biográficos que denotam as histórias dos trabalhadores, são eles: a migração da roça para trabalhar no frigorífico; as vivências frente o assédio moral organizacional e o abuso de fraqueza; a modificação de vivências antes e depois de adoecer pelo trabalho; a perda da categoria do possível, e; as inviabilizações que põem o futuro em questão. Entendemos, desse modo, que o campo de possíveis circunscritos pela corporação, caracterizado pela racionalidade mais ampla das instituições sobre o adoecimento dos trabalhadores, bem como a racionalidade sobre o adoecimento no contexto organizacional e a forma como os processos de trabalho são organizados, configuram-se como condição de possibilidade para a ocorrência das LER/Dort, o sofrimento psíquico e os transtornos psíquicos.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador. Clínica do Trabalho. Psicologia do Trabalho. Processo de adoecimento e sofrimento no trabalho. Temporalidade. Corporeidade.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Desenho da estratégia de pesquisa.....	14
---	----

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Entrevista narrativa com sindicalistas.....	28
<b>Tabela 2</b> - Entrevista narrativa com os profissionais.....	29
<b>Tabela 3</b> - Entrevista narrativa biográfica com os trabalhadores.....	30
<b>Tabela 4</b> – Configuração dos principais acionistas da SPFood.....	62
<b>Tabela 5</b> – Síntese do processo de adoecimento dos sindicalistas.....	124
<b>Tabela 6</b> – Síntese do processo de adoecimento dos trabalhadores.....	125

## **LISTA DE SIGLAS**

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho  
CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CNAE – Código Nacional de Atividades Econômicas  
DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho  
EN - Entrevista Narrativa –  
EPI – Equipamento de Proteção Individual  
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social  
LER - Lesões por Esforço Repetitivo  
MP – Ministério Público  
MT – Ministério do Trabalho  
NTPE – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário  
OMS – Organização Mundial de Saúde  
PLNSST - Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho  
PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho  
PNSTT - Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora  
PPL – Programa de Participação dos Lucros  
RENAST – Rede Nacional de Saúde do Trabalhador  
SAST - Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador  
SUS - Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1.1 A construção de um problema de pesquisa.....	16
1.2.2 Objetivo Geral.....	22
1.2.2.1 Objetivos Específicos.....	22
1.1.3 Caracterização da pesquisa.....	23
1.1.3.1 O capitalismo e a possibilidade histórica da experiência.....	24
1.1.3.2 As entrevistas narrativas.....	27
1.1.3.3 A situação das entrevistas.....	28
1.1.3.4 A análise das entrevistas.....	33
2 TEMPORALIDADE E CORPOREIDADE: NOÇÕES PARA O ENTENDIMENTO SOBRE O PROCESSO DE ADOECIMENTO NO TRABALHO.....	35
2.1 Temporalidade e corporeidade: uma concepção de sujeito.....	35
2.1.1 A emoção no campo do trabalho.....	41
2.1.2 Corporeidade e historicidade: o esquema corporal.....	43
2.2 Temporalidade e trabalho: a história e a cultura constituintes da experiência.....	47
2.2.1 O trabalho e a ordenação do tempo.....	51
2.2.2 Reestruturação produtiva e um novo campo de significações no trabalho.....	58
3 AGROINDÚSTRIA: A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO.....	61
3.1 A agroindústria da Região Sul: campo de possíveis para quem trabalha.....	65
3.1.1 A unidade de Chapecó: um lugar para trabalhar.....	69
3.1.2 As pausas e o ritmo de trabalho: disputas em curso.....	74
3.1.3 Traços biográficos I: da <i>roça</i> a cidade.....	81
4 A DINÂMICA DOMINAÇÃO E LUTA DE CLASSES.....	87
4.1 Estratégias de dominação e de luta.....	92
4.1.1 A ideologia de gestão: a dominação.....	100
4.1.2 A hierarquia dentro da fábrica: a média gerência.....	105
4.1.3 Traços biográficos II: as vivências frente ao assédio moral organizacional e ao abuso de fraqueza.....	111
5 AS RELAÇÕES SAÚDE E DOENÇA NO TRABALHO E O PROCESSO DE TRABALHO.....	119
5.1 Mudanças no contexto do trabalho.....	123
5.1.1 Dor e trabalhar: a corporeidade em questão.....	134
5.1.2 Sofrer e trabalhar: a temporalização em questão.....	138

5.1.3 Traços biográficos III: antes e depois de adoecer pelo trabalho.....	144
6 O FUTURO DO PRESENTE E O FUTURO DO PASSADO.....	149
6.1 O campo de possíveis para o trabalhador adoecido.....	154
6.1.1 A luta: o despertar no ciclo do adoecimento.....	160
6.1.2 A tristeza: emoções frente às impossibilidades.....	165
6.1.3 Traços biográficos IV: a perda da categoria do possível.....	171
7 O CAMPO DE SIGNIFICAÇÕES E A INSTITUIÇÃO DO IMAGINÁRIO.....	180
7.1 O imaginário historicamente estruturado e as vivências.....	184
7.1.1 A inviabilização e corporeidade.....	193
7.1.2 A inviabilização e as emoções.....	196
7.1.3 Traços biográficos V: o futuro em questão.....	199
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	206
REFERÊNCIAS.....	212

## 1 INTRODUÇÃO

Desvelamos aspectos das mudanças na temporalidade e na corporeidade constituintes das experiências de trabalhadores em processo de adoecimento pelo trabalho de uma unidade da indústria frigorífica<sup>1</sup>, por meio da inserção no campo de pesquisa e de entrevistas narrativas com trabalhadores, sindicalistas e profissionais da saúde e do direito. Descrevemos aspectos importantes do modelo de gestão e da organização do trabalho peculiares à multinacional na qual os participantes da pesquisa trabalham ou se referiram. Identificamos os principais problemas de saúde e as vivências correspondentes a estes processos de adoecimento, bem como as dinâmicas psicológicas arraigadas ao processo histórico e singular dos trabalhadores.

Testemunhamos o adoecer dos trabalhadores da agroindústria através da nossa experiência como psicoterapeuta desde 2011 na cidade de Chapecó. Além disso, obtivemos informações sobre índices de afastamento e adoecimento pelo trabalho, além do contato com a leitura da bibliografia disponível sobre o contexto em que o adoecimento ocorria, o que resultou em nossa compreensão geral sobre o tema. Muitos dos trabalhadores que nos procuraram com demandas para a psicoterapia trabalhavam na agroindústria, especialmente na unidade frigorífica da SPFood<sup>2</sup> de Chapecó. A partir desse fato, percebemos que a SPFood possuía peculiaridades que a diferenciavam de outras unidades de outros frigoríficos da região, sobretudo em relação ao modelo de gestão adotado por ela e a sua participação no mercado mundial de alimentos, o que contou para direcionarmos a pesquisa contemplando os participantes que nela trabalhavam ou estiveram ligados a ela por conta das suas atividades profissionais.

As mudanças concernentes à *temporalidade* no trabalho afetam o futuro dos trabalhadores e seu desejo de ser, implicando na *temporalização* e não somente nas suas perspectivas em relação ao trabalho. O adoecer impactou as trajetórias de vida e a SPFood teve uma participação, a nosso ver, bastante relevante. As transformações do corpo mediante as atividades laborais decorreram em limites para o desenvolvimento das atividades

1 Inicialmente, o projeto de tese intitulado “A corporeidade e a temporalidade em processos de adoecimento no trabalho: narrativas de trabalhadores da agroindústria”, sob a **CAAE**: 49999315.1.0000.5334, foi aprovado pelo comitê de ética da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

2 SPFood é uma sigla fictícia que representa uma multinacional de abate e beneficiamento de carnes, sediada na cidade de Chapecó. Doravante, sempre utilizaremos esta sigla. Nas citações das narrativas, ela aparece entre colchetes designando a corporação que representa.

profissionais e impactaram a relação com o futuro de ser trabalhador, o que poderia caracterizar, especificamente, uma mudança na temporalização mediante o contexto de trabalho. Desse modo, visamos compreender a corporeidade e a temporalidade em processos de adoecimento de trabalhadores de uma unidade frigorífica sediada na cidade de Chapecó, cidade do oeste catarinense.

Estruturamos a tese apresentando, ainda na introdução, os aspectos metodológicos da pesquisa. No segundo capítulo, delineamos a base do nosso percurso teórico. A partir do terceiro capítulo empregamos uma mesma estrutura. Cada capítulo comporta os aportes teóricos que estão presentes desde seu início; logo após, trazemos as narrativas coletadas a partir das entrevistas, que compreendem essencialmente a dimensão cronológica do contexto e que auxiliaram na compreensão dos conceitos e valores. Em seguida, são elencados três subitens: os dois primeiros subitens contêm as análises que culminam no último subitem, onde abordamos os traços biográficos que circunscrevem as experiências dos trabalhadores em certas situações.

O capítulo três versa sobre o conceito de superexploração no trabalho que auxilia a compreensão do cenário neoliberal em que se insere a agroindústria. Do mesmo modo, facilita a explanação sobre o tempo de trabalho e como ele é mobilizado pela sua organização. Além disso, contribui para o entendimento sobre o lugar para trabalhar que os trabalhadores que migraram de sua pequena cidade para a “capital do Oeste” encontraram, constituindo o primeiro traço biográfico.

No quarto capítulo, discutiremos a dinâmica dominação e luta de classes para, em seguida, elucidar como ela ocorre na fábrica. Identificamos aspectos ideológicos importantes e os ligamos às condutas da média gerência, segundo o que as narrativas nos revelaram. Desse modo, desvelaram-se as vivências dos trabalhadores diferentes entre si. No entanto, os participantes se referiram a enfrentamentos de condutas dos gestores que podem ser discriminadas como assédio moral organizacional e o abuso de fraqueza, caracterizando o segundo traço biográfico.

Observamos ainda que a dinâmica que envolve as estratégias de dominação ocorria no âmbito do processo de trabalho, cujos enfrentamentos de situações de assédio moral organizacional e de abuso de fraqueza compõem as vivências referentes à saúde. Tal situação é o que procuramos esclarecer no quinto capítulo. Nosso exercício compreensivo encontrou como problema as mudanças no contexto de trabalho, caracterizadas pela dor e pelo sofrimento. Tais transformações são marcadas, no que diz respeito às trajetórias pessoais,

pelas diferentes maneiras de viver antes de adoecer e depois de adoecer, o que marca o terceiro traço biográfico.

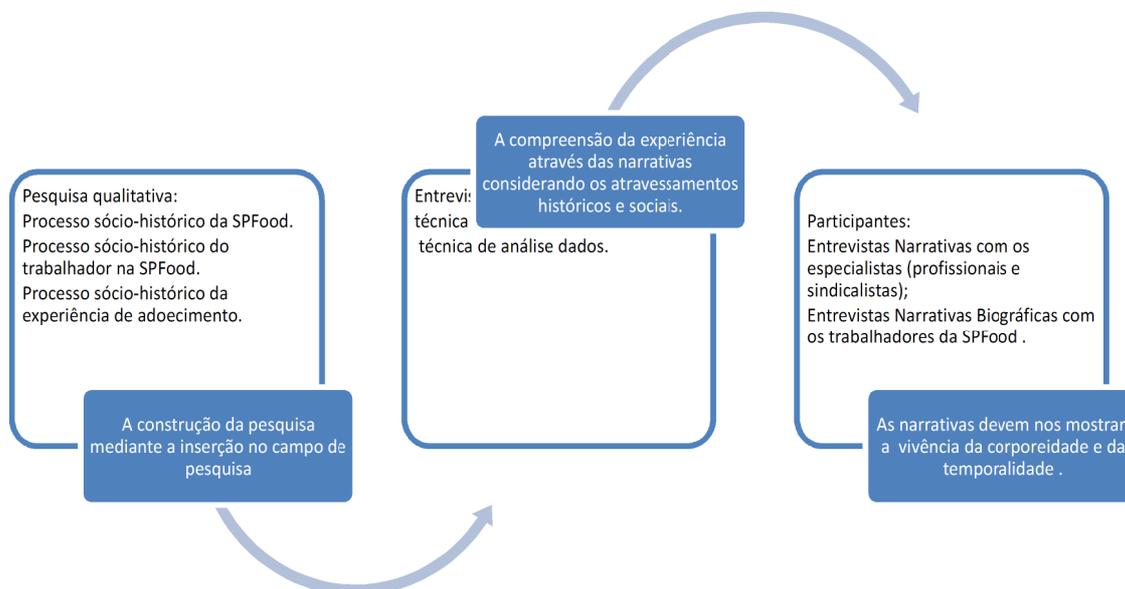
As análises nos remeteram aos impactos no projeto de ser dos participantes, que iremos expor no sexto capítulo. Partimos da elaboração sobre o futuro diferenciando o futuro atualizado no presente daquele que era vislumbrado no passado. Essa discussão teórica preliminar nos ofereceu as bases para apresentar o campo de possíveis dos trabalhadores, mediante o que denominamos ciclo de adoecimento: trabalhar com dor, afastamento do trabalho, retorno ao trabalho sob restrição, aposentadoria ou demissão. E mesmo nas situações mais adversas, as saídas puderam ser percebidas, e tal realidade é o que encontramos na luta empreendida pelos trabalhadores para lidarem com o *ciclo do adoecimento*, como também para enfrentarem a tristeza perante as impossibilidades do campo de possíveis. Marcamos, então, o traço biográfico que designamos como a perda da categoria do possível.

Finalizamos as análises das entrevistas e as respectivas fundamentações teóricas relacionando o campo de significações ao imaginário historicamente estruturado, com destaque para as vivências decorrentes deste imbricamento – entre as narrativas organizacionais expressas pelos participantes, as narrativas dos trabalhadores e as práticas dos correspondentes. As vivências que pudemos notar estão relacionadas à inviabilização da corporeidade desejada pelos trabalhadores e à inviabilização do potencial de agir que certas emoções revelaram, fazendo com que o futuro incerto surja como uma questão que caracteriza o último traço biográfico, elucidado por nós, daqueles que adoecem pelo trabalho na SPFood.

## **1.1 Questões metodológicas**

Abaixo adiantamos a metodologia que adotamos para realizar a pesquisa por meio do desenho metodológico. Pretendemos, assim, que o leitor tenha uma imagem prévia dos principais temas que abordaremos nesse item.

**Figura 1 – Desenho da estratégia de pesquisa**



Fonte: produzido pela autora.

O entendimento sobre a composição do processo social e histórico da indústria frigorífica na Região Oeste Catarinense, no geral, e da SPFood, em particular, foi construído através da pesquisa bibliográfica concomitantemente à aproximação com o que veio a ser nosso campo empírico, que ocorreu em 2011. Importante marcar, no entanto, que esta pesquisa e nossa inserção nesse campo propriamente dita iniciou-se em 2013, sendo que as entrevistas que serão analisadas foram realizadas em 2015.

Percebemos, desde os primeiros contatos com o que se tornou nosso campo de pesquisa, que a experiência de adoecer dos trabalhadores emerge num processo social e histórico ao qual a SPFood esteve intimamente implicada. Ao definirmos a vivência do adoecer como núcleo de análise, escolhemos, concomitantemente, o modelo de entrevista narrativa que identificamos como afim aos nossos pressupostos teóricos e objetivos da pesquisa.

Entretanto, observamos a diferença entre a vivência dos especialistas e dos trabalhadores. No que se refere aos trabalhadores, sobressai-se a peculiaridade da vivência deles em relação ao processo de adoecimento, tendo em vista que foram intimamente afetados em sua historicidade. Os especialistas consistem nos sindicalistas, bem como nos profissionais que atuam diretamente frente aos problemas que concernem ao adoecimento dos

trabalhadores, isto é, advogados, médicos e funcionários do poder público. Os especialistas, por sua vez, têm uma perspectiva privilegiada perante os acontecimentos no âmbito do social, uma vez que alguns deles foram protagonistas no levantamento de dados e em debates nacionais e regionais. Fizemos, assim, entrevistas narrativas biográficas com os trabalhadores e entrevistas narrativas com os especialistas (profissionais e sindicalistas) que estavam inseridos há muitos anos neste contexto.

Passamos, então, para as explicações necessárias e detalhadas sobre a metodologia de pesquisa e sobre os fundamentos teóricos que a respaldou.

### **1.1.1 A construção de um problema de pesquisa**

Importante marcar, de início, que o agronegócio tem sido apontado como extremamente importante para a economia brasileira tanto pela literatura aqui citada quanto pelo cenário político e econômico em que vivemos. Neste sentido, de acordo com a literatura especializada, a projeção econômica do agronegócio, em geral, e das agroindústrias frigoríficas, em particular, são bastante positivos para essas áreas.

O Sul do Brasil, bem como o Oeste Catarinense, abriga tanto pequenos e médios frigoríficos, onde se abatem e beneficiam carnes, principalmente de suínos e aves, como cooperativas e agroindústrias (VASCONCELOS; BASSI; SILVA, 2015). Todas estas modalidades de frigoríficos se beneficiam de uma rede de granjas e criadouros no sistema de integração – o qual esclareceremos mais adiante – de transporte de animais e de trabalhadores que atuam nas diversas especificidades da cadeia produtiva de carne de suínos e de aves.

A SPFood, especificamente, tornou-se a sétima maior empresa de alimentos do mundo e a primeira em exportação de carne de aves (ABPA, 2015). A grande multinacional abriga mais de 100 mil trabalhadores, possui 47 fábricas no território nacional e 11 no exterior (BOUFE; KRETZER, 2015). Desde a fusão que lhe deu origem, em 2009, prima pela gestão estratégica a fim de assegurar sua competitividade analisando e intervindo, também, no que os meios de comunicação internos da multinacional designam como “ambiente externo”.

Do mesmo modo, ocupa um lugar importante no mercado de ações, sendo “a primeira empresa do setor de alimentos e bebidas a se enquadrar nas regras do Novo Mercado da BM&FBovespa”, segundo Vasconcelos e Silva (2015, s/n). Ainda de acordo com os pesquisadores, a SPFood “[...] respondeu por 1,8% da balança comercial brasileira e concentrou cerca de 20% do comércio mundial de aves”, em 2015. Esse resultado foi

decorrente do seu investimento em tecnologia, sobretudo no que se refere a sua estrutura corporativa, incluída a forma de gestão que possui uma função essencial para otimizar a sua produção.

Santa Catarina destaca-se como o segundo estado brasileiro em abate de aves, sendo o primeiro o Paraná e o terceiro o Rio Grande do Sul (ABPA, 2015). O oeste catarinense tem um papel importante na produção da carne de aves. Essa vocação foi favorecida pela tradição agrícola que data dos círculos de colonização do Brasil, períodos em que muitas famílias se instalaram na região Sul, mais especificamente na região oeste catarinense.

Atualmente, com a rede que atende aos frigoríficos e com a agroindústria consolidada na região, novos ciclos migratórios e imigratórios de trabalhadores que ingressam na agroindústria se tornam expressivos. Exemplo disso são novos imigrantes, a exemplo dos trabalhadores haitianos e senegaleses, entre outros. A maioria dos trabalhadores, entretanto, ainda são os advindos da agricultura familiar e que migraram das cidades próximas para se inserirem na grande unidade frigorífica em busca de melhores condições de vida. Importante ressaltar que ao mesmo tempo em que certos aspectos das condições de vida melhoraram, o número de trabalhadores adoecidos, principalmente por volta de 2006, foi alarmante, chamando a atenção do poder público em todo o Brasil.

Sardá, Ruiz e Kirtschig (2009) descrevem os aspectos políticos e sociais que desencadearam ações do poder público em favor da saúde dos trabalhadores dos frigoríficos em Chapecó, especificamente aqueles da unidade, à época Sadia, e sediada nesta cidade, atual unidade da SPFood. Em nível nacional, as condições de trabalho de diversas unidades de indústrias frigoríficas foram objeto de análise, tendo o Ministério Público do Trabalho – MPT – um papel importante em solicitar a apuração das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Concomitante a essa apuração realizada pelo poder público das condições de trabalho em várias unidades frigoríficas de todo o país, foram realizadas pesquisas no meio acadêmico e jornalístico que viabilizaram a disseminação do conhecimento da situação dos trabalhadores, tanto nacional como internacionalmente. Acima de tudo, pela expressividade obtida pelo documentário Carne e Osso (CAVECHINI; BARROS, 2011) mostrando a situação dos trabalhadores dos frigoríficos no Brasil. Importante marcar que acompanhamos de perto estes acontecimentos.

Dessa forma, decorreu das investigações realizadas pelo MPT respaldadas por laudos técnicos do MTE um número considerável de Termos de Ajuste de Conduta – TAC em todo o país. Ao mesmo tempo, a mobilização do movimento sindical ganha força a partir desses

relatórios técnicos que fundamentaram o nexos entre as atividades laborais realizadas nos frigoríficos e o adoecimento dos trabalhadores, principalmente os acometimentos por Lesões por Esforço Repetitivo – LER – e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – Dort –, isto é, as LER/Dort<sup>3</sup>.

Este movimento de ambos os ministérios deixa explícita a legitimidade das reivindicações em relação à saúde que vai impactar positivamente junto às ações trabalhistas e às estratégias de atenção à saúde do trabalhador, em que a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – PNSTT – (BRASIL, 2009) e a Política Nacional de Segurança Saúde no Trabalho – PNSST – (Brasil, 2011) tiveram um papel importante, bem como a Norma Regulamentadora -36 - Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados – NR-36<sup>4</sup> – (BRASIL, 2013; IKEDO; RUIZ, 2014).

No mesmo período, o movimento sindical dessa categoria ganha um pouco mais de expressividade em todo o Brasil. No caso particular de Chapecó, uma nova chapa que pleiteia a diretoria sindical dos trabalhadores dos frigoríficos da região, afeita às reivindicações sobre saúde e condições de trabalho, cria possibilidades para se organizar e ganha as eleições para a diretoria sindical em 2010. Depois disso, toma posse em 2011, enfrentando retaliações das mais diversas orquestradas pela diretoria anterior que era ligada aos gestores da SPFood que se utilizavam do sindicato para atuar segundo os interesses da corporação.

Os índices de adoecimento referentes a esta unidade da SPFood, à época Sadia SA, (SARDÁ; RUIZ; KIRTSCHIG, 2009; SANTOS, 2011) foram objeto de análise indicando que a vivência dos trabalhadores estava ambientada num contexto cuja organização do processo de trabalho era iluminada por uma gestão que interferia nas lutas dos trabalhadores. Além disso, mantinha condições de trabalho bastante precárias, tanto do ponto de vista do ambiente físico quanto da perspectiva das relações sociais no trabalho.

Verificamos os índices de adoecimento organizados no *Relatório de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina*<sup>5</sup> (2013). Este se fundamentou na

3 Adotamos a sigla indicada por Brasil, 2012.

4 Doravante utilizaremos a sigla NR-36.

5 A pesquisa foi conduzida pelo Instituto Fator Humano, em parceria com pesquisadores da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC e da Universidade do Vale do Itajaí - Univali, com o apoio do Ministério Público do Trabalho, da Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado de Santa Catarina - Fecesc, Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado de Santa Catarina - Fetiesc, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação de Criciúma e Região – Sintiarc e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos - Dieese. O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade do Vale do Itajaí – Univali (318.272),

pesquisa que contemplou 452.129 trabalhadores, o que compõe 28% do total da população empregada no estado. Tal relatoria aponta que o estado de Santa Catarina sedia variados polos produtivos com cerca de 1.589.317 trabalhadores num total populacional de 6.317.054 habitantes.

No Brasil, segundo o relatório supracitado, entre 2005 a 2011, o F32<sup>6</sup> – Episódios depressivos graves sem sintomas psicóticos – apresentou-se como quarta patologia incapacitante para o trabalho de profissionais da agroindústria e, portanto, causa de afastamento do trabalho tanto pelo código 31, isto é, auxílio-doença, quanto pelo código 91, ou seja, auxílio-doença por acidente de trabalho. Em Santa Catarina, o F32 fica em segundo lugar, e o M54 – Dorsalgia, em primeiro.

O *Relatório de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina* (2013) também relaciona os índices de afastamento do trabalho com a atividade econômica. Afirma, sobre o setor de abate e beneficiamento de carnes, que “[...] 73,1% dos benefícios concedidos aos trabalhadores deste setor, estão concentrados em 15 municípios. A cidade de Chapecó isoladamente concentra 23% dos benefícios concedidos”.

O Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE – classifica com CNAE 1012 – (IBGE, 2017) a atividade de abate de suínos, aves e outros pequenos animais. Segundo o relatório supracitado, as atividades laborais representadas pela sigla CNAE 1012 relacionam-se com as seguintes patologias: F10 a F19 – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de substância psicoativa; F20 a F29 – Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes; F30 a F39 – Transtornos do Humor; G40 a G47 – Transtornos episódicos e paroxísticos; G50 a G59 – Transtornos dos nervos, das raízes e dos plexos nervosos; I30 a I52 – Outras formas de doença do coração; I80 a I89 – Doenças das veias, dos vasos linfáticos e dos gânglios linfáticos, não classificadas em outra parte; K35 a K38 – Doenças do apêndice; K40 a K46 – Hérnias; L80 a L99 – Outras afecções da pele e do tecido subcutâneo; M00 a M25 – Artropatias; M40 a M54 – Dorsopatias; M60 a M79 –

observando todos os elementos preconizados pelos preceitos éticos em pesquisa com seres humanos. Os dados apresentados foram requisitados ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos da Lei Complementar nº 75/93” (Instituto Fator Humano, 2013).

6 Ver: ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, OMS. *Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições clínicas e Diretrizes Diagnósticas*. Porto Alegre: Artmed, 1993.

Transtornos dos tecidos moles; S20 a S29 – Traumatismos do tórax; S30 a S39 – Traumatismos do abdome, do dorso, da coluna lombar e da pelve.

O referido relatório apresenta a porcentagem de adoecimento por empresa. Deste modo, considera os 10 (dez) frigoríficos que contêm os maiores índices de afastamento. No relatório consta o CNPJ, no entanto pudemos investigar a razão social e o município sede, através da Situação Cadastral (2017).

Em primeiro lugar, apresentando o índice de 20,9% dos afastamentos, está a Sadia SA, filial Chapecó-SC, CNPJ 207300990003452, situação “Empresa fechada ou com fechamento em andamento; inexistente de fato ou inapta por não apresentar declarações por cinco ou mais anos ou com registro cancelado junto ao órgão de registro” (SITUAÇÃO CADASTRAL, 2017). Em segundo lugar, está a Perdigão Agroindustrial S.A., CNPJ 86547619008382, apresentando o índice de 14,1% dos afastamentos, filial Capinzal - SC, situação “Empresa fechada ou com fechamento em andamento; inexistente de fato ou inapta por não apresentar declarações por cinco ou mais anos ou com registro cancelado junto ao órgão de registro”. (SITUAÇÃO CADASTRAL, 2017). O terceiro lugar é ocupado pela Agroveneto de Criciúma, e ainda em quarto lugar a Sadia S.A., matriz Concórdia, CNPJ 20730099000194, que apresenta 6,8% dos afastamentos, situação: fechada (SITUAÇÃO CADASTRAL, 2017).

Diante disso, precisamos ligar os índices de adoecimento da Sadia SA e da Perdigão. Ambas compartilham as suas origens no contexto sócio-político do oeste e meio oeste catarinense, e a chamada fusão entre elas nos indica que, além da estrutura corporativa reformulada numa gestão estratégica, elas passaram a compartilhar o potencial de adoecer os trabalhadores.

As análises de Silva-Junior (2012) sobre o *Anuário Estatístico da Previdência Social de 2012* (BRASIL, 2011) revelaram que o Transtorno Mental e Comportamental é a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil. A incidência de transtornos psíquicos coincide com o advento da reestruturação produtiva e sua consolidação. As mudanças nos termos da gestão no contexto da reestruturação produtiva aliadas à emergência do capital financeiro e seu sistema de metas de produção para a obtenção da taxa de lucro almejada, viabiliza, então, experiências nos contextos de trabalho que proporcionam o adoecimento, o sofrimento e, por vezes, os transtornos psíquicos (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Magajewski (2014) caracteriza a economia relacionada aos riscos dos trabalhadores dos frigoríficos na Região Sul, utilizando-se de análises estatísticas dos dados. Assim, o pesquisador nos permitiu observar que a lucratividade cresce aliada ao adoecimento dos

trabalhadores e aos acidentes de trabalho. Neli (2013, p. 304), apresenta as atividades laborais numa unidade da Sadia SA do Paraná da seguinte forma,

O limite físico e psíquico dos trabalhadores são postos à prova diariamente. A dor, as angústias, o cansaço, as doenças e os acidentes expressos nos depoimentos revelam essa realidade. [...] Há nas empresas a construção de uma lógica perversa que culpa a vítima: o trabalhador torna-se o culpado pelo seu adoecimento.

Destarte, postulamos que o futuro vislumbrado nos estudos até então citados devem aparecer sob a alcunha de desesperança, medo em relação ao futuro ou ainda sob as nosologias clínicas dos transtornos psíquicos decorrentes das atividades laborais (NELI, 2006, 2013; SARDÁ; RUIZ; KIRTSCHIG, 2008; SANTOS, 2011; DAL MAGRO, 2012; IKEDO; RUIZ, 2014).

A que tudo indica, os trabalhadores da SPFood estão submetidos a condições de trabalho no contexto da superexploração (AMARAL; CARCANHOLO, 2009). As condições de trabalho se tornam cada vez mais inadequadas, tanto no que se refere à organização do processo de trabalho quanto às relações humanas no ambiente laboral, desde as determinações mais gerais, isto é, a SPFood inserida no mercado de ações e a ânsia por lucratividade, até o aspecto mais particular, a organização do processo de trabalho e o estabelecimento de metas no cotidiano de produção.

A missão da gestão em uma unidade frigorífica é levada a cabo pela organização do trabalho que tem como referência os trabalhadores que se posicionam na hierarquia com a função de vigiar e controlar. Isso porque a unidade frigorífica precisa alinhar suas metas àquelas postas pelos acionistas, promovendo, assim, situações cotidianas que conformam as perspectivas de futuro das pessoas que trabalham mediante certo campo de possíveis, o que circunscreve a vivência do adoecer.

Pensamos, em vista disso, que a vivência dos trabalhadores adoecidos se encontra mediada em um *campo de possíveis* que deveremos delinear e aprofundar. No entanto, norteamo-nos pela concepção de que ele deve ser constituído pelo imbricamento entre interesses públicos e privados no contexto da superexploração do trabalho inerente às relações concretas. Estas que ocorrem em certa perspectiva temporal e que devem compor a própria experiência do sujeito que circunscreve e é circunscrito por certas possibilidades mediante o que está historicamente dado.

Diante disso, ressaltamos que a questão da mudança na corporeidade ocorre e afeta tanto o modo de viver do trabalhador como sua historicização. Possivelmente, uma mudança na corporeidade envolve experiências correlatas, bem como uma modificação na

temporalidade, o que pode impactar na constituição do sujeito. Ademais, uma mudança que afeta ou age diretamente na corporeidade (como a deficiência física adquirida no/pelo trabalho, doenças ocupacionais ou acidentes que deixam sequelas) afetará, certamente, os aspectos psicológicos. Portanto, importa identificar se há correlação entre as modificações na corporeidade, os aspectos psicológicos e a organização do processo de trabalho e especificamente, no que se refere à temporalidade, sobretudo o devir. O que acontece ao longo da história de vida do trabalhador que adoece deve estar relacionado à dor e seus aspectos psíquicos, e o que o faz continuar trabalhando nesse processo, veremos, está ligado a função da gestão e as vivências dos trabalhadores frente a ela, expressas nas narrativas sobre sofrimento físico e psíquico que se modificou ao longo de suas biografias.

Entendemos como aspectos importantes para elucidar nosso problema de pesquisa residiram, a princípio, em retratar minimamente os aspectos históricos mais gerais da agroindústria no Brasil e obter noções da particularidade do desenvolvimento da agroindústria na cidade de Chapecó, onde está sediada a mais importante agroindústria da região – a SPFood. Simultaneamente, apercebermo-nos das vivências de trabalhadores da agroindústria de Chapecó. No que se refere a este segundo ponto, identificamos matizes importantes da vivência dos trabalhadores a partir da experiência profissional que tivemos ao fazer atendimentos clínicos nos direcionando à pertinência da principal categoria de análise, a temporalidade (SILVEIRA; RIBEIRO, 2012; SILVEIRA; MERLO, 2014; SILVEIRA et. al., 2015).

## **1.2.2 Objetivo Geral**

Face ao problema de pesquisa elegemos como objetivo geral *compreender a corporeidade e a temporalidade implicadas em processos de adoecimento vividos por trabalhadores de uma corporação do ramo de abate e beneficiamento de carnes e derivados.*

### **1.2.2.1 Objetivos Específicos**

A partir do objetivo geral, definem-se os seguintes objetivos específicos:

- a) descrever o modelo de gestão e a organização do trabalho;

- b) caracterizar a tipologia das deficiências, incapacidades e desvantagens dos participantes;
- c) identificar a dinâmica psicológica arraigada ao processo histórico singular dos trabalhadores em processo de adoecimento;
- d) relacionar o processo histórico singular dos sujeitos à gestão e organização do trabalho;
- e) averiguar a ligação entre a dinâmica solidariedade, medo e resistência e os processos de sofrimento e adoecimento;
- f) relacionar as narrativas individuais às narrativas promovidas pela gestão dos processos de trabalho;
- g) analisar as correlações entre as mudanças na corporeidade e a vivência dos trabalhadores no contexto dos coletivos a que o trabalhador pertence;
- h) compreender a situação presente dos sujeitos de pesquisa considerando seus processos de habilitação e reabilitação para o trabalho e para a vida.

### **1.1.3 Caracterização da pesquisa**

Esta pesquisa se insere no escopo das clínicas do trabalho ao abordar a relação entre subjetividade e trabalho, principalmente no que diz respeito à tentativa de “[...] articular o mundo psíquico ao mundo social” (BANDASSOLI; SOBOLL, 2011). Neste sentido, optamos por desenvolver nosso problema de pesquisa a partir da inserção no campo de pesquisa com destaque para atenção clínica oferecida aos trabalhadores da categoria profissional pesquisada, como esclarecemos anteriormente, além de termos participado de encontros de saúde do trabalhador e debates promovidos pelo sindicato desde 2011.

Nosso diálogo com as clínicas do trabalho tem a especificidade de fundamentar a nossa concepção de sujeito na fenomenologia de Merleau-Ponty e Sartre, bem como na articulação com a história que autores respaldados no materialismo histórico e dialético viabilizam. Apreciamos as orientações de Sartre (2002) sobre o método progressivo e regressivo que, segundo o filósofo, é um método heurístico ao procurar “[...] encontrar o lugar do homem em seu contexto.” Sartre (2002, p. 103), ao discutir o objeto do seu método progressivo e regressivo, afirma que esse objeto

[...] é o homem singular no campo social, em sua classe, no seu meio de objetos coletivos e dos outros homens singulares, é o indivíduo alienado, reificado, mistificado, tal como o fizeram a divisão do trabalho e a exploração, mas lutando contra a alienação por meio de instrumentos falsificados e, a despeito de tudo, ganhando pacientemente terreno. Com efeito, a totalização dialética deve envolver tanto os atos, as paixões, o trabalho e a necessidade, quanto as categorias econômicas, deve encontrar o lugar do agente ou do acontecimento no conjunto histórico, defini-lo em relação à orientação do devir e, ao mesmo tempo, determinar exatamente o sentido do presente como tal.

Deste modo, problematizamos a possibilidade histórica da experiência no capitalismo, para então apresentar o modelo de entrevista, implicações do campo de pesquisa e método de análise das entrevistas.

### **1.1.3.1 O capitalismo e a possibilidade histórica da experiência**

Como esclarece Foucault (2000), somente com o advento da modernidade é que o homem passa a ser objeto de conhecimento para si mesmo, o que decorre nas metodologias de pesquisa no campo das ciências humanas. Dessa forma, parece-nos importante marcar que temos como a resultante histórica das ciências do homem tanto as ciências sociais e políticas, quanto os estudos sobre a linguagem e a antropologia e a psicologia que se organizam, de início, nos moldes científicos das ciências naturais.

A atividade humana torna-se um objeto de conhecimento. Porém, a nosso ver, essa possibilidade se consolida pelo fato do trabalho, atividade humana primordial, sempre ter sido veículo de experiência. Portanto, a novidade que as ciências do homem imprimem é fazer da experiência o objeto do conhecimento científico, pois a vivência constitui a própria existência humana. *La vécu* – a vivência, segundo Sartre (1997b, p. 212), é “[...] o terreno em que o indivíduo é perpetuamente inundado por ele mesmo, e suas riquezas e consciência pregam-lhe a peça de determinarem-se a si mesmas através do esquecimento.” A vivência, nesse sentido, envolve certa compreensão, mas não o conhecimento sobre ela. Nas palavras de Sartre,

[...] é justamente o conjunto global do processo dialético da vida psíquica, na medida em que esse processo é obscuro a si mesmo por tratar-se de constante totalização, portanto necessariamente uma totalização que torna plena também a consciência. A “vivência”, nesse sentido, é eternamente

suscetível de compreensão, mas nunca de conhecimento. (SARTRE, 1997b, p. 214).

A vivência transborda tanto no que se refere ao conhecimento que se pode obter dela quanto a respeito do que a linguagem pode expressar dela. Essa concepção, o filósofo francês faz questão de registrar, enquanto procura superar certo racionalismo da teoria da consciência que lhe acusam e que ele reconhece. No entanto, pensamos que sem o desenvolvimento da noção de consciência que exporemos no capítulo 2, não poderíamos chegar à noção de vivência.

Em seu livro sobre Flaubert, no qual mobiliza o método progressivo-regressivo ligando uma biografia à história, o filósofo francês utiliza o conceito de vivência. Desse modo, com a iniciativa de propor a compreensão dialética sobre uma biografia, Sartre (2013) não fixa os conceitos, mas deixa entrever, contudo, que o vivido é concreto visto que é transpassado pelas significações da época.

Tais análises permitem o entendimento sobre a experiência de ser de Gustave Flaubert, e, segundo Sartre (2013, p. 601), “[...] para Gustave, não existe outra temporalidade depois da idade de ouro além da involução e da decadência [...] A feiura para Gustave, é a exteriorização de seu ser-de-classe: o que ele vê no espelho é a burguesia, dentro dele, ganha terreno, instala-se em seu corpo [...]” Trata-se, certamente, da vida psíquica do grande romancista francês. Deste modo, avistamos através da tentativa de Sartre em compreendê-la resgatando o próprio movimento vivo do romancista mediante a obra literária, vasta correspondência e outras modalidades de registro, a mobilização da relação entre a temporalidade e o campo de significações historicamente estruturado e a peculiaridade da experiência do sujeito que a vivência. Neste sentido, parece-nos coerente afirmar que cada época viabiliza certas experiências.

Benjamin (2012) discorre sobre a transição das possibilidades históricas de experiência manifestadas pelas narrativas na transição das sociedades do período clássico para as sociedades modernas, especificamente do sec. XVII para o sec. XVIII. O autor mostra como o desenvolvimento das técnicas, seja no campo da estética, seja no campo da indústria, permite que a burguesia intensifique a interiorização da narrativa, na qual o romance é o exemplo cabal na literatura, buscando salvar a possibilidade de historicidade de certa forma

perdida. A experiência retratada por meio do contar histórias viabiliza a tessitura social, a organização da transmissão de saberes entre gerações e estrutura da vivência.

Nas palavras de Gagnebin (2013, p. 57), sobre a experiência para Benjamin,

Primeiro, a experiência se inscreve numa *temporalidade* comum a várias gerações. Ela supõe, portanto, uma tradição compartilhada e retomada na continuidade da palavra transmitida de pai a filho; continuidade e temporalidade das sociedades “artesanais” diz Benjamin em “O Narrador”, em oposição ao tempo deslocado e entrecortado do trabalho no capitalismo moderno.

Afirma o ensaísta alemão “Uma forma completamente nova de miséria recaiu sobre os homens com esse monstruoso desenvolvimento da técnica” (BENJAMIN, 2012, p. 124). A máquina da indústria e da guerra, para ele, solapa a experiência e, portanto, inviabiliza a narrativa.

Em seus estudos sobre Proust e Kafka, o ensaísta encontra no lugar da narrativa o esquecimento característico da contemporaneidade, que irá revelar também a fragilidade de passar a experiência para o outro. A pobreza da experiência é a miséria a que se refere o escritor, pois a técnica interferirá na produção de cultura. Questiona, por fim, a função do produtor, escritor, compositor etc. nas relações que conduzem à produção. O que vale, certamente, para a produção da literatura científica. No entanto, o que nos interessa destacar é a função da produção das narrativas no campo do trabalho, considerando aquelas que apregoam o fim da luta de classes e da centralidade do trabalho, mas tendo como propósito principal refletir sobre as narrativas produzidas no espaço da indústria pelos próprios trabalhadores.

Em nossa perspectiva, a produção das narrativas organizacionais estrutura um campo de significações que formam a tessitura das experiências ou a falta delas no âmbito do trabalho. Gagnebin (2013) investiga a relação profunda entre a linguagem e a história na obra de Benjamin e, sobre isso atesta que

O homem é assim, essencialmente, um ser de linguagem, mas a linguagem que o define, lhe escapa de maneira igualmente essencial. Este movimento de disponibilidade e de evasão explica também por que a linguagem humana não pode ser reduzida à sua função instrumental de transmissão de mensagens: os homens já nasceram num mundo de palavras das quais não são os senhores definitivos; só quando desistem desta ilusão de senhoria e de dominação para responder a esta doação originária, só então, eles verdadeiramente, falam. (GAGNEBIN, 2013, p. 22).

Entendemos que do mesmo modo que a fala pode depurar e fazer refletir uma situação, como a dominação e a violência no trabalho, e pode igualmente produzi-la e mantê-la.

Sartre (2013, p. 622) assevera que a palavra carrega sua significação que vem do exterior, então afirma que “[...] cada palavra pronunciada compreende em si a contra-finalidade que a dilacera”. Neste sentido, elas não produzem o pensamento, ao contrário “[...] elas estão sempre absorvendo-o e desviando-o”. Explica o espanto vivido por Flaubert ao se deparar com os lugares comuns repetidos pelos outros, em conversas ou mesmo na produção jornalística de sua época. O grande romancista francês do século XIX espanta-se, ainda mais, quando os lugares comuns surgem na “boca” de seus próprios personagens. Os lugares comuns são, todavia, as explicações ou expressões mais usuais do cotidiano, são recorrentes e repetitivas. Sartre (2013, p. 631) define como: “[...] as ideias feitas [...] isto é, a linguagem como síntese passiva, vivida com submissão.” Se, por um lado, tais ideias reproduzem o campo de significações previamente estruturado devendo ou não ao conjunto dos acontecimentos, por outro, “[...] ninguém pode viver-se sem fazer-se, isto é, sem superar rumo ao concreto o que fizeram de sua pessoa”. (SARTRE, 2013, p. 639). Neste sentido, os lugares comuns podem ser utilizados para lidar como o adoecimento pelo trabalho. As vivências, refletidas a partir dos recursos que os lugares comuns oferecem, tanto fundamentam as estratégias de dominação atravessados pelas prerrogativas da organização do trabalho quanto carregam a sua contra-finalidade ao se refletir sobre elas em bases reais.

As narrativas não estão sob o controle do coletivo, pois, como vimos, o campo de significações interiorizado pode ser reproduzido na forma de lugares comuns. A experiência iluminada por um campo de significações que permeia narrativas que se utilizam das ideias feitas torna-se limitada a estas mesmas significações, e caso não seja silenciada é levada ao esquecimento. No entanto, mesmo esquecida não pode deixar de ser vivida mediante uma corporeidade que sofre e se modifica com a dor, que sente o frio do ambiente, o cansaço, o

desgaste e a fadiga. Nesse sentido, pensamos que algum modo de experiência é possível no capitalismo, mesmo que em meio ao silêncio, ao esquecimento ou aos lugares comuns.

### **1.1.3.2 As entrevistas narrativas**

A Entrevista Narrativa – EN – foi desenvolvida para possibilitar os estudos que integram a biografia na esfera social. Segundo Bauer e Jovchelovitch (2008, p. 90), a narrativa estrutura-se sob uma infinidade de formas e está presente em todas as épocas e sociedades “[...] como uma forma discursiva, narrativas como história, e narrativas como história de vida e histórias societais [...]”. Desse modo, o modelo de EN se adequou à construção do problema que culminou no objetivo geral, cujo cerne é a vivência do adoecer no trabalho compreendido mediante as narrativas dos participantes da pesquisa.

O modelo de EN procura promover a narrativa através de uma única pergunta inicial que compõe o núcleo da narrativa que terá a duração conveniente para o narrador. Após o entrevistado desenvolver sua narrativa, o interlocutor poderá formular novas perguntas, ainda com o gravador ligado.

No final da entrevista, com o gravador desligado, fazem-se novas questões ou deixa-se em aberto para que o entrevistado possa discorrer sobre algo que julgar significativo. Dessa forma, devido a diferença entre o que é significativo para os especialistas e para os trabalhadores, utilizamos o modelo de Entrevista Narrativa Biográfica – ENB – com estes últimos (BAUER; GASKELL, 2008) e de EN com os especialistas, de acordo com Weller e Zardo (2013).

As EN's realizadas com os trabalhadores e com os especialistas possibilitaram desde a análise do regressivo, que consiste no processo de adoecimento, até a análise do contexto da organização do processo de trabalho que viabiliza o entendimento sobre as condições de possibilidade do adoecimento, ou seja, seus aspectos universais ou progressivos. Neste sentido, para compreendermos a vivência de alguém, precisamos situar sua própria história imbricada na história do seu coletivo.

Por outro lado, procuramos preservar algumas premissas das clínicas do trabalho, tal como a importância do recorte do problema ser realizado através da inserção do pesquisador no campo de pesquisa, privilegiando o vínculo necessário entre o pesquisador e os participantes e sua potencialidade transformadora. Pudemos testemunhar a validade dessas premissas ao vivenciarmos no cenário das entrevistas um relacionamento inspirado na

confiança e que efetivamente, através de suas narrativas, os entrevistados expressaram os acontecimentos e os sentidos vividos.

### 1.1.3.3 A situação das entrevistas

As entrevistas com os especialistas tiveram como foco a vivência dos sindicalistas e profissionais frente ao adoecimento dos trabalhadores dos frigoríficos, mais especificamente perante os trabalhadores da SPFood, por conta da idiosincrasia dos aspectos sociais e históricos que envolvem esta multinacional.

A questão norteadora proposta aos especialistas e que visou provocar a narrativa foi: *Qual a sua experiência, do ponto de vista do cargo que ocupa, sobre o processo de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores da SPFood?*

Foram realizadas entrevistas com 6 sindicalistas no ambiente sindical – três homens e três mulheres – sendo que todos também vivenciaram em algum momento da sua trajetória de vida o processo de adoecer no trabalho, seja por doença ocupacional, seja por acidente de trabalho. Eles estavam liberados para atuação sindical e elas estavam em exercício laboral nos postos de trabalho na unidade de Chapecó da SPFood.

Chamaremos os sindicalistas de “S”, os profissionais de “P” e os Trabalhadores de “T” com o adendo de um número para podemos identificá-los ao longo do texto. Optamos por uma letra para que o leitor possa discriminar facilmente se a narrativa provém de um dos especialistas (profissional ou sindicalista) ou de um dos trabalhadores. Assim, nas tabelas abaixo apresentamos os sindicalistas, profissionais e trabalhadores acreditando que elas possam ser consultadas à proporção que a leitura do texto avance.

**Tabela 1 - Entrevista narrativa com sindicalistas**

<b>Sindicalista – S</b>	<b>Identificação: gênero, tempo de trabalho, atividade.</b>	<b>Tempo da entrevista</b>
<b>S 1</b>	Mulher de 43 anos, sindicalista há 5 anos, casada e com filhos. Aposentou-se depois de 21 anos de trabalho e continua atuando na linha de produção.	1:18:00
<b>S 2</b>	Mulher de 48 anos, sindicalista há 5 anos, casada e com filhos. Trabalha há 8 anos na linha de produção.	1:01:00
<b>S 3</b>	Homem de 61 anos, sindicalista há 5 anos, casado e com filhos. Aposentou-se depois de 25 anos de trabalho. Trabalhou como	0:45:00

	integrado, na granja e na linha de produção.	
<b>S 4</b>	Homem de 45 anos, sindicalista há 5 anos, casado e com filhos. Trabalhou 28 anos como mecânico. Atualmente está liberado para atuação sindical.	0:24:16
<b>S 5</b>	Homem de 45 anos, sindicalista há 5 anos, casado e com filhos. Trabalhou 25 anos na linha de produção e no controle de produtos. Atualmente é liberado para atuar no sindicato.	0:37:28
<b>S 6</b>	Mulher de 46 anos, sindicalista há 5 anos, casada e com filhos. Trabalha há 24 anos na linha produção. Atualmente, retornou ao trabalho depois de 1 ano e meio afastada por auxílio doença, mas mediante doença ocupacional.	1:14:31

Fonte: produzido pela autora a partir das narrativas.

Com a mesma questão disparadora da narrativa, realizamos as entrevistas com 6 profissionais que atuavam com trabalhadores dos frigoríficos e da cadeia produtiva. As entrevistas foram realizadas nos locais de trabalho dos entrevistados: um médico do trabalho que atendia aos trabalhadores e atuava com frigoríficos no contexto catarinense; uma fisioterapeuta do trabalho que atua com trabalhadores dos frigoríficos e empresas; dois advogados que tinham entre seus clientes muitos trabalhadores dos frigoríficos; e dois técnicos do poder público com importante inserção nacional.

**Tabela 2 - Entrevista narrativa com os profissionais**

<b>Profissionais P</b>	<b>Identificação: gênero, tempo de trabalho, atividade.</b>	<b>Tempo da entrevista</b>
<b>P 1</b>	Advogado e atua há 4 anos com os trabalhadores dos frigoríficos. Homem casado e com filhos.	1:19:14
<b>P 2</b>	Médico do trabalho e atua em 9 entidades sindicais, há 4 anos no sindicato da categoria. Homem casado e com filhos.	0:44:55
<b>P 3</b>	Advogado e atua há mais 10 anos com trabalhadores dos frigoríficos. Homem casado e com filhos.	0:42:37
<b>P 4</b>	Funcionário do poder público e atua há mais de 30 anos. Homem casado e com filhos.	0:24:34
<b>P 5</b>	Funcionário do poder público e atua há mais de 10 anos. Homem casado.	1:07:00
<b>P 6</b>	Profissional da área da saúde e trabalho. Atua em empresas há mais de 8 anos.	0:44:44

Fonte: produzida pela autora a partir das narrativas.

Foram realizadas também entrevistas com 7 trabalhadores, 3 homens e 4 mulheres, em suas próprias residências. Todos eles acometidos por alguma LER/Dort ou que sofreram acidentes de trabalho.

A questão inicial da ENB foi: *Qual a sua trajetória profissional desde o início até agora e qual a sua experiência em relação ao processo de adoecimento e o que mudou na sua vida fora e dentro da empresa?*

**Tabela 3 - Entrevista narrativa biográfica com os trabalhadores**

<b>Trabalhador - T</b>	<b>Identificação: gênero, tempo de trabalho, atividade.</b>	<b>Tempo da entrevista</b>
<b>T 1</b>	Homem de 55 anos, casado e com filhos. Funcionário há 20 anos está afastado há 8 anos, chegou a <i>operador 3</i> de máquina. Atualmente impossibilitado de retornar ao trabalho por conta de lesões irreversíveis no braço e na coluna e, portanto, incapacitantes para o trabalho.	0:43:24
<b>T 2</b>	Mulher de 37 anos, casada e com filhos. Funcionária há 14 anos, ficou afastada por 3 anos e 7 meses e retornou há 5 meses. Trabalha na linha de produção sob restrição por conta de lesão no ombro, com rompimento de tendão, irreversível.	1:20:00
<b>T 3</b>	Mulher de 47 anos de idade, casada e com filhos. Funcionária há 13 anos, afastada há 5 anos com lesão na coluna e no braço, dores crônicas e depressão. Atualmente continua afastada com possibilidade de retorno ao trabalho.	1:19:26
<b>T 4</b>	Homem de 52 anos, casado e com filhos. Trabalhador da linha de produção há mais de 10 anos. Atualmente, com lesão nos braços trabalha sob restrição.	1:03:53
<b>T 5</b>	Mulher de 59 anos, casada e com filhos. Trabalha há 15 anos, afastada há 5 anos por lesão no braço, na coluna e depressão. Atualmente continua afastada com possibilidade de retorno ao trabalho ou inserção no programa de reabilitação profissional do INSS.	0:35:31
<b>T 6</b>	Homem de 47 anos, casado e com filhos. Trabalha há 16 anos, passou pela linha de produção, líder de equipe e, por último na higienização. Atualmente está afastado por lesão nos braços há 1 ano e 6 meses, aguardando o retorno ao trabalho.	0:51:47
<b>T 7</b>	Mulher de 24 anos, casada e com um filho. Trabalha na linha de produção há 4 anos. Atualmente estava com 3 dias de atestado seguido de 3 dias de suspensão. Por conta de dores nos braços está trabalhando sob restrição.	0:39:17

Fonte: produzida pela autora a partir das narrativas.

Todos os convites para participação nas entrevistas foram realizados mediante a rede de indicações. Depois da aceitação das pessoas em participarem da pesquisa através da leitura do termo de consentimento livre e esclarecido, iniciamos a entrevista ligando o gravador, agradecendo a disponibilidade do entrevistado e apresentando a questão geradora, com as devidas explicações sobre ela, quando necessário.

O material de análise, isto é, as gravações, foi transcrito, gerando um *corpus* de 275 páginas. Além disso, fizemos um conjunto de anotações que somaram 17 páginas, sobre aspectos mais marcantes de cada entrevista, visando registrar as narrativas após o gravador desligado e as impressões, sentimentos, reflexões e relatos que antecederam a entrevista ou posteriores a ela.

As entrevistas tiveram como pressuposto o entendimento expresso por Weller e Zardo (2013, p. 132) ao situarem a EN no âmbito da pesquisa qualitativa, uma vez que contribuem para compreender “[...] as diversas realidades sociais por meio do estudo das narrativas”. Assim, as entrevistas narrativas com os sindicalistas e profissionais auxiliaram no esclarecimento do contexto social e histórico, de situações e processos de trabalho, além de suas próprias vivências ao lidarem com o sofrimento dos trabalhadores, especificamente da SPFood.

Empregada como técnica de produção de dados, a EN dispõe da experiência e do modo de vida dos sujeitos, incorporando, no decorrer de suas histórias, os grupos sociais. Assim, contar histórias “[...] implica duas dimensões: a dimensão cronológica, referente à narrativa como uma sequência de episódios, e a não cronológica, que implica a construção de um todo a partir de sucessivos acontecimentos e a configuração de um enredo” (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2015, p. 92) que encadeia a trama dos sentidos.

Procuramos seguir a fórmula original das EN's, abrangendo as seguintes fases: a) preparação a partir da inserção no campo; b) narração central, quando o entrevistado narra a sua história sem interrupções; c) fase das perguntas; d) fala conclusiva, quando o gravador é desligado, permitindo ao entrevistador mais questionamentos do tipo “o porquê” e inferências (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2015, p. 97).

Entretanto, encontramos certas dificuldades nas narrativas dos trabalhadores exigindo a nossa intervenção ao longo do núcleo da EN, por meio de perguntas alinhadas ao fluxo narrativo. Não encontramos impasses além desses que mencionamos. De modo geral, as pessoas utilizaram o espaço da entrevista narrativa para se fazer ouvir, normalmente afirmando que foi positivo para elas poderem contar sua história e falar sobre sua situação, embora o assunto seja doloroso e, por vezes, difícil de relembrar.

Os trabalhadores nos receberam em suas casas e sempre os encontrávamos nos aguardando no horário marcado. No entanto, entrar no espaço da casa do trabalhador e do bairro onde moravam oportunizou maior afetação de nossa parte, uma vez que nos inserimos no mundo daqueles que trabalham e não o contrário. Fomos recebidos no espaço íntimo de cada entrevistado, onde circulavam seus animais de estimação, as crianças que cuidavam –

seja neto, filho ou filho do vizinho – maridos e esposas. A casa também expressou o resultado de suas conquistas como trabalhadores, uma vez que somente uma jovem trabalhadora ainda alugava a casa, os demais eram proprietários dos imóveis onde viviam.

Para nós foi grande o impacto frente às narrativas de sofrimento no trabalho. Essa experiência de pesquisa foi extremamente diferente daquela dos atendimentos clínicos quando nos sentíamos mais respaldados pelo método de atendimento, isso porque o atendimento clínico nos possibilitou intervir e assim auxiliar para que o sofrimento pudesse ser superado. Por outro lado, a entrevista nos ofereceu acesso ao sofrimento, mas não nos viabilizou contribuir para a sua superação.

Entre as dificuldades e impasses que antecipávamos – dúvidas em relação aos propósitos da nossa visita, isto é, se tínhamos ou não ligação com a SPFood e para que se destinava a entrevista efetivamente; recusa da entrevista em função da temática fazer emergir memórias sobre as quais não se quer falar – encontramos maior dificuldade em relação ao que Dejours (2004) e Pezè (2010) designam como o risco da escuta. Para eles, o risco da escuta se faz inerente à relação em que a história singular conectada à história laboral mobiliza o sofrimento.

A partir do que pudemos constatar, a escuta viabilizou o que os entrevistados, em geral, referiram como *desabafo* e lhes ofereceu certo alívio, potencializando um momento de elaboração sobre a situação de sofrimento. A escuta das narrativas sobre o adoecer no trabalho nos tocou em função da presença do sofrimento na expressão, no olhar e nas palavras. O preparo clínico que julgávamos ter estremeceu.

As clínicas do trabalho têm um viés teórico e metodológico em seu escopo que permite uma pesquisa intervenção, o que nos inspirou a lidar com a condição de sofrimento dos trabalhadores de forma interventiva. Embora a entrevista narrativa não preveja a intervenção, fomos convocados a agregar ao modelo de entrevista narrativa biográfica questões finais sobre a perspectiva de futuro do entrevistado, principalmente sobre o engajamento no tratamento psicológico, fisioterápico e médico.

#### **1.1.3.4 A análise das entrevistas**

A análise das entrevistas foi composta por seis passos, tal como prescreve o modelo de Jovchelovitch e Bauer (2015): a) transcrição das narrativas; b) divisão do texto em material indexado (cronológico) e não indexado (compreensão, valores, sentimentos e juízos); c) dados

indexados – ordenamentos cronológicos das trajetórias; d) dados não indexados – análise dos acontecimentos; e) agrupamento e comparações entre as trajetórias individuais.

Entretanto, as narrativas dos especialistas e dos trabalhadores vieram acompanhadas de fragmentos de histórias sobre outras pessoas que trabalhavam na mesma unidade frigorífica: clientes, pacientes, filhos, tios (as), esposa ou marido, além de amigos e colegas de trabalho. Parece, então, que as histórias de vida se ampliaram. O contar a própria história possibilitou discorrer sobre outras histórias que pareciam ser significativas para o narrador. Igualmente, muitos dos acontecimentos importantes para o narrador traziam outros autores que compunham aquela história.

As narrativas organizacionais apontadas pelos profissionais, sindicalistas e trabalhadores fazem sentido para eles por dois motivos basilares. Um deles se apresenta por meio das justificativas que encontram para continuar trabalhando em condições extremamente adversas em função do futuro que almejam. Outro deles, e que se sobressai, é a necessidade efetiva da manutenção dos meios da própria vida e de sua família.

Em nosso olhar, é factível extrapolar as narrativas de um sujeito e refletir sobre a condição de classe trabalhadora. Para tanto, utilizamos a concepção de Sartre (2002) sobre o destino da classe operária, vivido de acordo com os interesses da classe dominante em prol da acumulação de capital. Desse modo, as práticas de gestão promovem, justamente, tal destino, vivido pelos trabalhadores como sua própria necessidade, deixando de considerar que eles atendem, no fim das contas, aos interesses do capital.

O único fundamento concreto da dialética histórica é a estrutura dialética da ação individual. E, na medida em que pudemos abstrair, por um instante, essa ação do meio social onde, de fato, está submersa, surpreendemos nela um desenvolvimento completo da inteligibilidade dialética como lógica da totalização prática e da temporalização real. Mas tal experiência, justamente porque é seu próprio objeto, revela-nos uma transparência plenária, *sem necessidade*. (SARTRE, 2002, p. 328).

Ao nos atermos à experiência, logo suscita a temporalização, ao mesmo tempo em que esta aparece sem a *necessidade*, que somente ganha sentido se a considerarmos mediante o contexto histórico e social. Esse foi o ponto que nos levou a intentar o esforço para situar a experiência no meio histórico.

Procuramos, então, organizar o nosso texto de modo a suscitar o movimento histórico e os matizes biográficos que emergiram das narrativas dos especialistas e dos trabalhadores. Interessante observar que os sindicalistas são igualmente trabalhadores, no entanto vivenciam uma inserção no contexto social que os demais trabalhadores não

acessaram. De todo modo, designamos como traços biográficos a interseção entre as trajetórias mencionadas e as possibilidades singulares e coletivas.

## **2 TEMPORALIDADE E CORPOREIDADE: NOÇÕES PARA O ENTENDIMENTO SOBRE O PROCESSO DE ADOECIMENTO NO TRABALHO**

Este capítulo nos remete à reflexão sobre a experiência de ser trabalhador, vivenciada no desenvolvimento das atividades laborais. Dois aspectos dessa experiência se impuseram às nossas análises, são elas: a temporalidade e a corporeidade. A experiência de ser trabalhador ocorre e o próprio trabalhador reconhece a sua duração em cada atividade que realiza. Desse modo, a experiência de ser daqueles que trabalham sucede à medida que quem trabalha engaja-se em seus atos mediante os gestos comprometidos com certos fins, através dos instrumentos utilizados para atingi-los. Referimo-nos, de forma geral, ao modo de ser da realidade humana e a traduzimos para a situação da pessoa no desenvolvimento das atividades no trabalho.

### **2.1 Temporalidade e corporeidade: uma concepção de sujeito**

Abordaremos neste item as implicações da temporalidade e da corporeidade para a constituição do psíquico. Além de fundamentar ambos os conceitos, contemplamos a sua implicação para concepção de sujeito que adotamos. Partimos desses esclarecimentos para desvelarmos, por fim, a experiência de ser trabalhador e o processo de adoecimento no trabalho.

O tempo é medido em horas, minutos e segundos enquanto é vivido como duração, inicialmente de modo irrefletido (SARTRE, 1997a), isto é, numa relação engajada com o mundo, revelando a *presença si* da consciência. No entanto, como veremos adiante, essa presença não é retomada necessariamente no fluxo da temporalização.

A *presença a si* da consciência ou do *Para-si* faz-se consciência (de), pois se estabelece em relação ao mundo, e faz-se consciência *si* enquanto translúcida para si mesma. Desse modo, justifica-se a famosa fórmula de Husserl consciência (de) si. Entretanto, ser transparente para si mesma não decorre imediatamente num conhecimento de si, como Sartre (1997a, p. 208) nos explica: “Com efeito, é a reflexão que a temporalidade aparece em forma de duração psíquica, e todos os processos de duração psíquica pertencem a consciência refletida”. A consciência irrefletida e retomada pela reflexão torna-se, então, consciência refletida. Esse fluxo permite que o Eu apareça como polo noemático da consciência reflexiva.

O Ego, portanto, não é um componente da consciência, mas está aí no mundo, fora dela, ou seja, um objeto para ela, equivale dizer, transcendente.

O filósofo se coloca um problema, pois afinal a consciência refletida já aconteceu, essa é a sua prerrogativa. Porém, qual é o modo de ser entre a reflexão e a consciência refletida? Por fim ele afirma que elas compartilham o mesmo nexo de ser, e em suas palavras:

Aquele que reflexiona sobre mim não é sabe-se lá qual puro olhar intemporal; sou eu, eu que perduro, engajado no circuito de minha ipseidade, em perigo no mundo, com minha historicidade. Simplesmente, esta historicidade, este ser no mundo e esse circuito de ipseidade, o Para-si que sou, vive tudo isso à maneira do desdobramento reflexivo. (SARTRE, 1997a, p. 211).

O movimento da reflexão, que constata a temporalidade, é responsável pela temporalização, ou seja, a personalização. Tal movimento constitui esse quase objeto que é o psíquico, que surge à sombra da relação entre a reflexão e a consciência refletida. O ser trabalhador constitui-se aí, atravessado pelos valores significados no cotidiano do fazer laboral, retomado pela reflexão que resgata a espontaneidade do vivido no trabalho. *Psique* e Ego são sinônimos, as qualidades do Ego são quase-objetos, seres psíquicos que se temporalizam pelo movimento de historicização por meio do qual o sujeito é constituído. Além disso, é importante destacar que a historicização é um ato que implica nosso corpo.

Assim, Sartre (1997a, p. 223) nos explica mais uma vez: “[...] denominamos *Psique* a totalidade organizada desses existentes virtuais e transcendentais que constituem um cortejo permanente para a reflexão impura e são o objeto natural das pesquisas *psicológicas*.” Sabemos que o pano de fundo da pesquisa em psicologia fundamentada no positivismo e na psicanálise é o mundo psíquico. Entretanto, através de seus métodos apenas consegue precisar os objetos psíquicos para a consciência, o que a psicologia nessas bases epistemológicas e ontológicas tradicionalmente se refere como fatos psíquicos, como o medo, a tristeza e a vergonha, a culpa etc., que abordados isoladamente permitem somente ter um conjunto de dados sem a ligação necessária com os aspectos sociais para que sejam efetivamente compreendidos.

Os recursos teóricos e metodológicos que empreendemos, fundamentados na psicologia de Sartre e Merleau-Ponty, possibilitaram uma investigação científica a partir da “[...] dimensão de *ser* do sujeito humano, compreendido enquanto ser-no-mundo, como ser-em-situação, um singular/universal”, como reivindica Schneider (2011, p. 233) considerando, então, os aspectos sociais e antropológicos do fenômeno psicológico. O conceito de temporalidade, nesses termos, oferece-nos as condições para nosso empreendimento.

A temporalidade é um fenômeno que constatamos pela reflexão através da qual transparece o psíquico, dotada das três dimensões temporais, ou seja, passado, presente e futuro, o que equivale dizer *ekstase*. O psíquico *é-tendo-sido* diferente do Para-si que “[...] explica-se pelo caráter ekstático de seu ser: tem-de-ser em plena espontaneidade aquilo que será” (SARTRE, 1997a, p.225). No entanto, embora diferentes também na dimensão temporal, são inseparáveis na existência, isto é, no seu acontecer. Neste sentido, a personalização ocorre construindo uma biografia que, além de historicamente datada, é matizada pela subjetividade e pela objetividade, melhor dizendo, por um movimento de interiorização e de exteriorização do sujeito presente no mundo.

Dessa forma, ao analisarmos uma experiência de ser como, por exemplo, *tenho medo de ser demitido*, podemos alcançar a temporalização do sujeito. O medo é um fenômeno psíquico, portanto, é um quase-objeto, e por isso é sustentado em seu ser por um sujeito que o vivencia também em seu corpo, antecipando certo futuro. Desse modo, para constituir-se como o quase objeto medo, foi necessário que vivências ao modo de ser da consciência irrefletida fossem retomadas pela reflexão, tornando-as refletidas, quer dizer, no modo de ser *tendo sido*. A reflexão alcança a temporalização das experiências vividas na espontaneidade, totalizando, então, um estado de medo, objeto psíquico que constitui o mundo da psique desse sujeito.

O psíquico, portanto, é um objeto para a consciência, sendo constatado, sempre, no modo *tendo sido*. Sem haver um mecanismo pelo qual opere, apresenta-se pelas potencialidades das *qualidades* constituídas pela totalização do processo de personalização, tal como *sou um excelente trabalhador*; dos *estados*, que se constituem da mesma forma, mas que estão ligados à característica do mundo ou do outro, como o amor, o ódio ou o medo, *eu odeio fulano (a)*; e a *ação*, que por fim, implica um fazer concreto em que o corpo está engajado, como tocar piano, dar aulas, cortar uma peça de coxa e sobrecoxa de frango empregando 18 movimentos em 15 segundos.

O psíquico é uma unidade transcendente, isto é, corpo e consciência numa relação existencial com o mundo. A relação com o mundo, no caso do estado que constitui o psíquico, a exemplo do medo, é profundamente afetiva. A corporeidade implica uma consciência afetiva que se deixa levar espontaneamente pelas características do mundo concebidas como intransponíveis, como *tenho medo de..., nada posso fazer em relação a..., posso ser demitido por..., e não terei como me alimentar*. A impotência frente à realidade apresenta uma saída em que o sujeito afeta a si mesmo, isto é, se emociona. O medo é real e a situação em que o sujeito se encontra e que inspira a experiência de impotência também é real, entretanto, não se

consegue encontrar soluções para a situação problema. A consciência afetiva, impotente frente os objetos amedrontadores, que retomada pela reflexão constitui o medo como estado do sujeito na relação posta, alimenta-se dos acontecimentos cotidianos da organização do trabalho a que os trabalhadores estão submetidos.

O corpo é a única forma de existência do *Para-si*, bem como da relação com o Outro e de estar no mundo. Nesse sentido, a presença no mundo é sempre corporal. Merleau-Ponty (2006, p. 568) assevera que: “Nenhuma das dimensões do tempo pode ser deduzida das outras. Mas o presente [...] tem, todavia, um privilégio porque ele é a zona em que o ser e a consciência coincidem”. Estamos presentes em situação somente por meio do nosso corpo. No mais, a temporalidade foi ou serão experiências de possíveis que se findaram ou que estão em aberto no porvir, sem nunca deixar de fluir nem se esgotar, somos sempre lançados num vir a ser.

No campo das clínicas do trabalho, especificamente na psicodinâmica do trabalho, encontramos um conceito que nos serve de exemplo da coexistência do movimento do tempo e da corporeidade no mundo, trata-se da *inteligência prática* ou *astuciosa*. Entretanto, o conceito nos serve numa perspectiva empírica, pois diferente de nós, Dejours (2012) recorre à teoria freudiana da pulsão para explicar a relação entre corpo e subjetividade. Porém, Dejours (2012, p. 26) entende também que “A subjetividade só é experimentada na singularidade irredutível de uma encarnação, de um corpo particular e de uma corporeidade absolutamente única”. A relação com os dispositivos técnicos é construída, como explica Dejours (2012, p. 28).

Ao tempo que adquiro essa intimidade com a máquina, também descubro em mim novas habilidades, novos saber-fazer, novos registros de sensibilidade, aprendo a sentir e a amar o contato com o metal, com a madeira, com a pedra. [...] Ao tornar-me hábil em meu trabalho, transformo-me a mim, enriqueço-me, talvez consiga mesmo realizar-me.

A *inteligência prática*, para Dejours (2012), é uma maneira especial de inteligência que se faz corporal construída na relação com os dispositivos técnicos. No exercício das atividades laborais, um trabalhador qualquer engajado no seu fazer através do seu corpo mobiliza suas experiências demonstrando um notável saber. Quando os dispositivos dos quais se utiliza, ou nos quais intervêm, mantêm a normalidade ou apresentam problemas de solução conhecida, o saber mobilizado e objetivado na ação não surpreende.

Porém, perante um fato inusitado, o trabalhador necessita retomar experiências que vivenciou e agir imediatamente. A análise de um trabalhador frente a uma situação problema

torna ainda mais compreensível o movimento da temporalidade, pois se nota que no presente é preciso resgatar o passado e remeter ao futuro, isto é, retomar as ações no passado frente a certas possibilidades que deram certos resultados e decidir quais dessas ações têm a possibilidade de resultar em solução do problema, denotando assim a inteligência prática. O tempo não deixa de transcorrer. A temporalidade se dá à medida que o sujeito resgata e lança as experiências num movimento espontâneo que caracteriza a *ekstase*, ou seja, a presença no fluir entre o passado e o porvir.

No entanto, a temporalidade não é uma consciência do tempo. Se assim o fosse, seria necessário recorrer-se a infinitas consciências que reflexionassem umas sobre as outras para constituir uma lembrança. A temporalidade, então, não é um objeto para a consciência, é o próprio movimento da consciência que se faz temporal. Através desse movimento denominado, desde Husserl, de ipseidade da consciência, que o psíquico se constitui como historicidade provida de sentido, lançado e re-encontrado num movimento histórico e dialético que Sartre (2002) chamou de totalização em curso. Para Merleau-Ponty (2006, p. 576-577),

Sob todas as acepções da palavra sentido, nós reconhecemos a mesma noção fundamental de um ser orientado ou polarizado em direção àquilo que ele não é [...]. O porvir, o passado e o presente estão ligados no movimento de temporalização. É-me tão necessário ter um corpo quanto é essencial ao porvir ser porvir de um certo presente, de forma que a tematização científica e o pensamento objetivo não poderão encontrar uma só função corporal que seja rigorosamente independente das estruturas da existência, e reciprocamente um só ato “espiritual” que não repouse em uma infraestrutura corporal. Mais: não me é essencial apenas ter um corpo, mas até mesmo ter este corpo aqui.

Vemos o mundo pelos nossos olhos, a certa altura de nossa cabeça; alcançamos os objetos pelos nossos braços, com tamanho e força peculiar; falamos com nossa voz, fina, grossa, alta, baixa etc. Somos no mundo com esse corpo e não outro e somente com tal corpo nos engajamos no mundo, agimos, pensamos, nos emocionamos, imaginamos e percebemos. Equivale dizer que somos no mundo, estamos sempre em situação tanto nos aspectos mais imediatos dela, isto é, nessa hora e local específicos, quanto no sentido histórico e social que compõe a situação e a impregna de significado. Em suma, somos nosso corpo que é vivido enquanto conseguimos objetivá-lo como objetivamos o corpo do outro.

Vivemos nosso corpo em situação, no meio do mundo, junto com os outros, mediante uma constelação de complexos utensílios que tanto viabilizam nossa existência quanto a põem em perigo. Desse modo, diz Sartre (1997a, p. 412) “[...] o corpo sendo, transcendido, é o Passado. É a presença imediata ao Para-si das coisas “sensíveis”, na medida em que esta

presença indica um centro de referência e está *já transcendida*, seja rumo à aparição de um novo *isto*, seja rumo a uma nova combinação de coisas-utensílios”. Realizamos nossos desejos em ação no mundo, manejando as coisas-utensílios, com o Outro, através do nosso corpo na espontaneidade do Para-si. Ao ser visado como meu corpo, pela reflexão, ele é passado e, como tal, é a psique que aparece, isto é, a *emoção que senti ontem ao ser humilhado..., chorei logo depois..., mas precisei esconder-me antes de chorar..., sou fraco (a), não posso lidar com fulano (a)...*

Podemos vivenciar através da reflexão o conhecimento que o Outro tem sobre nosso corpo, como o conhecimento médico, por exemplo, que se transmite pela linguagem e viabiliza certas significações. Equivale dizer que *o meu corpo para o Outro*, significado por mim, não apreende espontaneamente a visão do Outro, mas resgata-a do passado e contribui para significar o vivido. Desse modo, constitui-se aí o psíquico referente a uma enfermidade, por exemplo, *essa dor que eu tenho no ombro é uma bursite que é uma inflamação..., tal como o médico me explicou na consulta...*

[...] é então que aparece um novo estrato de existência: havíamos transcendido a dor vivida rumo ao mal padecido; agora, transcendemos o mal rumo à *enfermidade*. Enquanto psíquica, a enfermidade é decerto bem diferente da enfermidade conhecida e descrita pelo médico: é um estado. (SARTRE, 1997a, p. 446).

O conhecimento, entretanto, não transforma o vivido, por exemplo, a experiência da dor. Ela passa a ser reconhecida como um acontecimento do meu corpo que tem um nome, ou seja, um quadro patológico impregnado de uma série de explicações. Por fim, tal objetividade *do corpo Para-outro* não é apropriada pelo doente como objetividade, mas como um conhecimento. Logo, *o corpo Para-si* só pode ser vivido pelo próprio sujeito, enquanto o olhar do Outro não pode ser vivido, visto que é inapreensível, pode ser apenas conhecido. Contudo, o olhar do Outro é fundamental na constituição de um Estado, como a enfermidade, que compõe, então, o mundo psíquico do enfermo.

Finalmente, podemos asseverar as três dimensões ontológicas do corpo. O *ser do corpo para mim*, isto é, existo o corpo que eu sou; o *meu corpo como ser Para-outro*, pois estamos em situação frente ao Outro pelo corpo que comporta as significações intrínsecas ao psíquico; e o *meu corpo que existe para mim enquanto conhecido pelo Outro*, experiência inapreensível já que não acessamos de imediato a visado do Outro, assim dá-se a experiência do corpo-alienado, pois não apreendemos a relação que o Outro estabelece com nosso corpo (SARTRE, 1997a).

Importante considerarmos, igualmente, a relação entre a experiência da corporeidade e sua relação com a temporalidade na constituição do psíquico e o campo de significações que nos ligam uns aos outros, isto é, o campo social e histórico que presenciamos com nosso corpo e que visamos pelo fluxo do tempo. Merleau-Ponty (2006, p. 580) nos mostra que

[...] assim como meu presente vivo dá acesso a um passado que todavia eu não vivo mais e a um porvir que não vivo ainda, que talvez eu não viverei jamais, ele também pode dar acesso a temporalidades que eu não vivo e pode ter um horizonte social, de forma que meu mundo se acha ampliado na proporção da história coletiva que minha existência privada retoma e assume.

O problema que nos ocupa, qual seja, o processo de adoecimento de trabalhadores, expressa bem a dimensão social e histórica do adoecimento, tendo em vista que o trabalho é uma relação social que tem uma forte participação na constituição do psíquico. Esclarecemos, então, sobre os dois principais conceitos que fundamentarão nossas análises sobre o processo de adoecimento dos trabalhadores. Será preciso situá-los melhor no âmbito das atividades laborais, lugar no qual camadas culturais se sobrepõem: um campo de significações se compõe e um campo de possíveis se configura.

### **2.1.1 A emoção no campo do trabalho**

No contexto de trabalho, a emoção vivenciada no processo laboral, indubitavelmente, contribui para que as significações sejam constituídas, inclusive mediante o adoecer. Neste sentido, parece-nos importante apreciar o conceito de emoção e ligá-lo à temporalidade e à corporeidade.

A emoção “[...] retorna todo tempo ao objeto e dele se alimenta” (SARTRE, 2008, p.57). Para constituir-se um estado, faz-se necessário uma série de eventos de natureza semelhante. Podemos ter medo de um objeto ou de algum aspecto do mundo que seja amedrontador sem que isso se constitua como um estado qualificativo do psíquico. Igualmente, podemos ter uma experiência afetiva de atração sexual sem constituirmos o estado de amor. Importa, no entanto, precisar que a emoção é uma relação com o mundo e que se sustenta pelas próprias características deste mundo. Cabe-nos, então, definir o conceito de emoção, que de acordo com Sartre (2008, p. 63),

É uma transformação do mundo. Quando os caminhos traçados se tornam muito difíceis ou quando não vemos caminho algum, não podemos mais permanecer num mundo tão urgente e tão difícil. Todos os caminhos estão barrados, no entanto é preciso agir. Então tentamos mudar o mundo, isto é, vivê-lo como se as relações das coisas com suas potencialidades não estivessem reguladas por processos deterministas, mas pela magia.

Há a tristeza, o medo, a alegria, realmente um conjunto considerável de emoções. A experiência em cada emoção é diversa, mas algo em comum se revela em cada uma delas. O mundo apresenta sua concretude, sua adversidade e frente a ela vivenciamos a exigência do mundo e a impotência de agir sobre essa concretude para superar a adversidade posta. Agimos, por fim, sobre nós mesmos pautados pela magia, pois ao agirmos sobre nós em nada modificamos o mundo, somente a forma de nos relacionarmos com ele.

Faz-se importante considerar ainda que certo aspecto do mundo que é mágico, seja pela inapreensibilidade da alteridade, seja por aspectos do mundo que não se revelam de pronto ou se apresentam todos ao mesmo tempo. O medo da demissão, por exemplo, que pode se efetivar de fato, pois integra as possibilidades concretas da condição de quem trabalha, é uma experiência afetiva em que a demissão e suas consequências são vivenciadas como ocorrendo de pronto. A crença na possibilidade de demissão, em detrimento de aspectos da situação que poderiam ser levados em conta para dirimir o problema, sustenta o medo, através do qual se nega as próprias condições de agir para superar o objeto amedrontador – a demissão e suas consequências. A impotência de agir pode ser a significação desse medo paralisante frente a situações ameaçadoras no trabalho, cuja crença de um corpo perturbado afetivamente e vivenciada por meio do tremor, do silêncio, do desmaio etc.

Sartre (2008, p. 82) defende que “[...] em cada emoção, uma série de protensões afetivas dirige-se ao futuro para constituí-lo sob um aspecto emocional.”. Complementa logo em seguida que “Num instante, a emoção é arrancada de si mesma, transcende-se, não é um episódio banal de nossa vida cotidiana, é intuição do absoluto”. No fenômeno da emoção, o tempo e o espaço esvaem-se para dar lugar ao mágico, enquanto um corpo perturbado se entrega às exigências do objeto emocionador. Assim, o objeto emocionador é significativo para aquele que se emociona frente a ele, de tal maneira que as determinações concretas do mundo, isto é, as relações concretas humanas, sociais, históricas e entre as coisas, permanecem como uma sombra no fundo da emoção que é imbuída de toda força e poder.

O mesmo ser que traz a emoção ao mundo constata a temporalidade que vem ao mundo pelo ser que se temporaliza, ou seja, nós mesmos. Podemos constatá-la através da nossa existência, da existência do outro e da existência das coisas. De certo, a temporalidade é

implacável com os seres do mundo, isto é, as coisas. Entretanto, eles não se temporalizam para si mesmos, nós é que constatamos o passar do tempo para eles considerando o antes e o depois, o aqui e o ontem, o ontem e o amanhã.

Desse modo, o tempo não é o correr dos acontecimentos, mas uma dimensão da nossa existência. Além disso, como bem coloca Merleau-Ponty (2006, p. 557), o tempo é “[...] o meu “campo de presença” no sentido amplo – neste momento em que passo a trabalhar tendo, atrás dele, o horizonte da jornada transcorrida e, diante dele, o horizonte da tarde e da noite – que tomo contato com o tempo, que aprendo a conhecer o curso do tempo”. Mas, na emoção, a presença no mundo deixa de considerar o passado como vivências transcorridas, assim, ela se realiza no presente com sua força significativa, ao mesmo tempo que a continuidade dela é projetada para o porvir. A nossa presença no mundo, portanto, é sempre temporalmente e espacialmente situada através do nosso corpo, assertiva que vale também para as vivências de emoção.

### **2.1.2 Corporeidade e historicidade: o esquema corporal**

A corporeidade também é constituída historicamente de modo correlato à temporalidade e ao mundo, mediante a relação com os outros. O conceito de esquema corporal traçado por Merleau-Ponty (2006) procura articular a organicidade à historicidade. Afirma que todo lançar-se no mundo é projeto que persegue certos fins. Este item destina-se a expor tal conceito para mais adiante aproveitá-lo em nossas análises.

A historicidade é um atravessamento da corporeidade, isto é, ela a constitui mediante a história pessoal articulada à história social. Consoante a isso, Sartre (2002, p. 75) postula que “A História me escapa, isso não resulta do fato que eu não a faço: mas do fato que o outro também a faz”. O filósofo considera que tanto o viver de um sujeito quanto de um coletivo realiza a historicidade, ou de outro modo, historiciza-se, ou ainda, temporaliza-se. Diz ele: “Afinal, um homem nunca é um indivíduo; seria melhor chamá-lo de universal-singular: totalizado, e por isso mesmo, universalizado por sua época, ele a retotaliza ao produzir-se nela como singularidade” (SARTRE, 2013, p. 8). A corporeidade é um aspecto do sujeito que se faz, com efeito, singular-universal, pois ao mesmo tempo em que ela revela o próprio sujeito em sua singularidade, ela expressa a sua época, a exemplo de sentimentos referentes a ser gordo ou magro, ter um corpo jovem ou marcado pelo tempo e assim por diante. Para cada

época e cultura, os atributos do corpo serão apreciados de um modo ou de outro, de acordo com valores que permeiam os sentidos que vivenciamos em relação a nossa corporeidade.

Destarte, a corporeidade pode ser analisada do ponto de vista antropológico, por intermédio do qual encontraremos, então, a historicidade desta corporeidade desde a antiguidade até a contemporaneidade (SENNET, 2010; LE BRETON, 2011; ORTEGA, 2008). No que se refere, sobretudo, à contemporaneidade, certamente teremos um *campo de significações* amplo no qual poderemos descobrir aspectos da experiência cotidiana, tais como a busca do corpo perfeito que se desdobra em imagem; a manipulação da imagem para produzir o corpo perfeito em termos irrealizados utilizados pelas mídias; a negação do corpo que resulta na experiência de uma subjetividade descolada do corpo; a medicalização do sofrimento e da dor e assim por diante (ORTEGA, 2008; ORTEGA; ZORZANELLI, 2010; LE BRETON, 2011).

A corporeidade, a nosso ver, precisa ser analisada em movimento para ser adequadamente compreendida, neste caso, movimento singular-universal. Procuramos esclarecer o *corpo próprio* como a constituição da corporeidade mediante o fluir da temporalidade num processo de totalizações realizadas pelo sujeito. Entretanto, a temporalidade do sujeito se integra à temporalidade histórica em virtude de que significados compartilhados socialmente sinalizam uma época e ao mesmo tempo possibilidades de entendimento sobre as vivências, principalmente no que diz respeito à corporeidade (ORTEGA, 2008).

A linguagem, também neste caso, cumpre o seu papel. Sartre (2013) assevera que nós estamos na linguagem, nós a interiorizamos à proporção que por ela exteriorizamos nossa experiência e utilizamos a palavra para compô-la. Ortega (2008, p. 215) destaca que “Se assumirmos que a linguagem é uma atividade encarnada e uma abertura para o mundo, corpo e linguagem não aparecem como opostos. [...] A linguagem não fabrica o corpo, antes o corpo molda a linguagem e as estruturas racionais que usamos para compreender o mundo”. Referimo-nos a alguém designando sua altura, seu peso, cor de cabelos e olhos. As palavras que visam à descrição de alguém têm seu valor compartilhado socialmente e viabilizam uma série de práticas em relação ao corpo. Valores tais como *um corpo bonito deve ser magro, uma pessoa para ser amada tem que ser magra*, podem sustentar as práticas que caracterizam a anorexia, a bulimia, uma dieta adequada combinada com atividades físicas. Nesse sentido, a linguagem, que é produzida por sentidos, os produz e se faz corporeidade, e assim percebemos a tristeza nas feições do outro, em sua voz, no seu olhar.

Ortega (2008, p. 34) analisa que a “Força, rigidez, juventude, longevidade, saúde, beleza são os novos critérios que avaliam o valor da pessoa e condicionam suas ações”. Paradoxos compõem esses valores, o cuidado com o corpo viabilizando certa grupalidade ou o que o filósofo brasileiro denomina de *biossociabilidade*, tendo como exemplo os grupos de idosos, grupos de diabéticos etc., ao mesmo tempo em que práticas de cuidado de si que geram saúde convivem com práticas que levam ao adoecimento. Ainda segundo o autor, “A obsessão pelo corpo bronzeado, malhado, sarado, lipoaspirado e siliconado faz aumentar o preconceito e dificulta o confronto com o fracasso de não atingir esse ideal, como testemunham anorexias, bulimias, distimias e depressões” (ORTEGA, 2008, p. 34). Nestes casos, temos a personificação, equivale dizer, a experiência singular de paradoxos universais que revelam a estrutura de nossa organização social. Vale, então, o entendimento de Ortega (2008, p. 211) de que

Focalizar a agência do sujeito não significa, por outro lado, obliterar os elementos estruturais, isto é, o que a sociedade faz “ao” e “com” o corpo. Para a fenomenologia, a estrutura existe na medida em que os agentes exercem um papel nela, na medida em que seus princípios, suas habilidades e disposições básicas para seu desempenho são transmitidos historicamente de geração em geração (Crossley, 2001: 78). Para Merleau-Ponty (1987), essas disposições básicas enraízam-se na forma de hábitos no esquema corporal.

Vimos que na dimensão singular a temporalidade tem uma participação importante na constituição da corporeidade à medida que nosso corpo torna presente o passado e as projeções do futuro. Merleau-Ponty (2006, p. 124) utiliza o *recalque*, conceito clássico da psicanálise através do qual demonstra um elemento geral das experiências que evidenciam a relação entre a temporalidade e o corpo. Nas palavras do autor sobre os acontecimentos progressos, “[...] este passado que permanece meu verdadeiro presente não se distancia de nós e esconde-se sempre atrás do nosso olhar em lugar de dispor-se diante dele.” Assim, uma experiência antiga se faz presente, fundindo o corpo e o psíquico na existência, o que pode decorrer no *recalque*, isto é, eventos passados aflorando no presente, de maneira regular, fazendo parte, então, da vida psíquica do sujeito.

Ainda nas palavras de Merleau-Ponty (2006, p. 127), “[...] toda recordação reabre o tempo perdido e nos convida a retomar a situação que ela evoca.” O fenômeno do membro fantasma o demonstra bem, pois um membro que foi amputado é vivenciado pelos pacientes. Conclui o autor que o membro não é real, mas ainda está integrado à existência do paciente porque “O corpo é o veículo do ser no mundo, e ter um corpo é, para um ser vivo, juntar-se a um meio definido, confundir-se com certos projetos e empenhar-se continuamente neles”

(MERLEAU-PONTY, p. 122). Portanto, o paciente procura utilizar-se do membro perdido, isto é, que não mais existe, para agir no mundo.

Parece-nos relevante marcar, sumariamente, a diferença entre o saber, que está para o vivido, principalmente no âmbito do irrefletido, e o conhecer, que está para o movimento reflexivo. O saber é vivido, nós sabemos nosso corpo como psíquico à proporção que temos nossas experiências, tais como a emoção que sinto agora, a lembrança de uma situação especial, os gestos realizados numa situação etc. Nós temos essas experiências e as sabemos corporais e psíquicas, no caso da emoção e da imaginação, sem distância temporal e espacial, portanto, sem deixarmos de estar situados no espaço e no tempo a partir do *espaço corporal*. Merleau-Ponty (2006, p. 149) assevera que

Se o espaço corporal e o espaço exterior formam um sistema prático, o primeiro sendo o fundo sobre o qual o objeto pode *aparecer* como meta de nossa ação, é evidentemente na ação que a espacialidade do corpo se realiza, e a análise do movimento próprio deve levar-nos a compreendê-la melhor. Considerando o corpo em movimento, vê-se melhor como ele habita o espaço (e também o tempo), porque o movimento não se contenta em submeter-se ao espaço e ao tempo, ele os assume ativamente, retoma-os em sua significação original, que se esvai na banalidade das situações adquiridas.

A noção de espaço corporal de Merleau-Ponty (2006) proporciona a compreensão sobre a constituição dos saberes que emergem pela ação em que o gesto é protagonista. As ações de pensar, por exemplo, realizar uma operação matemática ou afetiva, amo alguém e beijo e abraço essa pessoa, embora sejam situadas no tempo e no espaço mediante o corpo, diferem daquelas que no campo prático atuam por intermédio de um instrumento, tal como dirigir um carro. Com efeito, em todas as ações é a dimensão do corpo que eu sou impregnado de saberes que se revela. A peculiaridade da ação que se utiliza de um instrumento é o saber técnico que foi necessário construir para mobilizá-lo, o qual a breve remissão que fizemos antes sobre o conceito de inteligência prática procurou elucidar.

Diversamente, o conhecimento põe o nosso corpo tanto quanto o corpo do Outro como objeto, à proporção que o conhecimento é a perspectiva do Outro sobre o nosso corpo sendo conhecido, ou seja, o olhar do Outro nos entrega nosso corpo como corpo objeto do conhecimento médico, antropológico, sociológico, psicológico apresentado por um diagnóstico ou de exames comprobatórios de um estado de saúde.

Contudo, além do vivido ser sabido, ele pode ser conhecido ao se conceber o mundo pré-objetivo, enquanto ele é a base do conhecimento científico, como rezam as tradições fenomenológicas. Assim, aquele que visa o corpo na perspectiva do conhecimento científico

tem a mesma vivência em relação ao seu próprio corpo que o sujeito visado tem no mundo pré-objetivo, que é aquele que se dá num modo de ser da consciência não-tética, ou seja, não posicional de si ou apenas, na espontaneidade da consciência irrefletida, igualmente, sempre em situação (SARTRE, 1997a; MERLEAU-PONTY, 2006; ORTEGA, 2008).

Por exemplo, o membro fantasma é vivido e traz para o presente as experiências que o paciente vivenciou com o seu membro existente num mundo pré-objetivo onde se lançava em certos projetos. Desse modo, constitui-se *o corpo próprio*, cujo membro amputado, denominado membro fantasma, já que não é real, mas permanece presente para o paciente. Serão necessários novos projetos para que a vivência do membro fantasma seja superada, visto que os projetos que o paciente que sente o membro fantasma construiu fazem parte da sua historicidade, possibilitando torná-lo presente na sua ausência. Explica Merleau-Ponty (2006, p. 212),

[...] um novo uso do corpo próprio, é enriquecer e reorganizar o esquema corporal. Sistema de potências motoras ou potências perceptivas, nosso corpo não é o objeto para um “eu penso”: ele é um conjunto de significações vividas que caminha para seu equilíbrio. Por vezes forma-se um novo nó de significações.

Merleau-Ponty (2006, p. 209) faz uma analogia entre o corpo e a obra de arte ao referir-se ao significado que existe na corporeidade humana como um “nó de significações vivas” que nos parece bastante esclarecedora. Escreve o autor,

Um romance, um poema, um quadro, uma peça musical, são indivíduos, quer dizer, seres em que não se pode distinguir a expressão do expresso, cujo sentido só é acessível por um contato direto, e que irradiam sua significação sem abandonar seu lugar temporal e espacial. [...] Ele é um nó de significações vivas e não a lei de um certo número de termos co-variantes.

Em suma, partimos da noção fenomenológica de corporeidade que agregada à noção de temporalidade nos permite compreender a constituição do corpo próprio que se situa no aqui e agora como centro de referência de nossas experiências, sejam elas reflexionantes, sejam elas emocionais, ou ainda, imaginantes ou perceptivas.

Assim, a situação da experiência contempla igualmente a historicidade no âmbito das implicações sociais, quer se enquadrem no trabalho, quer se refiram à sexualidade ou à reabilitação para a recuperação de um agravo por conta de uma doença. A corporeidade é constituída tanto pela carne quanto pela significação expressa no gesto, na fala, no caminhar

etc. O mais ínfimo movimento contém todo o sujeito, toda a sua historicidade, toda a sua época, visto que é sempre situado e impregnado de sentidos.

O conceito de esquema corporal procura reunir essa complexidade entre o saber que se faz corpo e o campo prático e histórico. Antevemos, por meio dele, que a experiência é inerente ao humano. A linguagem, que também se faz corpo e o significa, pode expressar mais ou menos as vivências mediante as possibilidades narrativas, como discutiremos adiante.

## **2.2 Temporalidade e trabalho: a história e a cultura constituintes da experiência**

Propomo-nos nesta parte do texto, a discutir o conceito de trabalho e sua relação com a temporalidade. Inicialmente, há que se destacar que o trabalho, como um fazer tipicamente humano, envolve a constituição do psíquico, tendo em vista que o trabalho é o lugar privilegiado da ação e implica a sociabilidade e o ordenamento do tempo. Esses aspectos mais gerais nos possibilitam compreender também as nuances da organização laboral no controle do tempo e do corpo no trabalho. Em especial, o entendimento sobre o conceito de trabalho e sua relação com a temporalidade proporciona refletirmos sobre as paradoxais estratégias de dominação empregadas para o controle dos trabalhadores, tanto dentro quanto fora do ambiente laboral, conformando uma situação que possibilita certas experiências que, a nosso ver, são relevantes para o entendimento sobre o processo de adoecimento.

O valor do trabalho liga-se ao manejo do tempo de vida, como Marx há muito indicou. Neste sentido, afirmamos que a maneira como o tempo de trabalho é mobilizada interfere na constituição do psíquico. Portanto, no tempo histórico vivenciado por uma singularidade, isto é, no correr do tempo de nossa vida. Dito de outra forma, constatamos a existência da presença do um ser que se dirige ao mundo natural e cultural temporalizando-se mediante sua presença a si, ao outro e ao mundo. Merleau-Ponty (2006, p. 605) sobre isso aponta que

Portanto, não precisamos perguntar-nos por que o sujeito pensante ou a consciência se apercebe como homem ou como sujeito encarnado ou como sujeito histórico, e não devemos tratar esta apercepção como uma operação segunda que ele efetuará a partir de sua existência absoluta: o fluxo absoluto se perfila sob seu olhar como “*uma* consciência” ou como homem ou como sujeito encarnado por que ele é um campo de presença – presença a si, presença a outrem e ao mundo – e porque esta presença o lança no mundo natural e cultural a partir do qual ele se compreende. (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 605).

Equivale dizer que o tempo histórico constitui as experiências singulares sem as definir, o que sinaliza o universal no homem. No seio de ser no mundo, a liberdade insurge pelo sujeito que assume ou modifica sua situação particular, e só assim pode compreender-se. Dessa forma, reconhece na trajetória dos outros obstáculos semelhantes aos seus, movendo-se ou não para transformar aspectos gerais que os sustentam. A liberdade como intencionalidade dirigida ao mundo, vem ao mundo por nós. Esse mesmo mundo relativo ao qual existimos, coexistimos e organizamos, onde nos constituímos e nos modificamos por meio do fazer laboral.

Os movimentos históricos, mediante aos quais os modos de produção se desenvolvem, implicam a organização do tempo de trabalho que não está distante do tempo de vida, portanto, incidem sobre as possibilidades de experiência no trabalho. No capitalismo, como modo de produção que se caracteriza pelo trabalho assalariado em jornadas de trabalho regulamentadas, vigora a normatização do tempo. Nesse sentido, há uma diferença marcante entre a organização do tempo no trabalho fabril e o trabalho artesanal, que lhe é imediatamente anterior. Thompson (1998) descreve a noção do passar do tempo situando-a em relação à hora do dia, sobretudo no período de transição entre o feudalismo e o capitalismo.

A atenção ao tempo no trabalho depende em grande parte da necessidade de sincronização do trabalho. Mas na medida em que a manufatura continuava a ser gerida em escala doméstica ou na pequena oficina, sem subdivisão complexa dos processos, o grau de sincronização exigido era pequeno, e a orientação pelas tarefas ainda prevalecia. (THOMPSON, 1998, p. 280).

Thompson (1998) se utiliza de uma interessante metáfora que ainda vigora e que expressa a transição do trabalho artesanal para o trabalho assalariado, *o tempo deixa de passar para ser gasto*, visto que ganhamos tempo enquanto trabalhamos, mas gastamos tempo se não estamos trabalhando, isto é, realizando outras atividades que não aquelas que condizem com as atividades laborais remuneradas ou, melhor dizendo, que envolvam o comércio da força de trabalho. Por conseguinte, com o advento da maquinaria, cuja manufatura deu lugar, não somente o tempo do ano, do mês, da semana e do dia será cuidadosamente apreciado, como também a organização do tempo ao longo da jornada de trabalho – as pausas e, principalmente, o ritmo de trabalho – que está vinculado ao corpo mediante os gestos que o imprimem.

Os ritmos irregulares de trabalho aliados ao ritmo da natureza, isto é, ao tempo de plantio e colheita, da poda da lã das ovelhas ou da retirada do leite das vacas, aos poucos são

regularizados pelas tarefas segundo a norma da fábrica. Para regular o tempo, o relógio ainda é um instrumento primordial. À época das primeiras indústrias, o relógio era um objeto raro possuído pelo capitalista em ascensão. Grande era a dificuldade dos primeiros trabalhadores em se adaptarem ao tempo de trabalho controlado pelo capitalista e seus asseclas – considerando que o controle deveria incidir sobre o conhecimento do instrumento. Assim, os relógios eram manipulados às escondidas em conformidade a veleidade do mestre da oficina, o que gerava certos conflitos (THOMPSON, 1998).

Dada a sua importância, a jornada de trabalho faz-se um campo de disputa no âmbito da luta de classes, como retratam Thompson (1998) e Marx (2013). Este último assevera que

Portanto, a produção capitalista – que é essencialmente produção de mais valia, absorção de trabalho excedente – com o prolongamento da jornada de trabalho não produz apenas o enfezamento da força de trabalho humana, que é privada das suas normais condições de desenvolvimento e atuação morais e físicas. Ela produz o esgotamento e mortificação prematuros da própria força de trabalho. Prolonga o tempo de produção do operário durante um dado prazo por encurtamento do seu tempo de vida. (MARX, 2013, p. 21).

Marx (2013) assinala que o tempo tem a função econômica de produção de *mais-valia* no capitalismo. E assim, quanto mais o capitalista utiliza o tempo da força de trabalho que adquire por meio do pagamento de salário, mais se utiliza, de fato, do tempo de vida, isto é, de sua força física e moral.

Nos idos do século XIX, as disputas em torno do tempo de trabalho foram marcadas pelas reivindicações dos trabalhadores que procuravam firmar um número fixo de horas por jornada, utilizando-se da limitação coercitiva da jornada de trabalho (MARX, 2013). Depois de mais de um século, a negociação entre trabalhadores e empregadores no cotidiano do fazer laboral sobre o tempo de trabalho não foi superada, justamente pelo fato de ser uma questão central para a valorização do capital. A disputa em relação ao tempo do trabalho, ao contrário, parece ser constante e intensa, como podemos constatar através das NR's – Normas Regulamentadoras – no que tange à jornada de trabalho, às horas-extras, às pausas e ao controle do ritmo.

Marx (2013), ao discutir o tempo de trabalho, problematizava esta questão.

É desde logo evidente que o operário, ao longo de todos os seus dias de vida, nada é senão força de trabalho; que, por isso, todo o seu tempo disponível é, por natureza e direito, tempo de trabalho e pertence, portanto, à autovalorização do capital. Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento espiritual, para o preenchimento

de funções sociais, para o convívio social, para o livre jogo das forças vitais físicas e espirituais [...] [O capital] usurpa o tempo para o crescimento, desenvolvimento saudável e conservação do corpo. Rouba o tempo requerido para o consumo de ar livre e luz solar. Corta no tempo da refeição e incorpora-o, sempre que possível, ao próprio processo de produção, de modo que os alimentos são adicionados ao operário como um mero meio de produção, como o carvão à caldeira [...]. (MARX, 2013, p. 20).

Podemos notar que as palavras de Marx elucidam a nossa época, além de serem atuais na apreciação sobre o uso do tempo de trabalho e, no fim das contas, do tempo de vida. As argumentações de Marx não soam estranhas, uma vez que partimos de uma concepção dialética de história em que o passado invade o presente. Benjamin (2003), em consonância com Marx, nos ajuda a pensar quando postula que

O passado traz consigo um índice secreto, que o impede à redenção. Pois não somos tocados por um sopro do ar que envolveu nossos antepassados? Não existem, nas vozes a que agora damos ouvidos, ecos de vozes que emudeceram? Não têm as mulheres que cortejamos irmãs que elas não chegaram a conhecer? Se assim é, não existe um encontro secreto marcado entre as gerações precedentes e a nossa. Então, alguém na terra esteve à nossa espera. Se assim é, foi-nos concedida, como a cada geração anterior à nossa, uma *frágil força messiânica* para a qual o passado dirige um apelo. Esse apelo não pode ser rejeitado impunemente. O materialista histórico sabe disso.

O atual momento histórico traz em si o passado enquanto o ultrapassa, uma vez que encontramos atualmente disputas em relação à jornada de trabalho, às horas-extras, às pausas ao longo da jornada de trabalho e ao ritmo de trabalho. Amiúde, deparamo-nos com os efeitos do uso abusivo do tempo de vida pelo capital, como as jornadas de trabalho com infundáveis horas-extras, não raro num ritmo intenso de trabalho e, às vezes, sem pausas.

Assim, assevera Linhart (2007, p. 42), “O trabalho é o grande ordenador do tempo”, questão que elucidaremos no próximo item deste capítulo.

### **2.2.1 O trabalho e a ordenação do tempo**

A concepção de trabalho, tanto no sentido conceitual quanto prático, define a função do tempo de trabalho no cotidiano da maioria das pessoas. Este fato, segundo nossa compreensão, desvela a centralidade do trabalho nas sociedades capitalistas, bem como a importância dele no mundo psíquico daqueles que trabalham.

Assim, a partir da discussão sobre a centralidade do trabalho, considerando que há sempre um feixe de liberdade no nosso fazer, reiteramos o que Linhart (2007) indica, ou seja, que a ordenação do tempo ocorre pela forma como o trabalho é socialmente organizado. Procuramos ligar a ordenação do tempo pelo trabalho à constituição do campo de significações, pois o debate sobre o conceito de trabalho e sua centralidade destaca-se no cenário intelectual e militante das forças em disputa na luta de classes.

De nossa parte, não questionamos a centralidade do trabalho, ao contrário, procuramos mostrar que como ordenador do tempo ele revela tanto a condição do gênero humano quanto a situação de quem trabalha. Neste sentido, adotamos o conceito de trabalho que, para além de uma categoria analítica da qual as ciências usufruem, é uma atividade tipicamente humana voltada para certos fins, através da qual o homem transforma a natureza e a si mesmo. De acordo com o que propõe Marcuse (1998), o trabalho é uma categoria *ontológica*, pois é um tipo de atividade humana constitutiva do ser do sujeito.

Antunes (2003), baseado na sua leitura de Lukács, postula que Marx não se preocupou em definir a dimensão ontológica dos conceitos, portanto não encontraremos uma definição estanque nas obras dele no que se refere ao conceito de trabalho. Afirmo Antunes (2003) que Marx mobiliza os conceitos ao realizar dinamicamente suas análises cujos objetos são localizados no curso da história. Assim, o trabalho será definido a partir das próprias análises de Marx, ou seja, uma atividade que tem uma função ontológica para o gênero humano, pois é constitutivo da humanização, situando o sujeito e os coletivos no conjunto das relações sociais. A partir dessas postulações, somos levados a afirmar, portanto, que o trabalhar é uma ação humana que tem uma participação importante na constituição do psíquico.

Tanto o entendimento sobre o processo de humanização quanto a concepção sobre a centralidade do trabalho são controversos, como adiantamos anteriormente, no entanto, concordamos com a conceituação de Marcuse (1998). A humanização, segundo nosso olhar, ocorre ao mesmo tempo em que a *psique* é dotada de uma consciência que projeta o futuro e resgata o passado, marcando a própria presença encarnada. Tal fenômeno viabiliza a temporalização histórica, tendo em vista que a temporalização da ação é constatada ao mesmo tempo em que o sentido da ação é instituído, formando a cultura e organizando certos aspectos de ser no mundo como, por exemplo, ser trabalhador.

É através do trabalho que objetivamos nossa subjetividade, e ao resgatar reflexivamente nossas atividades laborais e a situação que as envolve, constituímos essa dimensão de nosso ser que é a relação com o trabalho. Concomitantemente, a objetivação

produz objetos que materializam a cultura, sejam eles objetos-utensílios sejam eles objetos simbólicos. Os arqueólogos, mais do que ninguém, sabem disso, pois ao estudarem objetos-utensílios – ossadas humanas, restos de cultura – apreendem, mesmo que parcialmente, sobre épocas e pessoas que não estão mais acessíveis para obtermos delas seus testemunhos.

A história, como a entende Meszaros (2012), é inesgotável, ou seja, o passado, embora seja inalterável, será compreendido de acordo com a situação de quem o visa do presente.

O significado do presente é utilizado como uma chave para revelar o significado do passado que conduz ao presente, o qual, por sua vez, revela dimensões anteriormente não identificadas do presente que conduzem ao futuro, não sob a forma de determinações mecânicas rígidas, mas como antecipações de objetivos vinculados a um conjunto de motivações interiores. Desse modo, estamos envolvidos num movimento dialético que conduz do presente para o passado e do passado para o futuro. Nesse movimento, o passado não está *lá*, em sua remota finalidade e “clausura”, mas bem *aqui*, “aberto” e situado entre o presente e o futuro, por mais paradoxal que isso possa parecer a quem pense em termos da “ordem intelectual” da cronologia mecânica. Pois o fato é que o presente não pode ter senão uma mediação entre ele próprio e o futuro: não o vazio momento infinitesimal que o separa do que vem a seguir, mas sim a grande riqueza e intensidade de um passado trazido à vida no tempo de exposição da reflexão penetrante e do autoexame crítico. (MESZAROS, 2012, p. 84).

Se aplicarmos os preceitos que Meszaros (2012) assinalou em relação à situação de quem trabalha nos nossos dias, e sua relação com a condição dos trabalhadores desde as primeiras indústrias, provavelmente descobriremos a condição de classe social e da luta de classes. Nesse sentido, o processo de trabalho irá desvelar tanto as dimensões do ser no mundo que envolvem o modo de produção em que a atividade sucede, quanto do sujeito que trabalha em sua particularidade.

O processo de trabalho (MARX, 2013) implica toda a atividade humana voltada a fins que transformam a natureza ou a matéria-prima, atuando através de instrumentos e dependendo de certos meios para se realizar. Esse enunciado nos permite precisar que quem trabalha é o centro da ação. Assim, para que uma atividade laboral se desenvolva é preciso que a força motriz seja daquele que trabalha, pois o único ser capaz de pôr um futuro em ação, constituindo seu saber à medida que vivencia as experiências enquanto as realiza, é o humano.

O sujeito da ação é aquele que vivencia o próprio fazer por meio do qual temporaliza-se. O trabalho é ontológico, ou seja, constitutivo do ser que trabalha, uma vez que estabelece condições tanto para as relações sociais como para a temporalização do próprio sujeito. O trabalho é central, a nosso ver, porque se há uma categoria analítica capaz de

integrar dinamicamente o movimento de interioridade e exterioridade que é do sujeito na história, essa categoria é o trabalho. De acordo com Meszaros (2012),

A objetividade histórica é dinâmica e mutável, como o é a *vida*, não em si e por si – pois isso ainda se poderia reduzir a um conjunto de leis naturais mais ou menos simplificadas – mas à medida que evolui, sobre uma base natural radicalmente modificada pelo trabalho e pela autorreflexão, dentro da *esfera social*. A objetividade da própria busca é determinada pelas condições de uma dada temporalidade, a qual, obviamente, implica antecipações e avaliações de tendências futuras de desenvolvimento. (MESZAROS, 2012, p. 88).

A temporalidade, isto é, o fluir da *ekstase*, acontece sempre em situação, encarnada e localizada no mundo. Ademais, é a temporalidade que viabiliza a humanização e com ela a possibilidade de liberdade frente a certas possibilidades históricas. Destaca-se, no entanto, que o ato originário que decorreu em humanização é o trabalho, à medida que é uma atividade voltada a fins, isto é, ao futuro, e impregna o mundo de sentido contribuindo para a construção da cultura em suas mais diversas manifestações. O processo de trabalho requer que o sujeito da ação se engaje em atividades que são permeadas por sentidos historicamente estruturados e estruturantes, mas que não determinam os sentidos adotados pelo trabalhador, posto que ele livremente os apropria de acordo com certas possibilidades que impregnam o futuro de sua situação pessoal, social e histórica

Sartre (1997a, p. 549) assevera que “A liberdade nada é senão a *existência* de nossa vontade ou nossas paixões, na medida em que tal existência é nadificação da facticidade, ou seja, existência de um ser que é seu ser à maneira do ter-de-ser”. É porque temos de ser livres que podemos ter vontade e paixão, e nada sobre isso está determinado, a não ser o fato de sermos livres e colocarmos essa liberdade em questão. Nesses termos, a facticidade é o nosso estar aqui nesse mundo, onde não escolhemos a liberdade, mas podemos escolher apenas aspectos da situação em que nos encontramos, ou seja, equivale dizer que escolhemos frente a certas possibilidades historicamente estruturadas e estruturantes, isto é, perante um *campo de possíveis*.

Ainda segundo Sartre (2002, p. 78), o campo de possíveis “[...] é o alvo em direção ao qual o agente supera sua situação objetiva. E esse campo, por sua vez, depende estreitamente da realidade social e histórica”. Sartre (1997) conta que a Segunda Guerra Mundial o conduz a um contexto pessoal que não escolheu. Essa experiência biográfica, segundo ele, fez com que atualizasse o conceito de liberdade, sobretudo, a vivência de *sociedade* depois da guerra.

Pois a ideia que jamais cessei de desenvolver é a de que, afinal, sempre somos responsáveis pelo que é feito de nós mesmos. Mesmo que não seja possível fazer mais nada a não ser assumir essa responsabilidade. Pois acredito que um homem sempre pode fazer algo com o que é feito dele. É esse limite que eu atualmente atribuiria à liberdade: a pequena que faz de um ser social totalmente condicionado alguém que não se rende completamente ao que seu condicionamento lhe atribuiu. (SARTRE, 1997b, p. 208).

Bourdieu (2003), em certa convergência com Sartre, procura mostrar que o conhecimento objetivista proporciona certa apreensão da realidade, entretanto desconsidera a dimensão histórica e subjetiva. O sociólogo francês propõe que além da objetividade, considere-se também a subjetividade a partir do conceito de *habitus* “[...] como sistema subjetivo, mas não individual, de estruturas interiorizadas, esquemas e percepções, de concepção de ação, comuns a todos os membros do mesmo grupo ou classe e constituinte da condição de toda objetivação e percepção [...]” (BOURDIEU, 2003, p. 71).

Segundo Ortiz (1983, p. 14), Bourdieu visa em suas pesquisas “encontrar a mediação entre o agente social e a sociedade, homem e história”. A estrutura, então, resulta da ação estruturante cujos agentes são as pessoas. O *habitus* se estrutura e reestrutura a partir da experiência.

As experiências [...] se integram na unidade de uma biografia sistemática que se organiza a partir da situação originária de classe, experimentada num tipo determinado de estrutura familiar. Não sendo a história do indivíduo mais que uma especificação da história coletiva, de seu grupo ou de sua classe, podemos ver nos sistemas de disposições individuais *variantes estruturais do habitus* de grupo ou de classe sistematicamente organizadas nas diferenças que as separam e nas quais se exprimem as diferenças entre trajetórias e as posições dentro da classe e fora dela. (BOURDIEU, 2003, p. 72).

As atividades laborais compõem situações concretas da vida cotidiana, sejam aquelas que geram a *mais-valia*, sejam aquelas que produzem valor de uso, ou seja, as que fazemos como força de trabalho ou as que fazemos visando o cuidado com a moradia, com a família e assim por diante. Esse é um aspecto de nossa situação social e histórica estruturada e estruturante. Outro aspecto refere-se aos valores sociais da condição da pessoa, no caso mais específico como o gênero, a idade, a condição de saúde, ser negro (a) em certo contexto, ser trabalhador imigrante num contexto ou outro.

O modo de ser no mundo, portanto, faz-se relativo à situação social da pessoa e à elaboração que ela realiza sobre sua situação: uma mulher que trabalha e propõe que as atividades domésticas e o cuidado com os filhos sejam divididos com o companheiro; o trabalhador adoecido que se organiza para conquistar direitos ou manter direitos etc. A condição de mulher, ou de trabalhador adoentado, que se constitui não está determinada, haja

vista que foi estruturada por ações estruturantes que podem ser superadas ou mantidas pela ação individual e coletiva. A história, no entanto, flui e deixa marcas à medida que é impregnada de sentido que constituem os modos de ser mulher, trabalhador imigrante etc. Merleau-Ponty (2006) postula que “[...] sou socialmente situado, e minha liberdade, se tem o poder de me engajar alhures, não tem o poder de instantaneamente me tornar aquilo que decidi ser” (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 600). É necessário, desse modo, novas ações para modificar ou manter as resultantes de ações anteriores que circunscrevem dada situação formatada por vários agentes.

A liberdade, então, é essa espontaneidade de lançar-se no mundo visando certos projetos. Na realização de nossos projetos, existimos para o outro como trabalhador (a), como mulher negra etc., mas não para nós próprios em termos semelhantes a visada pelo outro, pois por mais que possamos nos esforçar, não conseguiremos olhar para nós mesmos replicando o olhar do outro sobre nós. A famosa frase de Simone de Beauvoir a respeito da construção do feminino parece um bom exemplo para ilustrar que não há uma determinação sobre ser mulher ou ser trabalhador, visto que se faz mulher, faz-se trabalhador.

NINGUÉM nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um *Outro*. (BEAUVOIR, 1980, p. 9).

Há certo horizonte social de ser mulher que está posto, mas que ao se fazer mulher há a possibilidade de modificá-lo mediante a liberdade intrínseca ao fazer. Não somos livres para recusar o Outro, que igualmente está em situação, com o seu olhar que institui valores que se afirmam. Entretanto, somos livres para pôr ou rever nossos projetos em relação ao Outro na proporção em que situamos tanto nosso presente quanto nosso futuro.

Merleau-Ponty (2006, p. 584) afirma que “Mesmo aquilo que se chama obstáculos à liberdade são na realidade desdobrados por ela”. De outro modo, uma mulher que deseja ser operadora de máquina enquanto é operária da linha de produção, precisará terminar o segundo grau, ter uma base de inglês para ler o manual da máquina e fazer o curso específico para aquela máquina. Para tal, deve estudar depois da jornada de trabalho e sente sono na sala de aula. O sono se apresenta como um obstáculo. Se ele será intransponível ou não, dependerá de como o concebe a trabalhadora. Porém, digamos que ela está comprometida com o seu propósito, visa melhores ganhos salariais e realizar atividades laborais menos extenuantes do que aquelas da linha de produção. Termina seu curso e está pronta para a promoção. Percebe

que é a única mulher que ocuparia o cargo vago e ela não é escolhida. Chega a se aperceber da sua condição de mulher, mas perante a isso se sente impotente para agir. Não deixa de fazer o máximo para ser valorizada como trabalhadora da linha de produção onde permanece.

Portanto, finalmente não há nada que possa limitar a liberdade, senão aquilo que ela mesma determinou como limite para suas iniciativas, e o sujeito só tem o exterior que ele se dá. Como é que ele que, surgindo, faz aparecer sentido e valor nas coisas, e como nenhuma coisa pode atingi-lo senão fazendo-se por ele, sentido e valor, não existe ação das coisas sobre o sujeito, só existe uma significação (no sentido ativo), uma *Sinngebung* centrífuga. (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 584).

Os obstáculos compõem a situação. O sentido que damos a eles, bem como as significações que tecem a cultura – que no caso de um local de trabalho pode ser bem específicas – serão desdobradas e descortinadas de acordo com o *projeto de ser* de quem os visa, a exemplo da trabalhadora que após dedicar-se o máximo que pôde adoeceu em função do trabalho. Seus esforços foram compensados, *cresceu na empresa*, tornou-se líder, exigia grande esforço e ritmo acelerado dos seus subordinados e orgulhava-se de se comprometer com as metas organizacionais. Não acreditava que seus subordinados e colegas sentiam dor. Adoeceu e olhou para trás, viu o que fez. Chorou. Foi a melhor trabalhadora que pôde ser de acordo com as exigências organizacionais. Essa possibilidade não é mais viável para ela, então se pergunta sobre quais são suas possibilidades agora. Abre-se um campo de possibilidades novo para ela, que não está determinada pelo seu passado, ao contrário, já que pode resgatar suas escolhas e fazer novas. “Quando renunciei a um projeto, repentinamente os motivos que eu acreditava ter para mantê-lo tornam a cair sem força. Para restituir-lhes uma força, é preciso que eu faça o esforço de reabrir o tempo e de me recolocar no momento em que a decisão ainda não estava tomada” (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 583). Esse movimento temporal, como vimos, é constitutivo do psíquico. Embora, como afirma o filósofo francês, o passado não seja uma fatalidade, mas “a atmosfera do meu presente” (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 592) é ao futuro que o *projeto de ser* persegue.

A condição social e histórica para a realização do projeto de ser *o melhor trabalhador exigido pela empresa* tornou-se uma impossibilidade com o adoecimento, sendo possível optar por viver esse clima de tristeza e fracasso ou superá-lo. “A valorização do presente se faz pelo livre projeto do porvir, donde se poderia concluir que por si mesma a história não tem sentido, ela tem aquele sentido que nós lhe damos por nossa vontade” (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 593). Porém, a liberdade de ter um desejo não é suficiente para modificar a situação. Seria possível reunir-se às forças progressistas para lutar pela saúde

de todos os trabalhadores, mas há composição social e histórica para isso? Seria possível abrir novas possibilidades individuais, isto é, aposentar-se ou voltar ao trabalho, sem esquecer que mesmo estas têm uma dimensão histórica importante, pois estão vinculadas às políticas públicas e à estrutura das instituições? Por fim, é preciso reivindicar um projeto existencial, sendo que para isso parece imprescindível compreender como o adoecimento é vivido por tal coletivo e se é concebido ou não com uma condição de classe social.

Linhart (2007) indaga se o conceito de classe social indica certa homogeneização, destacando que a classe social se configura mediante as peculiaridades de cada nação, categoria profissional, gênero, idade e formas de organização de trabalho, além de outros caracteres que se desdobram desses. Porém, de modo geral, pode-se afirmar que as pessoas que vivem do seu trabalho constituem a classe trabalhadora.

Segundo Antunes (2003), designa-se *classe-que-vive-do-trabalho* aqueles que precisam viver do trabalho assalariado sob a vigência dos mais variados tipos de contrato de trabalho ou ainda de falta dele. Fazer parte da *classe-que-vive-do-trabalho* diz respeito ao modo de vida e não condiciona o sujeito a se compreender trabalhador ou a reconhecer o Outro como trabalhador pertencente a uma classe social.

Sartre (2002) assevera que ser livre é a possibilidade do homem fazer-se sem se conhecer, mas isso ocorre em condições históricas específicas que além de apresentar um campo de possíveis disponibiliza um campo de significações. No nosso momento histórico, a reestruturação produtiva sucede como um fenômeno importante para compreendermos o campo de significações que assola o campo simbólico inerente ao mundo do trabalho.

### **2.2.2 Reestruturação produtiva e um novo campo de significações no trabalho**

Hobsbawm (2002) retrata que nos embates entre trabalhadores e capitalistas, desde a Revolução Industrial, é que as classes sociais se formam e se identificam, subentendendo que é um processo contínuo no contexto do modo de produção capitalista. Nesse processo, as disputas exibem dimensões variadas, desde a jornada do trabalho até as significações que constituem a cultura. A partir da década de 70, o fenômeno conhecido como reestruturação produtiva que se engendra no período após a Segunda Grande Guerra, estabelece novos parâmetros no mundo do trabalho que revela, sobretudo para os teóricos marxistas, a composição da luta de classes no cotidiano da organização do processo de trabalho que incide sobre as vivências dos trabalhadores.

Os impasses sobre a centralidade do trabalho ganham força nos anos 60 e abalam a concepção de classe trabalhadora e de luta de classes. Nesse período, tanto entre trabalhadores quanto entre estudantes e intelectuais, o trabalho é negado como única forma de realização humana. Entretanto, constata-se a impossibilidade de ganhar a vida sem o trabalho. As reivindicações dos movimentos sociais encaminhavam-se para a emancipação, em relação ao trabalho, especificamente para práticas de autogestão, o que viria ao encontro das reivindicações de trabalhadores e estudantes. Porém, como Linhart (2007) demonstrou, o movimento contra as mazelas do trabalho assalariado impulsionou as indagações sobre novas formas de trabalhar que foram providencialmente acompanhadas da negação da luta de classes e do trabalho como categorias analíticas válidas.

Ao mesmo tempo em que o anseio de uma geração por formas diferentes de se relacionar com o trabalho possibilitava novas iniciativas, foi cooptado pelas corporações que passaram a oferecer mais participação no trabalho, trabalhos em equipe, mais flexibilidade e outros jargões do meio organizacional que marcam um proeminente avanço de técnicas e estratégias de gerenciamento dos “recursos humanos”. De fato, esse movimento decorreu na apropriação das novas possibilidades de organizar o trabalho. A partir disso, construiu-se um novo campo de significações, que operado pelos modelos de gerir o processo laboral, tornou-se um mecanismo ainda mais individualizante.

A socióloga francesa Linhart (2007) revela uma ambivalência entre recusar o trabalho e não poder viver sem trabalhar. Dessa forma, demonstra que o trabalho tem sentidos diferenciados ao longo da história, intrínsecos às condições de possibilidade dos trabalhadores optarem pelas formas de trabalhar. Segundo a autora,

Basta consultar obras de história do trabalho para se convencer de que o horror e o basta de trabalho não são especificamente contemporâneos. De qualquer maneira, o mundo operário, o desinteresse pelo trabalho e a reivindicação de tempo livre sempre estiveram associados aos assalariados. A virulência da expressão desse desinteresse variou de acordo com a época, em função principalmente da força do movimento operário, das tensões no mercado de trabalho e da intensidade do vínculo de dependência financeira em relação ao empregador. Esse vínculo, relativamente fraco enquanto o operário também era camponês e podia extrair da terra meios de subsistência para complementar seu salário, estreitou-se com o êxodo rural e a urbanização. Pode-se dizer que se enfraqueceu novamente com a ampliação do sistema de auxílios e garantias sociais (seguridade social e pagamento mensal de salário). (LINHART, 2007, p. 42).

A ambivalência sobre o sentido do trabalho suscitada pela mesma pesquisadora francesa refere-se também às experiências de realização que o trabalhar proporciona ao mesmo tempo em que o esgotamento da vida acontece. Nas palavras dela, “[...] o trabalho dá sentido, valor ao tempo livre e a vida.”. Contudo, “O trabalho impede de viver, de aproveitar a

vida: ele estraga a vida; não se tem tempo suficiente para viver” (LINHART, 2007, p. 42). A dubiedade que cerca o trabalho compõe as suas relações porque “[...] o trabalho é o grande ordenador do tempo. Ao impor sua própria duração, ele anula, apaga o tempo que o indivíduo dedica a si mesmo” (LINHART, 2007, p. 43). O tempo gasto ou o tempo fora do trabalho, muitas vezes dedicado ao consumo, vai perdendo o sentido na mesma proporção em que o trabalhar o perde.

Cabe ressaltar, por fim, que a contemporaneidade se constitui por modos de ordenamento do tempo em que o próprio psíquico, como assinalamos anteriormente, é capturado. Antunes e Prun (2016, p.409) mostram sistematicamente como a Reestruturação Produtiva que ocorre no Brasil desde 1990 (que tem seu embrião na década de 70) foi marcada pela crise estrutural do capital, sendo “[...] um processo desencadeado em meio a condições de exploração particulares e articuladoras de elementos herdeiros do fordismo (ainda vigentes em vários ramos e setores produtivos) aos novos mecanismos, próprios das formas de acumulação flexível”. Tais estratégias, permeadas pelas concepções neoliberais, têm nos países periféricos a estrutura concernente a superexploração. Os países periféricos ligam-se aos países centrais em que há a exploração dos trabalhadores nacionais, mas que recebem dos trabalhadores dos países periféricos a sua cota de *mais-valia*, integrados que estão pelo capital financeiro. Nos contextos laborais, a forma de gestão por metas opera a extração da *mais-valia*, e nas palavras dos sociólogos brasileiros sobre o toyotismo,

Esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração de resultados. Sua mola propulsora foi fundada em duas características marcantes do período aberto pela crise dos anos 1970: a crescente financeirização das grandes corporações, como parte de um processo mais amplo de mundialização financeira [...]. (ANTUNES; PRUN, 2016, p. 416).

Entendemos, no entanto, que as formas de significar o trabalho assalariado ganham significações mais gerais, como bem expresso por Bernardo (2006) na referência que faz ao “discurso flexível, trabalho duro”, mostrando a incoerência entre um discurso que promove a participação, a autonomia e a flexibilidade no trabalho em equipe por uma prática adversa. A flexibilização, sobretudo, carrega, segundo nosso olhar, a significação do tempo de trabalho que se assemelha com o que Wisner (1994) reconheceu como *instensificação do trabalho*, ou seja, nada mais é do que fazer mais em menos tempo, a exemplo da vivência de compressão do tempo assinalada por Antunes e Prun (2016).

Vimos que a temporalidade é constitutiva da consciência, esse movimento corporificado que se faz presença em relação ao mundo. O modo de ser da consciência que toma o Ego como objeto é a reflexão, através da qual ele aparece em situação retomando, então, as experiências. O trabalho institui maneiras de vivência do tempo, o que deverá condicionar certas apropriações por parte dos trabalhadores. Assim, entendemos que a constituição do psíquico envolve a experiência composta por um campo de significações que, por sua vez, viabiliza certas narrativas e, em vista disso, a compreensão da própria situação e a do Outro.

Apresentamos, até agora, os conceitos que viabilizaram o início de nossas análises. No decorrer do texto, entretanto, novos conceitos serão apresentados na proporção em que as análises se desenvolverem. As narrativas nos confirmaram o que pressupúnhamos e que cuidadosamente expusemos. Entretanto, trouxeram-nos elementos que exigiram tanto resgatar os conceitos dos quais partimos como a recorrer a novos conceitos que serão apresentados e elucidados oportunamente.

### 3 AGROINDÚSTRIA: A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO

O Brasil tem uma vocação, que vem de longa data, para abrigar a agroindústria em função dos abundantes recursos naturais. A cidade paulista de Barretos foi caracterizada à época da instalação dos primeiros frigoríficos no país por excelentes pastagens, pelo privilégio geográfico caracterizado pela centralidade entre as pastagens de gado de Minas Gerais, Goiás e Mato Grosso e da ligação com a rede ferroviária paulista através da qual o transporte de matéria-prima e do produto acabado se dava. A tendência para a exportação logo se anunciava, visto que a primeira leva de exportação de congelados ocorreu ainda em 1914 para a Inglaterra, um ano depois da instalação da *Companhia Frigorífica e Pastoril* em Barretos/SP. Observa-se a importância do capital estrangeiro desde as primeiras indústrias frigoríficas que foram instaladas, em grande parte, por grupos americanos e ingleses, à exemplo do grupo americano Verstey que comprou o primeiro frigorífico brasileiro, a *Companhia Frigorífica e Pastoril*.

A instalação de frigoríficos acompanhou o avanço da indústria nacional, sobretudo paulista, na corrente da produção do café. E com ela se estabelecem os conflitos inerentes à luta de classes. Nesse período, os imigrantes italianos e portugueses, que são os primeiros trabalhadores da indústria nascente, trazem consigo ideais e valores ligados ao anarco-sindicalismo e ao comunismo. Logo, as críticas frente às condições de trabalho, baixos salários, jornada extensa de trabalho e o trabalho infantil, além da precariedade das condições de moradia e demais aspectos da vida, fizeram parte das pautas da organização sindical e das greves.

Num contexto permeado por conflitos de classe, as instituições europeias influenciam o Estado Brasileiro através das concepções higienistas que iluminavam as ações do Estado na organização das cidades. Silva (s/ano) mostra como a imigração europeia e a marginalização sociocultural da população nacional se configurou, descrevendo a separação entre ricos e pobres e entre raças e etnias, justificada por aquelas concepções que, por fim, nutrem práticas que apartam os negros e mestiços dos demais trabalhadores, deixando-os em espaços urbanos e sociais ainda menos privilegiados.

As empresas inglesas, e principalmente as americanas, expandem-se para o Sul do país, utilizando-se, muitas vezes, da infraestrutura da produção de charque<sup>7</sup> que não

<sup>7</sup> Ver: Remijo, 2013, p.44.

sobreviveu às normas de inspeção transferidas da Europa para o Brasil. Essas normas foram implementadas pelo Serviço de Inspeção dos Produtos de Origem Animal, inaugurado em 1921 em nosso país, favorecendo as indústrias de abate e beneficiamento de carnes estrangeiras

Somente a partir de 1940, com certa tradição no abate de animais e beneficiamento de carnes, foi que grupos empresariais brasileiros se inseriram nesse mercado. Segundo a análise de Magavewski (2014), o Rio Grande do Sul, entre os estados do sul do país, torna-se expoente no setor por meio das cooperativas que reúnem capital acumulado por meio dos negócios correspondentes ao plantio de trigo e a produção de farinha.

A expansão dos frigoríficos segue nas próximas décadas, aumentando cada vez mais seu potencial de abate e beneficiamento de carnes com ênfase em suínos e depois em carne de aves. No contexto do desenvolvimento social, político e econômico do Sul do Brasil, estabelecem-se frigoríficos no Oeste Catarinense (SANTOS, 2011; ESPÍNDOLA, 1999; ESPÍNDOLA, 2014).

O acúmulo de capital no Brasil, possibilitado pela exploração da terra e do trabalho na terra, ofereceu recursos para os investimentos na indústria, seguido por formas de maior expropriação do trabalho, utilizando-se de jogos econômicos e políticos dos agentes do capital financeiro que se sobressaem até os dias atuais. Fontes (2010) postula que

A expansão capital-imperialista ocorreu na medida em que o país reunia algumas de suas condições econômicas fundamentais: um ciclo avançado de industrialização e monopolização do capital, com a existência dos diferentes setores econômicos complexamente entrelaçados; um estado plasticamente adaptado ao fulcro central da acumulação de capitais e com razoável autonomia diante das pressões emanadas por capitalistas singulares ou por um único setor econômico, capaz de garantir a manutenção complexa da acumulação expandida através de uma atuação externa consequente; formas razoavelmente estáveis de contenção das reivindicações igualitárias populares. (FONTES, 2010, p. 307).

As afirmações de Fontes (2010) são pertinentes ao vislumbrarmos de que a consolidação da indústria frigorífica no Brasil, especialmente na região oeste catarinense, abriu um campo de possibilidades de trabalho. Poderemos identificar tal campo a partir da apreciação de dois pontos principais. O primeiro trata-se da absorção dos trabalhadores advindos da agricultura para o trabalho na indústria. E o segundo consiste na inserção no mercado de ações com a fusão entre duas grandes empresas do setor em 2009 que deu origem a corporação que chamamos de SPFood, a qual possui uma importante unidade na cidade de Chapecó, polo do oeste catarinense.

A indústria frigorífica de abate e beneficiamento de carne suína e de aves destaca-se pela alta produtividade, pela relevante empregabilidade e pelos altos índices de adoecimento que têm como seu par indissociável o trabalho repetitivo e fragmentado em ambiente que oscila entre extremamente quente e frio e com jornada extensa de trabalho, além do manuseio de peso com pouco auxílio de instrumentos adequados. É, portanto, nesse sentido que afirmamos que os avanços referentes à produção de carne de ave – *in natura* e beneficiada – são acompanhados da superexploração dos trabalhadores que, a nosso ver, é operacionalizada no processo de trabalho apoiada em modelos de gestão destinados a aplicar um minucioso controle do tempo no trabalho, incidindo sobre o gesto dos trabalhadores.

A superexploração se fundamenta na relação entre os países periféricos, em termos econômicos, com os países centrais. Segundo Fontes (2010), a superexploração do trabalho é uma dupla exploração, tendo em vista a dinâmica de acúmulo de capital entre a burguesia nacional e a burguesia dos países imperialistas. Assim, a burguesia nacional

[...] dependente e associada aos capitais estrangeiros, constituiu uma base própria de acumulação de capitais, conservando para si uma parcela do mais-valor (sobretaxa) extraído dos trabalhadores remunerados abaixo de seu valor, ao mesmo tempo em que assegurava subalternamente a remessa de uma parte dos excedentes assim gerados para os centros capitalistas. (FONTES, 2010, p. 352).

A produção nos frigoríficos, em nossa leitura, possibilitou o fortalecimento dessa relação entre setores da burguesia justamente pela organização do trabalho promover a superexploração no cotidiano de produção nos frigoríficos que participam do mercado internacional por serem exportadores de carnes e por integrarem o mercado de ações. Desse modo, após a fusão, a SPFood não é mais propriedade de um cidadão, de uma família ou de algumas famílias, mas passa a ter como proprietários os acionistas. Vejamos como figuram os proprietários da SPFood em dezembro de 2015:

**Tabela 4 – Configuração dos principais acionistas da SPFood**

30.09.15	QUANTIDADE	%
<b>MAIORES ACIONISTAS</b>		
Fundação Petrobrás de Seguridade Social - Petros <sup>(1)</sup>	95.851.697	10,99
Caixa de Previd. dos Func. Do Branco do Brasil <sup>(1)</sup>	87.573.052	10,04
Tarpon	91.529.085	10,49
Fundação Sistel de Seguridade Social <sup>(1)</sup>	4.050.000	0,46
<b>Administradores</b>		
Conselho de Administração	35.570.108	4,08

Diretoria	72.297	0,01
Ações em tesouraria	40.849.225	4,68
Outros	516.977.782	59,25
	872.473.246	1

(1) Os fundos de pensão são controlados por empregados participantes das respectivas empresas.

Fonte: Site oficial da multinacional aqui designada como SPFood.

A SPFood constitui-se numa sociedade *holding*, isto é, conduzida por suas subsidiárias, como a Tarpon Investimentos S.A., ou fundos de pensão, estes gerenciados por empresas especializadas e trabalhadores ou participantes. Parece-nos, então, que a SPFood se tornou uma verdadeira corporação, a exemplo das caracterizadas por Fontes (2005, p. 190).

Tais corporações, em grande parte propriedade de um punhado de capitalistas monetários monopólicos consorciados (holdings), são por vezes divididas em setores concorrentes. Inúmeras atividades, aparentemente distantes dos grandes monopólios e dispersas numa miríade de “empreendedorismos”, ligam-se ao capital monetário sob vínculos diversificados de financiamento. Nesse âmbito, a atividade extratora de mais-valia é instada a se realizar a partir de empreendimentos de portes variados. Sua extrema diversificação atravessa toda a malha social, renovando expropriações, aprofundando a divisão vertical do trabalho e impondo novas formas de subordinação do trabalho ao capital. A isso poderíamos denominar de difusão de relações sociais capitalistas em todos os níveis da vida social, impondo formas de extração de mais-valor muitas vezes sob condições extremas a trabalhadores tendencialmente desprovidos de direitos. Ao mesmo tempo, a grande propriedade se condensa, através da intensificação de fusões e aquisições empresariais, concentrando-se em alguns proprietários monopólicos internacionais gigantescas massas de capitais.

A agroindústria tem um papel importante para a economia nacional, mas impõe um modelo produtivo que estrutura a relação entre campo e cidade mantendo o trabalho degradante em toda a cadeia produtiva. Oferece postos de trabalho em toda a sua rede, desde a produção de grãos, a criação e transporte dos animais até o abate, beneficiamento e distribuição de carnes e derivados, ao mesmo tempo em que se identifica como um setor produtivo em que se reconhece o trabalho degradante, decorrentes das condições de trabalho inadequadas à promoção da saúde humana e da organização do trabalho permeada pela violência como estratégia de gestão (HECK, 2013; SANTOS, 2011; NELI, 2006).

O modelo de organização do trabalho adotado, especialmente na SPFood, visa, antes de tudo, que a produção se volte às metas para que a produtividade atinja a porcentagem de lucratividade imposta pelos acionistas. A estruturação da organização do trabalho, para estes fins, impacta a jornada e o ritmo de trabalho decorrendo em altos índices de adoecimento e acidentes de trabalho, o que podemos identificar tanto ao analisarmos as estatísticas da Previdência Social referentes aos benefícios acidentários e de afastamentos do trabalho,

quanto em pesquisas sobre o tema (IKEDO; RUIZ, 2014; DAL MAGRO, 2012; SANTOS, 2009; NELI, 2006).

A agroindústria se expande no Brasil a partir da década de 70 e se consolida na década de 90. No Sul do Brasil, desde a sua origem, influencia o desenvolvimento de várias cidades, compondo uma rede de produção e de serviços (HECK, 2013; DAL MAGRO, 2012; SANTOS 2011; NELI, 2006). Por essa razão, abriga um contingente de trabalhadores, muitos deles advindos da *roça*, cujas trajetórias de vida são marcadas pela migração na busca por melhores condições de vida. Paralelo a essa característica, sabe-se que muitos dos seus quadros executivos participam ativamente da vida política, sobretudo da cidade, ocupando, por vezes, cargos eletivos e públicos de grande importância (SANTOS, 2011).

Entendemos que a agroindústria se configura, então, como um campo de possíveis à medida que constitui possíveis sociais, ou seja, oferece postos de trabalho através dos quais os trabalhadores organizam a sua vida material e subjetiva. O movimento de sair da roça em busca de oportunidades de trabalho mais satisfatórias encontra um campo de possibilidades efetivo na indústria frigorífica. Nesse sentido, constituiu-se como campo de possíveis para os trabalhadores, tanto no que diz respeito à carreira quanto ao modo de vida.

### **3.1 A agroindústria da Região Sul: campo de possíveis para quem trabalha**

Os frigoríficos se firmam apenas na década de 70, quando as empresas brasileiras dominam o mercado interno. Nos próximos 20 anos, a consolidação da agroindústria no Brasil faz-se concomitantemente à implantação dos modelos tayloristas e fordistas de produção. O sociólogo paulista Neli (2013), que realizou sua pesquisa numa unidade da Sadia SA do Paraná, mostra-nos ainda como os investimentos na modernização da produção da indústria frigorífica em carnes de aves possibilita um menor custo mediante o modelo de organização do trabalho taylorista e fordista, que mais tarde é reestruturado dando lugar ao toyotismo.

Essa transição do modelo de gestão taylorista e fordista para o modelo de gestão toyotista transcorre para atender às exigências de lucratividade do capital nacional, agora sob a perspectiva do capital financeiro. A política neoliberal promove reformas que beneficiam a circulação de capital e o estabelecimento de multinacionais nos países periféricos, como os países da América Latina. O toyotismo estabelece, no âmbito da organização do processo de trabalho, a flexibilidade necessária para que os custos de produção sejam menores. Esse processo de Reestruturação Produtiva global se inicia na década de 70 e perdura até a década

de 90, quando se consolida na indústria frigorífica. Entretanto, foi apenas nessa última década que os principais elementos da Reestruturação Produtiva impactaram a forma como o trabalho foi organizado: maquinaria mais leve e mais rápida, menor contingente de trabalhadores com mais atribuições, produção voltada às metas e aos pedidos com pouco estoque.

Por fim, o abate e beneficiamento de carne de aves se firmam nos três estados do Sul. Neli (2013, p. 288) esclarece como decorreu a consolidação da agroindústria:

A produção de frangos de corte em escala industrial no Brasil surgiu após a Segunda Guerra Mundial, e os estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais eram os principais produtores até o início da década de 1960. Até então, linhagens híbridas norte-americanas eram importadas por empresas estabelecidas em São Paulo e no Rio de Janeiro. Essas empresas não utilizavam a integração, de modo que cada etapa da cadeia produtiva do frango era realizada por diferentes empresas, que agiam de forma independente. A partir do início da década de 1960, observaram-se mudanças no sistema produtivo: empresas localizadas em Santa Catarina adotaram o sistema de integração, pelo qual produziam pintos de um dia, abatiam e processavam as aves, transportavam e comercializavam a produção, e os pequenos produtores familiares criavam as aves por contrato de parceria.

A busca por lucratividade incide sobre a diminuição do “custo” do trabalho. Neste sentido, a *integração* em que a família que é dona da terra e dos meios de produção recebe o pinto de um dia para criar nos aviários até o envio para o abate, faz-se estratégica. Santos (2012) explica as nuances da formação da integração entre a o aviário e a agroindústria, mas o mais importante é que SPFood, atualmente, mantém o contrato de trabalho com os trabalhadores do incubatório e da granja pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, apenas. Os trabalhadores integrados devem assumir os custos dos aviários, onde as aves são criadas, calculados pela SPFood. O retorno econômico é insuficiente, uma vez que é calculado de acordo com as exigências de qualidade da multinacional – que paga aos integrados baseada na qualidade das aves avaliadas sob seus parâmetros e sem a participação dos trabalhadores integrados (CORDA NO PESCOÇO, 2015).

Em toda linha produtiva, da granja ao abate e beneficiamento, as características típicas das formas de organização do trabalho aprofundam as estratégias de dominação do taylorismo e do fordismo até o toyotismo (ANTUNES, 2003; 2013; TRAGTENBERG, 2005) e variadas configurações de modelos de gestão que se atualizam para a realidade geográfica, social e cultural da cadeia produtiva, decorrendo num aumento vertiginoso do adoecimento dos trabalhadores. Tais aspectos do trabalho em frigoríficos são típicos do

taylorismo/fordismo<sup>8</sup> que se misturam, principalmente na década de 1990, ao toyotismo<sup>9</sup>, com variadas modalidades de gestão voltadas aos princípios de excelência e qualidade, muitas delas implantadas por consultorias especializadas (NELI, 2006, 2013; SANTOS, 2009).

A partir da década de 1990, essa será a condição do trabalho nos frigoríficos do Brasil, mais especificamente da Sadia SA, unidade de Chapecó, que destina muito da sua produção ao mercado externo, caracterizada também pela reestruturação produtiva que não prescinde do trabalho manual. Assim, Neli (2013, p. 293) aponta que no cotidiano do trabalho “[...] as mudanças no controle e disciplinamento do tempo de trabalho [...] passaram a ser elementos fundamentais para a efetivação e o progresso da produção industrial capitalista”. A gestão pela excelência é notoriamente conhecida por estender o tempo próprio da jornada de trabalho para todo o tempo de vida. A adoção dessa forma de conceber a gestão ocorre na Sadia SA a partir da década de 90, e se profissionaliza, cada vez mais, ao longo dos anos posteriores.

Em 2009 efetiva-se a fusão entre duas grandes indústrias de abate e beneficiamento de carnes, que deram origem a SPFood. A fusão foi acompanhada por alguns dos nossos participantes da pesquisa. P4, por exemplo, acompanhou esse processo e também observou, por meio do seu exercício profissional, a condição de trabalho dos trabalhadores de frigoríficos por todo o Brasil, e analisa no núcleo de sua narrativa que

Então, as indústrias todas frigoríficas, e a [S], que tinha um ritmo maior do que as outras, 10% a 15% mais rápida de produção por atividade que as outras ela, realmente, na década passada, lesionou muitos trabalhadores. Era uma tentativa de salvar a empresa da fusão que sofreu posteriormente, 2008, 2009. E antes, abocanhada pela [P]. Então ela, primeiro, o setor passou por várias crises, 97, 98, a questão do dólar. Depois que conseguiu superar aquela crise cambial, ela quis expandir suas atividades, e sempre arrojando o ritmo do trabalho, lesionando os trabalhadores, tendo nos seus quadros os médicos peritos da previdência, encaminhando todos os adoecimentos como auxílio doença e não como doença profissional. Organismos jovens com problemas no punho, cotovelo e ombro. Quando ficou muito evidente essa postura, que durou muito, uma década, ela começou a adotar algumas medidas de melhora disso.

Esse fragmento do núcleo da narrativa de P4 nos indica que as estratégias de dominação implementadas em [S] coadunam-se com a atuação de médicos peritos, sendo que atualmente tais atitudes foram atenuadas em função de ações de parcela do poder público e do movimento de trabalhadores utilizando-se do sindicato.

8 Ver Cattani e Holzmann, verbete Taylorismo, p. 382.

9 Ver Cattani e Holzmann, verbete Toyotismo p. 426.

Parece, em conformidade com as apreciações de Fontes (2005, 2010), que para a superexploração ocorrer é necessário mais que o domínio do processo de trabalho através do controle absoluto do ritmo da produção. É preciso também contar com uma rede de profissionais e instituições que, de algum modo, sejam coniventes com os princípios adotados pela gestão e ideologicamente afinados aos princípios neoliberais.

Neste sentido, à medida que o capitalismo e suas tecnologias se desenvolvem, os mecanismos de vigilância sobre a atividade do trabalhador, no que se refere à jornada e ao ritmo de produção, progridem. No advento da Reestruturação Produtiva, é justamente este o elemento central que opera a superexploração, aliado às tecnologias das maquinarias que tendem a ser mais leves, mais fáceis de manusear e com a capacidade de serem mais rápidas. As disputas sobre o tempo de trabalho se fazem presentes cotidianamente no correr dos processos de trabalho, nos quais encontramos os trabalhadores que estão num lugar da hierarquia com a função de fazer atingir as metas e controlar o tempo. O tempo corre nesse processo de trabalho no ritmo da máquina, negando a própria humanidade através da negação das possibilidades e impossibilidades dos corpos.

A narrativa de P5, abaixo, expressa as constatações dele a partir de seu exercício profissional sobre a condição de saúde dos trabalhadores do frigorífico e que, em nossa análise, está vinculada ao controle do tempo de trabalho. P5 utiliza como exemplo uma situação que o mobilizou, pois esteve investigando o setor desde 2006 e aprofundando o seu conhecimento teórico e empírico.

...e depois [a partir de 2010] nós realizamos um projeto nacional e eu fui até [cidade paulista], investigar a SPFood que tem uma unidade com 8.000 trabalhadores. Vimos na empresa um ritmo muito semelhante a todas as outras unidades, um frio intenso. 8.000, talvez uma das maiores fábricas do mundo, porque 8000 é um porte absurdo. E pelos dados do INSS a gente já via que era uma situação de profundo sofrimento, mas lá nós nos deparamos com a situação. Nós intimamos a empresa para nos apresentar uma relação dos atestados médicos inferiores a 15 dias durante um ano e nos deparamos com a seguinte situação: a cada mês a empresa afastava 800 trabalhadores por distúrbios osteomusculares. Não era por gripe, por conjuntivite, eram 800 afastamentos por mês por distúrbios osteomusculares. Então, em menos de 10 meses toda a empresa rodava, se for fazer uma projeção, toda a empresa rodava por distúrbios osteomusculares. Isso me deixou assim, profundamente estarecido. Então rodamos o Brasil durante uns 2 anos ou 3 anos, realizando forças-tarefas, entrando em contato com todo esse sofrimento humano aí nos frigoríficos.

P5 analisa o problema do adoecimento a partir da concepção de trabalho decente, cujas condições de trabalho deveriam produzir saúde e meios de vida de acordo aos princípios constitucionais. Ele verifica que a situação dos trabalhadores em outros frigoríficos do Brasil

é equivalente. Entretanto, somente a partir de 2010 os dados sobre o adoecimento dos trabalhadores desse setor produtivo foram organizados de forma um pouco mais objetiva, resultado de um esforço muito mais pessoal do que institucional. Cabe ressaltar ainda que, por volta de 2006, as atividades laborais em frigoríficos se tornaram notoriamente conhecidas pela sua potencialidade em adoecer os trabalhadores.

Em geral, as análises que trouxeram aspectos teóricos e os índices de adoecimento dos trabalhadores do setor foram realizadas pelos profissionais por nós entrevistados. Entendemos que as análises de alguns deles nos mostraram a SPFood como uma estrutura organizacional que se configura muito mais como campo de possíveis para o adoecimento, seja pela necessidade de se afirmar no mercado seja pela sua política de gestão que agrega um processo de trabalho que impõe exigências psicofísicas extremadas operando a superexploração do trabalho.

Mostramos, mesmo que brevemente, como um setor de abate e o beneficiamento de carnes se desenvolveu e se tornou um ambiente de trabalho determinante ao adoecimento dos trabalhadores. Embora existam diferenças entre os pequenos, médios e grandes frigoríficos e entre as cooperativas e as multinacionais, bem como diferenças entre as unidades da mesma grande empresa em função da historicidade e da conjuntura local, no âmbito geral, os processos de trabalho são organizados de modo a adoecer. Dessa forma, considerando as diferenças, procuramos nos ater a unidade frigorífica da SPFood de Chapecó, tendo em vista a fusão entre a empresa que designamos como [S] e a que denominamos [P] e as peculiaridades desta unidade no que se refere à organização do trabalho.

Faz-se importante, de acordo a nossa compreensão sobre as narrativas dos participantes da pesquisa, considerar que a unidade da SPFood de Chapecó apresenta: oportunidades de trabalho; uma forma peculiar de organizá-lo, sobretudo os aspectos referentes ao tempo, ou seja, as pausas ao longo da jornada de trabalho e o ritmo; e, por fim, a composição da população de trabalhadores caracterizada pela migração de municípios do interior dos três Estados do Sul à Chapecó. Assim, pretendemos marcar aspectos do campo de possíveis configurado por esta unidade da multinacional do ramo da agroindústria.

### **3.1.1 A unidade de Chapecó: um lugar para trabalhar**

Nossa módica explanação focou no conceito de superexploração e sua relação com o campo de possíveis, conformado pela consolidação da agroindústria SPFood que tem certa

influência no contexto social e político local. Quanto a isso, precisamos apresentar esse fenômeno na cidade de Chapecó, onde a indústria frigorífica se estrutura promovendo a superexploração e tendo como base o controle do tempo de trabalho à medida que impõe o um ritmo à jornada laboral no cotidiano dos trabalhadores. Assim, a experiência do trabalhador no seu cotidiano deve estar relacionada a esses dois elementos da organização do trabalho, como a jornada e o ritmo, resultando então, em impactos na saúde deles.

Santos (2011), em conformidade com Fontes (2010), assevera que o acúmulo do capital provindo da agricultura e da pecuária propicia o investimento na indústria frigorífica.

As relações capitalistas levaram à acumulação de capital pelos comerciantes que em seguida transformaram seu capital comercial em capital industrial, dando origem aos frigoríficos da região que aos poucos vão se concentrando nas mãos de alguns, sendo que na década de 70 existiam 23 frigoríficos na região e na década de 80 restavam apenas sete grandes frigoríficos, incluindo-se as cooperativas (Alba, 2001, p. 305-306). E, nesta primeira década do século XXI temos menos de dez frigoríficos, aí incluídos: o Grupo Seara, Sadia, hoje em fusão com a Perdigão, e a Cooperativa Central Oeste Catarinense, que, como cooperativa faz parte da Cooperativa regional Alfa Ltda. (SANTOS, 2011, p. 61).

Importante marcar que os primeiros grandes frigoríficos são precedidos por estabelecimentos destinados ao beneficiamento de carnes e produção de banha de porco produzida artesanalmente. Essas atividades possibilitaram aos comerciantes, que vendiam tais produtos na região e em São Paulo, certo acúmulo de capital que viabilizaram frigoríficos como a Sadia S.A, a Aurora Alimentos e a Chapecó Alimentos (ALBA; SANTOS, 2002)

Outra apreciação importante é que a agricultura familiar ocupou o lugar dos índios e caboclos, destituindo-os tanto das terras quanto do seu modo de vida (HENK, 1991). As primeiras famílias proprietárias das pequenas propriedades as adquiriram pela política de Estado que viabilizou a colonização do Oeste Catarinense em meados dos anos 30, pelos “gaúchos” (HENK, 1991; ALBA; SANTOS, 2002). Essas propriedades foram substituídas por uma rede de integrados à agroindústria. Como consequência, as atividades agrícolas escasseiam-se, e como ocorreu outrora com índios e caboclos da região oeste, o modo de vida típico da agricultura familiar constituiu-se como *morti-possibilidades* para muitos produtores rurais, principalmente a partir da década de 70 com a expansão dos grandes frigoríficos.

Como consequência, as pequenas propriedades são distribuídas pelos membros das famílias de pequenos agricultores deixando de fora os meeiros. Santos (2011), em ressonância com HENK (1991) e Alba e Santos (2002), expõe que muitas dessas terras além de serem utilizadas para a criação dos animais para o abate, são destinadas ao plantio de cereais para alimentá-los. Ao mesmo tempo “[...] a segmentação das pequenas propriedades rurais acabou

sendo a primeira fonte fornecedora de força de trabalho para as futuras agroindústrias” (SANTOS, 2011, p.175). Alves e Mattei (2006, p. 02) sintetizam esse período como segue.

O movimento de colonização da região Oeste de Santa Catarina foi intensificado somente a partir da década de 1940, sob um modelo fundiário de pequenas propriedades agrícolas. No primeiro momento, a ocupação esteve associada à exploração da madeira, cuja atividade extrativista deu os primeiros impulsos para a fixação de povoados na região. Juntamente com a instalação de novos núcleos de ocupação foram sendo desenvolvidas atividades agropecuárias que, em um curto período de tempo, assumiram o dinamismo econômico da região e a alçaram à posição de maior polo agroindustrial do estado. Este movimento esteve associado ao estabelecimento das primeiras empresas agroindustriais na região. Pode-se dizer que no decorrer das décadas de 1960 e 1970 a competitividade regional foi construída a partir da relação entre as agroindústrias e a produção agrícola familiar diversificada, apoiados pelo Estado.

Na primeira fase do seu desenvolvimento, mais especificamente da Sadia SA, ocorreu o que Espínola (1999, p. 70) reconhece como “[...] dominação econômica, cultural, moral e física”, combinada com a expansão dos frigoríficos que sucede em 1950, viabilizando a abertura e melhoramento das estradas para o transporte de materiais de construção de suas instalações, das matérias-primas e dos produtos acabados.

É por certo que todo o desenvolvimento capitalista da região, principalmente após a década de 1950, deve levar em consideração a influência das agroindústrias, tanto a redefinição do espaço urbano, como no espaço rural. Ou seja, a cidade é organizada em função do capital, fortalecendo a questão de que é o capital quem organiza a vida societária. (SANTOS, 2011, p. 59).

O patriarca Atílio Fontana, dono da nascente Sadia, que pessoalmente atuou para o crescimento de sua empresa tanto no âmbito político local quanto no cerne das comunidades, recrutava trabalhadores com os quais mantinha relações de parentesco e pessoais. Pôde-se notar que os primeiros proprietários dos frigoríficos e seus familiares se destacaram na vida política das cidades do Oeste Catarinense e do estado de Santa Catarina (ESPÍNDOLA, 2014; SANTOS, 2009; ESPÍNDOLA, 1999). Santos (2011, p. 65) analisou especificamente o crescimento da indústria frigorífica em Chapecó e aponta que

O poder público estava alavancando a acumulação capitalista na cidade. Profissionais Especializados eram contratados pela prefeitura, mas também prestavam serviços à Sadia. A apropriação do poder público pelo poder privado era idealizada como o “bem geral da comunidade” e a propagação de uma ideologia de harmonização social entre Estado, iniciativa privada e sociedade, bastante comum às classes dominantes, visando difundir a ideia de neutralidade do Estado em relação às classes sociais. Paralelamente, Fontana difundia formas paternalistas e assistencialistas em relação aos seus trabalhadores.

Somente a partir da década de 1990 a Sadia SA passa a ser dirigida pelos herdeiros do seu fundador. A relação entre os trabalhadores com a hierarquia e com a maquinaria se transforma, ao mesmo tempo que se modifica em relação à cultura da organização, mediante a reestruturação da Sadia SA intensificada a partir da década de 1990. Esse processo se aprofunda com a aquisição da Sadia SA pela Perdigão.

Em 31 de dezembro de 2012, as subsidiárias integrais Sadia e Heloísa foram incorporadas pela [SPFood]. O principal objetivo destas incorporações foi a integração total dos negócios com a maximização de sinergias, racionalização de processos e consequente redução dos custos administrativos, operacionais e tributários e aumento de produtividade<sup>10</sup>.

A SPFood tornou-se uma das maiores empregadoras do Brasil, a terceira exportadora de carnes e a primeira exportadora de carne de aves. Aliado a esses dados, ambas empresas que se fundiram foram responsáveis por 41,7% dos afastamentos do trabalho por incapacidade para o trabalho em Santa Catarina, oscilando entre os benefícios da previdência social cujos códigos são 31 (concedido a trabalhadores impedidos de trabalharem por doença ou acidente de qualquer natureza) e 91 (concedido a partir do o nexu do acidente ou doença com o trabalho), segundo nossas análises baseadas no *Relatório de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina* (2013) e da situação cadastral, ambas as empresas, atualmente fechadas, como mostramos anteriormente.

P5, que também atuou profissionalmente no sul do Brasil e, particularmente, em Santa Catarina, conta que

Eu lembro que naquela época eu e o [P4] começamos a analisar os prontuários médicos, porque a [Instituição P5] e o [Instituição P4] têm, por lei, acesso a esses documentos, e, na semana seguinte, no dia seguinte o médico pediu demissão do frigorífico [atual unidade da SPFood] de Chapecó, foi embora, tamanha a falta de... a atuação inadequada desse profissional. Então em julho de... não em novembro de 2007 foi essa primeira inspeção, logo em seguida inspecionamos a [atual unidade da SPFood] de Chapecó, iniciamos um cronograma de inspeções. E, em todas elas, essa trágica situação de sofrimento, de muito sofrimento humano. E como eu não sabia exatamente o que fazer, eu tinha toda essa complexidade, eu não conhecia com profundidade toda essa complexidade, eu peguei uma relação do INSS de afastamento e eu fui ouvir dezenas de trabalhadores, pra saber como era a visão deles dessa organização do trabalho. E eu só ouvi situações absolutamente trágicas, de muito sofrimento, de muito adoecimento, violação a dignidade, violação a saúde.

Corroborando com a narrativa anterior, P2, que atua profissionalmente como médico de trabalhadores de frigoríficos no sul do país fez sua análise, demonstra, segundo nosso

<sup>10</sup> Informações retiradas do endereço eletrônico disponível em <>. Acesso em: 04 ago. 2014.

olhar, as possibilidades de adoecimento dos trabalhadores na unidade da SPFood em Chapecó, pois visualiza essas situações no seu convívio diário.

Que eu vejo todo dia. E eu, atualmente, assessoro [várias] entidades sindicais, faço atendimentos, inclusive em outras unidades da SPFood, como por exemplo, o município de [cidade do Paraná], comparo, acabo comparando, particularmente, de maneira empírica o que eu vejo. E eu digo para você que na minha avaliação pessoal, a SPFood de Chapecó é a uma das piores empresas para se trabalhar, é uma das que mais explora, é uma das que mais submete o trabalhador, não só a uma exploração mental com o aumento de ritmo e com a diminuição de autonomia, mas ainda com questões até medievais, com muita carga de trabalho pesada. Eu nunca atendi num lugar que tivesse tanta cirurgia de coluna. Gente, até na casa dos 30 anos, que já tem material ortopédico na coluna, que já operou a coluna lombar ou cervical também. Então, esta SPFood daqui é uma que eu tenho falado pra diretoria [sindical] pra gente abrir um diálogo direto e tentar avançar. Mas até isso é difícil porque a gestão dessa SPFood de Chapecó tem uma dificuldade tremenda de aceitar o diálogo, em discutir as questões internas, porque entende que quem manda na produção são eles e pronto. E no Brasil, no mundo, e no Brasil do século XXI, isso não é mais admissível. E o trabalhador ganha o seu valor pequeno, por sinal, por mês pra vender a sua força de trabalho que é o único bem precioso que ele tem pra vender, mas, em troca ele dá trabalho, ele jamais pode ter em troca, a doença ou a morte. Mas, infelizmente, uma quantidade razoável de trabalhadores aqui dessa unidade, ao que a gente constata, adoecem e adoecem inclusive de fatores elementares, que em outras empresas frigoríficas inclusive, que tem o mesmo processo produtivo, o risco já está bem mais diminuído.

Ambas as narrativas, bastante significativas do ponto de vista da análise, compõem o núcleo da narrativa dos entrevistados, e nos revelam que a unidade da SPFood de Chapecó tem características peculiares no que se refere à gestão, apresentando um ritmo de trabalho ainda mais acelerado que as demais. Sobre isso, com o gravador desligado, um dos entrevistados comenta que a unidade de Chapecó é exemplo para as demais em termos de alcance das metas. Aqui, o gestor responsável pela unidade ministra cursos e palestras às demais unidades a fim de mostrar como se tornar mais produtivo. O gestor da unidade ganha prêmios de acordo a avaliação de sua gestão. O único índice que não se sai bem é referente ao número de acidentes. Segundo nosso entrevistado, o gestor prefere pagar para que o acidentado se recupere em casa, pois assim o acidente não será contabilizado como dado formal do INSS.

P3, advogado trabalhista que há 10 anos acompanha a trajetória desta unidade e de alguns de seus trabalhadores, também parte da sua vivência profissional para expor sua compreensão sobre o adoecimento dos trabalhadores desta unidade da SPFood.

Eu consigo abstrair das demandas que eu já fiz contra a empresa, que a empresa ela vem buscando uma produção maior, as metas e objetivos da empresa elas são sempre superiores ao bem-estar do funcionário. Infelizmente, eu creio que nesses 10 anos que eu atuo praticamente na área trabalhista, desse funcionário em específico,

eu peguei muita gente que trabalhou uma vida ali dentro. E hoje existem práticas que amenizam a situação do trabalho repetitivo, do movimento repetitivo, estendido por muitas horas de trabalho. No final do ano, quando começa ali o segundo semestre, que se busca a produção pro final de ano, a cobrança do funcionário ela é muito grande, a necessidade que a empresa tem de produção, ela funciona a velocidade de máquina e não de ser humano. E o ser humano exposto a esses movimentos repetitivos, por um longo espaço de tempo. Ainda que as práticas hoje são bem diferentes de 5 anos atrás. Há 5 anos atrás não tínhamos nenhuma preocupação com a saúde do funcionário. O funcionário era descartável. Hoje, com a mão de obra mais escassa na nossa região, pelo pagamento... pelo serviço muito... esse serviço de agroindústria ele suga muito, ele é pesado, ele é judiado. E o nosso povo aqui da nossa região ele tem a característica de trabalhar muito. Ele descende da agricultura e ele trabalha muito, ele veste a camiseta.

Segundo os relatos de P4 e P5, houve um esforço a partir de 2007 para entender o processo de adoecimento e nele intervir, partindo de funcionários públicos aqui representados por eles. A partir dessa data, reuniram-se testemunhos e dados que deram *status* de verdade à dor e ao sofrimento dos trabalhadores (SARDÁ; RUIZ; KIRTSCHING, 2009).

A narrativa de P3 nos indica alguns pontos importantes no que se refere à dinâmica social e histórica da relação entre a gestão e o processo de adoecimento, principalmente dos trabalhadores dessa unidade da SPFood. O ano de 2010, por exemplo, foi referido por P3 que menciona que “as práticas hoje são bem diferentes de 5 anos atrás”. Também foi apontado por P5 ao contar sobre a força tarefa que fez pelo Brasil para cruzar os índices de adoecimento no setor com as condições de trabalho das pessoas. Além disso, foi o ano em que a diretoria sindical alinhada às necessidades de melhores condições de trabalho em prol da saúde dos trabalhadores foi eleita em Chapecó.

Outro ponto destacado por P3 refere-se à migração do interior dos estados do sul do país para Chapecó, acompanhada da mudança de atividade laboral da agricultura para o trabalho industrial na cidade polo do Oeste Catarinense. A expressão *eu vim da roça pra trabalhar na SPFood* significa por um lado as trajetórias semelhantes de tantos desses trabalhadores, e por outro revela que a SPFood se apresenta como campo de possibilidades de trabalho e modo de vida, no qual as pessoas depositaram suas perspectivas de futuro e onde muitas delas encontraram a superexploração do trabalho e o adoecimento.

### **3.1.2 As pausas e o ritmo de trabalho: disputas em curso**

O ritmo de trabalho liga-se profundamente à relação do trabalhador com o processo de trabalho. Constituinte da organização laboral tal como outros fatores que determinam o

tempo de trabalho, como a jornada de e a pausa, pode determinar a subordinação da atividade de trabalho ao ritmo da própria máquina decorrendo em adoecimento dos trabalhadores (SARDÁ; RUIZ; KIRTSCHIG, 2009; SANTOS, 2011), como pode ser atestado pelos índices de adoecimento facilmente constatáveis no *Relatório de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina* (2013).

O tempo de trabalho invade o tempo de vida e, segundo Wisner (1994), isso ocorre em função da aceleração do ritmo do processo laboral aliado às más condições nesses espaços, fazendo com que o trabalhador deixe de trabalhar mais cedo por conta do acidente ou do adoecimento, afetando sua vida material e sua psique. A aceleração do ritmo, ainda de acordo com o pesquisador, também leva à fadiga e a doenças crônicas que impõem ao trabalhador a utilização do seu tempo livre para se tratar. Em geral, o que tem à disposição consiste na medicalização da dor e do sofrimento, o que não viabiliza nem a compreensão sobre sua própria situação, tampouco a superação da doença crônica adquirida mediante as atividades laborais.

As atuais formas de organização do trabalho impõem a aceleração do ritmo laboral, o que o transforma em um risco ergonômico para aqueles que trabalham. Os riscos são concebidos como: biológicos, químicos, físicos, organizacionais e ergonômicos. Eles podem fazer parte de quaisquer dos elementos do ambiente de trabalho, que, segundo Odonne (1986, p. 19), configuram-se como “o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital se transformam em mercadorias e em lucro”.

Importante lembrar que, usualmente, o ambiente de trabalho é tratado como um conceito que abarca apenas os riscos naturais, ou seja, componente dos objetos de trabalho, da matéria-prima ou dos instrumentos de trabalho por meio dos quais o profissional pode adquirir uma doença por contaminação ou intoxicação, além do ritmo necessário à produção e à competitividade etc. Entretanto, Odonne (1986, p. 19) presa pela formação histórica do ambiente ao afirmar que ele é “[...] diferente segundo os modos de produção que se sucederam na história, de acordo com os setores produtivos, nos interessa pela sua capacidade de provocar danos à saúde do trabalhador”. Para Odonne (1986), o controle do ambiente ocorre através do controle dos riscos no trabalho e da atenção à saúde dos trabalhadores, considerando as especificidades da atividade laboral desenvolvida. Assim, a prática da medicina do trabalho e do Direito, segundo ele, está ligada ao funcionamento das instituições que “têm a missão de tutelar a segurança, a integridade psicofísica e a dignidade dos trabalhadores, abrindo caminho para a aplicação das normas constitucionais e legais [...]”

(ODONNE, 1986, p. 90) – caso da NR-36 elaborada especificamente para o controle dos processos de trabalho no ambiente de trabalho próprio dos frigoríficos.

O tempo de trabalho, seja o dedicado à jornada ou a seu ritmo, vincula-se à psique e diz respeito às vivências das pessoas. As Normas Regulamentadoras regem as regras referentes ao tempo de trabalho, bem como outras especificidades dos riscos oriundos dessa prática, sejam eles químicos, físicos, biológicos, sejam ergonômicos ou organizacionais. No que se refere ao tempo, um dos pontos mais importantes da NR-36 são as pausas que devem ocorrer após 60 minutos de atividade, distribuídas ao longo da jornada laboral. As pausas são destinadas à recuperação psicofisiológica e não devem ser confundidas com os horários de lanche ou de almoço e não devem ser contiguas a eles.

O processo de adoecimento comporta, além das conformidades ou não-conformidades do processo de trabalho em determinado ambiente, as dinâmicas sociais que se produzem por meio das relações hierárquicas, além das estratégias de gestão alinhadas às instituições que formam o Estado de Direito, sobretudo as que correspondem à saúde e à justiça. Parece que o controle do processo de trabalho pela gestão está acoplado a tais dinâmicas, entretanto as características do ambiente de trabalho não são menos importantes.

O adoecimento, como um fenômeno singular, encontra no processo de trabalho as possibilidades de ocorrência, sobretudo pelo controle do tempo no trabalho. A que tudo indica, a resistência ao adoecimento compõe a luta de classes, uma vez que apesar das pausas durante a jornada de trabalho estarem estipuladas pela NR-36, elas se mantêm no cotidiano laboral pelo posicionamento constante dos trabalhadores em reivindicá-las.

Muitos dos entrevistados aferiram às melhoras nas condições de trabalho ligando-as à diminuição dos riscos que as pausas proporcionam, sem esquecerem de apontar que a negociação da normatização do ritmo, que concerne ao movimento daquele que trabalha em conexão com os demais componentes do processo de trabalho – que determina a atividade – não foi bem-sucedida e, portanto, não foi contemplada na norma. P4 analisa que

Mas ainda, veio a norma, em 2013, que estabeleceu pausas. Mas, por que estabeleceu pausas? Porque o trabalho é ruim, trabalho bom é aquele que não precisa ter norma nenhuma normatizada. Entende? É aquele que o funcionário imprime o seu próprio ritmo, um dia produz mais, um dia produz menos. Lá não, você todo dia tem que produzir a mesma coisa, estando bem ou mal você tem que produzir. E, a empresa, por causa dessa organização, ela teve que implantar pausas, que todo mundo acha que foi um avanço. Foi um avanço sim, mas é melhor o trabalho ser concebido sem essa necessidade de pausas. Então, agora, ainda está a questão pendente do ritmo.

Entendemos, com base nas narrativas, que a NR-36 foi um instrumento para limitar a superexploração, tendo em vista os efeitos dos mecanismos de controle do tempo no corpo e na psique dos trabalhadores. A pausa institui o tempo morto de trabalho, ou seja, aquele em que o trabalhador não está atuando e que está destinado a recuperação psicofísica, pois há um desgaste evidente e reconhecido em todos os testemunhos e índices sobre o adoecimento. Entretanto, existem conquistas, principalmente de cunho material para os trabalhadores, que a relação de trabalho com o frigorífico proporcionou, fazendo com que eles adoecessem ao adotar o ritmo e a jornada de trabalho impostos, objetivando manter tais conquistas materiais.

A NR-36 foi implementada nos frigoríficos desde 2013. Vejamos o que nos narra P5 sobre o adoecimento dos trabalhadores dos frigoríficos e o ritmo de trabalho.

O auge do sofrimento humano em frigoríficos era 2005, 2006 o maior número, o pico de empresas moendo os trabalhadores era 2006. Mas, 2007 o quadro era absolutamente assustador, assustador. Organizamos um grupo móvel e fizemos inspeções em frigoríficos no Estado de Santa Catarina como tem que ser feita, uma semana na [unidade de um frigorífico do Estado de Santa Catarina], e constatamos ali jornada de 16 horas, 18 horas, num ritmo de trabalho de 3 a 4 vezes superior ao que se recomenda para a proteção da saúde humana, sem nenhum tipo de pausas psicofisiológicas, uma absoluta desumanização. Agora, o quadro sempre foi assustador em frigoríficos. Eu lembro de que quando eu comecei a atuação, em 2007, o quadro de no mínimo 30% da mão de obra lesionada. Lesões graves. O quadro de transtorno mental extremamente elevado. E nos frigoríficos também teve uma redução, eu não sei se tão drástica assim, mas ocorreu uma redução razoável dos adoecimentos a partir da NR-36, que prevê, talvez a medida mais importante, pausas de recuperação de fadiga. E se isso teve um efeito muito benéfico nos distúrbios osteomusculares, isso em relação aos transtornos mentais, talvez ainda mais elevado. Mas, a forma de organizar o trabalho é ainda muito precário, é muito antiga, uma dimensão muito pouco humana. Aliás, uma desumanização completa dos trabalhadores. Você vê, o trabalho em frigorífico, as atividades que são realizadas é uma completa desumanização. Só não há uma maior intensificação da automação, que agora se inicia, porque os processos são caros. Então é uma forma de organizar o trabalho, muito precária ainda. Tivemos alguns avanços com a NR-36 em relação às pausas, e agora o foco do [instituição P5] é a redução do ritmo de trabalho nas empresas que abatem e processam de carnes.

P5 expõe que a NR-36 parece ser uma conquista significativa para a proteção da saúde dos trabalhadores frente às condições de trabalho precárias. Ele aponta, de acordo com sua memória, que encontrou em 2007, na cidade de Chapecó, 30% de trabalhadores adoecidos do total ativo nos frigoríficos. A NR-36 deve beneficiar os trabalhadores, principalmente, aqueles contratados a partir de 2013. Parece, desse modo, que o adoecimento de boa parte dos 30% de trabalhadores é permanente, se considerarmos a cronicidade das doenças, como as LER/Dort.

A nosso ver, os trabalhadores da SPFood se encontram submetidos a condições de trabalho no contexto da superexploração. As condições de trabalho tornam-se cada vez mais

inadequadas, tanto no que se refere à organização do processo de trabalho quanto às relações humanas nesse espaço, e se estendem desde as determinações mais gerais, isto é, SPFood inserida no mercado de ações, até o aspecto mais particular, ou seja, a organização do processo de trabalho da unidade frigorífica de Chapecó. Esta última precisa alinhar suas metas àquelas postas pelos acionistas, determinando situações cotidianas que circunscrevem certo futuro para as pessoas, isto é, o campo de possíveis. P2 nos ajuda a refletir sobre essas questões ao discutir a implementação das metas no cotidiano laboral desta unidade da SPFood, aludindo à missão dos altos executivos da multinacional.

Omissão de não ir lá e não interferir nas metas. Fechar os olhos. Então a gente tem situações de metas que aumentam após um período sem que nenhuma inovação tecnológica tenha sido feita, ou seja, nenhuma máquina que acelera a produtividade foi trocada, que faz vários trabalhos de pessoas foi trocada, nenhum parque fabril foi modernizado em determinado período. Entretanto, de um mês pro outro o número de produtos que se tem que trabalhar aumenta. Ora, aumenta à custa do que? Se, da mesma forma que a máquina não foi modernizada, tampouco o ombro das pessoas foi modernizado, tampouco esse ombro sofreu alguma modificação genética relacionado à evolução da espécie que a partir de agora ele possa fazer mais trabalho. Então, é líquido e certo que isso só pode resultar em doença do trabalho. Então, essas doenças do trabalho, na minha opinião pessoal, não são ao acaso, ao contrário, são preveníveis e eu vejo sim a responsabilidade aí da gestão como um todo na medida em que não interferem nisso, nesse comando que os encarregados dão e exigem sobre seus trabalhadores e que é em cima de metas que são decididas dentro do escritório, com ar condicionado, bem longe do que é o mundo real da produção.

Compreendemos a experiência de adoecimento considerando o campo de possíveis que se modifica com a NR-36, que estabelece o tempo morto de trabalho, equivale dizer, as situações de trabalho que não geram valor, como por exemplo: tomar água, conversar, tomar café, ir ao banheiro etc. P2, sobre isso, relata ainda que

Bom, eu vejo, não apenas limitado a inflamação do tendão, de um nervo, não apenas limitado ou restrito a estrutura anatômica ou da fisiologia, mas eu vejo sobretudo, a leitura que eu faço é que a intensificação do trabalho ela tem aumentado, ou seja, o modo como se organiza o trabalho, ele tem sido organizado de maneira distinta conforme o passar dos tempos, de modo que você não tem hoje pausas naturais, entre aspas, como nós tínhamos antes, como fumar um cigarrinho, dar uma corrida no banheiro, bater um papo. Hoje esse tempo não existe. Nos frigoríficos, especificamente, desde 19 de abril de 2013, por conta da NR 36, aí nós temos as pausas por lei, que na jornada de 8:48h, que é o que a maioria faz na [SPFood], no setor produtivo, na fábrica mesmo, na produção, ela é de 60 minutos, distribuídos aí em 10 ou 20 minutos. Então, mas isso, por força de lei. Fora isso, hoje, a gente diz que as horas trabalhadas são 100% trabalhadas, seja no esforço físico, ou seja, na atenção que as pessoas precisam ter quando tão executando as suas ações, nós chamamos de ações técnicas, seja em que setor for. Por exemplo, na evisceração, tirando as vísceras dos frangos, limpando essas vísceras, ou com tesoura ou com faca, no chamado refile do peito do peru, enfim da coxa, que é cortar, fazer o corte correto nessas peças; seja na recepção de aves, na pendura. Enfim, conhecendo hoje

os frigoríficos, e não conheço a [unidade da SPFood de Chapecó] em si, mas conheço o processo produtivo bastante, a gente pode dizer que o trabalho se intensificou demais, e, portanto, essa inflamação nos tendões não é causa ela é consequência desse tipo de organização do trabalho que se direciona para o aumento da superexploração no trabalho. Então, na prática as pessoas ganham muito pouco. Pra ganhar um pouquinho mais inclusive, precisa submeter, ela não faz horas extras, ela se submete as horas extras que aumenta um pouquinho mais aquele salário baixo que ela tem. E, com isso há de se louvar o povo brasileiro que, incrivelmente, como vive com pouco. É muito pouco, e com um pouquinho a mais na hora extra ele consegue ainda, muitas vezes, construir uma casinha, construir alguma coisa mais, comprar um carro. Então, do ponto de vista da análise global que eu faço, eu vejo isso, que esse modo como as pessoas estão adoecendo hoje é um modo que não é individual, ele é coletivo, segundo que ele não se restringe a uma questão anatômica ou fisiológica, mas sim a uma questão social mais ampliada, que cursa ou que vem da superexploração no trabalho.

As narrativas afirmam a importância que adquire o controle do tempo de trabalho. Em nossa leitura, destacam-se dois pontos relevantes. Um deles consiste na luta de classes que os conflitos em torno da norma denotam, haja vista que de acordo às narrativas, o controle do ritmo não constou na norma por uma recusa dos representantes do empresariado (lembrando que as Normas Regulamentadoras são elaboradas por representantes do Estado, dos trabalhadores e dos empresários). Outro deles permeia a disputa pela efetivação das pausas no cotidiano de trabalho nos frigoríficos. A gestão pretende que os trabalhadores trabalhem 100%, totalmente comprometidos com o projeto organizacional, o que significa trabalhar no imperativo ritmo da máquina a fim de atingir as metas de produtividade.

A efetivação da pausa no cotidiano laboral impõe uma diferença entre o como era antes e o como é agora. A narrativa de S1, sindicalista não liberada, expressa essa assertiva. Ela, como os outros sindicalistas não liberados, faz valer a pausa e se torna referência para os demais trabalhadores que informam sobre o não cumprimento das pausas solicitando, muitas vezes, a interferência deles junto aos chefes imediatos. Para exemplificar os embates cotidianos sobre a pausa, S1 conta sobre a implantação de uma nova maquinaria.

[...] uma automatização que colocaram um monte de máquinas. Daí até os primeiros dias até você acertar, demora. Um dia estava se passando lá até dar os 20 minutos de intervalo [pausa]. Eu fui no operador da máquina e no encarregado e falei: - Falta o intervalo [pausa]. Ele respondeu:- Então espera um pouquinho. - Eu então vou esperar e se não der intervalo hoje, amanhã eu vou bater aquele botão e não tem ninguém que vai dizer pra mim que eu não posso bater naquele botão [que para a máquina]. Por lei, na NR tem que ter 60 minutos de pausa. E não é porque nós fiquemos parados que não pode ter a pausa. Eu disse: - Hoje pode até passar. Porque, na verdade, nós não tinha trabalhado quase nada, quando começou a engrenar. - Mas amanhã eu vou cuidar. Se não der o intervalo eu vou travar aquele botão e vou ficar na frente do botão. Quando passar os 20 minutos eu vou ligar. Eles começaram a rir da minha cara porque a gente é amigo. - Vocês podem rir. Vocês podem fazer o que vocês quiser. Mas eu vou fazer isso daí.

A efetivação da pausa no cotidiano laboral impõe uma diferença entre o como era antes e o como é agora. A reivindicação de S1 só é possível porque existe a NR-36. Não encontramos narrativas semelhantes que se referem ao período anterior a 2013. Antes disso, muitos relatos versam sobre não poder parar a nória (esteira rolante em que as carnes seguem para serem manipuladas), sobre não poder perder nenhum segundo e ter que trabalhar 100%. Em alguns casos, as justificativas residem na própria complexidade da linha de produção cujos setores dependem entre si. Essas situações ilustram muito bem o processo de adoecimento vivenciado no desenvolvimento das atividades. S6, sindicalista que permanece trabalhando, aponta que

No meu setor lá, ainda as pausas não está sendo bem colocada. Porque assim, quando tem uma reunião é no horário de pausa. A pausa é 10 minuto, é 1h de pausa que a gente tem direito. Ele faz 8, 7, 8 minuto. O supervisor, eles que controlam lá. Quando chega a hora de parar, da pausa, eu já olho o horário que eu tô. Já bati um pé umas quantas vez, já levei lá no sindicato pra falar, porque a gente só como funcionário sindicalista ali dentro, não adianta. Hoje já falei com ele de novo, porque ele fez a reunião na hora de pausa e disse que depois ia ter mais 10 minuto de pausa. Fez a reunião de 10 minutos e 10 minutos de pausa. Só que na verdade deu 6 minutos. Deu os 10 de reunião e de pausa 6 minutos. Então não é nada, mas já te tirou 4 minuto. E esses 4 minuto ali dá pra dar uma boa relaxada nos nervo da gente, do braço. Se nós tivesse a pausa desde o começo, mas quantos anos sem nada. Porque que nem uma época ali não tinha nada, nem 1 minuto de pausa.

Sabemos, de antemão, que a regulação do tempo é concomitante à prescrição do gesto. Resta saber como a experiência da dor se liga à vivência da desesperança e como isso é manipulado pela gestão. As vivências parecem estar também sob o domínio das novas formas de organização do trabalho que procuram regular as dinâmicas sociais, a exemplo dos embates cotidianos sobre as pausas. T7, uma jovem trabalhadora que sofre com fortes dores no ombro e dificuldades de movimento no braço, conta que

As pausas, essas pausas no primeiro turno quando tinha, tinha pausas. Agora que tava bastante apurado, não tinha. Daí as vezes eles davam dez minutos e o tempo certo é vinte minutos, mas eles nunca dão os vinte minutos certo. Tu pode contar lá, pode olhar no relógio que tu vê, até o relógio do vestiário ele está cinco minutos adiantado, daí os relógios lá fora estão todos meio adiantados pra você voltar antes, só que daí tu não faz o intervalo certo. Tu acredita que um dia nós gritamos: - cadê o intervalo [pausa], eu e mais uma amiga minha. Disseram que dá próxima vez era suspensão. Nem pensar em reclamar do ritmo.

Os trabalhadores costumam confundir a pausa com o intervalo. O intervalo refere-se à hora do lanche, do almoço ou janta, que, de acordo a NR-36, sequer poderiam ser contíguos aos horários de pausa. Nessa breve fala de T7, destaca-se também o fato em que as chefias

imediatas distribuem as pausas como querem e que o ritmo de trabalho, bem como as metas de produtividade, não pode ser discutido pelos trabalhadores. Em alguns casos, como o relatado por T7, quando os trabalhadores se manifestam verbalmente sobre esses assuntos, recebem advertências e suspensões com desconto em folha de pagamento pelos dias não trabalhados.

Uma de nossas entrevistadas, T2, menciona que sua chefia imediata disse a ela que deveria *trabalhar 100%*, pois afinal ela veio da roça onde o trabalho era mais pesado, e que por isso deveria estar acostumada. Desse modo, torna-se significativo entendermos como ocorre no cotidiano de trabalho o comprometimento com o projeto organizacional mediante um projeto de ser que se consolida, segundo nosso olhar, no processo de decisão da saída da roça e que, de algum modo, é explorado pelas estratégias de dominação operadas pela organização do trabalho. Dessa forma, é importante considerar que a organização do trabalho, ao prescrever as formas de como o deve ser desenvolvido, define, principalmente, o campo de possíveis para se constituir um projeto de ser no cotidiano do processo de trabalho, à proporção que controla o tempo e os gestos, mas também a cultura da qual descendem os trabalhadores.

### **3.1.3 Traços biográficos I: da roça à cidade**

A historicidade dos ciclos migratórios marca a formação socioeconômica da cidade de Chapecó. Os índios e caboclos que viviam do cultivo e da criação de animais para a subsistência têm suas terras desapropriadas por uma política de Estado, datada de 1930, que oferecia a empresas colonizadoras o poder de negociação dessas terras para a compra e venda. Os compradores são os “gaúchos”, descendentes de italianos e alemães, que buscam novas oportunidades, estimulados pelo espírito da colonização da região amplamente promovido pelo Estado em suas variadas dimensões.

A cidade de Chapecó tornou-se a cidade polo da região por comportar uma estrutura urbana e de serviços promovidas pelo crescimento do setor produtivo frigorífico, e desde o desenvolvimento das agroindústrias até hoje recebe pessoas para trabalharem e viverem na cidade. Tem-se, atualmente, compondo a população trabalhadora das agroindústrias tanto descendentes dos povos originários e imigrantes Senegaleses e Haitianos, quanto trabalhadores mulçumanos responsáveis pelo abate Halal, específico para a exportação aos países que o exigem. Entretanto, em sua maioria, os trabalhadores são migrantes das cidades

do interior, principalmente aquelas próximas a tríplice fronteira, isto é, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. Há aqueles trabalhadores que viajam até 7 horas por dia de sua cidade para trabalharem nas agroindústrias de Chapecó, retornando após a jornada de trabalho.

A migração é um fenômeno histórico respaldado por condições sociais e econômicas, e, igualmente, constitui a biografia das pessoas e a historicidade de muitas famílias. De acordo com as entrevistas com os participantes de nossa pesquisa, *eu vim da roça para morar em Chapecó e trabalhar na agroindústria* é uma trajetória que se apresentou como um traço biográfico recorrente. A nosso ver, esse aspecto das biografias é um dos mais significativos, pois se integra ao projeto de ser desses trabalhadores no que tange a relação com o trabalhar e a relação com os movimentos de resistência frente ao adoecer, bem como a dinâmica das estratégias de dominação operadas pela organização do trabalho.

A partir dessa breve contextualização, pretendemos, então, marcar dois aspectos que se complementam. A agroindústria dispõe de certos postos de trabalho que são atraentes para os trabalhadores advindos da *roça*, ao mesmo tempo em que o trabalho os adocece. Vejamos o que conta um de nossos entrevistados, que identificamos como S3, sindicalista que analisa a condição dos trabalhadores entenderem o contexto em que se encontram.

Olha, é assim, tem um ponto que é importante esclarecer porque está sendo gravado, e é muito importante isso aqui. Aquele povo, que nem eu, mais velho que hoje eu tô com 61 anos, que a maioria veio da roça, a maioria vendeu a terrinha dele lá, como não tem estudo, como não tem conhecimento em alguma área diferente, vai para o frigorífico, vai para as granjas porque o serviço é ligado com o que ele teve anterior, ligado com o campo. Ele vai, de certo modo, ele vai gostando porque o mercado é perto, a medicina é perto, o ônibus é perto, então, de certo modo, ele vai gostando porque lá na roça ele tá muito... porque lá na roça é pesadinho também, mas lá ele trabalha livre. Quando cansa, descansa, quer vir pra casa tomar uma água vem. Então, por mais que esteja na roça, mas, lá ele é livre, ele vê a hora que ele quer parar que ele quer começar. E vem pros frigoríficos, ele vai se acostumando... se acostumando que acaba aceitando, aí chega a aposentadoria, ele quer sair aposentado para ter aquela rendinha, ele quer sair aposentado. Aí a empresa vai sentindo aquilo ali, e nós que estamos pra se aposentar aceitamos tudo. Só que agora, essa classe de trabalhador tá terminado. Agora tá vindo o pessoal da cidade, o pessoal de 18 anos, 20 anos. Então, esse aí, a empresa tá tendo uma pequena dificuldade. Onde é que eu estou querendo chegar... Porque essas pessoas já tem conhecimento, eles já sabem do direito deles. Nós não sabia dos nossos direitos lá, nós era que nem um boi que não sabe a força que tem se soubesse a força que tinha ninguém segurava ele.

Aqui temos o relato da inserção dos trabalhadores na agroindústria. As narrativas de alguns trabalhadores representadas pelo fragmento acima mostraram que um modo de vida urbano com as facilidades de acesso à saúde, à educação e ao lazer, comparativamente ao

modo de trabalho e de vida que vivenciavam no campo, apresenta-se como mais privilegiado. No entanto, como ele também indicou, os trabalhadores perderam o controle sobre o tempo de trabalho e tempo de descanso, além de estarem sob a égide de uma conjuntura histórica, econômica e social consolidada, isto é, a produção agroindustrial regional integrada ao mercado internacional com uma forte dinâmica de dominação caracterizada pelo entrevistado como a falta de conhecimento e dificuldade em acessar os direitos sociais e trabalhistas. Se, por um lado, está inscrito no campo de possíveis dos trabalhadores brasileiros os seus direitos como cidadãos e como trabalhadores, por outro, a dinâmica regional os transforma em *mortipossibilidades*, ao serem impedidos de acessá-los.

O município de Chapecó, então, caracteriza-se pela população descendente dos “gaúchos” colonizadores e por trabalhadores que vieram da *roça* ou do *interior*, como costumam referir-se ao local onde nasceram e trabalharam. Dessa forma, muitos deixaram a *roça* ou o *interior* para compor a população trabalhadora das agroindústrias da cidade. A migração da *roça* para a cidade, visando trabalhar no frigorífico, inicia-se com a instalação dos primeiros frigoríficos na região a partir de meados da década de 1940 e ainda perdura. Segundo os estudos de Santos (2011), a inserção desses trabalhadores vindos da *roça* nos frigoríficos representou uma melhora nas condições materiais em suas vidas, como testemunhou o entrevistado S3 anteriormente. Ademais, a melhora nas condições de vida comparada à vida na *roça* foi acompanhada de certo orgulho de trabalharem, sobretudo, na antiga Sadia SA como poderemos constatar através da narrativa de S6, mulher sindicalista que retornou de uma licença de saúde por acidente de trabalho que durou um ano e meio. A narrativa dela representa a perspectiva de muitos trabalhadores. Ela retrata como ocorreu sua primeira vivência de adoecimento pelo trabalho e como conquistou a vaga na antiga Sadia SA, atual SPFood. Inicia dizendo que veio da *roça* para Chapecó há 22 anos.

Agora vai fazer 22 anos já. Daí meu marido saiu da *roça* e foi para Curitiba trabalhar. Daí meu marido foi e eu na *roça*. [Ele] trabalhando lá de servente de pedreiro. Daí depois... Ele trabalhando longe, ele trabalhava em Curitiba e eu sozinha lá, dava 400 e poucos quilômetros longe. Ele vinha de a cada 6 meis pra casa. Daí minha irmã veio lá em casa passear e daí disse que tinha serviço aqui, na [SPFood], na Sadia na época. Daí eles iam arrumar pra ele. Daí ele voltou pra Curitiba, ficou mais uns 15 dias lá e daí a minha irmã, meu sobrinho conseguiu ali falar, aí quando tinha vaga lá ligaram pra mim, daí eu liguei pro meu marido, daí de Curitiba ele veio direto pra cá. Veio aqui, fez ficha e em 13 dias ele tava trabalhando já. Como é ajeitado, daí há vaga, é bem mais rápido. Ele começou a trabalhar, daí em novembro, dia 19 de novembro. Dia 5 de fevereiro ele foi me buscar. Eu fiquei um ano e pouco sozinha morando lá. Daí ele foi me buscar e viemos morar aqui, daí peguemo pagar aluguel e ele continuou trabalhando na Sadia e eu não consegui entrar porque eu não tinha estudo, eu tinha só a quarta série, naquela época eles exigiam que tinha que ter o primeiro grau completo, se não, não pegava. Daí fui

trabalhar de doméstica, um tempo, ali no Jardim América, depois entrei na Linger, uma empresa tercerizada que tinha ali na Sadia. Daí trabalhei 3 anos e 4 mês, daí tive as minhas meninas. Daí elas tem 1 ano e 4 mês de diferença, as duas meninas. Daí eu tive as minhas meninas, daí eu pedi as conta, porque a minha empregada tava batendo na minha nenê, tinha 8 mês, daí quando eu peguei a minha empregada batendo na minha nenê eu pedi as conta. Daí fiquei um tempinho em casa, daí trabalhei um ano, daí fiz ficha na Chapecó Alimentos e trabalhei 1 ano lá, quase 1 ano, não deu bem certo um ano, deu 11 mês e uns dia, vamos dizer um ano. Daí eu lá, eu estudei daí. Eu ia trabalhar na Chapecó Alimentos, saia de casa às 5h da manhã, pegava lotação ali em cima na São Pedro e ia lá, começa as 6h até as 6h da tarde. Era sempre esse horário por causa que lá eles tinham só um turno de abate de porco. Então, até que tinha porco lá, tinha aquela meta pra eles cumpri, as vezes ia das 6 da manhã às 6 da tarde. Daí eu vinha pra casa a pé porque não adiantava eu ir até o centro pra pegar lotação. Eu vinha a pé, dava o que, uns 2 quilômetros e meio, 3 até a Chapecó, onde é a Aurora agora. Daí vinha pra casa, dava banho nas minhas meninas, levava na empregada que cuidava elas de noite e ia pro parque estudar. Chegava às dez e meia e, todo o dia a mesma rotina, pegava as minhas meninas e vinha pra casa. Daí a nenê acordava, a nenê tinha 8 mês pra 9. Daí eu dava de mama pra nenê, daí ela dormia, eu dormia, quando era 4 e meia eu levantava pra ir lá em cima pegar o ônibus de novo pra ir trabalhar. Todo o santo dia. Porque pra mim fazer o primeiro grau. Quando eu terminei o primeiro grau eu tive que ir no médico porque eu não conseguia mais dormir. E ia trabalhar, depois vinha pra casa, depois ia pro colégio, não dormia quase nada porque não tinha tempo pra dormi. Daí tive que fazer tratamento com o Dr. 'X' porque eu não conseguia mais dormi. Eu deitava e meu olho não fechava. Eu tinha sono mais não conseguia dormir. Foi em 91. Depois fiz um tratamento e daí melhorei. Daí saí de lá quando fiz ficha na Sadia. Quando eles me chamaram na Sadia, daí eu fui lá, consultei, fiz todos os exames que tinha que fazer. Quando deu tudo certo eu fui lá na Chapecó Alimentos e pronto. Porque pra mim, lá era bem mais longe. Que nem aqui em 15 minutos eu tô no trabalho. Daí eu comecei a trabalhar na Sadia, foi em 92 que eu comecei a trabalhar na Sadia, dia 1º de julho de 92. Daí comecei a trabalhar, comecei na desossa de sobre-coxa de peru, trabalhei 2 anos e 4 mês, na desossa. Daí vinha aquelas coxa congelada, de repente vinha aquelas coxa quente de peru pra desossar, daí me começou a me doer as mão, daí consegui vaga na evisceração.

A história de S6 apresenta, a nosso ver, o campo de possíveis que o trabalho nos frigoríficos constituiu para ela, pois vivia sozinha no interior do Paraná trabalhando na agricultura enquanto seu marido trabalhava em Curitiba. Para a família, trabalhar em Chapecó no frigorífico possibilitou que ficassem juntos e que tivessem condições de se manter materialmente. O projeto de ser de S6 está expresso em sua narrativa, isto é, no seu esforço para se inserir no quadro de funcionários da antiga Sadia SA, atual SPFood. Ao final do primeiro grau, que fez concomitantemente aos cuidados de duas filhas pequenas e a uma extensa jornada de trabalho, candidatou-se a vaga de trabalho na antiga Sadia AS, atual SPFood, por considerá-la um lugar melhor para trabalhar do que a antiga Chapecó Alimentos. Vivencia aí o primeiro abalo de sua saúde, quando não consegue mais dormir por estar fadigada, já que *não tinha tempo para dormir*. Na sequência, inicia-se o processo de adoecimento mediante as atividades realizadas na linha de produção, mesmo que esse trabalho seja vivenciado como uma conquista material e de modo de vida, pois passa a trabalhar perto

de sua casa própria, pode dar mais atenção aos seus filhos e ao seu marido. Aparece, então, o projeto de ser mãe, esposa e trabalhadora, sem medir esforços para implementá-lo e para vivê-lo.

A saída da roça constitui um importante marco na biografia dos trabalhadores entrevistados e compôs, em grande parte, o núcleo da narrativa deles. T1, que está afastado do trabalho há 8 anos, além de vivenciar a impossibilidade de voltar ao trabalho, resgata sua história de saída da roça e a opção de trabalhar no frigorífico. Ele ascende a operador 3, exigindo-lhe esforço no sentido de estudar e se especializar no manuseio de determinada máquina. T1, no momento da entrevista, tem várias limitações de movimentos e dor crônica por conta das LER/Dort. Vejamos o que ele nos conta sobre a migração de sua pequena cidade do interior para a capital do Oeste Catarinense, em resposta a questão que visava explorar esse assunto.

Olha, esse processo foi o seguinte, porque na verdade na agricultura nós tinha pouca terra, então daí, fui pro quartel, então voltei e fiquei mais 3 anos na agricultura e daí, meus irmão que estavam morando fora vieram, porque eu troquei que eu tinha pouca terra, e comprei uma área um pouco maior de 7 equitares e pouco. Daí tinha mais terra, os outros irmãos começaram a vim pra trabalhar, em casa. E aí eu vi que não era o momento de eu ficar ali e procurei uma outra saída. Então, na verdade, eu peguei e vim, porque a situação lá estava difícil, eu casei, estava meio complicada a situação e vim para a cidade. Eu soube que estava precisando de gente pra trabalhar, na época era a Sadia. Eu vim e, na verdade, na mesma semana já fiquei empregado. Eu tinha aquela expectativa. Porque, na verdade, o que que acontece, muitas vezes lá, devido a dificuldade, a gente veio de uma família muito humilde, muito pobre, muitas vezes a gente dependia de trabalhar pros outros para sobreviver, ter as condições de sobreviver. Eu pensei: se é pra mim trabalhar de pião, então vou trabalhar numa empresa. Não pra outras pessoas como a gente trabalhava lá na roça. Porque lá trabalhava não tinha direito ao décimo, não tinha direito a férias, não tinha direito a nada e o serviço era braçal, era pesado. Então, melhor trabalhar na empresa. E não me arrependo, porque graças a Deus, tudo que Deus me proporcionou nesse tempo que eu trabalhei ali... Muita gente reclama do salário que a empresa pagava, mas é que depende de cada pessoa, de cada cabeça, mas eu só tenho a agradecer a Deus porque Deus me abençoou. Graças a Deus. Eu posso dizer assim que eu fui um lutador no tempo que eu trabalhei na empresa. Apesar de que a minha saúde não está o que a gente esperava, mas, em compensação, graças a Deus, eu adquiri, eu fui assim, um... Eu já digo assim... Até bem-sucedido, pelo salário que a gente ganhava. Graças a Deus eu consegui, eu digo assim, bastante coisa. Então, eu só tenho a agradecer mesmo, porque se eu tivesse ficado, naquela época lá, eu tenho certeza que eu não tinha, talvez, 10% do que eu tenho por ter trabalhado na empresa, hoje. A melhor opção, porque graças a Deus eu digo assim, os outros meus irmão que estão na agricultura, não tem nem comparação, a qualidade de vida daqui e lá. Então, acertei muito de ter vindo pra cá, não posso me queixas.

Ele vivência a aquisição da casa própria e de melhores condições materiais e de vida, comparativamente a situação dos irmãos que permanecem como agricultores, como uma conquista de um *lutador* que alcançou seus propósitos. Sente-se bem-sucedido, então, diz ele:

*não posso me queixar*. O adoecimento parece ser uma consequência do sucesso de T1, mesmo que a saúde *não esteja como se esperava*. Além disso, podemos antever, em conformidade com a narrativa de S6, que o projeto de ser trabalhador engajado em melhorar suas condições materiais de vida alinha-se ao que exige o trabalho na agroindústria.

*Não posso me queixar* vem acompanhado de outra frase importante para entendermos as dinâmicas de controle e de dominação dentro da fábrica. Disse ele: *sempre trabalhei 100%*, isto é, todo o tempo de trabalho e todo comprometimento necessário para cumprir a meta. Assim, ele se fez um *lutador*. Neste sentido, parece-nos que o projeto de ser que os levou a se inserirem no frigorífico, como expressaram S6 e T1, mantém-se no cotidiano do trabalho através de um campo de significações constituído também por esses três elementos: *não posso me queixar*, *trabalhar 100%*, *ser bem-sucedido* comparativamente ao trabalho na roça.

O futuro do passado aparece em ambas narrativas que visaram situar a decisão de sair da roça. Esperavam conquistar o que está socialmente posto no campo da materialidade e dos direitos, isto é, a casa própria; acesso aos produtos alimentícios e outros disponíveis nos supermercados e afins; acesso à saúde e à educação, principalmente dos filhos; e, um contrato de trabalho com direitos trabalhistas garantidos e benefícios, como o plano de saúde. É inegável que o ingresso e a vida profissional na antiga Sadia SA, atual SPFood, proporcionou tudo isto. Entretanto, o que não se esperava era ter a saúde afetada, pois no campo dos direitos a saúde não estava prevista pelos trabalhadores, como expressou S3 ao analisar que os trabalhadores deixam a roça para uma vida melhor e adoecem no frigorífico porque *não sabem da força que tem* e não conheciam seus direitos, marcando uma diferença dos jovens trabalhadores, que não identificamos entre os nossos participantes.

Os entrevistados P4 e P5, profissionais do poder público, em conformidade com o que destaca o trabalhador e sindicalista S3, a respeito do conhecimento dos trabalhadores de seus direitos, referiram-se à relação entre o poder local e a gestão do frigorífico ao mencionarem que alguns dos médicos do trabalho da organização são, ao mesmo tempo, peritos do INSS. A ingerência que a multinacional parece ter sobre a atividade laboral dos médicos em detrimento da competência técnica deles e da ética profissional – norteadora das ações laborais – pode ser melhor compreendida se resgatarmos o breve histórico da consolidação da agroindústria na cidade, em que esteve sempre presente o poder público em benefício da agroindústria. Santos (2009) descreveu a relação entre a agroindústria e as instituições conferindo com os nossos achados. Assim, antevemos o adoecimento como constituinte do campo de possíveis, uma vez que essas mesmas instituições são atravessadas

pelos valores neoliberais naturalizando, muitas vezes, as necessidades da organização, principalmente, de competição no mercado.

As narrativas organizacionais que promovem a produtividade como um valor a ser seguido, tendo como fim as metas impostas no cotidiano laboral, são produzidas pelas multinacionais dos mais diversos setores produtivos. No correr do cotidiano laboral na unidade de Chapecó da SPfood, essas narrativas são reproduzidas e tendem a responsabilizar quem trabalha pelo projeto organizacional. Neste sentido, o controle do presente por meio de imposições e justificativas da gestão, tais como *temos que trabalhar 100% para mantermos os empregos*, outorga ao trabalhador um futuro diverso daquele desejado por ele, pois o adoecimento se impõe como condição existencial, possibilitando no seu conjunto certas vivências, tanto referentes à temporalidade no trabalho quanto à corporeidade. A dinâmica que compõe as vivências é o que abordaremos no próximo capítulo.

#### 4 A DINÂMICA DOMINAÇÃO E LUTA DE CLASSES

Procuraremos aprofundar a relação entre o processo de adoecimento e as estratégias de gestão executadas pela organização do trabalho por meio do que denominamos dinâmica entre a dominação e luta de classes. Sartre (2002) entende esse fenômeno identificando o destino da classe trabalhadora impingido pelos interesses da classe dominante. Nas palavras do filósofo francês, “[...] do ponto de vista positivo e negativo, os possíveis sociais são vividos como determinações esquemáticas do futuro individual. E o possível mais individual não passa da interiorização e enriquecimento de um possível social” (SARTRE, 2002, p. 79). As possibilidades sociais, ou as *morti-possibilidades*, são viabilizadas nas organizações utilizando-se de uma diversidade de práticas. Segundo nosso olhar, as práticas de gestão fixam o que Sartre chama de interesses das classes dominantes operados no cotidiano laboral. Ademais, a condição de classe dos trabalhadores, como podemos notar pelo traço biográfico, é um possível individual marcado pela migração (saída da *roça* para trabalhar na cidade) e constitui um cenário favorável para que as estratégias de dominação, que envolvem as práticas de gestão, sejam bem-sucedidas.

As práticas inerentes a uma época incidem diretamente sobre o campo de possíveis que sempre é vivido, ou seja, temporalizado, constituindo uma historicidade singular. Neste sentido, entendemos que a gestão do trabalho é formada por conjunto de práticas que constituem certos campos de possíveis, no caso que nos ocupamos, coloniza o sujeito em seu mundo psíquico restringindo as possibilidades de sua situação transversalizada por campos de significações que as narrativas organizacionais compõem.

Como assevera Sartre (2013, p. 8), “[...] um homem nunca é um indivíduo; seria melhor chamá-lo de universal singular: totalizado e, por isso mesmo, universalizado por sua época, ele a retotaliza ao produzir-se nela como singularidade”. As estratégias de gestão aplicadas pela organização do trabalho no cotidiano laboral articulam os possíveis sociais aos individuais através de um conjunto de práticas que estruturam, ao mesmo tempo, o processo de trabalho e a inteligibilidade sobre ele e sobre os direitos dos trabalhadores, suas trajetórias e processos de saúde, doença e sofrimento, e é assim que as narrativas organizacionais são expressas e se entrelaçam com as narrativas dos trabalhadores.

Bourdieu (2001, p. 8) liga a ideia de campo de práticas ao conceito de poder simbólico, que para o sociólogo é “[...] invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o

exercem”. O poder simbólico se exerce, de acordo com nosso entendimento, pelos sistemas que oferecem universos simbólicos, tais como a religião, a arte e a língua, que são estruturados por serem resultantes das ações humanas e estruturantes, ao mesmo tempo que compõem as experiências humanas e seus sentidos. De acordo com Bourdieu (2001, p. 14.),

O efeito propriamente ideológico consiste precisamente na imposição de sistemas de classificação político sob a aparência legítima de taxonomias filosóficas, religiosas e jurídicas, etc. Os sistemas simbólicos devem a sua força ao facto de as relações de força que nelas se exprimem só se manifestarem neles em forma irreconhecível de relações de sentido.

Sendo assim, o poder simbólico é permeado pelos jogos de verdade que se referem, de modo mais geral, ao próprio trabalho. A perspectiva ideológica sobre a categoria trabalho, em nossa leitura, parte da assertiva de que o trabalho não gera valor, tal como promulgam as prerrogativas neoliberais que se revelam na Teoria do Capital Humano.

Os teóricos do capital humano consideram o trabalho a partir do entendimento de quem trabalha como um recurso humano e como uma conduta econômica. Foucault (2008) descreve essas prerrogativas neoliberais e a inteligibilidade correspondente que, com efeito, é operada pelos modelos de gestão. Destaca as consequências da decomposição do trabalho em capital e renda ao invés de salário, ligada à noção de competência, característica do sujeito, por meio da qual ele produz os próprios fluxos de renda. Passa-se, então, a considerar os comportamentos e investimentos que viabilizem saúde do trabalhador, tais como capacitação técnica, relações sociais etc., além do investimento em recursos com a finalidade de melhorar e manter o capital humano, isto é, o desempenho. Assim, conceito de competência “[...] permite analisar todos esses comportamentos em termos de empreendimento individual, de empreendimento de si mesmo como investimentos e renda” (FOUCAULT, 2006, p.317).

O capital humano consiste, então, no conjunto de investimentos que foram feitos no próprio sujeito que trabalha. O desenvolvimento de competências pode ter se iniciado na mais tenra idade, voltadas sempre ao desempenho que poderá ser discriminado e medido. O princípio central do capital humano é o *homo oeconomicus*, isto é, o sujeito empresa de si mesmo que se torna objeto de investimento para si próprio, com efeito, e apresenta-se como elemento indissociável que constitui os conceitos da tecnologia governamental do neoliberalismo.

Para os neoliberais, a economia torna-se “[...] a ciência do comportamento humano, a ciência do comportamento humano como uma relação entre fins e meios raros que têm usos mutuamente excludentes” (FOUCAULT, 2006, p. 306). O que implicará na compreensão da

racionalidade interna do comportamento no exercício das atividades laborais ou educacionais, até mesmo afetivas e sociais, como “programação estratégica da atividade dos indivíduos” (FOUCAULT, 2006, p. 307), visando o desenvolvimento de si mesmo como capital humano.

Foucault (2006) faz suas análises a partir da concepção de governamentalidade, isto é, da racionalidade constitutiva das relações de poder que envolvem processos de resistência. Nesse sentido, difere de nós que adotamos para nossas análises os fundamentos do materialismo histórico e dialético sobre a luta de classes. Entretanto, pensamos que as caracterizações de Foucault (2006) contribuem para refletir sobre a racionalidade que impera nos contextos do trabalho, sobretudo no que se refere à individualização das responsabilidades através da noção de competências.

O neoliberalismo, de acordo com o que mostra Foucault (2006), não considera o trabalho como uma atividade que constitui valor e, por isso, não é o centro da produtividade e não poderia contemplar um tempo de trabalho que gera *mais-valia*. Caso partíssemos desses pressupostos, as categorias que adotamos para refletir sobre o processo de adoecimento não seriam válidas – a temporalidade e a corporeidade. Ele considera as competências, entendidas como o conjunto das estratégias que atuam no e pelo indivíduo, aplicadas visando à produtividade a qual a saúde e a segurança no trabalho, por exemplo, devem servir.

No entanto, entendemos que o trabalho como produtor de valor precisa ser negado para que os mecanismos gerenciais vigentes sejam adotados. Tal negação é enfatizada pelas teorias de inspiração neoliberal (BEAUVOIR, 1972). Portanto, ao invés de negá-lo, consideramos que o trabalho gera *mais-valia* que, por sua vez, é apropriada pelo capital. Além do que se trata de uma atividade através da qual o homem se objetiva e se subjetiva (SARTRE, 2002). No fim das contas, as potencialidades humanas, como Marx (2013) assinalou amiúde, são constitutivas do trabalho e subsumidas pelo capital.

A partir dessas considerações, tudo nos indica que as condutas humanas, entre elas o trabalho, voltam-se a *fins* que, segundo nosso olhar, são mistificados pela teoria do Capital Humano. Pois, como assevera Sartre (2002, p. 118), “É verdade que, em uma sociedade inteiramente alienada em que o capital aparece cada vez mais como poder social do qual o capitalista é funcionário, os fins manifestos podem dissimular a necessidade profunda de um mecanismo montado”. A necessidade a que nos referimos trata-se da extração da *mais-valia* que ocorre por meio dos mecanismos de superexploração operados pela organização do trabalho através do controle do tempo, utilizando quem trabalha como recurso humano semelhante ao uso de uma máquina e manipulando, por fim, o projeto de ser trabalhador que

se objetiva e subjetiva pela prática também no campo simbólico. Os fins visados por aquele que trabalha se contradizem ou são paradoxais em virtude de serem cooptados pelo capital.

O conceito de projeto através do qual Sartre (2002) mobiliza a objetividade e a subjetividade nos proporciona associar e confrontar as ações dos trabalhadores com as inteligibilidades que eles expressaram nas narrativas. Para Sartre (2002, p. 77), identifica-se o projeto de ser através da conduta mais rudimentar, em virtude de que a conduta “[...] deve ser determinada, de uma só vez, em relação aos fatores reais e presentes que a condicione e em relação a um certo objeto por vir que ela tenta fazer nascer.”. Em cada conduta, há o passado constituído por inúmeras vivências e, igualmente, um fluir presentificado que leva ao porvir. “Desse modo, definimos uma dupla relação simultânea; em relação ao dado, a *práxis* é negatividade: mas trata-se sempre da negação de uma negação; em relação ao objetivo visado, é positividade: mas esta leva ao “não-existente”, ao que *ainda não foi*” (SARTRE, 2002, p. 77).

A ação individual através da qual o projeto de ser se realiza não deixa de possuir desdobramentos coletivos. “Portanto, deve-se conceber a possibilidade como duplamente determinada: por um lado, no próprio âmago da ação singular, é a presença do futuro como *o que falta* e o que desvela a realidade por essa ausência. Por outro, é o futuro real e permanente que mantém e transforma, incessantemente, a coletividade [...]” (SARTRE, 2002, 79). A ação, que é sempre singular, terá consequências para o sujeito da ação e para os outros.

Para ilustrar a interação entre o que está dado e a ação, retomemos a narrativa de S1 sobre a situação em que alerta a chefia imediata e a equipe com a qual trabalha que iria acionar o botão que paralisaria a máquina caso as pausas normatizadas pela NR-36 não fossem cumpridas novamente. O campo de possíveis se conforma por variadas dimensões da ação individual nessa situação. S1 marca sua presença de acordo com as possibilidades objetivas criadas por ações anteriores a dela, como aquelas que viabilizaram construção da NR-36. A norma atualmente traz o passado, ou seja, aquilo que está dado como presente na ação de S1 que funda perspectivas de futuro – as pausas sendo cumpridas. Portanto, ao mesmo tempo em que a ação dela consolida conquistas de classe, põe um futuro que, por não estar garantido, exige o posicionamento de S1 para criar as condições para as práticas de luta no cotidiano laboral. Dessa maneira, ela realiza seu projeto de ser trabalhadora de luta, uma vez que está ligada ao sindicato de sua categoria profissional como diretora não liberada.

Para entendermos a dinâmica entre estratégias de dominação e de luta, precisamos considerar, inicialmente, a organização do trabalho como campo prático que atualiza uma inteligibilidade neoliberal conformando a luta de classes. Para tanto, partimos do horizonte

histórico da constituição da racionalidade neoliberal que figura no mundo do trabalho no qual é mobilizada pelas práticas da organização laboral. Tragtenberg (2005, p. 51-52) designa as práticas que afetam o sujeito de “psicomaniplulação”, através da qual “[...] não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a perda do seu “ser” em detrimento do bom desempenho profissional [...]. Manipulado, angustiado, inculcado, o indivíduo hoje se caracteriza por grande *apatia* política.”. Desse modo, a psicomaniplulação empregada pela gestão constitui narrativas que desfavorecem o reconhecimento da condição de pertencer à classe que vive do trabalho, com seus fins capturados pelo capital. O sociólogo brasileiro postula que “É o triunfo do psicológico sobre o político deliberadamente ocultado. Trata-se da *regressão* do político ao psíquico” (TRAGTENBERG, 2005, p. 52).

No âmbito social, encontramos também a repercussão dos modelos de gestão inspirados no neoliberalismo alinhados ao capital financeiro que, de acordo com Costa e Lacaz (2013, p. 14),

[...] têm levado ao enfraquecimento do movimento social em sua luta pela prevenção de agravos como as decorrentes dificuldades para a regulação pública por meio da ação sindical (PAULA, 2005). Portanto, nesta nova ordem econômica, a prevenção de agravos relacionados ao trabalho mostra-se paradoxal. Por um lado, dispõe-se de tecnologias para a prevenção, crescentemente acessível e de domínio público. Por outro, no polo social das relações humanas, da cultura e da ideologia, observa-se uma deterioração das relações de trabalho e conseqüente agravamento dos riscos de adoecer e de acidentar (DRUCK; FRANCO, 2007). Ademais, é fundamental salientar que tal realidade foi plasmada em uma nova ordem e forma de organização do Estado e do seu papel dentro das chamadas Políticas Sociais, isto é, nos marcos do chamado neoliberalismo e da penetração no Aparelho de Estado da lógica privada, caracterizada pelo que ficou conhecido como gerencialismo.

No campo histórico e social, parafraseando Gaulejac (2007, p. 65), a *onda gerencialista* alça a racionalização neoliberal aos mais diversos coletivos, influenciando na *interpretação do mundo social* realizada pelas pessoas que a adotam como *visão de mundo e sistema de crenças*. A racionalização neoliberal conforma o campo simbólico por meio das práticas de gestão no cotidiano, dominando o sujeito na mesma medida em que o poder disciplinar controla os corpos, sugerido pela imagem de trabalhadores em linha de produção realizando movimentos repetitivos por longas jornadas. Portanto, a dominação e a exploração, para Gaulejac (2007, p. 37), ocorrem em nível da

[...] psique dos trabalhadores em função do alcance dos objetivos da produção, colocando em ação um conjunto de técnicas que buscam colonizar os desejos e angústias das pessoas colocando-os a serviço da empresa, fazendo com que a energia libidinal se transforme em força de trabalho, encerrando os indivíduos em um sistema paradoxal de uma submissão livremente consentida.

A gestão pela excelência incentiva os sujeitos a desenvolverem suas competências, normatizando condutas e impondo ao trabalhador um modo de ser competente, criativo e flexível. A concepção de excelência se estende do mundo corporativo chegando à família, às relações em geral e às instituições de trabalho. Nesse sentido, a dinâmica de dominação e luta de classes se ligam ao desenvolvimento das competências exigidas pelas demandas da organização do trabalho no transcorrer do processo laboral. No âmbito da fábrica, essa dinâmica se articula com a disputa simbólica, sobretudo pela afetação emocional, cujo medo é uma expressão relevante e por atos que visam resistir, no meio da disputa, à dominação, criando meios de transformá-la.

#### **4.1 Estratégias de dominação e de luta**

A análise sobre os movimentos de trabalhadores e estudantes em maio de 1968 em Paris, realizada por Sartre (1968), mobiliza sua teoria de grupo, sobretudo o conceito de coisificação, para esclarecer a relação reificada em que o Outro é concebido como *coisa* deixando de ser considerado o humano. A constituição de grupos ocorre por meio da solidariedade, que se traduz em reconhecer a humanidade no Outro e em si mesmo, ou seja, a alteridade mediada por relações de reciprocidade. O oposto também é válido. Sartre (1997a) mostra que o Mal que o Outro representa para nós, por exemplo, no meio competitivo do trabalho, só pode ser vivido se reconhecemos o Mal em nós. Portanto, agimos de acordo ao que consideramos o Mal no Outro, realizando-o para o outro, equivale a velha máxima “se eu não fizer outro faz”. Assinala, por fim, que a trama entre a reciprocidade e a reificação está impregnada pelas concepções de Bem e Mal de nossas sociedades ocidentais, muito embora tome formas e sejam realizadas por práticas mais ou menos específicas, inerentes a cada caso, de forma precisa e podendo ser desvelada.

As práticas, para Sartre (1968, 2002), estão intimamente ligadas à constituição do sujeito. Para ele, as práticas revolucionárias, por exemplo, necessitam de alguém que lute e que a reflexão sobre a experiência de luta ocorra para que a temporalização do sujeito como trabalhador que luta seja efetiva. A luta, nos termos de maio de 1968, é a própria consciência revolucionária. “Para que haya conciencia y lucha es necesario que alguien pelee”<sup>11</sup> (SARTRE, 2002, p. 205). Pois, a compreensão é um momento da práxis e decorre dela, evidentemente, uma experiência que só pode ser vivida por um indivíduo. No entanto, para

11 Tradução nossa: Para que haja consciência e luta é necessário que alguém peleie.

que a compreensão se suceda é preciso que a experiência seja compartilhada pelo grupo, até mesmo para que o grupo se constitua como tal.

Para Sartre (1968, p. 207), os “[...] medios de control sobre las clases son todavía poderosos y se encuentran bien lejos de estar a la defensiva. [...] En otros términos el campo de lo posible es mucho más vasto que lo que las clases dominantes nos han habituado creer”<sup>12</sup>. O campo de possíveis precisa ser desvelado. As práticas que constituem os grupos, ou seja, em que cada um realiza em seu projeto matizes do projeto do outro fundando, então as relações de reciprocidade ou solidariedade, mediadas pelas narrativas mediante as experiências, contribuindo para que o campo de possíveis seja compreendido. Assim, faz-se fundamental delimitar algumas nuances do campo prático em que as experiências se tornam possíveis perante certo campo de possibilidades, considerando a constituição das relações solidárias e das narrativas sobre as vivências.

De acordo com Merlo (apud BARRETO; NETO; PEREIRA, 2011, p. 33),

O que se vive hoje em ambientes de trabalho são patologias da solidão. Os novos modelos de gestão buscam destruir as profissões e os coletivos de trabalho. Buscam destruir a especialidade e os “tempos mortos”, isto é, os momentos em que o trabalhador não está realizando sua tarefa, mas que são fundamentais para que possa pensar o trabalho, trocar experiência com os colegas e manter sua saúde psíquica. Apesar do que dizem as empresas, para elas, o bom trabalhador hoje não é o mais forte, nem o mais inteligente, e sim o mais rápido.

Assim, podemos vislumbrar o mal causado aos trabalhadores pelas estratégias de gestão que promovem a destituição das relações de solidariedade ou reciprocidade, sendo que a solidão atinge a própria condição de possibilidade de constituição do sujeito também no trabalho. As iniciativas de efetivação da NR-36 no cotidiano do processo de trabalho, exigiram que, de algum modo, os trabalhadores fortalecessem a solidariedade entre eles. A situação relatada por S6 ilustra nossas assertivas. A sindicalista conta sobre a retirada dos trabalhadores ao final da jornada laboral depois de se recusarem em permanecer trabalhando após a jornada de trabalho, sem contar como hora-extra, como estava previsto pelos encarregados. Importante lembrar que esses processos de luta no cotidiano da fábrica estão vinculados aos sindicalistas. Vimos o que acontece quando trabalhadores promovem reivindicações da mesma natureza em contexto semelhantes, como relatou T7 que ao

12 Tradução nossa: Os meios de controle sobre as classes são, todavia, poderosos e se encontra bem longe de estar na defensiva. [...] Em outros termos, o campo dos possíveis é muito mais vasto do que as classes dominantes tem nos habituado a crer.

questionar o horário da pausa recebeu advertências e, como persistiu nas reivindicações, recebeu uma suspensão.

Focamos nas narrativas que privilegiaram o tempo de trabalho. Entretanto, existem outras narrativas interessantes, como é o exemplo de S2 que nos conta sobre a atuação de um gerente (encarregado do setor) referente aos bancos, que devem estar disponíveis na linha de produção para serem compartilhados por rodízio, para que os trabalhadores possam executar suas tarefas ora sentados ora em pé, como está estabelecido pela NR-36. Nesse caso, o encarregado fixou os bancos no chão ao longo da linha de produção a fim de que os trabalhadores não utilizassem os bancos na hora da pausa, levando-os consigo. Nessa situação, fica caracterizada a ausência de locais para os trabalhadores sentarem ou se recostarem, além de não haver tempo suficiente para os mesmos trabalhadores saírem da linha de produção e irem descansar em outro local, o que leva os sindicalistas não liberados a recorrerem à NR-36 retirando os bancos da posição fixa em que se encontravam.

Contudo, as iniciativas do cotidiano não foram suficientes para lutar contra as estratégias de dominação que mobilizam o medo. Lembremos a trajetória da diretoria sindical que foi eleita em 2010. A organização dos trabalhadores, segundo o relato deles, inicia-se clandestinamente em 2005, como relatou S4 que foi um dos organizadores. No entanto, somente em 2009, com a intervenção do poder público que identificou que nesse sindicato não havia eleições havia 22 anos por um arranjo do estatuto, uma eleição foi garantida. Nesse meio tempo, S4 arregimentou outros trabalhadores de confiança. Entre eles S3, que, por sua vez, em segredo, convidou outros trabalhadores que não sabiam uns da participação dos outros, pois o convite vinha com a orientação de que não contassem para ninguém por conta das retaliações da gestão, principalmente da SPFood. A maioria dos trabalhadores que compuseram a diretoria eleita em 2010 soube quem seriam os membros da chapa no dia da inscrição da mesma. Apresentamos abaixo a narrativa de S3 que sintetiza as demais.

Foi um pequeno grupo que me convidou para participar e eu acatei o convite. E foi uma luta muito cerrada, muito perigosa. A empresa ia descobrindo as pessoas que estavam na chapa adversária dela e ia mandando embora. E eu tinha que correr atrás de pessoas para formar o grupo de 24 pessoas para formar a chapa. A gente caiu numa pessoa errada, que a gente não sabe quem foi e, que acabou contanto para a empresa e a empresa me desligou. E a gente quis saber qual o motivo de estar me mandando embora e me falaram que era redução de quadro, sendo que todo o dia estão contratando pessoas. Mas, com muita luta de sindicatos de outros estados, SP, PR, SC e amigos e muitos companheiros que lutaram juntos, conseguimos ganhar a eleição com a diferença até bem elevada. Agente fazia reunião à noite, até no mato. A gente tinha que atravessar a cidade para despistar. Mas se a gente tivesse dúvida que tinha um carro meio suspeito, às vezes até uma moto, a gente voltava pra casa ou ia à casa de um amigo pra fazer de conta que estava fazendo uma visita, pra

poder chegar onde chegemos. Porque a empresa olhou muito a chapa dela... Ela não tinha chapa, mas ela preferia aquele grupo que estava há mais de 23 anos.

Houve várias ameaças que foram recebidas por telefone, em alguns casos pelas crianças filhos e filhas dos sindicalistas. Concomitantemente, os gestores primavam em descobrir quem eram os membros da chapa para demitirem em seguida, prática que ocorria ao longo de 22 anos. A antiga diretoria sindical costumava delatar os trabalhadores que procuravam o sindicato para obter informações sobre os seus direitos, inibindo a participação em assembleias, inclusive, para a discussão sobre a convenção coletiva e negociação salarial.

Dessa maneira, os direitos trabalhistas em relação à saúde e à função do sindicato eram desconhecidos pelos trabalhadores. Muitos dos diretores sindicais, embora estivessem comprometidos com a formação da chapa de 2010 (vindo a vencer as eleições), também desconheciam a função do sindicato, como alguns nos revelaram. Entretanto, intuía que havia um conjunto de injustiças e que havia uma *luta* a ser feita. S4, que trabalhava na manutenção da maquinaria e circulava por toda a fábrica e conhecia muitos trabalhadores, afirma que “a vontade dos trabalhadores era essa, colocar um sindicato, uma direção dos trabalhadores e conseguimos se organizar. Eu entrei no sindicato, na verdade, porque eu sempre trabalhei em manutenção e via muito na agroindústria as injustiças com os trabalhadores”.

Os sindicalistas se referem aos embates no cotidiano e à própria política sindical com o termo *luta*. Os embates se davam no cotidiano de trabalho, como nos conta S1, que depois de ter sido eleita em 2010, retorna ao trabalho assim que terminou sua licença maternidade e, prontamente, é informada pelo supervisor que voltaria a trabalhar na linha de produção como os demais. Ela era responsável por distribuição de EPI e fazia outras atividades relacionadas ao controle de produção, isto é, além das atividades da linha de produção ela realizava outras, o que tornava suas atividades durante a jornada de trabalho menos repetitivas. Ela relatou sobre o retorno ao trabalho.

Eu fui lá, fui fazer o meu trabalho, que eu arrumava todos os EPI's para os funcionários. Ele [o supervisor] nem deixou entrar [na sala], me deixou lá fora e já disse: - A partir de hoje você não trabalha mais aqui. E a cada semana nós se pegava. Ele dizia: - Você é uma traíra. E eu dizia: - Eu sou uma sindicalista eu não tô te traíndo; você sabe que eu sou uma sindicalista e eu vou responder para o trabalhador o que ele vier me perguntar; não vai ser você que vai dizer o que eu tenho ou não que fazer. E é muito difícil a gente é perseguido. Mas como quando eu voltei de licença [maternidade], não dava pra conversar, se tu viesse conversar com um funcionário... Até se tu vai falar alguma coisa sobre o sindicato: - Aí vem a [S1] que é do sindicato. Quando a gente teve negociação que... Daí ela [encarregada] perguntava se ela esquecia alguma coisa. Então, hoje eles respeitam um pouquinho,

entre aspas, mais. Vamos dizer, de 3 anos pra trás eles respeitam nós... Ficou melhor do que a gente vivia. A gente tem tanta coisa que se a gente vai contar... Eu posso viver 60 anos que eu nunca vou esquecer. Tentar ajudar a defender os direitos que a gente sabe que a empresa... Bom, eu tenho 20 anos de empresa. Eu entrei eles [antiga diretoria] já estavam ali e ficaram todo esse tempo [22 anos] e eu acho que eles não têm uma história pra contar como nós temos. História de luta e do que a gente vai fazer agora em dobro, em cinco anos [referindo-se à eleição de 2015 que se aproximava].

Superada a eleição, a direção sindical após 2010 atuou considerando a condição de saúde dos trabalhadores dos frigoríficos. As principais estratégias foram os seminários sobre saúde do trabalhador e a contratação de um advogado e um médico do trabalho. No que se refere à medicina do trabalho, além das orientações que o médico oferecia à diretoria e aos profissionais do sindicato, realizava consultas médicas com os trabalhadores dos frigoríficos da região. Assim, os trabalhadores poderiam também obter a CAT. Alguns frigoríficos, entre eles a SPFood, recusavam-se a fazê-lo e os trabalhadores encontravam dificuldades em obtê-la tanto no setor médico da empresa quanto na rede pública ou na rede de médicos conveniados.

Além disso, a SPFood costuma registrar as licenças como licença de saúde e não como acidente do trabalho, mesmo que o trabalhador tivesse a CAT e a perícia do INSS atestasse acidente de trabalho/doença ocupacional, situação que exigia a atuação do advogado. Os trabalhadores passaram a frequentar o sindicato para serem consultados pelo médico do trabalho que fazia os exames clínicos, avaliando o diagnóstico do médico especialista e os respectivos exames. No caso de ausência de um diagnóstico, fazia a avaliação completa, atestando se o adoecimento era proveniente do trabalho ou não.

Outra estratégia da atual diretoria sindical foi contratar um advogado. Uma das ações importantes no exercício do direito trabalhista no sindicato foi pleitear que o tempo destinado à troca de roupa pelo uniforme fosse integrado como parte da jornada de trabalho. Os trabalhadores chegam à fábrica e trocam de roupa antes de irem para a linha de produção e depois das atividades, pois a roupa precisa estar sempre higienizada, e esse tempo não era considerado parte da jornada de trabalho, mas com o ganho de causa foi integrado a ela.

As negociações salariais fazem parte das atividades dos sindicalistas. As dificuldades de negociação com a SPFood, no ano de 2012, levaram a diretoria a propor uma assembleia, que ocorreu em frente a SPFood, para definir a porcentagem do aumento salarial e o *estado de greve* se a empresa não atendesse à reivindicação de aumento. Nessa ocasião, a gerência intermediária procurou influenciar os trabalhadores a votarem contra o aumento salarial e *estado de greve*, disseminando “informações” sobre o risco de demissão. Muitos supervisores

chamaram seus subordinados em grupos ou isoladamente a fim de alertá-los sobre como deveriam votar. E, por fim, na assembleia, levaram seus subordinados em fila indiana para participarem. S4, sobre isso, relata que

Os nossos momentos mais de luta... A gente sabe que teve vários momentos, mas que marcou mesmo foi em 2012, aonde que nós para discutir a pauta de aumento salarial, nós fizemos uma assembleia, aonde que a proposta do sindicato tava em 12%, que não é nenhum absurdo. A inflação tava em 4.7% e nós tava pedindo 12%. O que aconteceu? A empresa percebeu que nós estávamos unidos. Ela manipulou os trabalhadores. De que forma? Trazendo trabalhadores mais novatos, que nem estavam entendendo, de fora, que vem bastante trabalhador de fora [de cidades próximas], deu lanche, deu almoço, mandou trazer criança, naquele dia deu creche para os trabalhadores. Aquilo marcou o trabalhador, porque o trabalhador votou contra ele mesmo. O sindicato perdeu a proposta e não fechamos a negociação. Ficamos dois anos sem fechar a negociação. Mas nesses dois anos o trabalhador aprendeu muito, porque a empresa não repassou aumento nenhum. Na votação de 2012 nós perdemos, mas politicamente nós ganhamos muito. Porque refletiu agora na eleição [de 2015]. As agroindústrias, é bom que se diga, que não tem crise nenhuma. Tão vendendo em dólar e para todo lugar do mundo, pra todo país estão exportando. Na [SPFood], que é a mais grande, a gente sempre, desde que nós assumimos, nós temos feito, por mais que a gente não conseguiu fazer a paralisação que nem no [outro frigorífico da região], a gente tem feito assembleia e levado as propostas. Esse ano a gente sabe que está difícil, mas a gente sabe que as agroindústrias não estão em crise. Nós queremos pedir um pouco do que nós estamos produzindo. Isso a gente tem colocado para os trabalhadores. Então, essas lutas elas tão encaminhando pra luta e objetivo maior. A gente sabe que saímos de uma luta e eleição vitoriosos, com quase 80%, com mais de 79% de aprovação do trabalhador. Mas nós sabemos que o compromisso dobrou. Porque o trabalhador das agroindústrias, aquele que não está doente ou adoeceu, ele vai querer salário. Ele quer melhorar o seu salário. Mas nós temos encaminhando sempre e discutindo junto saúde, salário e condições de trabalho. Essas lutas a gente tem feito muito. E desde quando nós assumimos, nós temos ido buscar também algum benefício, se não você não avança só no salário. E os benefícios que nós tinha era vinculado à assiduidade. E nós tiramos todos, não tem mais nada vinculado a assiduidade. Antigamente tinha uma cesta básica que era vinculada a assiduidade. Hoje não, nós temos um vale-alimentação, ainda é pouco, mas não é vinculado a assiduidade. O trabalhador faltou, não perde. Temos o quinquênio, que cada 5 anos o trabalhador ganha 3%. Sabemos que ainda é pouco, mas nós não tínhamos. O trabalhador também está sabendo valorizar a direção que tem e sabe que se vir junto nós vamos conseguir avançar mais. Se no momento que em 2012 lá, o trabalhador votou contra o aumento dele, nós tivemos prejuízo de dois anos sem fechar acordo e sem avançar muito. Isso nós já superamos com o trabalhador. Porque o trabalhador da agroindústria, ele é um trabalhador muito sofrido. Mas a gente sente que agora também deu uma misturada com os trabalhadores haitiano, senegaleses e indígenas, e os companheiros são muito de luta e muito conscientes da luta. É bom que se diga assim, trabalhador nosso aqui, estão vendo dessa forma também, que só através da luta que nós vamos conseguir. Não tem só que deixar pra justiça ou brigar em mesa [de negociação] isso a gente já tá conscientizando o trabalhador.

Essas ações do sindicato da categoria constituem novos matizes do campo de possibilidades para os trabalhadores. As ações que trazem benefícios coletivos, como contou S4 sobre a cesta básica que não está mais vinculada à assiduidade, é um exemplo. A vivência que as eleições de 2010 e de 2015 e a assembleia de 2012 proporcionaram, de certa forma, a

expressão da luta de classes em que o capital se faz representar pela média gerência, que diretamente ameaça ou procura conduzir os trabalhadores para atuarem contra suas próprias necessidades, selando um destino que vai ao encontro dos interesses do capital.

No entanto, a SPFood encontrou outras formas de manipular o medo no cotidiano laboral. Constatamos através das narrativas dos trabalhadores que o medo de perder o emprego está mais vinculado, atualmente, a obter um atestado médico em função das LER/Dort. Além de que o termo *crise* tem sido utilizado nas reuniões conduzidas pela gerência intermediária. Nas palavras de T2, *a crise tem sido utilizada como uma espécie de chantagem* para cobrar as metas e a assiduidade, estratégia que afeta ainda mais os trabalhadores promovendo o medo de perder o emprego.

Os trabalhadores sindicalistas atestam que o medo dos trabalhadores diminuiu bastante, prova disso é o aumento das sindicalizações, bem como da procura mais frequente dos trabalhadores pelo sindicato. Tal mudança é um indicativo de que muitos trabalhadores não têm mais receio em procurar seus direitos via sindicato. Entretanto, os trabalhadores que participam do cotidiano laboral identificam que o medo se preserva de outras formas. S4 analisa que

O trabalhador, agora, nessa eleição já demonstrou isso. Ia, debatia lá dentro [debates realizados no cotidiano laboral da SPFood] que a opção seria continuar com esse trabalho da direção. E, esse medo, que tinha antigamente. Porque, antigamente, o sindicato sempre existiu, mas ele comia na mão da empresa. O trabalhador não tem mais isso. Ele sabe que agora o sindicato é do lado do trabalhador, não tem dúvida. Houve, inclusive nestas eleições, houve muito mentira e o trabalhador: - Não, essa direção tem que continuar porque nós sabemos o quanto eles lutaram. Eu mesmo fui mandado duas vezes embora, porque nós aqui trabalhamos em colegiado, o meu voto é a mesma coisa de que um suplente. Mas, quantos trabalhadores da direção [foram demitidos]. Então, não tem mais esse medo. Agora mesmo, trabalhador ligando que não teve pausa. Então, esse debate é bom. E quando o trabalhador sabe que nós podemos falar livremente. O trabalhador mesmo vai ser respeitado, mesmo, de verdade, de fato. Mas isso nós precisamos ir um passo por vez. Porque lutar contra o capital e contra a burguesia, a gente sabe que não é fácil. Temos que estar bem preparados e conscientes da luta.

No entanto, muitos trabalhadores permanecem na ativa mesmo doentes, com dor, sem se queixarem. Um dos motivos de silêncio consiste em garantir que o encarregado desconheça a situação, já que por esse motivo poderia encaminhar sua demissão por antecipar que o trabalhador geraria problemas. O outro motivo trata-se de evitar a licença médica, caso contrário, perderia a participação nos lucros.

P6 afirma que existe um número importante de trabalhadores que permanecem trabalhando com dor por acreditarem que essa dor irá passar. Ela afirma que atualmente os

trabalhadores possuem informações sobre a saúde no trabalho por vários meios: os programas de saúde desenvolvidos pelas organizações em que ela própria atua e pelo sindicato, que veicula essas informações pelo jornal mensal e por meio do programa semanal de rádio. Assim, ela tenta convencer os trabalhadores a se manifestarem em sinal de dor para que as providências cabíveis possam ser tomadas.

Dessa forma, é mediante essas contradições que os trabalhadores narram suas histórias. Eles vivenciam o conflito entre capital e trabalho nos eventos mais importantes em que a disputa se acirra e no cotidiano laboral. O medo, principalmente de perder o emprego, sinônimo de perder os meios de vida, é uma constante para muitos trabalhadores e constituem essa vivência. Mas, igualmente, ele é enfrentado através da *luta*. Mesmo que todo o tempo de trabalho seja uma *pauleira*, as ocasiões para se refletir são mais favoráveis do que há 5 anos.

O medo é uma emoção, portanto, uma experiência afetiva em relação ao mundo amedrontador. S6, antes de sua atuação política como sindicalista, atuação que lhe possibilitou mais clareza sobre as *lutas* e os direitos trabalhista, diz que “eu tinha medo que mandasse embora. Porque a gente ouvia muito falar isso: – Começou a pegar atestado, se afastou, eles têm que substituir por uma pessoa boa, que consegue trabalhar e não pegar atestado. Então, pegava o remédio, tomava o remédio e não ficava afastada”. O medo, então, além de se configurar numa corporeidade oprimida na linha de produção, num ritmo intenso e num trabalho repetitivo, também consiste em uma relação com o tempo, pois o futuro se apresenta como ameaçador e as narrativas organizacionais que expressam a ideologia neoliberal o sustentam à medida que contribuem para que a responsabilidade sobre o adoecimento seja individualizada.

P6 concorda que o medo não é mais um motivo para que as pessoas deixem de buscar o atendimento dos profissionais de saúde no contexto do trabalho. Sobre isso ela entende que, por um lado, as doenças ocupacionais são psicossomáticas, ou seja, o trabalho é apenas um componente do processo de adoecimento nas LER/Dort; considera também que a procura pelo tratamento é um dever do trabalhador, se não o faz, segundo ela, não é por medo, pois, os trabalhadores têm acesso às informações sobre os seus direitos através do sindicato.

Então a gente tem assim muita questão psicossomática associada, principalmente nos casos que chegam pra gente aqui na [clínica na qual atua], então a gente vê, começa a observar vários aspectos assim que não são só limitações físicas, mas que tem um quadro psicossomático associado. Então começam investigar, pedir relação familiar, geralmente tem algum problema associado com essa história do trabalhador. Em outro aspecto também, a gente tem muitos funcionários que começam a sentir dor, não procuram atendimento médico e essas queixas tornam-se crônicas. Então o funcionário também precisa fazer a procura. Me parece, assim, que

a gente tem muitos casos, tem muito afastamento, muitas restrições, porém a parte empresarial falha, mas a parte do empregado também falha. Então assim, eu não sei se pela falta de conhecimento, não sei pelo que falta. A maioria fala é porque achou que ia passar. A maioria, a grande maioria assim, não por medo. Acho que hoje já com a legislação trabalhista não se tem mais essa, até tem em alguns casos, mas não por medo, por medo não. Que todos já sabem muito bem os seus direitos, então eles estão muito a parte sindical, eles conhecem muito bem os direitos, mas eles esquecem um pouco dos deveres.

Aparentemente, a dinâmica dominação, medo e luta de classes se atualiza no cotidiano laboral. Curiosamente, as conquistas no campo da saúde do trabalhador, que estão no campo dos direitos, são apresentadas por P6 no campo dos deveres que o trabalhador teria para com a empresa. Esse ponto parece revelar um novo aspecto do campo de possíveis e do posicionamento ideológico dos profissionais de saúde que representam, pelo menos no âmbito ideológico, o capital. Em nossa leitura, as noções expostas por P6 sobre o adoecimento pelo trabalho, especificamente as LER/Dort, a despeito das intenções da profissional da saúde, resulta na individualização da responsabilidade sobre o processo de adoecimento. A narrativa de P6 propõe questionamentos sobre a adesão ao tratamento, sobre a relação dos trabalhadores com o adoecimento e a função dos profissionais de saúde e da gestão. Deixa entrever, por meio de sua narrativa, como a dinâmica dominação, medo e luta de classes está implicada no processo de adoecimento que possui, igualmente, aspectos ideológicos.

Encontramos, então, a mobilização do medo como parte do que denominamos a dinâmica entre as estratégias de dominação e luta de classes. Para nós, tal dinâmica se compõe de processos de dominação através dos quais a ideologia neoliberal é traduzida pelas narrativas organizacionais alinhadas às respectivas práticas de gestão, inclusive àquelas práticas de “cuidado” em saúde do trabalhador no âmbito da fábrica. Nesse ponto, a média gerência sustenta a ideologia no cotidiano do trabalho pelas suas práticas, sobretudo na mobilização do medo. A manipulação do medo parece ser uma das possibilidades da *psicomaniplulação* como Tragtenber (2005) preferiu designar a violência no trabalho, no nosso caso, o assédio moral organizacional e a sedução, além do abuso de fraqueza.

#### **4.1.1 A ideologia de gestão: a dominação**

Em nossa época, muitos dos modelos de gestão ou arranjos entre estratégias de gestão originários de modelos engendrados em períodos históricos diferentes estão em vigor. Tais arranjos têm em comum aprofundar a solidão, sobretudo ao afetarem o modo de viver

dos trabalhadores. A esses arranjos Merlo e Lapis (2007) denominaram *gestão frankenstein*. Por exemplo, utiliza-se de valores da gestão pela qualidade numa linha de produção taylorista e fordista, ainda primando pela disciplina, sem deixar de adotar os esquemas de dominação próprios dos sistemas de qualidade, inspirados no modelo de organização do trabalho japonês que prima por uma gestão que aperfeiçoe e aproveite todos os recursos materiais e humanos. Assim, a gestão administra a produção por pedidos, promove a flexibilização e a participação para um maior comprometimento individual com o projeto da organização, em geral, ligado ao capital financeiro (TRAGTENBERG, 2005; 2006).

A gerência científica do início do século XX coincide com a revolução técnico-científica, época em que ocorrem transformações fundamentais na estrutura e funcionamento do capitalismo e na composição da classe trabalhadora (ANTUNES, 2003; 2013). A gestão, sob a designação de científica, institui a naturalização de seus princípios, quais sejam “[...] divisão do trabalho, especialização, hierarquia e subordinação, controle, entre outros [...]” (GARAY, 2011, p. 210 apud CATTANI; HOLZMANN, 2011). Ela os afirma como necessários para a eficiência e eficácia da produção, enquanto nega a historicidade da administração, justificando em termos ideológicos a superexploração no trabalho e o decorrente acúmulo de capital. Podemos postular que o faz, especificamente, na operacionalização dos processos de trabalho, desde a separação do planejamento e da execução, passando pelo controle dos sujeitos, pela participação nos processos decisórios e sistemas de qualidade até a flexibilização do trabalho e das regras estabelecidas entre o capital e o trabalho, muitas delas mediadas pelo Estado (GAULEJAC, 2007). Nesses termos, Garay (2011, p. 210) define que a produção intelectual que subsidia ideologicamente a Gestão

[...] constitui-se em um corpo de conhecimento organizado, bem como é também “um sistema de apresentação da realidade social que se impõe à cultura contemporânea, regendo nossas visões de mundo e nossas condutas sociais” (Davel; Melo, 2005: 25). Como coloca Gaulejac (2007), a gestão vem invadindo não só outros espaços organizacionais, como o setor público, organizações não governamentais, como também espaços da vida cotidiana e o próprio indivíduo, que cada vez mais é solicitado a ser “gestor de si”. Ou seja, gestão remete a um tipo de relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo.

No entanto, as técnicas de gestão instrumentalizadas no cotidiano, com um material ideológico estruturado e estruturante, para utilizar mais uma vez os conceitos de Bourdieu, desenvolvem-se desde a primeira Revolução Industrial até a mundialização do capital. Gaujelac (2007) discorre sobre as apreciações feitas por Joseph E. Stiglitz (Nobel de Economia) a quem cita, para ressaltar que na atualidade,

[...] a dominação da ideologia gerencialista neoliberal nas instâncias internacionais encarregadas de regular a economia mundial (FMI), o desenvolvimento (Banco Mundial) e o comércio (OMC). [...] os *experts* das grandes instituições são de fato ideólogos que apreendem a realidade mergulhando em cifras abstratas sem contato com as realidades locais. (GAULEJAC, 2007, p. 58).

Em consonância com os pressupostos de Gaulejac (2007), Tragtenberg (2005; 2006) assevera que a empresa se torna: “[...] instituição sociopolítica, coloca a serviço da ideologia, que ela subentende, os técnicos de relações humanas.” (TRAGTENBERG, 2005, p. 15) Acrescentamos que “coloca a serviço da ideologia” também os técnicos de segurança e saúde do trabalhador.

Ainda que o conceito de ideologia tenha definições variadas, ele auxilia no entendimento de que as concepções e valores que se associam às práticas podem ou não estar explícitos. Com efeito, as narrativas podem ser coerentes ou não com os acontecimentos, mas, no fim das contas, expressam, mesmo que de forma velada, projetos políticos. A dimensão ideológica na ciência deverá servir de apoio para as análises que empreendemos. Ricoeur (1993) refere-se a não neutralidade do cientista e da sua produção e propõe que “[...] a crítica das ideologias pode e deve ser assumida num trabalho sobre si mesmo da compreensão. Este trabalho implica organicamente uma crítica das ilusões do sujeito” (RICOEUR, 1993, p. 93). Vale dizer que um dos preceitos fundantes dentre outros explorados por Ricoeur é compreender como se institui a ideologia e como nos posicionamos nas disputas no campo ideológico, ao contrário de simplesmente negá-la. Sugere o empreendimento de desvelar a composição de significações imanentes às ideologias também na produção científica, seja no seu arcabouço teórico apenas, seja na sua aplicabilidade.

Gaulejac (2007, p. 65), sobre a vocação ideológica da Gestão, afirma que

Designar aqui o caráter ideológico da gestão é mostrar que, por trás dos instrumentos, dos procedimentos, dos dispositivos de informação e de comunicação encontram-se em ação certa visão de mundo e um sistema de crenças. A ideologia é um sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação; ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade.

A eFestão tem um forte componente ideológico, uma vez que, por um lado, oferece suporte às relações de poder ao mesmo tempo que estabelece os parâmetros para a luta de classes, especificamente no âmbito do simbólico; por outro, à medida que fortalece o domínio do capital, fragmenta cada vez mais os vínculos sociais daqueles que trabalham, pois controla

a temporalidade e a corporeidade que influenciará as possibilidades de vivência no trabalho, bem como fora dele. A dinâmica dominação, medo e luta de classes se estende do contexto da fábrica ao movimento dos trabalhadores, pois os gestores que transformam o projeto organizacional em seu projeto existencial, atuam para burlar direitos, quer no campo da justiça, quer no campo da saúde ou ainda da política.

A gestão da SPFood se enquadra perfeitamente na elaboração que desenvolvemos até aqui. Faz-se como uma corporação alinhada aos princípios da função social da empresa, que significa, de acordo com Tragtenberg (2005, p. 36), que ela “[...] aparece como uma família extensa, garantindo a seus membros realização pessoal e satisfação individual.”. Santos (2011) o demonstra ao fazer a análise sobre a adoção da gestão pela qualidade a partir da década de 90, que aludimos anteriormente ao tratarmos da Reestruturação Produtiva na Sadia SA. Segundo a pesquisadora,

O discurso utilizado para a implantação dos elementos do toyotismo era a “grandeza” da agroindústria, baseada na família Sadia, a qualidade do produto, e de quanto à empresa cresceria, agregando novos empregos através da qualidade dos produtos. Chamavam de “A Sadia da nova era ou Sadia do novo milênio”. No entanto, embora este discurso passasse a hegemonizar a consciência da classe trabalhadora e de toda a sociedade da região, visto o trabalho da mídia, das escolas, e muito bem discutido no chão da fábrica, é por certo que o objetivo da introdução dos elementos desde novo processo de organização do trabalho buscava um aumento de produtividade, com menos trabalhadores, bem como uma maior qualidade do produto para que a agroindústria liderasse em termos de competitividade e crescesse no mercado interno e externo. Era a qualidade exigida pelo mercado. (SANTOS, 2011, p. 152).

As estratégias de controle de qualidade acompanham a substituição dos termos *funcionário* ou *trabalhador* por *colaborador*. O termo, segundo Dejours (2006, p. 78-79), tem origem na designação dos cúmplices do nazismo, instituído na empresa por meio do “trabalho sujo” da gestão ou do Mal, através dos “[...] líderes da mentira e do ‘todo estratégico’ em função da *guerra econômica*”. E ainda por “um dispositivo específico para *arregimentar e mobilizar* as pessoas de bem para a estratégia da mentira, as estratégias de demissão, as estratégias de intensificação do trabalho e a violação do direito sob o comando dos líderes”. A nosso ver, o termo *colaborador* tem como função, também, recusar o trabalho como categoria ontológica e que gera valor e enaltecer a participação e o comprometimento em atingir as metas que são individualizadas. No entanto, a equipe tem o ônus se um dos seus membros não atingir as metas.

O termo *colaborador* é mantido após a fusão que originou a SPFood. Entretanto, o valor organizacional de “família Sadia” dá lugar a uma estrutura global que corresponde a sua

representação em 5 continentes, onde SPFood adapta sua produção à cultura local. Importante ressaltar como marca a sua cultura, e de acordo ao seu site oficial,

A [SPFood] quer, também, que seus colaboradores adotem uma postura cada vez mais ativa e espontânea, com foco em fazer acontecer. E se as pessoas estão no centro deste processo, nada mais natural do que valorizar a meritocracia. Ou seja, quem se esforça mais e traz mais resultados, merece ser recompensado. É assim, com esta atitude de não hierarquia, inovadora e de valorização dos seus mais de 105 mil colaboradores, que a [SPFood] pretende seguir. Todos em uma mesma sintonia, para fortalecer a empresa e mantê-la na liderança dos mercados onde atua.

Vemos surgir um campo de significações que converge com as perspectivas ideológicas da Gestão da SPFood. Um dos nossos entrevistados, S2, sindicalista aposentado, que trabalhou muitos anos em vários setores da rede produtiva, mostra como tal campo de significação se constitui ao diferenciar a narrativa organizacional de sua prática.

Então a gente conhece como funciona uma empresa, no caso a agroindústria, por dentro e por fora. Na verdade, a prática é uma coisa e a gramática é outra. A prática e a gramática funciona assim, [...] faz tudo no papel ali e quando vêm os clientes estrangeiros fazer as compras, eles não vão olhar o produto, eles nem vão olhar pro peru nem pro frango, eles vão olhar tudo que está no papel. Então ali no papel não, tá nota 10, só que lá na prática é outra.

Na continuidade de sua narrativa, S2 oferece exemplos relacionados a acidentes de trabalho que nesta unidade da SPFood se procura evitar utilizando-se de cartazes, um deles com o seguinte dizer *ande, não corra*. No entanto, pondera S2, *só se não correr você chega atrasado*, referindo-se ao retorno do intervalo do almoço, do café ou da janta. O controle do tempo de trabalho no que se refere aos programas de segurança do trabalhador ganha destaque. Assim, problematizamos que a *postura ativa e espontânea*, almejada pela gestão e que a premiará vendo nela o mérito do “colaborador”, segue a mesma dissonância entre a narrativa organizacional e as práticas de gestão. Se é preciso correr para voltar a realizar as atividades de trabalho sem chegar atrasado, é porque há uma rígida hierarquia que promove a *cobrança* e a *pressão* no cotidiano laboral, de acordo com as terminologias usadas pelos participantes, muito diferente de uma hierarquia que preza pela “espontaneidade”.

Neste mesmo sentido, podemos lembrar a narrativa de P3 quando relata que em muitas das ações trabalhistas que realizou, a documentação apresentada pela SPFood sobre as funções e cargos não condizia com as atividades laborais efetivas. Interessante notar que alguns dos trabalhadores que estavam sob essa dicotomia, entre o que realmente faziam e o que a organização registrava, tinham noção sobre tal disparidade e, por isso, reuniram

documentos para eventualmente apresentarem a verdade à justiça, em seu benefício. Entretanto, é possível que haja trabalhadores que não se precaveram sobre tais dissonâncias, estando, portanto, à mercê delas.

Com efeito, a hierarquia dentro da fábrica, como veremos, mobiliza os trabalhadores afetivamente, sobretudo em relação ao medo. Além de promover o que chamamos de abuso de fraqueza ao assediar moralmente pessoas adoecidas, que, na sua maioria, optam por maneiras individuais de lidar com o abuso.

#### **4.1.2 A hierarquia dentro da fábrica: a média gerência**

A empresa, de acordo ao nosso olhar, converge com as postulações de Tragtenberg (2005, p. 47) “[...] não é só o local físico onde o trabalho excedente cresce às expensas do necessário, o palco da oposição de classes. É também o cenário da inculcação ideológica”. Desse modo, a hierarquia tem o papel fundamental, mesmo que “[...] despidas de formalismo rígido, o subordinado mantém diante de seus superiores um temor reverencial *ambivalente*, o medo funda-se na *agressividade* e na sedução, excluindo a neutralidade afetiva” (TRAGTENBERG, 2005, p. 6).

O olhar hierárquico foi desvelado por Foucault (1999), que é definido como a prerrogativa de uma categoria de trabalhadores, admitidos ou promovidos para vigiar e controlar o *tempo que se inscreve no corpo*. Desse modo, o olhar hierárquico penetra em todas as camadas da hierarquia, tornando-se mais estratégico à medida que os modelos de gestão são mais racionalizados, ganhando um arcabouço técnico e ideológico mais elaborado. Ele ocorre nas instituições disciplinares típicas da modernidade, com o adendo de atuar mais ativamente sobre a subjetividade, sobretudo ao invadir o tempo fora do trabalho.

Foucault (1999) nos mostra que o corpo se tornou objeto de poder disciplinar ao longo do período clássico. Nessa transição para a modernidade, as disciplinas se constituem como visão de mundo e como práticas que, de acordo com Foucault (1999, p. 118), “[...] permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõe uma relação de docilidade-utilidade [...]”. Para que a docilidade-utilidade seja assumida pelo sujeito que trabalha, a disposição do corpo leva à vivência da solidão. O pensador francês nos mostra que para que a solidão se efetive, os corpos são dispostos em fila e utilizados, em última instância, como recurso humano (FOUCAULT, 2006, 2008). As análises que faz desses acontecimentos nas instituições modernas como as fábricas revela o controle através dos horários, da elaboração temporal do gesto, da

articulação do corpo como objeto, resultando na exaustão. Nesse sentido, afirma que o “[...] tempo penetra o corpo, e com ele todos os controles minuciosos de poder” (FOUCAULT, 1987, p.146-148).

E continua:

É diferente do que se usava no regime das manufaturas do exterior pelos inspetores, encarregados de fazer aplicar os regulamentos; trata-se agora de um controle intenso, contínuo; corre ao longo do processo de trabalho; não se efetiva – ou não só – sobre a produção (natureza, quantidade de matérias-primas, tipo de instrumentos utilizados, dimensões e qualidades dos produtos), mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira de fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento. [...] À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida que aumentam o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve duplicá-lo em todo o seu comprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente, e distinto dos operários. (FOUCAULT, 1987, p. 148)

A fábrica, onde o trabalho industrial sucedeu o artesanal, é a instituição moderna na qual o operário é dominado pela disciplina, como retrata o autor francês, “[...] o espaço das disciplinas é sempre, no fundo, celular. Solidão necessária do corpo e da alma [...]” (FOUCAULT, 1987, p. 123). De fato, nenhuma tentativa de considerar em separado corpo e psique obteve sucesso. Ao contrário, ao manter o corpo na solidão celular é o sujeito por inteiro que vive a solidão, fenômeno que se aprofunda ainda mais na contemporaneidade.

A hierarquia dentro da unidade frigorífica que analisamos por intermédio das narrativas mostra o papel do trabalhador que desenvolve a função de controle, sobretudo para que as metas sejam atingidas. Importante marcar que as metas são estabelecidas por setores da SPFood aos quais esses trabalhadores não têm acesso. Assim, as metas são impostas a todos os trabalhadores, inclusive àqueles que tem o dever de fazer cumpri-las.

No cotidiano do processo de trabalho, esses trabalhadores são conhecidos como *supervisor* de setor e *encarregado* de subárea ligado ao supervisor de setor. Não necessariamente as funções estão descritas nos documentos oficiais da SPFood, nem mesmo o ritmo exigido e as metas estabelecidas no cotidiano de trabalho. P3, advogado trabalhista há mais de 10 anos, responde à pergunta geradora da entrevista narrativa e analisa como ocorre o adoecimento, o acidente e o sofrimento. Nessa narrativa, ele também situa o papel da hierarquia ao citar o papel do supervisor, do encarregado e do gerente de mesa. Postula que a documentação da empresa não registra exatamente as condições de cada função e dos processos de trabalho correspondentes a ela.

Mas tem os próprios planos ditos da empresa, de como ela usaria um de cada setor fracionado, de cada ocupação. Mas nesses planos é uma coisa e a realidade é outra coisa. A realidade é a necessidade da empresa. É a necessidade da empresa que vai determinar a velocidade e até o comprimento desses planos. Eu tive a oportunidade de fazer algumas ações de pessoas que eram chefes de mesa e encarregados de setor. E, nessas oportunidades eu tive condições de ver como era a programação deles. Por exemplo, dentro desse setor de embutidos que eu te citei, tinham 8 mesas, cada mesa dessas tem um gerente de mesa, que é a pessoa que é responsável pela manutenção do equipamento: acelerar, desacelerar, quantia de produção, estabelecer a conversação com o funcionário. Enfim, essa função ela é graduada como operador 4, e não como uma função de gerencia que realmente é. É uma função suprimida do plano de cargos e salários, passando diretamente para o supervisor, que seria aquele que colhe esses dados e passa a produção para a empresa, mas não tem uma ligação direta com o funcionário. Então, nesse tipo de ações a gente pede a equiparação desse gerente com o supervisor. E esses gerentes eles me trouxeram a documentação que eles produziram justamente para fazer a prova de qual era a função que eles tinham, para diferenciar a função do operador de máquina 4, que é a graduação máxima entre os operadores de máquina, do serviço de gerenciamento, que mais se assemelha ao serviço de supervisão, da [SPFood]. Enfim, a cobrança dos números, elas já vêm pré-ordenadas, com a necessidade que o funcionário tenha determinada produção. Essa produção ela é acelerada e desacelerada em virtude da necessidade da empresa, e isso vem causando, eu diria que em 90% das pessoas que trabalham na agroindústria a multiplicação de patologias resultantes da ocupação dela dentro da linha de produção. A linha de produção, ela é abastecida por máquinas. No momento em que tu sair, que o próprio trabalhador sair pra ir ao banheiro ele sobrecarrega os outros e ele não é bem visto. Então é bem complicada a situação do funcionário dentro desse aspecto também. A gente vê muitos aspectos psicológicos. As patologias psicológicas elas têm a tendência de já existirem e de por alguma motivação elas aparecerem, elas se ressaltarem. Então acaba que nesse tipo de profissional, pela metodologia usada pela empresa, eles sofrem muita pressão. E não só dos superiores hierárquicos como também da equipe de trabalho, porque o momento em que ele se ausenta da equipe de trabalho a equipe é que é prejudicada. Alguém tem que fazer o trabalho! Eu tenho uma demanda onde a equipe de trabalho ela é de 7 e 8, por um certo tempo eles ficaram em 3, 4 e a quantidade de serviço ela tem que ser realizada. Até tive uma situação de um menino, onde foi esmagado o dedo dele, onde a função era receber a mercadoria já embalada e acondicionava dentro da caixa. Eram 4 pessoas que faziam aquilo, aí um saiu por motivo A, outro saiu por motivo B, estavam em 2, a produção continuava acelerada, aquilo começava a cair na ponta da esteira e eles alucinados ali. E deu o acaso que na hora que ele foi pegar uma daquelas embalagens ele meteu o dedo debaixo do final da roldana da esteira, e aquilo ali decepou o dedo dele. Enfim, o que se peca é nesse sentido, a produção ela é exigida fora dos padrões de possibilidade. Então, outro aspecto mais psicológico que não é a doença repetitiva ou algum acidente de trabalho.

Segundo as narrativas, o supervisor gerencia as metas: estabelece o ritmo, organiza e negocia as pausas e as horas-extras. Já o encarregado operacionaliza esses dispositivos de um modo mais próximo aos trabalhadores, chegando, às vezes, a se ligar a um líder de equipe, que pode ser o operador ou operadora com maior grau – operador 4. As relações entre os trabalhadores das linhas de produção e os que têm a função de gestão são permeadas pela violência, seja ela a exigência para cumprir metas expressa mediante a voz alta e palavras duras, seja ela frequentemente exposta por meio de atitudes que resultam em humilhação dos trabalhadores. Dal Magro (2012, p. 117) se depara com o mesmo fenômeno e defende que “O

modo como se exerce o controle por meio da supervisão do trabalho produz como efeito também relações de trabalho hostis entre os funcionários da linha e as chefias, relações essas que também são foco de conflitos e sofrimento para os trabalhadores do setor.” Situação que a pesquisadora chapecoense ilustra com as falas dos participantes de sua pesquisa.

P6, profissional da área da saúde no campo do trabalho, analisa a relação entre chefias e subordinados provocada pela problematização sobre o assédio moral organizacional, conceito que expressa a violência psicológica como estratégia de gestão.

Sim, na verdade, uma das coisas que acontecem é que os próprios supervisores, os próprios encarregados, não tem capacitação pra isso. [...] A gente sabe que tem alguns encarregados, dependendo do perfil que são extremamente grossos, que mandam o funcionário fazerem várias coisas e que existem essas intrigas e que nos momentos de nervosismo isso realmente acontece, a gente já teve casos de que assim quase teve que separar. Acontece, mas acho que é pela falta de preparo e pela falta de gestão também.

A análise de P6 nos convoca a refletir sobre a gestão, que parece ser de responsabilidade dos supervisores e encarregados que se ligam a chefes de mesa. P6 aponta que há ascendência na hierarquia sem o preparo necessário. Em conformidade com o que P6 relata, segue o relato de P2 sobre a gestão.

Então, esse é o nosso maior problema, é justamente esse nível de gestão. Porque não só a cúpula, esse nível de gestão intermediária, que está diretamente a frente da produção, ele não respeita, inclusive, ordens do próprio médico da empresa, em geral. Alguns casos que as pessoas disseram que o médico fez tais e quais prescrições, ato continuo informam que não foi obedecido pelo encarregado. O encarregado manda, é ele que manda no final das contas.

Esses trabalhadores, que desempenham a função de controle do processo de trabalho para atingir-se as metas, parecem ter autonomia para proceder desde que as metas sejam cumpridas. De acordo com P3, advogado trabalhista, são eles que são processados por Assédio Moral, o que denota os problemas de gestão.

Entretanto, os gestores executivos da unidade frigorífica, aqueles que efetivamente negociam com a diretoria sindical e que têm acesso ao planejamento global da multinacional, procuram manter aos supervisores um salário diferenciado. O trabalhador da linha de produção, mesmo com o maior grau, ao ser agraciado com a promoção recebe um vertiginoso aumento salarial. P2, médico do trabalho há 25 anos com grande experiência nas agroindústrias e com esta unidade frigorífica específica, entende ser esse um meio de cooptação ao projeto organizacional de exigência de metas, fazendo com que a gestão desta

agroindústria não queira negociar os salários dos supervisores juntamente com a convenção coletiva, pois parece ter outros parâmetros para remunerá-los.

Então, eu entendo a responsabilidade aí da gerencia [da unidade frigorífica], pela omissão. Não vai lá, sabe o que acontece, é fato notório, basta fazer um levantamento de quantos processos de judiciais a empresa tem por doença do trabalho e vai ver que o número é muito grande. Então, eu acredito nessa responsabilidade pela omissão. [Os trabalhadores da linha de produção] ganham, em média 1200,00 1300,00 reais. É um trabalhador [supervisor] que passou dos 1.300,00 aos 5.000,00 reais por mês. Por isso, inclusive, um período anterior, inclusive, as empresas queriam negociar separadamente, ou tirar da negociação o índice de reajuste desses trabalhadores, desses supervisores. Porque, justamente, porque elas queriam dar mais. Elas sempre queriam dar um aumento maior para eles. Mas claro, se tivessem no bolo eles teriam que submeter, ou por tabela, obrigar a empresa dar aquele aumento maior pros outros, aquele percentual. Então, o mecanismo de cooptação, não tenho dúvida, é financeiro.

Com o gravador desligado, T1 reagiu à pergunta final relatando algumas humilhações que sofreu e contou que foi abordado para ser promovido com a condição de repassar informações sobre os colegas ao seu chefe imediato, o que negou com veemência. Constatou que muitos dos que eram promovidos adotavam essa prática – falavam dos colegas para o supervisor ou para o encarregado. Sendo que, muitas vezes, relatavam histórias que não eram verdadeiras, criando um clima de perseguição e desconfiança. Esse procedimento que leva às promoções é reiterado, também, por outros participantes da pesquisa. Importante marcar que nenhum dos entrevistados desvelou essa nuance da promoção dos trabalhadores a encarregados e a supervisor no núcleo de sua narrativa, somente no final, com o gravador desligado, demonstrando precaução devido ao conteúdo do que diziam.

T1 é um trabalhador com sérias lesões decorrentes do trabalho, trabalhou até ficar *arrebentado*, para utilizar uma expressão recorrente. Isso significa que T1 trabalhava 100% e sem medir esforços, isto é, com *iniciativa e espontaneidade*, tal como apregoa a concepção da SPFood global mediante sua concepção de meritocracia. Contudo, havia uma condição para que ele ascendesse a encarregado: ele deveria romper com sua noção de ética ao contar aos seus chefes imediatos as queixas dos seus colegas de trabalho sobre a saúde deles ou sobre o próprio trabalho.

T6, que também veio da roça e teve poucas oportunidades de estudar, terminou o ensino médio enquanto trabalhava na linha de produção da SPFood. Foi promovido até chegar a operador 3, depois a gerente de mesa de um setor por ter demonstrado bom desempenho nos Círculos de Controle de Qualidade – CCQ. Obteve a promessa de que se fizesse certo curso técnico chegaria a supervisor. Ele nos conta sua experiência como gerente de mesa.

Eu senti na pele, porque a gente como líder, tinha que cobrar. Que nem uma vez. Uma mulher quis me dar uma facada por causa disso, porque ela tava fazendo o trabalho dela e eu tava fazendo o meu. Por causa que na desossa de coxa e sobrecoxa de frango tinha uma mulher sentada no meio que só desossava e jogava pra ela refilar. Ela tirava o excesso de pele, algum osso que ficava, tirava a gordura e aí ela jogava pra cima em uma esteira corrida que levava pra embalagem. E ela gostava muito de conversar e daí ela deixava dar aquele show, a gente chamava de show, e depois pegava rapidinho e jogava pra cima. Daí a gente, como lá na frente, eles já me cobravam, e diziam: - Olha, tá vindo osso, tá vindo osso, tá com excesso de pele, muita gordura. Então a gente começava cuidar. Tinha como cuidar, quando ela jogava pra cima, acompanhava aquela peça até ela chegar, tirava e olhava e tinha osso, tinha excesso de pele. Porque tem um ossinho que eles chamam de osso agulha, aquele ossinho que fica ele é bem traiçoeiro. O pessoal cobrava bastante e a gente ia cobrar. Daí quando chegava e dizia: - Olha, você que está deixando. Ela enlocou, quis me dar uma facada. É bem complicado. Só que não podia passar, era perna desossada e não pode, era exportação. Vai pro Japão como exportação. Então, não pode ter nada, nem excesso de pele, tinha que cortar tudo, tinha uma gordura tinha que extrair. Algum osso, sempre ficava algum ossinho? Não, tinha que estar perfeita. Agora eu acho que já melhorou bastante, agora não é mais comum. Mas era, porque agora é com máquina, desossa. E só refilam, a máquina não deixa nada, e se deixar tem o pessoal pra refilar.

A agroindústria se constituiu como um campo de possíveis que oferece um modo de vida atraente para os trabalhadores que saem da *roça*, da sua cidade ou do seu país para nela trabalharem, muitas vezes influenciados por uma condição material original extremamente penosa. Encontram na fábrica a promessa de reconhecimento para aqueles que trabalharem 100%. Entretanto, a ascendência na hierarquia não necessariamente parte da avaliação do trabalhador que deve estar 100% disponível, isto é, trabalhar no ritmo imposto, aproveitando todo o tempo de trabalho sem se queixar e fazer as horas-extras sempre que solicitado e totalmente comprometido com o projeto organizacional. Os trabalhadores sustentam esse campo de significações e as narrativas organizacionais pelas suas práticas, isto é, *trabalhar até ficar arrebitado*, acreditando que um dia serão reconhecidos por se doarem 100%. Os gestores intermediários, isto é, os encarregados e os supervisores, têm um papel primordial para alimentar essa crença e exigir cada vez mais dos seus subordinados. Desse modo, eles têm um papel fundamental, pois desenvolvem um conjunto de práticas estruturadas e estruturantes do campo de significações que constitui o campo de possíveis em que o adoecimento ocorre.

Vimos, por intermédios das narrativas, que faz parte das estratégias da gestão promessas de premiações aos gerentes de unidades frigoríficas, aos trabalhadores da média gerência e aos trabalhadores das linhas, caso atinjam as metas. Portanto, nos seus vários níveis hierárquicos, a gestão prevê que este estímulo pode gerar todo tipo de conduta, como boicotar os índices de adoecimento para ganhar destaque nacional; exigir de seus subordinados um

comprometimento quase cego, lembrando-lhes em reuniões que para receberem retorno monetário correspondente aos programas de participação nos lucros, toda a equipe deve atingir as metas, e nenhum de seus membros deve se ausentar de suas atividades (seja por licença ou mesmo por suspensão), tornando a suspensão uma ameaça ainda mais poderosa; pressionar os colegas da mesma equipe para não se ausentarem para irem ao banheiro, pois nesse caso a equipe fica com um membro a menos e terá maior dificuldade em atingir a meta; correr para não chegar atrasado depois dos intervalos; não pegar licenças; deixar de fazer os intervalos, pois ainda não alcançou a meta etc.

Se a gestão não incentiva abertamente tais comportamentos, podemos supor que os sustenta veladamente mediante um conjunto de práticas, tais como: o esquema informal de ascensão hierárquica, diferença salarial desmedida entre supervisores, encarregados e demais operários, programas de participação nos lucros condicionados a ignorar direitos trabalhistas, responsabilização sobre os acidentes e doenças do trabalho sem que os trabalhadores tenham as condições efetivas de se protegerem. Desse modo, preserva a dissonância entre aquilo que apregoa e o que efetiva.

O conceito de gestão paradoxal de Gaulejac (2007) parece definir bem a ruptura recorrente entre os preceitos ideológicos das práticas e aqueles verbalizados e escritos pela gestão da SPFood. Sob a égide de uma gestão que atua mediante tais dissonâncias, constitui-se um campo de significações que viabilizam reflexões de má-fé. O exemplo mais cabal disso é que o projeto de ser trabalhador manifesto pela expressão *trabalhar 100%*, de fato resultou em *trabalhar arrebitado*. Gaulejac (2007, p. 69) afirma que “O importante é compreender significações, ajudar cada um a analisar o sentido de sua experiência, definir as finalidades de suas ações, permitir que ele contribua na produção da sociedade em que ele vive”. Desvelar o sentido do que é vivido mediante um campo prático e de possibilidades deve configurar a mediação necessária para um movimento reflexivo crítico, entre outras coisas, destinado a constituir narrativas que tendam a compartilhar as experiências, para que se constitua um campo prático no trabalho em que relações de reciprocidade sejam viabilizadas.

#### **4.1.3 Traços biográficos II: as vivências frente ao assédio moral organizacional e ao abuso de fraqueza**

A violência no trabalho permeia as relações humanas estabelecidas nesse meio, produzindo significados que conformam um campo de práticas. O campo de significações

possui um viés ideológico que identificamos muito mais com o neoliberalismo, sendo seu resultado prático a superexploração do trabalho. Igualmente, notamos a naturalização dos preceitos da gerência científica que resultam em significações produzidas no contexto de trabalho, sendo que vividas na solidão e no silêncio elas ganham força.

As pausas previstas pela NR-36 viabilizam, além da recuperação psicofísica, momentos de conversa entre os trabalhadores promovendo novas significações. Neste sentido, Souza (2011, p. 103) postula que

Os/as trabalhadores/as, comandados/as pelo capital, conversam entre si, partilham opiniões e (podem) se reconhecer como iguais, vivendo a mesma situação, o que representa perigo para o capital. Torna-se necessário a gestão da força do trabalho, não apenas como distribuição técnica de tarefas e equipamentos, mas, principalmente, como forma de controlar (eufemisticamente denominado de gerir) a força de trabalho, impedir sua união e sua sublevação.

A violência também é utilizada como estratégia de gestão quando há alguma resistência, como a situação mencionada por T7, quando ela e uma amiga reivindicam a pausa e, em contrapartida, T7 recebe uma advertência, que somada a mais duas advertências resultariam em suspensão com desconto dos dias suspensos em folha de pagamento. Assim, o medo é engendrado.

Em entrevista na segunda metade de 2015, P5 discorre sobre o controle do tempo de trabalho.

Há necessidade da limitação dessas jornadas, não é possível para saúde que se trabalhe mais de 8 horas por dia num frigorífico. O ideal seria uma jornada de 6 horas a 7 horas, no máximo, por dia. Essa, inclusive na redação original da NR [36] se prevê uma jornada de 7:20h ao dia, 36:40h na semana. Então, fiscalizando [refere-se a outros grandes frigoríficos] há seis meses atrás, nos deparamos com jornadas habituais de 14 horas no frigorífico, num ritmo intenso, com deslocamento de cargas. Então, o cenário continua, quer dizer, a implantação das pausas foi uma medida essencial, mas não suficiente.

Como mostram Souza (2011) e Seligmann-Silva (2011), a emoção é manipulada das mais diversas formas. Moulin e Moraes (2010, p. 195) asseveram, a partir de suas pesquisas, que “[...] o medo de perder o emprego pode superar o medo de perder a vida. Perder o emprego significa perder o meio de sobrevivência material e simbólica”. Relatam ainda que os trabalhadores participantes da pesquisa realizada por eles relacionam o sofrimento que vivenciam com a pressão, com as metas, com a jornada do trabalho (horas-extras), como nós também atestamos. Associada a isso, a humilhação constitui um dos recursos de manipulação

do medo, utilizados para promover o que Gaulejac (2007) denomina de *submissão consentida*, que conduzem, por fim, à intensificação do trabalho e ao isolamento, rompendo, cada vez mais, as relações de solidariedade. Sabemos que o controle do tempo de trabalho é historicamente disputado. Gaulejac (2007, p. 78) afirma que

A medida abstrata do tempo permite desligá-lo das necessidades fisiológicas ou psicológicas: o sono, o alimento, a procriação, e envelhecimento etc. O indivíduo submetido à gestão deve adaptar-se ao “tempo de trabalho”, às necessidades produtivas e financeiras. A adaptabilidade e a flexibilidade são exigidas em mão única: cabe ao homem adaptar-se ao tempo da empresa e não o inverso.

Não é por acaso que a organização do processo de trabalho é caracterizada como uma força estruturante que leva ao adoecimento. A narração sobre a experiência em relação ao próprio corpo, que viabilizaria as mediações para a reflexão sobre a situação, é inviabilizada ou silenciada, impedindo, muitas vezes, a própria organização dos trabalhadores dentro da fábrica e fora dela. Neste sentido, os esquemas de dominação trazem sérias consequências para a constituição do sujeito à medida que tornam possível a cristalização do “[...] processo de coisificação das relações humanas e de personificação das coisas” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 234), levando os trabalhadores a identificarem-se com a máquina enquanto são manipulados afetivamente. A ausência de narrativas que componham um campo de significações que parta da experiência elucidada pela mediação do grupo é um fator que compõe um cenário favorável para o assédio e o abuso.

P1 preocupa-se com o assédio moral e as consequências para a saúde dos trabalhadores, conta ele “O que a gente identifica é muito assédio moral dos supervisores, dos encarregados, não valorização do funcionário, ambiente fechado, trabalho com faca, sangue, trabalho repetitivo. Esses elementos estão sempre presentes: esforço repetitivo, que é a pauleira, sempre uma pauleira”. O termo *pauleira* é utilizado recorrentemente pelos entrevistados e refere-se ao ritmo acelerado em função das metas. Os trabalhadores não costumam utilizar o termo assédio moral organizacional para aludirem às exigências expressas pelos encarregados e supervisores. Em geral, apenas contam os fatos que o revelam. Por exemplo, o caso de T2, que deveria trabalhar com restrição, ao invés de ter que atingir 100% das metas estipuladas no turno, deveria atingir 75%. Nas palavras dela,

Quando você retorna, como o meu caso que faz um ano e 5 meses que eu retornei a trabalhar, daí você tem aquela restrição. Então: - Vamos achar um servicinho melhor para você; [disse] a médica [da SPFood]. Até certo tempo eles cumprem isso. Mas daí você vai pegando corpo de novo da mesa. Você vai se tornando o corpo da equipe, tipo uma peça fundamental que você não pode faltar. Daí você acaba que cedendo a certos

pedidos assim: - Você pode ir ali ajudar nós. Daí você vai hoje. No outro dia eles pedem de novo, você vai: - Você pode ajudar na mesa hoje, tem outra pessoa com mais problema que você. Ou coisas assim que eles falam. É a gente acaba cedendo e quando você vê você está fazendo os 100% de novo. Por exemplo, eles tinham me colocado lá atrás a lavar as facas. Você lava quando vêm as coisas para lavar. É sempre trocado [as facas] Mas, daí eu descansava bastante, era um serviço melhor pra mim. Daí ela [encarregada] veio lá: - Mas eu preciso de você lá na mesa, porque eu preciso de você pra me ajudar. Eu sou uma pessoa que eu não sei dizer não. Então, aí chega a dar um treco, um nervoso, se eu tiver que te desapontar. E eles usam isso. Eles conhecem a pessoa e eles usam isso a favor deles. Elas são treinadas pra fazer você se sentir, como é que eu vou dizer, como é que eu vou achar uma palavra, que você é obrigada a fazer aquilo. E, daí eu voltei pra mesa. E agora já está um pauleirão, um pauleirão, tá um pauleirão.

Esse fragmento de narrativa parece demonstrar, inicialmente, o que Sartre (2002) define como os fins de um projeto coletivo da classe dominante se transmutando no projeto de ser trabalhador, isto é, objetivos se individualizam e transformam os interesses do capital no destino dos trabalhadores. A metáfora que T2 utilizou para mostrar que voltou a fazer parte *do corpo da equipe* ou *do corpo da mesa* foi alinhada à apelação da supervisora para que a “ajudasse”. Pois, segundo a supervisora de T2, outras pessoas em condições de saúde piores que as dela estavam trabalhando 100% na linha de produção, portanto ela também poderia fazê-lo. Tudo indica, então, que outros trabalhadores estão se submetendo ao que chamam de *pauleira*, realizando o destino de classe a eles impingido, ou seja, trabalhar 100% até ficar *arrebetado*.

A humilhação, atitude que evidencia o assédio moral, também é relatada novamente por P1, provocado pela ideia da humilhação como estratégia de gestão.

O próprio colega. Porque eles estão em 4 ou 5 numa mesa lá e passa lá mil frangos por hora... por minuto não sei como é... e daí se um colega não consegue cumprir a meta dele, o outro colega pressiona. Então, é uma pressão entre eles mesmo. Uma disputa, a empresa impõe essa disputa interna entre eles mesmos. “O teu setor tá dando show”, que eles falam. “Tu vai ter que ficar aí pagando show.” Porque ela tem que fazer a parte dela. Tem aquela questão do PLR [participação nos lucros e resultados]. Você precisa atingir as metas, aí o colega já pressiona: - Fulano, você que deu o show lá, o show é teu, vai lá e termina se não a gente não ganha o PLR.

De fato, dar um *show* significa que houve acúmulo de produto e, portanto, que o trabalhador não conseguiu produzir a sua parte para que a meta da equipe fosse atingida. Embora a meta seja da equipe, aquele trabalhador que não conseguiu produzir a média para atingi-la é *cobrado* por isso. Ao mesmo tempo, sofre *pressão* para deixar de almoçar, jantar ou tomar o café e ir ao banheiro para continuar trabalhando para atingir a meta, como nos relata T5.

Eles vêm e cobram. Fazem reunião com a gente e cobram: – Vocês têm que ter mais produtividade, vocês têm que atingir a meta. É tudo assim. E depois era assim, uns puxam mais pra uns. Eu fui cobrada muito pela minha supervisora, eu ia na balança, me deixavam sozinha. Tinham vezes que o cara colocava duas balanças e eu cobrava do cara: – Por que quando é eu é uma balança? – Ah, porque você vence. Vence, mas tinha que me arrebrantar, porque aí pesava, colocava numa base ou num carrinho, aí tu tinha que pegar, esperar encher e ir soltar lá na esteira. Até você ir lá e soltar aquelas bacias e voltar, a mesa estava cheia. E bacia de quinze quilos tu tinha que pegar da mesa quando caía e tinha que pegar dali, pesar e colocar num outro carrinho, numa base pra daí pegar de novo lá e soltar. As outras diziam pra mim que eu era boba, mas se eu não pauleasse eu não vencia. Eu ia ficar, os outros iam sair pra vir pra casa e eu ia ter que ficar lá terminando. Não pode entregar para os outros sem terminar o serviço que tu deixou. E lá nos temperados era paulera de tu não vencer, de tu tirar e pôr nos containers e quando dava uma folguinha tu ia pegando e grampeando.

Sabemos que as prerrogativas da organização do trabalho são mantidas pelo ritmo acelerado, pelas dificuldades em tecer o entendimento sobre a própria situação e decorrem no que Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) aferem como um clima organizacional mantido por relações com pouca reciprocidade. Assim, as relações entre as pessoas

[...] constituem o produto de um clima organizacional de desconfiança, incerteza e intimidação em que o controle se configura como vigilância que não dá trégua. Os medos se multiplicam e criam um estado de tensão e alerta permanentes, no qual o trabalhador tem vivências de estar sempre sob ameaça, sujeito a ciladas, isolado, silenciado e sem poder confiar em ninguém. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 241).

O medo de perder o emprego é manipulado pelos gestores, contudo não é a única forma de psicomanipulação. A sedução realizada pela encarregada para que T2 trabalhasse 100%, por exemplo, poderia ser configurado como abuso de fraqueza. A manipulação afetiva impinge ao trabalhador que trabalhe mesmo que tenha que extrapolar os limites físicos e psicológicos. No caso dos trabalhadores adoecidos, os limites físicos e psicológicos são ainda maiores, além da fragilidade inerente ao próprio processo de adoecimento. Hirigoyen (2012) procura mostrar como o abuso de fraqueza ocorre. As exigências do sedutor são atendidas, assim o abuso foi consentido por T2, mas acompanhado de vivências de culpa, medo e dor. Após voltar a trabalhar 100%, burlando a restrição estipulada pelo médico da empresa, T2 volta a sentir dores.

Dans le phénomène d'emprise, ce qui frappe, c'est l'envahissement du psychisme d'un individu par celui d'un autre, conduisant la personne manipulée à des décisions ou à des actions qui lui sont préjudiciables. Certes voir ses pensées envahies par quelqu'un d'autre est le propre de tout état amoureux, mais la relation doit alors être réciproque et nullement malveillante. [...] Dans une relation abusive au contraire, l'envahissement est imposé par des pressions psychologiques qui ne

cessent que lorsque le sujet ciblé finit par céder. Fausser la perception de la réalité d'un individu en usant d'un rapport de pouvoir, de séduction ou de suggestion, n'est-ce pas la définition même de la sujétion psychologique? (HIRIGOYEN, 2012, p. 15).<sup>13</sup>

A partir das narrativas apresentadas pelos entrevistados, ousamos afirmar que encontramos tanto o abuso de fraqueza denotado pela sedução, quanto assédio moral organizacional expresso pela humilhação presente nas relações hierárquicas bem como entre os pares. Constatamos, assim, que o assédio moral organizacional e o abuso de fraqueza coexistem e são complementares.

As pesquisas, muitas delas citadas aqui, têm indicado que a organização do trabalho sendo um conjunto de práticas que se utiliza da violência, dilacera a experiência ao construir narrativas que mistificam a realidade e fragmentam as relações com o real e com o Outro. Como vimos, exige-se que a trabalhadora com restrição física se submeta a trabalhar normalmente dizendo-lhe que outros trabalhadores adoecidos estão trabalhando. Por fim, ao invés de afirmar direitos, todos se submetem à situação de assédio e de abuso por haver a *pressão* e a *cobrança* entre os pares.

Bouyer (2010, p. 256), ao discutir as contribuições da psicodinâmica do trabalho, mostra que “O elo do sujeito com o real permanece clandestino, sem visibilidade ao outro e sem reconhecimento por parte do outro. Isso é patológico à saúde psíquica [...]”. O assédio moral e o abuso de fraqueza são operados pelos gestores decorrendo em mistificação do real e das relações humanas. Podemos asseverar, então, que a narrativa organizacional que vincula um bom trabalhador, identificado com a prática de *trabalhar 100%*, com efeito, mistifica a realidade e compõe o processo de adoecimento dos trabalhadores, resultando em trabalhador *arrebentado*. A má-fé compõe essa trama em virtude do próprio trabalhador se recusar a reconhecer a dor e o sofrimento dos outros e a sua própria vivência de dor e sofrimento.

No contexto de trabalho, atualmente pela disputa em efetivar as pausas, sindicalistas não liberados atuam no sentido de romper com elementos constitutivos desse campo de significações. S6 conta que costuma dizer aos colegas de trabalho que ela mesma demorou muito para perceber que não deveria ter trabalhado até ficar *arrebentada*. Aconselha, principalmente, os mais jovens. Além disso, faz enfrentamentos para manter as pausas e o

13 Nossa tradução: No fenômeno de influência, o que chama a atenção é a invasão da psique de um indivíduo pelo de outro, levando a pessoa manipulada a tomar decisões ou ações prejudiciais a ela própria. Certamente ver seus pensamentos invadidos por alguém é próprio de todo estado amoroso, mas a relação deve ser recíproca e não mal-intencionada. [...] Em um relacionamento abusivo, pelo contrário, a invasão é imposta por pressões psicológicas que só param quando o alvo pretendido cedeu. Distorcer a percepção da realidade de um indivíduo usando uma relação de poder, sedução ou sugestão, não é a mesma definição de sujeição psicológica?

término da jornada na hora correta. Contou que recentemente parou as atividades e disse aos demais trabalhadores de seu setor que tinha finalizado a jornada do turno e que ela sairia naquele momento. Achou que não seria seguida, mas muitos a seguiram. É costume dos gerentes intermediários deixarem os trabalhadores trabalhando até, pelo menos, 1 hora após a jornada sem configurar hora-extra. Somente duas pessoas idosas permaneceram na linha de produção naquele momento. S6 acrescenta que os mais velhos ainda têm medo de perder o emprego.

Sartre (2013) postula que a dificuldade em compreendermos os fundamentos empíricos da significação representa uma relação difícil com o *Outro*. Assim, ao deixar de compartilharmos as mais diversas dimensões das narrativas, elas passam a ser inexprimíveis para nós mesmos, pois, parafraseando Sartre, *o vivido nunca é virgem de palavras*. Nesse sentido, as práticas de gestão viabilizam muito mais as experiências e, portanto, constituições de narrativas que não contemplam o reconhecimento da vivência da corporeidade e propõem, ao contrário, a vivência do tempo amarrada ao presente, inviabilizando a reflexão sobre campo de possíveis para a realização do desejo.

Os estratagemas que a organização do trabalho utiliza para o domínio e para o controle dos trabalhadores visam silenciá-los ou levá-los ao esquecimento da própria experiência que a historicidade de ser trabalhador constituiu. Entretanto, a negação da experiência não ocorre somente como um movimento de colonização da interiorização da exterioridade e da exteriorização da interioridade, para utilizar os conceitos de Sartre (2002), há uma elaboração que o próprio sujeito realiza a que chamamos de má-fé, isto é, a utilização de subterfúgios dos mais diversos para sustentar a crença ou a dissonância entre o real e o fictício vividos (SARTRE, 1997). Podemos citar como exemplo a condição de T1 ao dizer que se considera bem-sucedido por ser proprietário, embora esteja adoecido. Por fim, agradece a Deus e assinala que não pode se queixar, pois tudo que possui foi graças a SPFood – em momento algum ele se refere ao fruto do seu trabalho. O processo de adoecimento parece ser concebido como uma necessidade para ser um trabalhador bem-sucedido, isto é, proprietário. Dito de outra forma, a necessidade do capital confunde-se como necessidade do trabalhador.

As estratégias de gestão são operadas mediante a violência promovendo a solidão. O que vemos sob uma narrativa respaldada pela gestão científica legitimada pela naturalização da ideologia neoliberal é, de fato, o abuso de fraqueza no contexto do trabalho que se faz valer de um lado, pelo medo de perder o emprego, e de outro, pela má-fé. A ideologia neoliberal encontra no *homo oeconomicus* a sua significação mais profunda que coloniza também o

imaginário dos trabalhadores. Hirigoyen (2012, p. 12) sobre essa perspectiva assinala que “Les critères communs d’*Homo Oeconomicus*, celui qui aura se débrouiller au mieux dans notre société narcissique d’image et d’apparence. Pour réussir, Il faut savoir séduire, influencer, manipuler et avancer sans trop de scrupules”.<sup>14</sup>

Diante do exposto, pretendemos abarcar situações do cotidiano laboral e da própria história recente dessa categoria profissional, visando fixar o campo de significações em que a dominação simbólica ocorre. De antemão, sabemos que os trabalhadores que optaram pelo trabalho na indústria em detrimento da agricultura encontraram na SPFood um contexto em que precisam lidar com o assédio moral organizacional e com o abuso da fraqueza. Parece-nos certo que os trabalhadores lidam com as condutas que identificamos como abuso de fraqueza e assédio moral organizacional, e somente neste sentido que configuram mais um traço biográfico. Todavia, não podemos afirmar, de modo cabal, o impacto psicológico dessas condutas para os nossos entrevistados.

14 Nossa tradução: Os critérios comuns que caracterizam os perversos morais são também aqueles do *Homo Oeconomicus*, este que saberá cuidar de si mesmo no melhor de nossa sociedade narcisista, da imagem e da aparência. Para ter sucesso, é necessário saber seduzir, influenciar, manipular e avançar sem escrúpulos. (HIRIGOYEN, 2012, p.18).

## 5 AS RELAÇÕES DE SAÚDE E DOENÇA E O PROCESSO DE TRABALHO

O processo de trabalho, constituído pela atividade humana voltada a certos fins, pelo objeto, pela matéria-prima e instrumentos e pelos meios de execução, viabiliza a realização de um projeto de ser trabalhador, ao mesmo tempo em que promove o sofrimento à medida que tal projeto é vivido como *morti-possibilidades*. Os fins são uma projeção no tempo, haja vista que são constituídos pelo que ainda não é, ou seja, por um vir a ser, por um futuro vivenciado pelo sujeito da ação. Como refere Marx (2013), o resultado da ação existe antes como objeto da imaginação do trabalhador. Neste sentido, tanto subtrair de quem trabalha o domínio sobre os fins da atividade, quanto impor uma situação em que o objeto, a matéria-prima ou os instrumentos de trabalho lhe fere, intoxica ou provoca qualquer outro dano à funcionalidade psíquica e corporal, pois consistem em atitudes de dominação engendradas pela violência. Como discutimos anteriormente, a dominação simbólica ocorre por meio da violência, seja o assédio moral seja o abuso de fraqueza.

A Gestão científica do trabalho respaldada pela noção da racionalização ligada à razão científica é plena de ideologia, como nos esclareceu Ricoeur (1983). O taylorismo, cujo horizonte histórico é o início do século XX, é a expressão mais cabal. Canguilhem (2001) indica que se houve a falência do taylorismo é, sobretudo, na sua concepção de sujeito baseada que estava na psicologia comportamental de sua época e que oferecia lastro para a fissura entre corpo e psíquico do sujeito que trabalha na linha de produção, considerando-o como aquele que atua como um corpo mediante estímulos, quais sejam, as metas e os benefícios advindos em atingi-las.

A demonstração das insuficiências metódicas e doutrinárias da racionalização se faz em três tempos: exposição da ilusão tecnicista que consiste em atrelar simplesmente o homem à máquina e tratar um e outra sob um único e mesmo ponto de vista, estritamente métrico e quantitativo; exame dos limites da exatidão psicotecnicista ("psychotechnicienne") que reconhece no trabalho humano um fenômeno orgânico e não mecânico e que considera o aspecto biológico e psicológico – mas individual - do fator humano; crítica ao que se pode chamar de estreiteza do alargamento tentado pela psicossociologia da empresa, que substitui, à consideração das reações mentais do operário isolado a pesquisa das reações mentais do grupo operário nas relações industriais, mas que isola a empresa no complexo social. Nestes três estágios sucessivos, a ambição de tratar o homem como objeto da racionalização e da organização científica do trabalho choca-se com a resistência de um dado vital, depois psicológico e enfim sociológico. (CANGUILHEM, 2001, p. 112).

Embora a ideologia neoliberal, atualizada nos modelos de gestão operados atualmente, tente negar, os impasses apontados por Canguilhem (2001) não foram superados

(PAULA, 2002). Parece-nos que para o serem, o sujeito precisa exercitar sua liberdade em plenitude, de acordo com seu potencial de vida e re-apropriar sua história e seu futuro.

A dinâmica em que a afetividade é manipulada para que a Gestão seja bem-sucedida nos seus intentos de dominação constituem, a nosso ver, um aspecto central no campo de possíveis dos trabalhadores e selam um destino que poucos escapam, ou seja, o adoecimento pelo trabalho. Trata-se, entretanto, de um destino de classe que serve para a efetivação dos interesses da classe dominante, que dentre o campo de possibilidades de realização da potencialidade humana pelo trabalho introduz a *morti-possibilidades*, naturalizando o apoderamento do tempo de vida, da historicidade e da experiência sob o signo do que é normal e do que é racional do ponto de vista da ideologia neoliberal.

Desta forma, a ideologia gerencialista captura a impossibilidade de separação do sujeito em psíquico e corpo que o taylorismo apregoa e favorece o que Gaulejac (2007) chama de *realização de si mesmo* elevando a individualização a um valor a ser adotado no trabalho. Segundo Gaulejac (2007, p. 187), “E daí a emergência de técnicas de gestão da subjetividade que mobilizam o indivíduo, do lado da autonomia, da autoestima, do reforço narcísico, da reflexividade, canalizando totalmente os investimentos psíquicos para objetivos de rentabilidade e de desempenho”. Vale lembrar que esses preceitos são aqueles do *Homo Oeconomicos*, que gerencia sua vida tal como sua carreira de modo racional e estabelece normalidades. As questões de ordem social estão longe de serem contempladas, afinal os conflitos são inerentes à trajetória do indivíduo, que sempre poderá superar-se. A existência solidária do grupo é validada pela gestão apenas para convergir com os objetivos organizacionais e reproduzir suas narrativas. Caso contrário, age-se para se destruir as relações de solidariedade. Hirogoyen (2012, p. 19) afirma que

La société modern a transformé lês individus. Sur nos divans nous rencontrons de fait de plus em plus rarement dês névrosés alor que ne cessent de croître lês pathologies narcissiques, c’est-à-dire les déprimés, les psychosomatiques, les personnes dépendantes (à l’alcool, à des drogues, dês médicaments, à la nourriture, à Internet, au sexe, etc.) ou les sujets ayant des fonctionnements pervers<sup>15</sup>.

Poderemos refletir como os modelos que compõem a gestão *frankenstain* iluminam o processo, a organização e as condições de trabalho. Esses modelos são responsáveis, de acordo com a nossa leitura, pela construção e solidificação – pelo menos em parte – do campo

15 Nossa tradução: A sociedade moderna transformou os indivíduos. Sobre nossos divãs encontramos mais raramente os neuróticos, mas, não cessam de aumentar as patologias narcísicas, isto é, as depressões, as psicossomáticas, as pessoas dependentes (de álcool, de drogas, de medicamentos, de comida, de Internet, de sexo, etc.) ou os sujeitos com funcionamento perverso.

de possibilidades que favoreçam o estabelecimento de relações baseadas em condutas perversas, mediante o assédio moral e o abuso da fraqueza; o estímulo à dependência de medicamentos para trabalhar; o adoecimento psicossomático; e, finalmente, a depressão – expressão utilizada ostensivamente pelos participantes de nossa pesquisa para aludir às vivências nas relações de trabalho. Afirmamos que o processo de adoecimento sucede no processo de trabalho, que por sua vez se organiza no contexto do modo de produção capitalista socialmente estruturado pelos modelos de gestão. Assim, a interferência da gestão nas relações de reciprocidade que devem propiciar solidariedade entre os trabalhadores é condição central para manter as relações de dominação que decorrem na submissão consentida.

Dejours (2004), mediante o horizonte das clínicas do trabalho, preocupa-se com as condições sociais e a subjetividade e assevera que

Com a evolução do trabalho, sob o império das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de administração específicos do neoliberalismo é, nolens volens, o futuro do homem que está comprometido. Colocar a questão da subjetividade na teoria política é levantar a questão do lugar que se dá à vida na própria concepção de ação. (DEJOURS, 2004).

Semelhante ao que postula Canguilhem (2001), o fundador da psicodinâmica do trabalho mostra que as práticas alinhadas à gestão nos moldes do neoliberalismo estabelecem o individualismo contra as relações de reciprocidade que decorreriam em solidariedade. Tais práticas respaldam-se, igualmente, na avaliação constante dos resultados em função das metas de produção, utilizando-se de metodologias quantitativas que, segundo Dejours (2004), não poderiam avaliar o desempenho no trabalho, uma vez que a subjetividade não estaria contemplada.

A subjetividade constitui a própria atividade, ao mesmo tempo em que se expressa pelas ações ao trabalhar e pela palavra – sempre necessária para lidar com as discrepâncias entre o prescrito e o real. O corte das relações de solidariedade e da palavra aliados às estratégias de dominação, também no campo simbólico, levam à solidão e, quando menos, ao sofrimento psíquico, ou ainda, como diria Benjamin (2012), a uma precária experiência e sua consequente narrativa fragmentada. Segundo Dejours (2004 s/n),

As consequências desses princípios da organização do trabalho são, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. Disto resulta um agravamento das patologias mentais decorrentes do trabalho em crescimento em todo o mundo ocidental, o surgimento de novas patologias, em particular os suicídios nos próprios

locais de trabalho – o que não acontecia jamais antes da virada neoliberal – e o desenvolvimento da violência no trabalho, a agravação das patologias da sobrecarga, a explosão de patologias do assédio.

A atividade é sempre voltada a fins que partem do que está dado. Trata-se de um movimento ao longo do tempo que igualmente se temporaliza, ou seja, implica um sujeito que se constitui ao agir considerando o real e o irreal. Dessa forma, a tarefa, o simbólico, o irrealizável que está por vir são atos que envolvem o pensamento, a percepção e a imaginação, portanto, atos psíquicos que constituem a atividade. O processo de trabalho, de todo modo, é criação que depende do sujeito da ação e envolve a relação com o Outro, isto é, o símbolo que significa um aquecimento é compartilhado por aquele coletivo que trabalha no setor. Quando ele é acionado, todos sabem qual procedimento adotar. Por exemplo, depois de terminado um ciclo do processo de trabalho, é possível determinar se o resultado da ação está próximo do que foi imaginado, do que foi projetado no nível da tarefa, ou seja, é possível verificar se aquilo que foi prescrito para ser desenvolvido atende às exigências do real ou não.

Todo processo de trabalho corresponde, então, a possibilidades ou *mortipossibilidades* para a constituição do sujeito ou da personalidade, o que vai decorrer em saúde e realização ou adoecimento e sofrimento. Por fim, entendemos que o processo laboral é um conceito central para compreendermos a vivência no trabalho, visto que define elementos essenciais da situação em que o trabalhador se faz trabalhador e se realiza como tal. Consideramos que, diferentemente do que a Gestão poderia propor, faz-se importante que o coletivo realize, tal como Dejours (2004, p. 82) indica, “[...] um trabalho reflexivo de perlaboração”, acolhendo o sentido da situação, na medida em que é em situação que o vivido pode ser compreendido. Aliado a isso, entendemos também, junto com Laing e Cooper (1982, p. 45), que a compreensão que resulta do trabalho reflexivo “[...] é um simples movimento dialético que explica o ato por meio de seu significado, a partir de sua condição original”. Portanto, para analisar a vivência no trabalho, partimos do entendimento sobre as mudanças no contexto do processo de trabalho para elaborar sobre a dor, sobre o sofrimento e o projeto de ser trabalhador.

## **5.1 Mudanças no contexto do trabalho**

As narrativas dos profissionais, sindicalistas e trabalhadores apresentam dois fatores essenciais que assinalam mudanças expressivas no contexto do trabalho da SPFood. Um deles

é a eleição de uma diretoria sindical, em 2010, que representa efetivamente os interesses dos trabalhadores da categoria. Outro é a construção da NR-36, norma regulamentadora do trabalho em frigoríficos que estipula, entre seus pontos mais importantes, as pausas com a função de recuperação psicofísica ao longo da jornada de trabalho. Sabemos, de antemão, a partir de análises socioeconômicas dos frigoríficos no Brasil, a exemplo da realizada por Remijo (2013, p. 93), que

O desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo potencializado pela luta de classes antagônicas resulta no adoecimento de trabalhadores não somente com manifestação em seu físico, com mutilações, cortes, ou doenças como a LER e DORT, quando não há morte, mas também em sua mente. O final do século XX e início do século XXI possuem uma característica particular onde as doenças mentais ou disfunções no sistema nervoso atingem a psique da classe trabalhadora, sendo o stress o maior vilão deste processo. Isto não leva somente a loucura, ao afastamento do trabalho etc., mas têm levado a morte de muitos trabalhadores.

O que Remijo (2013) afirma acima, baseado nas suas análises, foi constatado no âmbito regional pelos profissionais especialistas que se organizaram, posteriormente, em nível nacional. P5 revela no núcleo de sua narrativa que a partir de 2010 se construiu no poder público “[...] um projeto nacional de adequação das condições de trabalho em frigoríficos com uma dimensão bem clara do que nós vamos fazer nessa área, quais são as medidas adequadas pra que esse preocupante quadro de adoecimento seja reduzido”.

Entretanto, a ação do poder público de abrangência nacional foi possível pelo engajamento pessoal, pelo menos inicialmente, de poucos funcionários que reuniram dados que respaldaram as ações do poder público. Inicialmente, com os Termos de Ajuste de Conduta que fundamentaram as negociações na construção da NR-36. Ao mesmo tempo, deram lastro às reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de trabalho e de adoecimento pelo trabalho quer na dimensão individual (perante a justiça), quer coletivamente (pela representação sindical).

P4 reitera que: “A própria justiça não sabia o que decidir, não sabia o que avaliar, porque o discurso das empresas dava certo: – Foi na máquina de lavar, foi na segunda atividade, foi na agricultura; foi o segundo turno”. Quer dizer, foi em outra atividade que o trabalhador do frigorífico adoeceu ou se acidentou, menos no decorrer do processo de produção.

Somente com instrumentos de medida adequados pôde-se comprovar que, de fato, os trabalhadores adoeciam mediante a atividade laboral desenvolvida por eles. As narrativas organizacionais, com efeito, não tiveram mais o sucesso anterior nos processos judiciais,

sobretudo a partir de 2009 quando o poder público pôde usufruir de instrumentos de medida através dos quais o nexos das LER/Dort com o trabalho se configurou e alcançou o reconhecimento social. Segundo P4, atualmente,

“[...] se as empresas empregarem aquele discurso desqualifica o discurso dela. Mesmo quem vai lavar roupa a mão, ele faz 500, 600 movimentos no turno que está em casa. Na empresa ele faz 35.000 movimentos. Então, a empresa sabe que se usar o argumento que foi no segundo turno, que foi na segunda atividade, desqualifica a argumentação técnica deles”.

Os instrumentos de medida que viabilizam o nexos entre as atividades realizadas no trabalho e as LER/Dort viabilizaram, em parte, o reconhecimento social da experiência de adoecimento desses trabalhadores. A narrativa de S5, exposta abaixo, sobre o acidente de trabalho que sofreu, expressa essa mudança do contexto de trabalho que é uma das mais significativas no que tange a vivência dos trabalhadores que não obtiveram a CAT quando se acidentaram e não receberam da SPFood a assistência devida. Somente a partir de 2010, quando as lutas pela saúde do trabalhador estavam sendo implementadas mediante a representação sindical e ações importantes do poder público, os trabalhadores da SPFood acessaram os esclarecimentos sobre seus direitos por intermédio do sindicato.

S5, a partir dos esclarecimentos do advogado do sindicato, entrou com um processo contra a SPFood depois de alguns anos do acidente e ganhou na última instância, quando a empresa não pôde mais recorrer. Foi reconhecido, então, o acidente de trabalho, foi aberta a CAT e a SPFood foi obrigada a ressarcir-lo e fornecer-lhe os medicamentos que os trabalhadores adoecidos ou acidentados têm direito, como reza o acordo com o sindicato.

Pra ganhar os medicamentos tem que passar pela médica do trabalho da empresa. Mas a médica já sabia quem eu era por causa do sindicato. Ela só olhou, carimbou, daí eu fui obrigada a falar umas coisas pra ela: - Doutora, eu sei que a senhora não tem nada a ver. A senhora não é... Ela não é a médica que me atendeu porque era uma médica que foi mandada embora, que foi quem encaminhou não como auxílio acidente, como auxílio doença. Aí, eu disse pra ela assim: - Hoje é o dia mais feliz da minha vida. E ela: - Mas por que? - Doutora, hoje eu tenho a certeza de que eu não menti.

O reconhecimento social do adoecimento pelo trabalho se consolida como campo de possíveis para os trabalhadores e promove novas significações, principalmente no que se refere à veracidade das narrativas dos trabalhadores sobre a dor, sobre o sofrimento no trabalho e sobre as mudanças da corporeidade que sofreram e que afetaram toda a sua vida. Certamente, antes de 2010, as leis trabalhistas garantiam direitos aos trabalhadores. Porém, as

estratégias de dominação da gestão transformavam os direitos que constituíam as possibilidades em *morti-possibilidades*, uma vez que a gestão da SPFood por um lado interferia nas atividades do setor médico na relação com a justiça e com o INSS e, por outro, fazia dos representantes dos trabalhadores da direção sindical defensores dos seus interesses.

P6 representa o entendimento do profissional que trabalha para a empresa. Conta que a partir das metodologias de análise do trabalho do poder público e da NR-36, novas medidas vão sendo tomadas pela gestão para que o processo de trabalho se adéque à norma e assim se evite problemas com o poder público. As ações da empresa atendem, principalmente, a NR-36. P6 não questiona o processo de trabalho e justifica que as mudanças necessárias no sistema técnico de produção são dispendiosas para a empresa. No entanto, afirma que além de buscar soluções técnicas viáveis, procura ouvir mais os trabalhadores para que eles também informem sobre seu quadro de adoecimento para que providências possam ser tomadas pelo setor de saúde da corporação.

Todos os trabalhadores avaliam que aspectos importantes do contexto de trabalho na SPFood se modificaram com a organização do movimento sindical e a construção da NR-36, que, a nosso ver, foi possível em função das ações do poder público que reuniram dados consistentes, contribuindo para garantia de direitos ligados à saúde. Importante assinalar que ao mencionarem as mudanças nos contextos de trabalho, o processo de seu desenvolvimento é descrito como pano de fundo. Do mesmo modo, ao serem indagados sobre o processo de adoecimento que vivenciaram, os trabalhadores recorrem à descrição das atividades laborais desenvolvidas nos processos de trabalho, como segue a narrativa de T1.

Direto com dor. Na época que eu tava falando que tinha essa máquina que a gente tinha que moer a carne. Vinham as gaiolas cheias de produto, cheia de peito, as gaiolas até de 38 quilos. Aí tinha gaiola que ficava 1 metro acima da altura da cabeça, nós mal e mal conseguia pegar e tirar de lá todo aquele peso e jogar em cima da máquina pra máquina fazer o processo. E depois disso, nós tinha que puxar a produção que saia da linha. Cada contêiner que nós levava cheio de produto, era em torno de 900 até 1000 quilos, um contêiner cheio de peito. E, aquilo ali nós fazia em torno de 25 a 30 viagens por dia, carregando aquilo ali. E quando era um só que puxava, era só aquele, um dia pra cada funcionário. Mas, às vezes pegava duas vezes por semana, uma vez, duas vezes por semana, tinha que fazer aquele processo ali. E quando chegava no final do dia o cara tava exausto, pelo excesso de peso e pela quantidade de produto que tinha que puxar. Então, tudo isso foi contribuindo pra esse problema aí. E, muitas vezes trabalhando com dor, praticamente sem condições de trabalhar, mas tinha que trabalhar. Um pouco, claro, que nem eu digo, a gente tinha aquele receio, tipo um medo, de ir em busca do recurso pra não perder o emprego. Mas, eu acho que a saúde é muito mais importante do que qualquer emprego. Porque não adianta ter o emprego e depois não ter saúde.

T1 ressaltou que trabalhava com dor e não havia a possibilidade de recorrer ao serviço médico da empresa e muito menos ao sindicato, pois tanto um quanto o outro operavam para providenciar a demissão dos trabalhadores adoecidos ou que procuravam informações sobre os direitos. Todos os trabalhadores entrevistados têm em algum momento de sua história de trabalho um acidente ou um processo de adoecimento ligado ao processo de produção, frente a isso, em geral, o setor médico da empresa raramente abria a CAT. Segundo o testemunho dos participantes de nossa pesquisa, quando o setor de saúde da SPFood encaminhava o trabalhador acidentado ou em processo de adoecimento ao INSS, o procedimento padrão era atestar a licença por doença e não por acidente de trabalho, sendo que a atitude mais comum era fornecer medicamentos para o controle da dor e orientar o trabalhador a voltar ao trabalho.

Os processos de trabalho são inúmeros e ricos em detalhes. No entanto, comportam, em geral: ritmo acelerado; jornada extensa com obrigatoriedade de horas-extras; manuseio de peso; contato com baixa e alta temperatura; ruído constante; metas rígidas; baixa participação nos processos decisórios (SANTOS, 2011).

Apresentamos abaixo duas tabelas que visam resumir o processo de adoecimento com o intuito de obter uma visão geral.

**Tabela 5 – Síntese do processo de adoecimento dos sindicalistas**

<b>Sindicalistas</b>			
	<b>Queixa</b>	<b>Atividades</b>	<b>Tratamento</b>
<b>S1</b>	Dores e inchaço, diagnosticado tendinopatia no braço. Hérnia de disco na cervical e na lombar. Diminuição das dores.  Dores na região cervical e braços.	Linha produção, corte de frango, repetitivo.  Atividades de controle e segurança e linha de produção, mais leve. Retorno a linha de produção, repetitivo.	Diagnóstico médico e tratamento medicamentoso.  Sem diagnóstico e tratamento. Automedicação para controle das dores.
<b>S2</b>	Dor e inchaço no punho.	Linha de produção.	Controle da dor por medicação.
<b>S3</b>	Acidente com faca decorrendo no rompimento de um nervo da mão, leve prejuízo do movimento.	Granja. Linha de produção, repetitivo. Controle de qualidade, repetitivo com manipulação de peso.	Cirúrgico, medicamentoso, fisioterápico. Sem afastamento.
<b>S4</b>	Acidente de trabalho com lesão na coluna com dores crônicas. Tristeza.	Mecânica, concerto de um elevador decorrendo em queda.	Lesão, uma cirurgia na coluna com afastamento. Mobilização política superando a tristeza.
<b>S5</b>	Acidentes de trabalho com lesão na coluna com dores crônicas.	Linha de produção, repetitivo. Controle de produção com manipulação de peso.	Lesão, três cirurgias na coluna. Tratamento medicamentoso e fisioterápico.
<b>S6</b>	Não conseguia mais dormir.	Abate de suíno com turno	Tratamento medicamentoso.

Tendinopatia e bursite. Hérnia de disco.	extenso, término do segundo grau e família com filhos pequenos. Linha de produção: separação de miúdos manipulados no frio e no calor, evisceração e mais de 7 anos no controle de qualidade com manipulação de peso entre 17 a 25 kg.	Tratamento medicamentoso, afastamento para cirurgia no braço; previsão de cirurgia na coluna.
--	---	---

Fonte: tabela produzida pela autora a partir das entrevistas narrativas.

Podemos identificar pela tabela 5 que todos sindicalistas entrevistados ligam as dores e o desenrolar do adoecimento às atividades que desenvolvem e desenvolveram no contexto de trabalho da SPFood. Em geral, contam as atividades detalhadamente, tal como exemplificamos acima com o relato de T1. Igualmente ocorreu com os demais trabalhadores entrevistados, como procuramos mostrar na próxima tabela, que contam com mais detalhes seu processo de adoecimento descrevendo as atividades laborais.

**Tabela 6 – Síntese do processo de adoecimento dos trabalhadores**

Trabalhadores			
Inserção na SPFood	Queixa	Atividades	Tratamento
<b>T1 – 1986</b>	1996 - dores. Rompimento do tendão do ombro. Duas hérnias de disco. Dores crônicas	Serviços gerais, repetitivo e manuseio de peso (carrinho de 800k a 1000k uma ou duas vezes por semana.	Afastamento. Cirurgia no ombro e fisioterapia. Uso de medicamentos para controle da dor.
<b>T2 – 2002</b>	2012 – dores. Tendinopatia, bursite, epicondilitis no braço e no ombro esquerdo. Rompimento do tendão no ombro. 2014 – controle das dores e recuperação de movimentos.  2015 – dores.	Linha de produção, repetitivo com frequentes horas-extras de segunda a segunda.  Faz 75% na linha de produção, lavagem de facas e retirada de restos que se acumulam no fim da nória.  Deslocamento para 100% de produção.	Afastamento de 3 anos e 8 meses. Tratamento medicamentoso, fisioterápico e psicológico. Retorno com restrição, Tratamento fisioterápico permanente.
<b>T3 – 2003</b>	2008 – dores nos braços, coluna e pernas.  2011 – Hérnia de disco, fibromialgia e depressão.	Linha de produção, repetitivo.	Remédios para dor ministrados pelo médico da empresa. Afastamento, tratamento medicamentoso, fisioterápico, acupuntura e psicológico. Atualmente, controle da

			dor e da depressão através de medicamentos.
<b>T4 – 2000</b>	2009 – dores na coluna.	Granja, manuseio da cama das aves, da ave para vacinação	Tratamento medicamentoso, controle da dor. Restrição.
<b>T5 – 2005</b>	2010 – dor na coluna. Tendinopatia no braço. Depressão.	Linha de produção, repetitivo com manuseio de peso.	Afastamento. Internação hospital psiquiátrico. Tratamento medicamentoso para controle da inflamação e da dor, fisioterápico e psiquiátrico.
<b>T6 – 2004</b>	2007 – dores nos braços. 2014 –Tendinopatia, rompimento de tendão.	Linhas de produção. Encarregado. Higienização.	Afastamento. Cirurgia no ombro e fisioterapia.
<b>T7 - 2012</b>	2014 – dores. Rompimento do tendão.	Linha de produção, repetitivo.	Automedicação. Restrição. Tratamento medicamentoso para inflamação e controle da dor. Afastamento.

Fonte: tabela produzida pela autora a partir das entrevistas narrativas biográficas.

Podemos analisar que o intervalo entre a inserção na empresa e o início das dores vai diminuindo, como explicita a situação de T7, que em dois anos de trabalho teve o tendão do ombro rompido. Embora as mudanças no contexto do trabalho promovidas pela NR-36 e a salvaguarda dos direitos pelo sindicato tenham sido garantidos em parte, podem não ter os resultados previstos no que concerne à diminuição do adoecimento, tendo em vista que não foram estabelecidos limites para o ritmo de trabalho. O reconhecimento social do adoecimento dos trabalhadores pelo trabalho, que as narrativas organizacionais apresentaram principalmente pelas constatações de P4, logo veremos, não condiz com a prática dos profissionais de saúde no cotidiano laboral.

Diante disso, em nossa análise das variadas dimensões do problema, percebemos a carência na mudança do contexto de trabalho em termos de compreensão da situação vivenciada. Por exemplo, T1 nos contou que o valor que tem para ele a saúde atualmente não é mesmo de quando estava trabalhando, isto é, há oito anos. Após adoecer e ser afastado do trabalho, tendo sido esclarecido pelos seus médicos que jamais poderia voltar a trabalhar novamente, passou a constatar que “*trabalhei até ficar arrebitado*”.

P2, sobre isso, analisa que

Do ponto de vista das relações de trabalho, da exploração, as pessoas na sua grande maioria se adaptam. Elas só vão perceber o que isso significa quando elas perdem a capacidade produtiva, quando elas deixam de produzir na média, sua produtividade

cai, e aí sim elas vão entender essas relações arbitrárias. Que elas ou são demitidas logo, ou até situações de justa causa, que a pessoa começa a levar atestado. Vi casos assim: a médica não aceita atestado, logo ela ficou com falta, logo a falta não foi abonada, logo é demissão por justa causa. Então, esse tipo de relação mais opressiva só é percebida quando a pessoa adoecer. Porque até mesmo quando a pessoa, por exemplo, na fábrica se pergunta quem quer fazer hora extra. É um quem quer fazer meio que pra inglês ver, porque não dando o número, imediatamente o encarregado já escala as pessoas. E esse escalar significa obrigar. Então, isso as pessoas acabam levando e indo, tudo bem. Agora, só vão se perceber dessa coisa mesmo quando perdem a saúde.

O processo de trabalho viabiliza uma vivência do presente. T2 expressou bem a vivência da suspensão do passar do tempo quando constatou que não se deu conta do passar do tempo enquanto trabalhava até adoecer. Estendia a sua jornada fazendo horas-extras, inclusive trabalhando durante semanas seguidas, isto é, sem preservar uma folga semanal.

S1, sobre isso, relata que adquiriu uma dor crônica nos braços. Continua trabalhando depois de aposentada e com os braços inchados. Apresenta novas dores na cervical, porém não foi ao médico para obter o diagnóstico sobre o quadro clínico cuja dor na cervical é um indício. Afirma que consegue superar a dor, mas problematiza a condição de suas colegas de trabalho, sem fazer o mesmo consigo.

Crônico, um problema grave. Tipo assim, eu tenho dor, mas assim os meus braços eles são bem inchados onde a gente tem as juntas. Dói, se eu apertar aqui dói, esse aqui tem uma bola em cima do osso que a gente tem aqui no cotovelo. Mas eu ainda estou conseguindo que nem eu disse, eu tô conseguindo me superar a dor. Como tem muitas colegas que nossa... Às vezes dá dó de você olhar. Estão lá com o braço dependurado com uma tipoia e estão lá trabalhando com uma mão, ou porque não querem atestado, ou porque os médicos não dão ou a medicina é aquela briga de sempre. O médico do plano dá atestado, o da medicina dá dez dias, oito dias, quinze dias e assim vai indo. E a pessoa fica lá trabalhando com dor.

O departamento médico da SPFood, ou *a medicina* como os trabalhadores referem a ele, recusa os atestados médicos emitidos pelos especialistas e, em geral, dizem para o trabalhador que o adoecimento não é decorrente do trabalho. Essa narrativa organizacional não está mais presente na defesa da organização perante a justiça, como nos esclareceu P4, mas é utilizada no cotidiano laboral. Dessa forma, afirmamos que o abuso da fraqueza que compõe as estratégias de gestão do processo de trabalho continua influenciando os trabalhadores a duvidarem da veracidade da dor e do sofrimento.

O gestor e *a medicina* mostram para o trabalhador o que produzia antes e o que produz agora, acusam-no de “fazer corpo mole”, de mentir e de fingir. Tal como exemplifica P2, ao discutir a abertura da CAT pelo sindicato que tem a função de reconhecimento social do adoecimento pelo trabalho.

Aliás é um mecanismo que a gerência, a supervisão expõe pra ela a perda na cara dela: - Essa é a pessoa que você era, e aí, vamos lá, para de fingir! Então, uma série de punições, que as pessoas sentem punidas por isso. E, de certa forma, agente verifica que um número de casos que as pessoas sentem aliviadas porque acessaram o sindicato, tiveram acesso a esse tipo de serviço que o sindicato tá prestando, e isso confirmou que a dor delas não é nem fingimento, nem mentira, e tanto é que a dor existe e é da fábrica.

Entretanto, a narrativa de que o trabalhador adoentado mente, “faz corpo mole” e finge não se restringe aos gestores. Muitos trabalhadores compartilham dessa mesma narrativa. Essa situação é vivenciada pelos trabalhadores adoecidos, de acordo com a fala de S5.

Por isso que eu sempre sou contra da empresa que tem um plano, se a pessoa não está detonada totalmente eles querem colocar pra algum outro trabalho. Essa pessoa fica que nem se ela tivesse numa vitrine, como se ela tivesse fazendo corpo mole, como se ela não quisesse estar trabalhando junto com as outras. E, às vezes, acaba ficando constrangida. Essas pessoas que tem uma restrição médica, que ela não pode mais fazer o trabalho normal que ela fazia, vai lá pro refeitório entregar o copinho pro pessoal tomar suco. Vai pra porta dos setores pra tirar cabelo da roupa. Mas, praticamente, quando os outros trabalhadores tã lá, e não tem trabalhador para substituir lá na linha, os outros estão fazendo o trabalho por ele. Então, a pessoa já fica um pouco marcada pelos colegas. As pessoas não se tocam. E algumas até falam: - Deixe de ser vadio. Falam, falam mesmo! Então, isso acontece muito hoje em dia. Por isso que eu sempre digo, a pessoa tá doente tem que se afastar, se tratar. Ficou bom, volta a trabalhar normal que nem os outros. É um direito, a pessoa paga INSS, paga tudo. E então, por que não se afastar? E a empresa se nega. Se nega por que? Por causa dessa visão que o frigorífico gera muita doença do trabalho. Então, quanto menos gente afastada melhor pra eles. E aí ficam tentando pra pessoa aprontar, ou até mesmo sem a pessoa aprontar mandam embora. Que é o que acontece.

Os trabalhadores com restrição, como T2, T4 e T7, relataram situações em que ouviram esses comentários de modo semelhante ao que retratou S5. Portanto, asseveremos que embora existam conquistas no campo do acesso aos direitos dos trabalhadores, principalmente pela atuação do sindicato da categoria, não houve uma mudança compreensiva referente ao problema do adoecimento. Os trabalhadores sustentam em suas práticas, em relação aos outros e em relação a si mesmos, um elemento do campo de significações caracterizado pelo dever de “trabalhar até ficar arrebitado”, considerando que a dor é suportável.

Assim, os trabalhadores enquanto conseguem lidar com a dor, mantêm-se trabalhando no ritmo imposto pela organização do trabalho. Algumas vezes conseguem reivindicar as pausas lidando, em contrapartida, com as retaliações impostas pelos gestores. O

medo de perder o emprego ainda é predominante, como bem expressa T2 que permanece trabalhando sob restrição, mas foi seduzida a voltar a trabalhar no “corpo da mesa” visando atingir a produção de 100% das metas.

E daí eu acho assim, outro ponto que nós chegamos, a tal da crise. O pessoal pensa assim: “meu Deus se eu perder esse serviço onde eu vou trabalhar?” Que não tá sendo fácil de conseguir um emprego. O pessoal tá pensando assim. Talvez por isso que não fale: – “Ah, tá me doendo”. Não marca consulta pra fazer um tratamento, tem medo que o médico vai dar um atestado de trinta dias, vinte dias, sei lá, pra tratar o braço. Eles não entendem que é melhor você pegar vinte dias agora do que ficar o resto da vida tomando remédio, ou fazendo fisioterapia. Isso que eles não colocaram na cabeça ainda, não tem essa consciência, que é melhor tratar agora do que piorar depois. É o medo, medo, medo de perder o serviço.

As dimensões globais da crise do capital tornam as elites ainda mais perversas, utilizando-se do receituário neoliberal e aprofundando a superexploração. É um cenário que favorece o abuso da fraqueza, principalmente utilizando-se do medo vivenciado pelos trabalhadores e da fragilidade inerente a quem está num estado de adoecimento. Nesse contexto, as mudanças referentes à compreensão sobre o processo de adoecimento são comprometidas. À medida que as emoções, como o medo e a tristeza, tomam dimensões cada vez mais importantes nas vivências, mais até do que a reflexão sobre um novo campo de possíveis, a consolidação das práticas em prol da saúde se torna menos provável. Um exemplo disso é a necessidade de exigir que o atestado seja aceito pelo setor médico para que possa fazer o tratamento adequado.

O relato de P2 esclarece as ações da gestão em relação ao afastamento do trabalho visando a não contabilização do acidente de trabalho ou do adoecimento para que não componha o Nexo Técnico e Epidemiológico Previdenciário – NTEP (BRASIL, 2007)<sup>16</sup>, que consiste no “[...] cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e do código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE”. O NTEP visa, então, apontar “[...] a existência de uma relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador.” Os resultados previstos permitiriam que “[...] a medicina pericial do INSS ganha mais uma importante ferramenta-auxiliar em suas análises para conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária”<sup>17</sup>.

16 Decreto Nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.

17 Informações consultadas no site oficial da previdência. Disponível em: <>. Acesso em 11 out.2016.

Ainda segundo o site da previdência social, o NTEP contribui para desmascarar a subnotificação de acidente de trabalho, pois obriga as organizações a pagarem mais impostos em função dos acidentes e adoecimentos que geram nos seus processos de trabalho. P2 nos conta sobre uma trabalhadora que teve um câncer de mama, sendo que não havia nexos com o trabalho, para mostrar como a SPFood reagiu ao NTEP.

Agora também tem um caso pra mim que me chamou muito atenção, vários casos, eu vejo casos aqui de tragédia humanas que as pessoas dizem que acabam sofrendo. A maioria consegue elaborar e vai empurrando. Mas, eu vejo pessoas muito fragilizadas, pessoas que não tem mais recursos pra conseguir mobilizar, se mobilizar internamente e seguir tranquilo. E daí eu lembro de um caso de uma mulher que nem tem a ver com o trabalho, um câncer de mama. E não mandaram essa mulher pro INSS, depois dos 15 dias, porque hoje pela lei do NTEP e do FAT, cada afastamento que a empresa tiver previdenciários, cada afastamento que a empresa tiver ele vai ser depois objeto de avaliação e possível contabilização, dentro de um passivo da empresa pra daí inclusive sobretaxar a empresa e que ela pague mais imposto. Então, como efeito disso há uma reação que a gente constata que as empresas estão segurando ao máximo, às vezes até pagando em casa pra não mandar ao INSS. Essa mulher, uma mulher de uns 40 e poucos anos, sofreu um câncer de mama e aí eles seguraram a mulher dizendo que iam pagar em casa, que no INSS demorava muito, que era muito burocrático, que ia atrasar salário, que ela não ia poder pagar as contas. Ao cabo de dois meses o encarregado foi até ela pedir pra ela voltar e disse que ela ia voltar num serviço mais leve. Essa mulher inclusive fez a mastectomia, tirou a mama, então estava nesse pós-operatório. Bom, essa mulher absolutamente desorientada, fragilizada, voltou ao trabalho em dois meses de diagnóstico de câncer de mama e logo, pouquíssimo tempo de pós-operatório, voltou ao trabalho e ao voltar ao trabalho, chegou lá e foi colocada na mesma função. Acho que talvez, do ponto de vista do trabalho, esse foi, talvez, um dos casos mais desumanos que eu já vi. Esse grau de desumanidade que fizeram com essa mulher me chocou bastante. Eu acho que isso traduz um pouco a falta de cuidado que se tem com a pessoa. Infelizmente. O que interessa é a produção e pronto.

Não podemos afirmar que o encarregado que se incumbiu da tarefa de conversar com a trabalhadora em pós-operatório de uma mastectomia para ela retornar ao trabalho é uma pessoa perversa. Entretanto, há traços perversos na sua conduta que, provavelmente, devem-se muito mais à gestão do que a ele próprio. Hirigoyen (2012) define perversão de acordo a versão francesa.

En France, P.-C. Racamier avait regroupé dans les organisations perverses les différentes formes de perversions morales: "Et si on vient me dire que l'imposture, le faus e usage de faus, l'abus de confiance, la fausseté d'esprit, l'escroquerie financière et morale relèvent de cette perversité là, je n'en disconviendrai certainement pas."<sup>18</sup>

18 Tradução nossa: Na França, P.C. Racamier reagrupou nas organizações perversas as diferentes formas de perversões morais: "Se me dizem que a impostura, o falso e o uso do falso, o abuso de confiança, a falsidade de espírito, a fraude financeira e moral abrangem certa perversidade, eu certamente não discordaria".

O medo é uma emoção que motiva as ações dos trabalhadores nos processos de trabalho e, por vezes, frente as suas possibilidades de organização de classe. Os gestores atuam promovendo o medo, isolando os trabalhadores e impedindo a palavra que produz reflexão crítica. Nesse sentido, o abuso de fraqueza faz parte das estratégias de gestão e sustenta o campo de significações de que a dor é mentira e que o projeto de ser trabalhador imposto pela organização que, de fato, é o de trabalhar até ficar arreventado, seja vivido como sendo o projeto de ser o melhor trabalhador para obter os benefícios materiais de acordo com o mérito. A empresa precisa obter lucro e garantir empregos, justificando que os gestores ajam com perversidade. O contexto de trabalho não se modificou. A vivência de T1 há 8 anos permanece como condição existencial dos trabalhadores. Atualmente, contudo, wle demonstra valorizar a saúde, como reitera no relato a seguir.

[...] hoje. Mas naquele momento eu não pensava. Eu pensava de permanecer no emprego e de não perder meu emprego. Eu trabalhei muitas vezes sem condições de trabalhar porque eu tinha medo de acabar saindo do emprego e era muito cobrado. A cobrança era demais deles, do supervisor e da direção da empresa. Na verdade, seria mais assim, eu já digo, pelo supervisor ou pela própria empresa, ordem da empresa. Que na época, eles não queriam que ninguém se afastasse, não podia perder sequer 10 minutos de trabalho, tinha que dar o máximo que a pessoa pudesse dentro da empresa. Independente se a pessoa estivesse bem ou não. Eles queriam saber da produção e não o quadro de saúde dos funcionários.

A temporalidade constitutiva da existência parece ser posta entre parênteses, pois é preciso uma reflexão crítica para posicionar-se diante da situação. T3 expressa essa assertiva quando narra que: “É que lá dentro é como se fosse, é como se você não parasse pra pensar. É tudo muito rápido e você não para pra ver tantas coisas que acontecem ali dentro, mas é em função do teu dia a dia, do teu trabalho”. Certamente, então, deve haver um descompasso entre a experiência vivenciada corporalmente e a presença no mundo, o que implica uma historicidade de adoecimento e certo futuro de trabalhador adoecido. A dor é vivenciada ao mesmo tempo em que é ignorada, com a mediação da operacionalização ideológica da gestão. Mas o sujeito que a sofre ao ignorá-la recusa a própria vivência. Essa atitude parece ser de *má-fe*. Postulamos, por fim, que a presença no mundo é capturada, de tal modo, que o projeto de ser trabalhador é o projeto projetado pela organização.

O processo de trabalho configura-se como o espaço e o tempo em que o processo saúde e doença no trabalho é vivenciado. As mudanças no contexto do trabalho revelam um campo de possíveis para posicionamentos mais efetivos dos trabalhadores em relação ao processo de trabalho, como exigir as pausas, por exemplo. No entanto, a forma como os trabalhadores elaboram o processo de adoecimento ainda está colonizado pelas narrativas

organizacionais, fazendo com que duvidem da sua própria vivência de dor e de sofrimento psíquico, constituindo um projeto de ser trabalhador adoecido que conflita com o projeto apregoadado pelas narrativas organizacionais de ser *trabalhador 100%*.

### 5.1.1 Dor e trabalhar: a corporeidade em questão

As narrativas dos trabalhadores nos mostraram que a fadiga costuma ser o primeiro indício de adoecimento acompanhada pelo *cansaço* no braço, como se referem a sua vivência e como a literatura sobre as LER/Dort atesta (GARBIN; NEVES; BATISTA, 1998; RIBEIRO, 1999; FINKLER; MUROFUSI, 2009; BRASIL, 2012; IKEDO; RUIZ, 2014).

T6 conta que as dores iniciaram depois de 8 ou 9 anos de sua inserção na SPFood.

A gente pensava que fosse do próprio trabalho também. Porque a gente entra na engendração e o movimento dos braços, erguido. Então dos oito pra nove anos em diante de emprego que começou as dores. A gente ficou tempo, assim, sem procurar médico porque já sabe que era do trabalho mesmo. Sempre pensava que ia passar porque pensava que era do trabalho mesmo, que era cansaço talvez. Daí pensava: ahh, passa. Às vezes tomava algum anti-inflamatório, bem no fim só piorou. No começo eu não procurei médico até, mas entre os colegas a gente sempre comenta, sempre falava das dores. Muitos até aconselhavam procurar médico. Quantos não falavam nada porque é meio normal, quase todo mundo tem. Quase todo mundo tem porque é muito repetitivo.

A vivência da dor está ligada às atividades laborais e, como vimos, a compreensão sobre o processo de adoecimento e a relação com o trabalho não se modificaram nos últimos anos. A narrativa organizacional contribui para que a reflexão crítica sobre o adoecimento na SPFood fosse obliterada à medida que lança dúvidas sobre a veracidade da vivência dos trabalhadores, embora esteja claro, desde as primeiras pesquisas sobre as LER/Dort, que coincidem com a explosão epidemiológica dessas lesões (GARBIN, NEVES, BATISTA, 1998) que o diagnóstico ocorre no âmbito clínico (BRASIL, 2012). Equivale dizer que parte dele se sustenta na vivência dos trabalhadores expressa por meio da queixa veiculada pela palavra ou pelo testemunho.

Ouvir e elaborar sobre a descrição do processo de trabalho realizado por quem trabalha, ou conferi-lo *in-loco*, é uma tarefa prevista aos profissionais do campo de saúde do trabalhador. No entanto, essas descrições apenas auxiliam no diagnóstico. De acordo com Brasil (2012), mesmo que fundamental, a descrição do processo de trabalho objetiva apenas auxiliar os profissionais de saúde no diagnóstico e nas ações em saúde. A verificação da dor

considerando o testemunho daquele que trabalha ocupa um papel central, já que o inchaço e a parestesia costumam ocorrer somente quando a dor se tornou crônica.

As LER/Dort, de todo modo, foram definidas e são diagnosticadas coadunadas ao processo de trabalho, sem deixar de considerar, contudo, o trabalho no modo de produção capitalista e seus atravessamentos no contexto de trabalho do sujeito. Afinal, é preciso que o trabalhador ultrapasse aos limites impostos pela própria corporeidade para adquirir uma lesão. Assim, as LER/Dort

[...] são danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema musculoesquelético, e da falta de tempo para recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de vários sintomas, concomitantes ou não, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, tais como dor, parestesia, sensação de peso e fadiga. Abrangem quadros clínicos do sistema musculoesquelético adquiridos pelo trabalhador submetido a determinadas condições de trabalho. (BRASIL, 2012, p. 10).

P6, segundo nosso entendimento sobre sua narrativa, demonstra a racionalidade predominante entre os profissionais de saúde que adotam a perspectiva do capital na luta de classes ao alegar que o quadro psicossomático que abrange as LER/Dort fazem referência à história de vida dos trabalhadores adoecidos, o que dificulta a verificação do nexo do adoecimento com o trabalho. A visão de P6 sobre o problema também não é nova e amiúde foi constatada em outros estudos, como apresentam Finkler e Murofusi (2009, s/n).

Há muita discussão e até mesmo posições contrárias em torno dos fatores causais e da própria existência das L.E.R./D.O.R.T.; o olhar frente ao conjunto de patologias englobados nestes termos difere conforme a posição de classe que se assume. Mesmo após a vigência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário em abril de 2007, os trabalhadores adoecidos pelo trabalho ainda enfrentam muitas dificuldades, demarcados por longas e extenuantes trajetória que vão desde o estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e a doença até as humilhações, o descrédito e o descaso com a L.E.R./D.O.R.T., especialmente, por parte dos médicos peritos da Previdência Social.

Sabemos, todavia, que frente à impossibilidade ontológica de separação entre corpo e psíquico, todo adoecimento implica a ambos, tendo em vista que o psíquico encarnado revela a historicidade singular e universal (SARTRE, 1997a, 2002, 2013). A partir da concepção de impossibilidade ontológica, podemos postular que, por um lado, dificilmente um quadro de proporções epidemiológicas como aqueles de LER/Dort – que acometem os trabalhadores dos frigoríficos – não esteja vinculado ao trabalho. E, por outro lado, que as vivências dos trabalhadores que sofreram o processo de adoecimento decorrendo numa LER/Dort

impactaram, paulatinamente, todas as dimensões da vida. Ademais, tanto as LER/Dort quanto a afetação psicológica decorrente delas são fenômenos estreitamente associados ao conjunto das relações sociais, que revela, a nosso ver, a luta de classes.

Desse modo, como assevera Dejours (1986, s/n), “Cada pessoa tem sua história, seu passado, suas experiências, sua família. No fundo, toda sua experiência consiste em estabelecer uma espécie de compromisso entre o passado e o presente para tentar escolher o futuro”. A historicidade da experiência no trabalho é marcada no contexto do processo de trabalho, ainda de acordo com Dejours, pelas suas condições e pela sua organização, sendo que esta última afeta mais diretamente a vivência das emoções e a capacidade reflexiva. Afirma o pesquisador francês: “Portanto, ainda no que diz respeito a questões psíquicas, questões mentais, poder-se-ia dizer que não há um estado de bem-estar e de conforto, mas há, mais uma vez, fins, objetivos, desejos, esperanças. Em nossa linguagem chamamos a isso desejo.” (DEJOURS, 1986, s/n). Justamente sobre o desejo dos trabalhadores, segundo o pesquisador, é que a gestão, operando mediante a organização do trabalho, irá incidir.

As vivências de dor, insônia e tristeza compõem a inviabilização de um projeto de vida ou da realização do desejo. S6 menciona que deixou de fazer muitas coisas impedida pela “[...] cansada, a dor. Tem muita coisa que tu deixas de fazer. Que nem eu gostava, às vezes, de sair, dançar, o meu braço se me erguer já me dói. Se for dançar, dança uma música e depois não consegue mais mexer o braço, daí é bem complicado. E as costas me doem bastante, hérnia de disco”. Essa é uma experiência comum das trajetórias de vida dos trabalhadores adoecidos: serem atingidos em suas atividades de lazer e suas relações afetivas. No que diz respeito às atividades laborais, T1 retrata outra vivência significativa entre aqueles que estão afastados do ambiente laboral que consiste no desejo de retorno ao trabalho.

Eu esperava ter um retorno pro meu trabalho. Porque a gente afastado, eu digo, não é uma coisa que eu queria. Eu preferia mil vezes estar trabalhando do que estar afastado. Mas, é a medicina, é os especialistas que acham por bem, que não vale a pena eu voltar. E outra também, aconteceu um problema muito sério no meu braço, que arrebentou o tendão, da pra notar aqui, arrebentou os tendões do meu braço. Então, tudo concluiu pra esse mesmo fator, porque era um esforço repetitivo, então, por último, quando me aconteceu isso aqui, eu tinha que montar uma máquina que tinha dois caracóis, que ela mói a carne e daí meu companheiro não veio, eu fui montar sozinho, eu senti que rompeu os nervo do braço. Então, a partir daquele momento ali complicou mais a situação e acabei me afastando de vez, pela coluna e pelo braço, e faz 8 anos já que estou afastado.

T1 trabalhou com dores nas costas e nos braços ao longo de 8 anos, até que o tendão do braço se rompeu. Verificou-se, depois disso, que a lesão na coluna era irreparável e que

uma cirurgia poderia causar-lhe a perda de movimentos, fato que pesou na decisão dele por não realizar a cirurgia na coluna. Não era esse o futuro desejado por T1, ter impedimentos de movimentar-se, o que ele gostaria, segundo suas afirmações, era permanecer trabalhando, continuar jogando futebol com seus colegas de trabalho e ir e voltar do trabalho com sua esposa todos os dias, como antes.

T1, assim como os demais trabalhadores entrevistados, desejava permanecer trabalhando. Foi esse mesmo desejo que os manteve, em parte, exercendo suas atividades laborais com dor até o afastamento inevitável ou controlando a dor, como nos contaram aqueles que continuaram trabalhando como T2, realizando a fisioterapia permanentemente, ou S1 que se utiliza de medicação para o controle da dor enquanto trabalha. Nesse sentido, S1 nos revela que

Eu assim, psicologicamente, quando eu tenho dor, eu faço de conta que eu não tenho dor. Eu esqueço, eu faço de conta que eu esqueço a dor. Porque se não você fica com aquilo na tua cabeça, daí o teu psicológico te deixa meio... te absorve, te absorve naquela dor que tu tem e tu não consegue mais ver nada, tu só sente aquela dor. Eu penso dessa maneira: – Ai porque me dói muito as minhas costas, ai porque dói muito minha cervical, e hoje eu tô com isso. Não, eu procuro dizer que hoje eu não tenho nada, eu tô bem. Eu às vezes até dou risada, digo pro meu marido: – Hoje eu tô com uma dor nas costas; ahh, mas eu também já não estou mais com dor nas costas. É que às vezes a gente, quando a dor é muita, às vezes a gente tem que dizer: – Meu Deus, hoje eu tô. Mas aí eu já penso: não, não estou com dor nas costas, eu tô bem.

As reflexões de S1, segundo nossa perspectiva, configuram-se como condutas de *má-fé* viabilizadas por um campo de possíveis de dominação. Podemos afirmá-lo, inicialmente, por tratar-se de um conjunto de reflexões que levam S1 a considerar a dor apenas no presente. Abstém-se de temporalizar a dor a partir de sua própria vivência e da vivência dos outros e de observar a temporalização das condições de trabalho sob a égide da organização laboral impingida pela média gerência.

Merleau-Ponty (2006) procura explicar fenômenos semelhantes ao relatado por S1, ao mostrar que os instrumentos de trabalho apresentam ao trabalhador um campo de ação em consonância com os valores de ser trabalhador. Assevera o pesquisador francês que “O corpo é apenas um elemento no sistema do sujeito e de seu mundo, e a tarefa obtém dele os movimentos necessários por um tipo de atração a distância [...]” (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 154). A partir dessa assertiva, poderíamos traduzir o termo “atração a distância” pela expressão “o trabalho a ser feito” ou ainda como os “fins inerentes a atividade”. Com isso, o autor conclui que “No movimento concreto, o doente não tem nem consciência tética do estímulo, nem consciência tética da reação: simplesmente ele é seu corpo e seu corpo é a

potência de um certo mundo”. Essa afirmação parece-nos dizer respeito à situação do trabalhador no processo de trabalho, em pleno movimento. A doença, a dor e o sofrimento não impedem que o trabalhador siga em frente rumo ao futuro projetado pela tarefa que não se conclui. As atividades serão repetidas no próximo turno ou exigem ser repetidas no próximo minuto. A tarefa, o ter de ser feito, é o desígnio do projeto de quem trabalha a ser efetivado. Antes da doença, o projeto de ser trabalhador existia, e ela não foi suficiente para modificá-lo, principalmente, nos seus primeiros momentos em que o cansaço se misturava com a dor.

Nesse sentido, a dor sofrida liga-se à regulação do tempo de trabalho, isto é, ao ritmo acelerado e jornadas extensas, e ao tempo fora do trabalho destinado ao descanso que, normalmente, não basta para a recuperação psicofísica. As pausas ao longo da jornada sem o controle do ritmo de trabalho não parecem ser suficientes, pois tudo indica que o ritmo é ainda mais acelerado para que o “tempo gasto” com as pausas seja recuperado, tendo em vista que a produção se volta a metas cujo montante não se modificou. Trabalhar com dor continua sendo a realidade, certamente a gestão se utiliza das estratégias de dominação operadas pela organização do trabalho para que os trabalhadores mantenham-se trabalhando enquanto vivenciam a dor e sofrimento. Contudo, os próprios trabalhadores conservam uma relação com a dor como se ela fosse apenas um elemento do presente, negando-lhe a historicidade e o futuro que lhes aguarda.

### **5.1.2 Sofrer e trabalhar: a temporalização em questão**

Dejours (1999, p. 19) afirma que o sofrimento é sempre vivido individualmente, pois “[...] não existe corpo coletivo”, semelhante ao que ocorre com o fenômeno da dor através do testemunho que se atesta o sofrimento. A palavra tem dupla função. A primeira trata-se de revelar o sofrimento do sujeito e elucidar aspectos das relações sociais e históricas que o compõe, e a segunda concerne às possibilidades de se estabelecer a narratividade visando construir a reflexão crítica mediante a palavra mediada pelo Outro, isto é, numa relação de reciprocidade.

As clínicas do testemunho direcionadas àqueles que sofreram violência de Estado definem que o testemunho, embora acomode o que é dito e o que não é dito, deve ser emitido por um sujeito que testemunha a sua própria existência. Como é própria das teorias que se fundamentam na hipótese do inconsciente, o não-dito, caso não se simbolize pela palavra, assim o fará no corpo. Dessa forma, o trauma, de algum modo, será notado.

O testemunho apresenta-se nesta dupla face entre o dito e o não dito. Não dito, falado, esquecido, formas que são da ordem do inconsciente. Mas há o não dito que fica como pedaços, como enigmas que precisam ser escutados para, quem sabe, serem decifrados. Processo em que a escuta do outro torna-se fundamental, pois devolve a palavra respeitando o tempo do que [ainda] não pode ser revelado – o não dito. Abertura possível para que o dito aos pedaços seja pontuado e possa instaurar um elo simbólico entre o dito da experiência e a marca registrada do vivido como intensidade, até então não dito. Possibilidade de elaboração psíquica. (CONTE, 2014, p. 87).

O não dito, à luz do existencialismo de Sartre e Merleau-Ponty, corresponde àquilo que é sabido, pois foi vivido sem ter sido conhecido. A palavra deverá proporcionar que o conhecimento sobre o vivido leve o sujeito que sofreu a violência a situar-se no contexto histórico e social. Benjamin (2012) indica que certos aspectos da experiência traumática dificilmente são traduzíveis em palavras anteriormente conhecidas, ou seja, será preciso um novo repertório para exprimir certo conjunto de experiências. Entretanto, Sartre (2013) postula que o vivido jamais é virgem de palavras. Assim, mesmo que a narrativa se apresente fragmentada, cabe reconstituí-la, pois há um conjunto de preceitos que nos permitem conceber que uma emoção, como o medo, é compartilhada por um coletivo de trabalhadores.

Para Dejours (2004, p. 83), “A palavra age mais como meio de fazer chegar à inteligibilidade, o que não é ainda consciente. Essa propriedade da linguagem deve-se ao fato de que falar com alguém é um meio vigoroso de pensar, de pensar a experiência vivida subjetivamente.” Entretanto, consideramos a importância metodológica da palavra empregada na linguagem, como assevera Sartre (2013, p. 21), definindo que a palavra

[...] simplesmente não pode ser separada do mundo, dos outros e de nós mesmos: não é um enclave estrangeiro e que pode me enredar ou desviar minha fala; sou eu, na medida em que estou o mais perto de ser eu mesmo quando estou mais longe, nos outros e entre as coisas, é a indissolúvel reciprocidade dos homens e suas lutas, manifestadas juntas pelas relações internas desse todo linguístico, sem porta nem janela, em que não podemos *entrar*, do qual não podemos *sair*, *em que estamos*.

Assim, as clínicas do testemunho nos ensinam sobre o impacto psíquico da violência. Nesse caso, demarcam a importância de que “[...] o empenho na luta pela verdade e a instalação do sujeito na cena social sempre é terapêutico, pois permite romper os silêncios e cisões produzidas ao longo da vida passando do individual para o coletivo.” (STEFFEN; BECKER, 2014, p. 115)

A narrativa de S1 sobre o controle da dor (ela afirma que ao dizer a si mesma que está bem, esquece da dor) nos indica que os trabalhadores devem ter dificuldades em conectar

a dor que sentem com o coletivo, mesmo no caso dela que se faz uma *sindicalista de luta*, como costuma identificar-se. Dessa forma, as clínicas do testemunho atestam a importância da construção das narrativas que devem denunciar a experiência de sofrimento constituído mediante relações no trabalho e, a nosso ver, proclamá-la como destino da classe.

O sofrimento dos trabalhadores dos frigoríficos tem sido testemunhado também pelos profissionais. P5 conta sobre o sofrimento que se deparou quando suas atividades profissionais o levaram a conhecer a situação dos trabalhadores de frigoríficos. Especificamente sobre os trabalhadores da SPFood, relata que

E as pessoas, em geral, vestiam a camisa da empresa a vida inteira, e no momento em que adoeciam, no momento tão delicado em que ficavam em extrema vulnerabilidade, eram sumariamente demitidas, não tinham nenhum tipo de apoio da empresa. E isso talvez era um fator de muito sofrimento, frustração. Claro que eles tinham a clareza de que o adoecimento era relacionado com o trabalho. E muitos separavam da esposa, perdiam os filhos. Eu cansei de ouvir relatos de mães que não podiam amamentar as crianças em função dos distúrbios osteo-musculares.

O relato de P5 versa sobre como o adoecimento levou à desagregação de relações sociais importantes, como as de âmbito familiar. O processo de adoecimento interferiu danosamente em suas vidas, inclusive no vínculo entre mãe e bebê. Nossos entrevistados, sobretudo os profissionais, pontuaram vários fatos que os sensibilizaram perante o sofrimento dos trabalhadores dos frigoríficos, em especial, a SPFood, entre eles: manter um índice alto de adoecimento da população trabalhadora e sustentar práticas de gestão das mais perversas; demitir trabalhadores adoentados procurando a justa causa; negar o reconhecimento social do adoecimento pelo trabalho; culpar os trabalhadores por estarem doentes e serem improdutivos, mostrando-lhes que não são mais os “bons” trabalhadores de outrora; demitir mulheres grávidas etc. Frente a isso, a maioria dos profissionais entrevistados comprometeu-se a desvelar as nuances do processo de adoecimento e atuou profissionalmente nesse sentido.

P3, de seu lado, relata impactos mais profundos em sua vida, como segue:

Eu sou uma pessoa extremamente sentimental. Aqui no meu serviço, aqui como advogado, eu tive a minha primeira síndrome depressiva, onde eu estava bem bipolar. Então, realmente pude sentir na pele o que eu lia naqueles livros, que eu não consegui mais voltar ao meu estado, vamos dizer, de frieza, que eu tinha. Por exemplo, eu consigo ser bem frio, eu consigo ser metódico e calculista dentro de uma audiência. Há um ano atrás eu não suava dentro de uma audiência, hoje eu já suava bastante. E quando é muito latente a injustiça, isso me persegue, eu não durmo.

A injustiça a que se refere P3 também é vivenciada por P1, que também atua como advogado trabalhista. A injustiça tem dois lados. Um deles refere-se ao sofrimento dos

trabalhadores, seja ele relacionado aos elementos do processo de trabalho seja ele ligado à sua organização. O outro lado diz respeito à própria atividade profissional deles, que como advogados não conseguem alcançar a justiça garantindo aos seus clientes os devidos direitos. P1 e P3 demonstraram o sofrimento de que foram acometidos por lidarem com o sofrimento alheio, ou seja, episódios depressivos, insônia e vontade de desistir da profissão. P4 e P5 refletiram sobre a dedicação extrema para conseguirem fazer valer o funcionamento das instituições nas quais trabalham, afetando a vida pessoal. P6 manifestou a frustração para criar estratégias com fins resolutivos para os problemas de adoecimento, situando-se entre os deveres e os direitos dos trabalhadores e dos empregadores.

P1 expõe um caso que o mobilizou profundamente, pois, apesar das evidências, a trabalhadora perdeu o processo na justiça, não obtendo o reconhecimento social do adoecimento, nem o ressarcimento material.

Ela envelheceu, ela só pensava em se matar. Várias vezes tentou o suicídio. Uma pessoa nova com filho, que deveria entrar para dentro de casa e ver que tem vida ali dentro: “tenho que ir pra frente porque tem uma família me esperando”. O marido dando força, apoiando, pagando consulta, psiquiatra, o que realmente precisava, e a mulher não se recuperava. Mas agora, na última audiência que ela veio, ela deu uma boa melhorada. Mas assim, por insistência, porque a família está apoiando, o marido está apoiando. Saiu lá de dentro, não está trabalhando, entende. Muitas pessoas que eu vejo, depois de um ou dois anos que eu atendi e passou as ações comigo, eu vejo o semblante da pessoa, é outra pessoa. Eu dou os parabéns para a pessoa: - Ficou mais bonita, rejuvenesceu. - É, eu saí da empresa. Não sei, é uma angustia, dá a impressão que uma prisão pra pessoa. Tu vê o semblante da pessoa muda, ela fica mais bonita, mais alegre. Parece que a empresa deu uma achatada na pessoa, deu uma pisada na pessoa.

P1 conta essa situação para esclarecer que ele precisa ouvir as pessoas, precisa entendê-las para montar o processo judicial, diferente do juiz que, por vezes, atua a partir de seus valores de classe. Nesse caso que relatou, não atingiu seus objetivos de justiça, uma vez que as tentativas de suicídio não foram consideradas relacionadas ao trabalho. A postura do judiciário perante os casos diagnosticados como depressão fez o sindicato e os advogados procurarem o nexos entre LER/Dort e o trabalho. Ao declarar-se a depressão relacionada ao trabalho, parece trazer desvantagens para o trabalhador. Então, procuram fazer valer o testemunho da dor e apresentar as características do processo de trabalho que levam à dor, quando o trabalhador não apresenta a sintomatologia que pode ser evidenciada por exames, como o inchaço e a vermelhidão.

A compreensão demonstrada a respeito do sofrimento psíquico e das psicopatologias pelos profissionais é de que ambos não estão ligados ao trabalho. Entendem que os problemas

de ordem psicológica foram engendrados a partir da história de vida do trabalhador ou da predisposição genética. O trabalho ora é um disparador do sofrimento ou do agravo psicológico latente, ora o transtorno é genético ou de ordem pessoal e familiar.

Todavia, as narrativas dos trabalhadores sobre seu sofrimento e sobre o processo de adoecimento integram, sempre, o processo, as condições e a organização do trabalho. T2 destaca que

Eu fiquei tão mal quando eu tava com dor nos meus braços que eu ficava bem louca, que eu tive que ir na psicóloga. Foi o doutor C. que disse: – Você tem que ter psicóloga, ter tratamento psicológico, você tá muito fora da casinha. Ele dava risada. Ele é bem brincalhão. Porque eu não dormia de noite. Era um absurdo de ficar só em casa, só em casa, só em casa. Tu não sabe o que vai fazer, se tu vai voltar, se tu não vai voltar. Se eu voltar, como é que vai ser lá dentro? Daí a tua cabeça vai virando uma confusão. Graças a Deus que eu fui pra psicóloga, eu acho que quase um ano, uma vez por semana. Foi uma maravilha, tu vê as coisas de um outro modo, tu aprende lidar com as situações. Eu não aguentava mais ficar em casa. Eu brigava com meu marido, eu brigava com as crianças, eu brigava com os meus piá. Eu tava estressada. Sempre fui bem tranquila, brincalhona, só que eu cheguei ao ponto de eu não dormia mais, eu me sentia cansada mesmo em casa sem fazer nada. Pensa, daí você não pode fazer as coisas, me doía o braço, eu não podia torcer um pano. Além de eu estar ganhando pouco pelo INSS. Porque tu sabes que quando você se afasta, você ganha uma miséria. Nós tínhamos ainda que pagar, uma vez por semana, alguém pra vir fazer o serviço pra mim. Tem coisa mais absurda que isso? E daí eu fui ficando nervosa, estressada e daí me obriguei a ir na psicóloga, me ajudar a lidar com a situação. Já tava ao ponto de não sei o que fazer da minha vida. Quando você tá lidando com muitas coisas, muitos problemas juntos você não sabe qual vai lidar primeiro. Então ela ajuda a gente a priorizar as coisas e separar pra poder lidar com as coisas certas, do modo certo. Bom, eu e o meu marido estávamos quase nos separando, de estressada que eu tava, de nervosa, e daí ele também acabava ficando. E agora não, agora tá uma maravilha. Claro, minha casa só limpo final de semana, quando eu tenho tempo, os piá dão uma ajudinha durante a semana, uma faxina mesmo eu só faço no sábado de tarde.

T2 revela que não conseguia mais refletir sobre sua vida familiar, amorosa e no trabalho, perdendo a espontaneidade de brincar, alegrar-se e se divertir. Frente ao seu futuro como trabalhadora, sentia-se em suspenso, sem saber o que a aguardava ao voltar ao trabalho. No período em que esteve afastada, recuperou-se. Entretanto, apresentamos anteriormente suas narrativas sobre a restrição e a sedução que sofreu para burlar a restrição e trabalhar 100% e como está sendo difícil para ela recusar-se a fazê-lo. Até o momento da entrevista, T2 não apresentou estar sofrendo, ao contrário, continuava exercitando sua capacidade reflexiva e as estratégias que aprendeu na psicoterapia.

O caso de T7 é bastante diferente. Sente-se abalada, como ela mesma se refere.

Abalou, chegava dias que a maioria dos colegas eles viraram a cara. Que agora a gente tá lá passando o crachá: – Agora tá só na moleza. Quase todo mundo que

passa diz: – Quer trocar e ficar no meu lugar, fica com as minhas dores também. Eu queria trabalhar na produção, se eu estivesse boa, eu queria porque graças a Deus tudo o que eu tenho, foi a [SPFood] que... porque eu construí ali... agora acontecer isso, tipo, que tivesse acontecido isso.

T7 relata que, semelhante a outras mulheres entrevistadas, tem dificuldades em manter a organização do lar e depende da ajuda de seus familiares. Tem um filho pequeno que não consegue segurá-lo a contento para amamentar e cuidar, por conta das dores no braço. Conta, igualmente, sobre os impasses para obter o atestado médico para o afastamento, já que os médicos da empresa não mantêm os dias de afastamento determinados pelo médico especialista. Porém, segundo a narrativa dela, o que a afeta realmente é a reação dos colegas de trabalho. A *pauleira* continua a despeito da falta de trabalhadores na linha de produção, pois os que estão ausentes por adoecimento, em geral, não são substituídos. Afinal, é provável que muitos dos trabalhadores que assediam o trabalhador em restrição estejam trabalhando com dor. Nesse sentido, parece fundamental o reconhecimento social da doença, do sofrimento e da dor para que os direitos, além de serem garantidos, sejam reivindicados à medida que tanto a veracidade sobre a dor quanto sobre o abuso da fraqueza e do assédio moral sejam afirmados.

Além disso, T4 relata que

Várias vezes, muitas vezes deu 15 dias, muitas vezes deu 10 dias. Daí muitas vezes, a gente nem acabou pegando, porque quando chego ali eles queriam dar um dia ou dois. Então é melhor não pegar. Não pegando a gente acaba se sacrificando. Daí como a uma pessoa que eu sei que foi operada de um braço, daí chega lá tinham dado um atestado de não sei quantos meses e quantos dias, daí chega ali, daí falam que iam dar só seis dias. Mais daí ela disse assim: - Então deixa. Então, problemas graves, que ela teve um deslocamento no braço. Hoje é assim, então. A gente, não sabe mais o que fazer. Daí não adianta a pessoa ir consultar, fazer exames e a pessoa mostra o exame e mostra o atestado e chega ali, eles corrigem. Então, não adianta, então eu digo, que valor que tem aqueles especialistas, aquelas pessoas lá que se formaram se o aval deles não vale nada. Eles mesmos falam pra gente: - Como! Se eu dou tanto atestado, porque eu sei que é necessário e ia dar até mais quando voltasse de novo do atestado, ia fazer o exame de novo, ia ver como que tá, como que não tá, ia avaliar. Então diz: - A gente não é mais médico, então o que adianta eu tá aqui? Olha a gente não pode fazer nada, a gente não pode fazer nada. Se a gente vai insistir sobre isso só se estressa, acaba a gente tendo esses problemas porque um desgaste físico, daí um desgaste mental.

Um aspecto marcante da falta de reconhecimento social do processo de adoecimento no âmbito da fábrica concerne aos atestados médicos que visam o afastamento do trabalhador do trabalho para tratamento. A recusa dos médicos, funcionários da SPFood, em afastar o trabalhador de acordo com o que determinam os especialistas sugere práticas que visam o

fortalecimento da desqualificação do reconhecimento social. O caminho em busca dos direitos que o trabalhador percorre individualmente, como declarou T4, é vivido como “desgaste mental”, ou como preferimos denominar, sofrimento psíquico.

Segundo as narrativas, o sofrimento psíquico ocorre perante a injustiça que constitui as práticas dos médicos do trabalho da SPFood, do sistema jurídico trabalhista e da previdência social. Igualmente, a vivência da dor, que apesar das evidências, é recusada tanto por outros trabalhadores como pelos gestores, sustenta o sofrimento psíquico. A impotência vivenciada e o sentimento de dependência do emprego, portanto, o medo de perdê-lo, consistem em outras dimensões do sofrimento psíquico. Tudo isso condicionado ao projeto de ser trabalhador que impregna de sentido a atividade e apresenta um futuro para aqueles que trabalham que, longe de questionarem o modo capitalista de produção e a consequente lucratividade, gostariam apenas de ter uma remuneração equânime e um mundo do trabalho onde não adoecessem.

### **5.1.3 Traços biográficos III: antes e depois de adoecer pelo trabalho**

O projeto de ser caracteriza-se pela concretude do fazer dos sujeitos. As marcas ou os rastros identificáveis pelo olhar do outro e pelo próprio sujeito traduzem o projeto de ser, que se foi irrealizável, posto que no curso da temporalização esteve no futuro, torna-se encarnado no presente, para então, constituir-se como história de vida. Nesse sentido, pode-se afirmar que um trabalhador é um trabalhador que se dedica 100%, ou ainda que um trabalhador se identifique como um trabalhador que realize 100%. Nessa perspectiva, o trabalhador que trabalha 100% é definido pelo projeto organizacional mediante a racionalidade que compõe com o capital financeiro, ou seja, trata-se de uma trama sustentada pelas estratégias de dominação, ou seja, a violência inerente a elas e a vivência de dor e de sofrimento.

Sobre isso, Gaulejac (2014, p. 114) lembra “[...] os dispositivos que asseguram a interligação entre os objetivos de produção e de dominação e o sistema de aspiração individual.” Sugere que a gestão captura o que ele chama de processos psíquicos para tornar o trabalhador ideal apregoadado pela organização do trabalho o *Ideal do ego* daquele que trabalha. Denomina, neurose de classe, esse conflito entre o *Id*, o *Ideal do Ego* e o *Supereu*, engendrado numa sociedade onde o *Ideal do ego* é projetado pela classe dominante, representada, atualmente por aqueles que mobilizam o capital financeiro e dele usufruem. O trabalhador ideal, como Hirigoyen (2012) reportou anteriormente, associa-se à concepção de *homo*

*oeconômicos*. A racionalidade que expressa a ideologia burguesa torna o projeto burguês o projeto de todos. Como afirma Gaulejac (2014), essa ideologia promove conflitos, fragmenta costumes, *habitus* e valores.

O projeto de ser apresenta-se, em cada caso, impregnado de sentido. Por um lado, encontramos a injustiça, a impotência e o medo; por outro, a luta e as conquistas, sejam elas individuais como a casa, o carro, etc., sejam elas coletivas como o reconhecimento pelo trabalho bem feito, os ganhos do sindicato frente à empresa, os dados que conferiram a NR-36 relevância etc. Interessante observar que em acordo ao que estudou Gaulejac (2014), houve uma ascensão social da maioria dos entrevistados, sejam eles profissionais, sindicalistas ou trabalhadores. No que diz respeito aos profissionais, sobretudo àqueles que se afetam pelo sofrimento dos trabalhadores, denotam uma origem familiar na classe trabalhadora.

P4, sobre o sofrimento dos trabalhadores da agroindústria, em especial, os trabalhadores da SPFood, expressa que

Isso que me motivou a trabalhar. Muitas noites em claro, muita insônia, um sofrimento. Não tem amostra grátis. Tem um custo pessoal enorme, uma doação enorme. Principalmente dentro [da instituição que trabalho] para poder fazer as coisas. Porque a máquina não está estruturada para isso. Um arroz com feijão, uma coisa simples, uma coisa que não dá estresse. Eu só consegui isso porque eu passei muito sacrifício na infância. Só consegui isso, mover toda essa tranqueira que tinha pela frente porque eu fui treinado desde pequeno. Os meus filhos não estão preparados para enfrentar essas dificuldades. Neste sentido, eu fui privilegiado. Porque a verdadeira, a vida, você precisa ser treinado para vencer as dificuldades. Isso exige um preparo. Não é fácil. A minha família, uma eterna dificuldade sempre. A vida não foi fácil, nunca. Então, isso facilitou o meu trabalho aqui. Tanto é que eu não tive companheiros, aqui, que ajudassem. Atrapalhavam. Porque quando você faz alguma coisa evidencia que os outros fazem pouco. Quando você faz alguma coisa útil, se torna também evidente que o órgão está fazendo muito pouco.

Essa visão do sofrimento alheio, isto é, dos trabalhadores em adoecimento, foi igualmente determinante para a decisão dos sindicalistas enfrentarem os obstáculos, sobre os quais referimos no capítulo anterior, e assumirem a disputa pela direção sindical. S1, *sindicalista de luta* e que vivencia como trabalhadora os conflitos inerentes daqueles que adoecem pelo trabalho, conta que

Assim, colocando hoje mudou muito na minha vida, porque hoje faz seis anos que a gente assumiu a luta do sindicato. Há seis anos atrás eu tinha uma visão, pra mim a empresa era tudo e eu tinha que trabalhar, eu tinha que me dar de tudo, porque a empresa era tudo. Hoje, assumindo a luta do sindicato, sendo uma dirigente e uma funcionária, hoje eu vejo que a gente tem que trabalhar, mas a gente não precisa carregar a empresa nas costas. Tipo assim, muda na vida pessoal da gente, porque hoje a [S1] tem dor nas costas, que se ela tivesse trabalhado não como às vezes eles querem que o funcionário trabalhe, hoje eu não estaria com dor nas costas, eu não

estaria com problema na cervical. Então muda, querendo ou não, muda na vida da gente isso. Que eu não sou mais aquela [S1] que eu era, eu tenho dor, todo dia eu tenho dor, dói, dói em cima da cervical. Então eu acho assim, hoje eu digo muito pras minhas colegas: – Aprendam a trabalhar, aprendam a trabalhar, vocês não precisam ficar de varde. Eu penso na minha mãe. – Mas não se matem trabalhando.

Não observamos a *neurose de classe* entre os entrevistados. O que é vivido como ascensão social, isto é, a migração do trabalho na *roça* para o trabalho na indústria parece permeado de valores que foram aprendidos com os familiares, a exemplo da expressão *ficar de varde* – que significa ficar sem fazer nada enquanto as tarefas devem ser feitas. Cumprir com as suas tarefas e realizar as atividades adequadamente parece conectado à ética do trabalho bem feito e à gratidão por ter conquistado o modo de vida da cidade, entendido como acesso à saúde, à educação, à mobilidade e ao trabalho melhor do que aquele oferecido pela *roça*. Essa conquista é definida nas palavras fala de S1, *eu tinha que me dar de tudo, porque a empresa era tudo* e, a nosso ver, representa o sentimento de afeto e gratidão que manifestam pelo posto de trabalho ocupado e pelo salário recebido.

Sartre (2002) mostra como no trabalho alienado a necessidade do capital é vivida pelo trabalhador como necessidade particular. A necessidade do trabalho para conquistar o modo de vida desejado, atende, por fim, os interesses da corporação, fato que a condição do trabalho alienado oblitera.

A narrativa da S1 é emblemática, já que demonstra um sentimento de dever todas as conquistas materiais ao ato de trabalhar, característica que parece ser um traço comum à trajetória de outros entrevistados. Nesse sentido, representa o projeto de ser do trabalhador na relação com a SPFood e como o projeto de ser trabalhador se integra às histórias de vida no que se refere aos aspectos mais gerais, pois a particularidade de cada história de vida exigiria um estudo mais aprofundado.

Além disso, T6 se refere à forma como o trabalho é reconhecido no ambiente laboral.

Ali é assim, se eles verem a boa vontade do funcionário, verem o trabalho, porque eu sempre fui um cara de mostrar trabalho. Talvez esse foi o meu erro, porque as vezes faltava um e eu dizia: - Deixa pra mim, que eu faço. Fazia função de até duas pessoas, eu gostava de mostrar serviço. Quando eu cheguei pra ser líder de linha foi num momento que tem os grupos de CQS [Controle de Qualidade] e daí eles vão vendo as pessoas que se destacam dentro desse grupo. Eu sou meio enrolado, mas eu sou um pouco atrapalhado, se eu pego alguma coisa que eu conheço, que eu sei fazer, daí eu me desenrolo porque eu sei. Que nem nós tínhamos uns trabalhos que nós fazíamos, um trabalho pra melhorar o encaixotamento. Nós melhoramos o trabalho do grupo, a empresa tinha lucro de 150 mil reais por ano, só nas caixas. Com o trabalho que nós fizemos na caixa, foi modificada a caixa, porque ali nessa época eu já trabalhava com encaixotamento. E eles, que nem os supervisores, daí eles sempre ficam ali, observando quem se destaca e tal, e até eu me destaquei numa apresentação num Simpósio desses CQS. Eu fui apresentar o trabalho, apresentei

bem e ali eu comecei a me destacar. E ali, um dia ele me chamou e disse: - Eu quero ver você sendo líder no encaixotamento. Como eu já era líder, ele disse: - Quem vai cuidar aqui agora é você.

O reconhecimento das chefias, demonstrado por T6, indica que ele adotou o projeto de ser trabalhador apregoado pela SPFood. No entanto, T6 atualmente se encontra adoecido, afastado do trabalho e em recuperação de uma cirurgia no ombro.

Hoje, eu sempre digo assim, hoje eu não faria o que eu fazia. Porque eu tinha lá doze segundos pra desossar uma coxinha, eu desossava em sete. E daí tinha um colega do lado que ficava conversando, que ficava numa boa e aí amontoando em cima da mesa e eu pegava: - Vou te ajudar. Hoje eu não faria isso, porque tem muita gente assim que naquela época que eu ajudei que tá lá hoje numa boa, não tem problema e eu que me arrebentei. Hoje eu não faria o que eu fiz lá dentro, eu não faria porque hoje vendo assim, só se dá bem, não tem problema quem fica ali escorado no supervisor, no encarregado, conversam, joga futebol com eles. Na hora do serviço, então ali os caras vão passando, vão empurrando com a barriga e vão indo. Hoje estão lá dentro, tem gente que faz vinte, trinta anos lá dentro e não tem problema nenhum. Mas sempre foi assim, sempre foi meio escorado nos outros. E aí quem trabalha é que se arrebenta.

T6 constrói sua reflexão sobre o próprio processo de adoecimento delegando aos colegas de trabalho o ônus, pois considera que trabalhava por dois porque alguns dos colegas não faziam o trabalho devido. Entretanto, traz em sua narrativa um aspecto que se liga claramente às demais narrativas as quais definem que *quem trabalha é que se arrebenta*. Portanto, trabalhar 100% até ficar arrebentado constitui o campo de significações do que é trabalhar e que os gestores têm a missão de operacionalizar. T6 também relatou que para ele o tempo passou sem que ele se atentasse, sem que ele retomasse outras perspectivas que tinha, como atuar como vigilante, atividade para a qual havia se preparado. Além de T6, outros trabalhadores apontaram essa dificuldade em perceber essas nuances temporais, como é o caso de T2 e T5 que relataram, igualmente, a peculiaridade de vivenciarem o tempo passar sem se dar conta, uma vez que após adoeceram ao ponto de se tornarem incapazes para o trabalho, rememoraram os projetos abandonados.

Por outro lado, T7 está vivenciando o abandono de seus projetos. Conta que estava trabalhando num turno em que o supervisor e o encarregado mantinham certo diálogo com os trabalhadores e as pausas previstas na NR-36 eram parcialmente realizadas. No entanto, mudou para um turno no qual encarregado assediava os trabalhadores. Ela relatou, anteriormente, a cena em que reivindica a pausa e recebeu advertência. Nesse contexto, o processo de adoecimento se acentuou.

Não consigo limpar a minha casa e não é mais a vida que eu levava antes. Porque antes eu saía, eu tava fazendo academia, eu parei tudo de vereda [de repente]. Tive que parar por causa do braço. Eu até tava fazendo, pra voltar a estudar, no SESC, o ensino fundamental. Pra logo pra frente eu ser alguma coisa, já que eu não fui quando era mais nova, que tinha cabeça e podia estar estudando. Parei de estudar um pouco por causa do meu braço, porque não tem como eu ficar escrevendo. Tipo, o meu braço porque se eu pegar a caneta e ir escrevendo me dói bastante o braço, eu tava fazendo matemática ali, daí eu parei. Porque não tem como fazer as atividades.

As análises realizadas até agora viabilizam cogitar que o processo de adoecimento, tanto mediante o olhar do outro, *você não é mais o trabalhador que foi*, quanto a visada do sujeito sobre si mesmo, *não faço o que fazia antes, não sou mais a pessoa que eu era*, promove um rompimento do projeto de ser trabalhador. As perdas profissionais e pessoais foram contabilizadas e o futuro do presente passa a ser contraposto ao futuro do passado. Eis mais um traço biográfico dos trabalhadores da SPFood que identificamos.

## 6 O FUTURO DO PRESENTE E O FUTURO DO PASSADO

A temporalização é um fluxo em que o presente, o passado e o futuro, como Freud (2016) escreveu, são alinhavados pelo desejo. A vivência de realização, ainda segundo Freud, marca a história de vida do sujeito que a atualiza, principalmente nas atividades criativas, como o fazer do escritor criativo. Essa vivência remonta à infância quando a fantasia cumpre uma função importante tanto para a constituição da psique quanto para a relação com a realidade. Na infância, o brincar, repleto de fantasia, imita a realidade e a vida adulta. Os adultos, mediante as atividades que compõem a própria realidade, vivenciam o prazer, experimentado inicialmente na infância, e mantêm, segundo Freud (2016), o fantasiar numa intimidade pouco compartilhada com os outros, mas que integra a relação do sujeito com sua própria história e seu futuro.

Nesse sentido, Freud (2016, p. 03) sinaliza que

A relação entre a fantasia e o tempo é, em geral, muito importante. É como se ela flutuasse entre três tempos – os três momentos abrangidos pela nossa ideação. O trabalho mental vincula-se a uma impressão atual, a alguma ocasião motivadora no presente que foi capaz de despertar um dos desejos principais do sujeito. Dali, retrocede à lembrança de uma experiência anterior (geralmente da infância) na qual esse desejo foi realizado, criando uma situação referente ao futuro que representa a realização do desejo. O que se cria então é um devaneio ou fantasia, que encerra traços de sua origem a partir da ocasião que o provocou e a partir da lembrança. Dessa forma o passado, o presente e o futuro são entrelaçados pelo fio do desejo que os une.

O psíquico para a psicanálise freudiana é constituído temporalmente e tem como seus componentes o Ideal do ego, o Id e o Superego que integram o mecanismo mental. O desenvolvimento infantil necessita que as relações parentais em que a fantasia cumpre um papel importante tenham também como parâmetro a realidade. Esse movimento decorre no *Ideal do ego* quando a criança encontra novas relações com o outro e com a cultura e possibilidades de identificação e posicionamento de ideais para si mesma. Esses ideais contribuem para a inserção na cultura e para a construção de novas significações, e se coadunam a concessões que o sujeito faz sobre o seu desejo, utilizando-se da sublimação para a satisfação com novos objetos (FREUD, 2016; GAULEJAC, 2014; ROCHA, 2012).

As relações sociais entre elas e o trabalho participam do mecanismo psíquico à medida que contribuem para as simbolizações próprias da cultura. As psicopatologias decorreram das deficiências do mecanismo psíquico para lidar com aspectos da realidade, a

exemplo das extremas exigências que os trabalhadores atendem até o ponto em que o conflito emerge e o Ideal do Ego se rompe sem que os mecanismos de defesa usuais tenham sucesso.

Ocorre, em alguns casos, que o fantasiar comporte processos narcísicos, em que a relação com o outro e a realidade são desconsideradas pelo sujeito, o que Freud denomina de ilusão. Desse modo, as patologias narcísicas podem compor com as condutas perversas, a exemplo do que Hirigoyen (2012; 2014) demonstra ao discutir o assédio moral nas organizações e o abuso de fraqueza nas várias dimensões das relações: entre casais, familiares e igualmente no trabalho. Por fim, o desejo que permeia as experiências humanas, sejam elas de sofrimento e dor, sejam elas de realização e de luta comportam, também, a fantasia ou a ilusão. Como consequência, tanto no que se refere à trajetória individual como na cultura, a imaginação representa de modo simbólico o desejo.

Gaulejac (2007, 2014) fundamenta-se na psicanálise e adota o conceito de *Ideal do Ego* (FREUD, 2016; RUDINESCO; PLON, 1998) para precisar a identificação dos trabalhadores com a organização de onde trabalham e retratar a captura da subjetividade daquele que trabalha por estratégias de dominação empregadas pela gestão. Entendemos, em acordo com Hirigoyen (2014, 2012) e Gaulejac (2014, 2007), que um drama existencial ocorre com os trabalhadores sob a égide da gestão alinhada aos princípios neoliberais e operada pela organização do trabalho que, por fim, adota a violência como estratégia de dominação, ferindo a dignidade humana e o direito ao trabalho decente. A nosso ver, o drama existencial pode levar a prejuízos importantes em nível do Ego ou da personalização.

Os achados da psicanálise que expomos, certamente, servem de referência para nossas análises. Entretanto, partimos de uma concepção de psíquico que, além de ser todo corpo, constitui-se temporalmente numa relação com o mundo e com os outros mediante o fluxo da consciência. A personalidade é um objeto para a consciência reflexiva, portanto, ela não é um componente da consciência. Esse é o significado da expressão de Sartre, ser no mundo, que inverte o sentido do tempo conferido pela psicanálise freudiana. Assim, a temporalidade é fundamental para a constituição do psíquico em que as marcas no mundo são o *projeto de ser* movido por um *desejo de ser*, ou de por vir, mediante um campo de possíveis e um campo de significações. Nas palavras de Sartre (1997a, p. 692),

[...] não há diferença alguma entre projeto de ser, possível e valor, de um lado, e *ser* do outro. O homem é fundamentalmente *desejo de ser* e a existência desse desejo não deve ser estabelecida por uma indução empírica; resultado de uma descrição *a priori* do ser do Para-si, posto que o desejo é falta, e o Para-si o ser que é para si mesmo sua própria falta de ser.

Nesse sentido, o projeto de ser integra o possível que está historicamente estruturado de acordo com a situação concreta e os valores inerentes à historicidade e à liberdade que invadem o mundo de significação que o sujeito elabora temporalmente.

O Para-si, então, é falta de *ser*, pois ele é transcendência, além disso, é *nada*. A personalidade ou ego faz-se um objeto, assim faz-se transcendente para a consciência que resgata uma experiência. Esse movimento ocorre ao longo da vida, sendo sempre possível que uma vivência seja viabilizadora da realização do desejo de ser. Entretanto, mesmo que o sujeito vivencie uma situação como promotora de realização, a situação pode desdobrar-se de modo diferente daquele antecipado.

De todo modo, encontramos na nossa história uma antecipação mediante um campo de possíveis acordado com a compreensão que tínhamos. O futuro do passado trata-se, então, do conjunto de possibilidades em determinado momento histórico pessoal e coletivo que pode ou não ter ligação com a infância. Podemos recordar a situação referente a certo campo de possíveis e identificar nossas escolhas, e fazê-las novamente no presente afirmando o futuro do presente. Um casal que está junto há muitos anos reafirma de tempos em tempos seus laços, rememora seu encontro e suas dificuldades e reafirma seu futuro juntos. O casal resgata experiências que levaram cada um a optar pelo relacionamento amoroso.

No trabalho não é diferente. Podemos lembrar a narrativa de T6: ele sai da roça e torna-se soldador, trabalhando nesse cargo durante 13 anos. Em seguida, muda-se de cidade, faz o curso de vigilante, mas inicialmente consegue emprego no frigorífico onde trabalha por muitos anos. Realiza-se, destaca-se, assume o projeto organizacional como seu, compromete-se admitindo as exigências organizacionais até o ponto que adocece. A partir desse ponto, passa a questionar a escolha que fez no passado, pois frente às possibilidades de crescimento profissional no frigorífico ele precisava ser o trabalhador 100%. No entanto, esse projeto de ser trabalhador não é mais possível para ele. T6 encontra seu corpo como limite. Ele não consegue mais. Ao mesmo tempo, resgata suas possibilidades, afinal, era soldador, fez curso de vigilante, poderia ter se empenhado mais em conseguir outro emprego e talvez não tivesse adoecido. Outros trabalhadores entrevistados relataram movimento reflexivo semelhante ao de T6, ou seja, resgatando no campo de possíveis que se apresentou no passado as possibilidades que confeririam um futuro diferente do adoecimento vivenciado no trabalho no frigorífico.

O projeto de ser trabalhador não se modificou, os trabalhadores adoecidos estavam comprometidos, cumpriam e cumprem as demandas organizacionais. Assim, fazem muitos dos trabalhadores motivados por promessas de premiações, por metas que os sindicalistas têm

dificuldade em esclarecer, ao mesmo tempo em que estão alarmados pela “crise” e pela consequente ameaça de desemprego.

O desejo de ser trabalhador ao modo do *homo oeconomicos*, igualmente, permanece. O que se rompe são as possibilidades concretas de realização do projeto, pois o corpo deixa de ser o instrumento – por meio do corpo o trabalhador não pode mais fazer-se prolongamento da máquina. Assim, parece-nos, que o mote do sofrimento é justamente a impossibilidade de continuar trabalhando sem sentir dor e a inviabilização de realizar o desejo de ser o trabalhador 100%.

Nesse sentido, o conceito que utilizamos para analisar o projeto de ser trabalhador num campo prático inerte, que é a organização do trabalho, é a *ipseidade* do vivido. Sartre (2013, p 654) esclarece “[...] o próprio vivido que se unifica, em um movimento de circularidade, com os meios à disposição, isto é, com as afeições e as noções que a interiorização das estruturas objetivas gera dentro dele”. O movimento dialético de interiorização e exteriorização trata-se da mobilização psíquica do sujeito frente à situação concreta através de suas ações.

A interiorização e a exteriorização se articulam entre os processos de totalização, destotalização e retotalização, ou seja, trata-se de um por vir indeterminado mas que é possível, certos aspectos do sujeito constituíram-se, um amor, uma habilidade, valores etc. Novas situações carregam novas possibilidades em que a destotalização é iminente, isto é, uma habilidade que se perde, um afeto ameaçado. A retotalização institui e destitui o que foi vivido, invariavelmente. Sartre (2013, p. 654) continua: “Essa retotalização pode acontecer de uma infinidade de maneiras, variando com os indivíduos e, no mesmo indivíduo, variando com a idade ou com a conjuntura”.

Desse modo, segundo nosso entendimento, não podemos sempre encontrar no passado uma experiência que possa atualizar-se. Ocorre que vivências inusitadas invadem nossa historicidade e poderemos ou não construir um repertório novo para lidar com elas. Ainda com Sartre (2013, p. 665), “[...] a intenção de *permanecer o mesmo* deve manter-se cega às mudanças reais e construir, ao mesmo tempo, uma consciência perfeitamente irreal dessa totalização que, com isso, torna-se totalidade imaginária”. É nessa categoria de totalidade imaginária que podemos compreender as prerrogativas organizacionais que impõem um ideal de trabalhador. Isso não quer dizer que não haja projetos de ser nessa direção, significa apenas que a personalização transcorre mediante vivências em que a irrealização predomina numa tentativa de ser o mesmo, a despeito da corporeidade e mediante um processo social e histórico que não viabiliza tal intento.

O sofrimento, a nosso ver, é um conflito existencial que ocorre por um conflito entre o desejo de ser, que vinha sendo realizado mediante um projeto de ser articulado ao ideal de trabalhador imposto pela corporação, e o campo de possíveis para a continuidade desse projeto. Os sindicalistas revelam, através de suas narrativas sobre a inserção no movimento sindical, que um novo campo de possíveis é desvelado por eles à medida que compreendem seus direitos e realizam suas lutas. Entretanto, o projeto de ser se concretiza voltado para o futuro, pelas conquistas por vir, pela injustiça a combater etc.

Diante do exposto, fica claro que ser sindicalista de luta compõe o projeto de ser desses trabalhadores, sobretudo com a consolidação das experiências de conquistas a partir das lutas contra os frigoríficos, particularmente contra a SPFood, coroadas pela aprovação do conjunto dos trabalhadores que votaram massivamente na chapa que disputou as eleições em 2015 e assumiu a diretoria. Entretanto, as conquistas, segundo nosso olhar, ainda não foram suficientes para que a compreensão dos trabalhadores sobre sua própria experiência de sofrimento acontecesse, embora alguns sindicalistas compreendam que suas lutas se referem à sua condição de classe social, mas esse entendimento é ainda pouco veiculado entre os trabalhadores e entre os diretores sindicais.

A solidão é uma experiência promovida pelo rompimento de solidariedades e a racionalidade que ilumina tal experiência no âmbito do trabalho é de má-fé. Nesse sentido, para nós, negar a luta de classes é uma atitude de má-fé. Podemos averiguar claramente que os trabalhadores que restituem as relações de solidariedade e que atuam para se libertar das amarras da dominação enfrentam as retaliações, tanto da gestão orquestrada no modo como o trabalho é organizado quanto do Estado através da repressão, principalmente, nas crises cíclicas do capital (CHESNAIS et. al., 2003). A violência dirigida para romper as relações de solidariedade que viabilizariam o futuro desejável compõe a experiência de injustiça e de impotência que podem levar à submissão que consolida, ainda mais, a solidão. Como consequência, a experiência de sofrimento é traduzida pela dor, pela tristeza, pela depressão, pela má-fé e pela luta, principalmente após o adoecimento quando a totalidade imaginária cai por terra visto que nunca houve os meios de realizá-la.

O adoecimento, então, encerra o sujeito num campo de possíveis diferente daquele que ele vislumbrava no passado, mediado pela ideologia predominante na corporação. O futuro do passado que sustentava em suas ações cotidianas, por meio do prático inerte da organização do trabalho, da linha de produção e das relações organizacionais e dos trabalhadores se esvai e se tornam possibilidades mortas. Outro futuro, distante da totalidade imaginária de trabalhador que perseguia, abre-se. O futuro do presente é a totalidade de

trabalhador adoecido que, de fato, não é uma totalidade imaginária, mas a sua situação concreta.

### 6.1 O campo de possíveis para o trabalhador adoecido

Em geral, os trabalhadores da SPFood apoiam-se no coletivo, representado pelo sindicato, para lidarem com o campo de possíveis para os trabalhadores adoecidos que identificamos como *ciclo de adoecimento*: trabalhar com dor; afastamento do trabalho; restrição; retorno ao trabalho; demissão e aposentadoria.

Esse suporte do movimento sindical tornou-se uma possibilidade pela composição atual da diretoria sindical da região que se firmou a partir de 2010. Ademais, a própria sociedade percebeu a situação dos trabalhadores dos frigoríficos no Brasil. P5 ressalta que além do movimento que partiu de trabalhadores do serviço público e do movimento sindical, outros setores da sociedade se mobilizaram, a exemplo da ONG Repórter Brasil que lançou o documentário *Carne e Osso* (2011) e o site *Moendo Gente* (2016) que influenciaram os trabalhadores, pesquisadores, consumidores, mas, principalmente, os compradores dos produtos brasileiros. Esse impacto foi decisivo para a construção da NR-36. Segundo P5,

O que teve efeito extremamente positivo, talvez uma das maiores contribuições pra NR-36, foi o papel da Repórter Brasil que lançou o documentário *Carne e Osso*. E alguns meses antes da conclusão dos trabalhos da NR-36, que duraram uns 3 anos, lançou um site chamado *Moendo Gente*, onde ela relacionava como que era produzido os produtos no Brasil, fruto de sofrimento humano e quem eram os compradores dos produtos no Brasil. Então, a Repórter Brasil mapeou a cadeia dos produtos brasileiros na Europa e concluiu que era o Walmart, o McDonalds, que eram grandes empresas que também adotam práticas de precarização, mas se viam constrangidas em comprar produtos que na sua cadeia com tanto sofrimento humano. Quando foi lançado esse site, *Moendo Gente*, várias empresas frigoríficas perderam vários contratos em razão da posição da violação dos direitos fundamentais. Eu diria que uma grande lição da NR-36 foi essa, quando algum direito fundamental é violado, quando há um profundo sofrimento humano envolvido nas condições de trabalho, nessa precarização liberada dessas condições de trabalho, com o único intuito de lucro, o primeiro princípio do direito humano aplicável é o da publicidade, é de que as pessoas têm que ter conhecimento do que está ocorrendo nas relações de trabalho.

P5 relata também um livro que impactou a sociedade de forma semelhante em Chicago/EUA no início do século XX. Trata-se de *The Jungle* de Upton Sinclair, versando sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores dos frigoríficos nos Estados Unidos, publicado em 1906. Além disso, há um filme com o mesmo título e baseado no livro

que foi exibido em 1914. Ambos alertaram a sociedade estadunidense sobre a situação dos trabalhadores e sobre a higiene na produção e a qualidade dos produtos. Decorreram, assim, ações sanitárias e ações referentes às condições de trabalho.

A narrativa de P5 sobre a importância e o direito de publicidade, nesse caso, faz refletir sobre os valores que a organização preza, diferentes daqueles que condizem com as práticas dos seus gestores. Como retrata P3, “eles são unilaterais, pensando no bem-estar da empresa. Nós estamos no mundo capitalista onde o que vale é o bem-estar da empresa, mesmo que tenha que sacrificar a saúde dos seus funcionários”. Essa, por fim, parece ser a principal característica dos frigoríficos no Brasil: a produção de sofrimento dos trabalhadores em toda a cadeia produtiva.

Desde o início do fenômeno das corporações, isto é, instituições dirigidas por técnicos com altos salários e sem um proprietário direto, elas contam com seus ideólogos que apontam para o elo entre a corporação com função social, o Estado mediador de interesses e a opinião pública com a função de controle (TRAGTENBERG, 2005). Ainda segundo o sociólogo brasileiro, aferem que um novo capitalismo surge com as corporações, o qual a tríade (corporação, Estado e opinião pública) integra as classes sociais, já que não há mais o capitalista e os próprios trabalhadores se tornam acionistas por meio dos fundos de pensão.

Com efeito, entendemos que a opinião pública, isto é, o consumidor, tem certa influência como vimos com a publicização da condição de trabalho e de vida dos trabalhadores dos frigoríficos no Brasil. O Estado cumpre o papel de mediador, como tentamos mostrar a partir das narrativas sobre a construção da NR-36. Entretanto, a corporação parece estar distante da função social alegada pelos seus ideólogos. Afinal, ela impõe seus interesses de classe em toda a cadeia produtiva utilizando-se das artimanhas necessárias, sem deixar de manter no processo do trabalho a rigidez do gesto amarrado ao controle do tempo de trabalho, influenciando setores do Estado através do poder econômico e da opinião pública pela “grande” mídia. Não há dúvida, é apenas o lucro que visa e para alcançar cada vez mais lucro emprega o autoritarismo e a violência.

Tragtenberg (2005, p.19) analisa que

À medida que se desenvolve, a grande corporação tende cada vez mais a ser propriedade de um grupo que age em conformidade com os critérios capitalistas de racionalidade. Como resultado final, temos uma sociedade de grandes corporações, cujo controle está em mãos de uma oligarquia fechada que se autopromove e se autoreproduz.

Por fim, a nosso ver, o manejo das políticas sociais ratifica os objetivos das corporações. O Estado que as promove não se incumbe de realizar adequadamente a vigilância em saúde e controle dos processos de adoecimento que as corporações geram. Quando muito, cumpre a função de apaziguar conflitos por meio das políticas sociais e de saúde.

P6 ressalta que há algum tempo não pensava em trabalhar com frigoríficos, mas mudou seu posicionamento.

Mas hoje eu mudei o meu conceito porque eu sei que estão trabalhando muito e que estão pesquisando muito em relação nessa área. Porém a gente enquanto empresa, as vezes não consegue o investimento necessário, porque não são investimentos de poucos reais, são investimentos de milhões. Então, às vezes, sugere uma melhoria, tem uma das empresas que trabalham com incubadora e teria que trocar. As incubadoras são antigas e eu teria que trocar todas as incubadoras, então isso é inviável. Dizer pra empresa: – Você precisa trocar todas, não tem nenhuma que preste. Então, porque pensando no lado do empresário, ele também não vai querer fazer essa mudança. Então a gente tem também, eu sei que assim, que o pessoal também usa, a gente tem usado as restrições.

O trabalhador que manifesta sentir dores, segundo P6, passa a realizar suas atividades laborais com restrições de acordo a prescrição médica. O trabalhador sob prescrição deixa de fazer certas atividades para realizar outras que não prejudiquem o grupo muscular afetado ou realiza-as visando uma meta de porcentagem menor aos 100% da meta que deve ser atingida pelos demais trabalhadores. A restrição é uma estratégia adotada pelos profissionais de saúde da empresa perante a inviabilidade de modificar-se o processo de trabalho e do desenvolvimento da reabilitação profissional.

Entretanto, vimos que a compreensão sobre o processo de adoecimento não se modificou e as relações entre os trabalhadores sob restrição e os demais trabalhadores se complicam. T3 testemunha que depois de ter sofrido pequenos acidentes, pois circulava num ambiente em que o chão estava constantemente úmido ou molhado, padeceu de uma queda e continuou trabalhando, pois não foi liberada para ir ao setor de saúde da corporação nem para procurar assistência fora da empresa. Ao final do turno, depois de chegar em casa e com dor no braço por conta da queda, foi para a emergência do hospital e obteve atestado para ausentar-se do trabalho por um dia. No dia seguinte, quando apresentou o atestado, não foi liberada novamente, porém passou a trabalhar com restrição de acordo com a indicação do médico da empresa. Por fim, a restrição não se efetivou e a dor no braço se agravou.

Eu acredito que se o médico do trabalho da empresa vai pelo que os chefes deles dizem, os mais graves no caso, os mais gravíssimos eles afastam. Agora quando é pequenas coisas, vai voltar pro trabalho, vai fazer a mesma atividade, vai pra

produção. E daí mais tarde quando começou com muita dor no meu braço, que eles me colocaram em outro setor. Mas eles achando que eu mudando de setor ia diminuir o ritmo. Você tem que fazer a mesma coisa, é cobrado. O ritmo é o mesmo, tu é cobrado, na empresa tu é sempre cobrado. Tem aquela cota daquele dia ou aquela produção que tem que fazer e tu tem que estar junto com os outros e fazer.

O testemunho de T3 reforça a compreensão de que as políticas de Estado não se efetivam, como previstas pela Rede Nacional de Saúde do Trabalhador – RENAST que, utilizando-se dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST, deveriam ser implementadas, a exemplo da reabilitação profissional do trabalhador afastado do trabalho. Esta deveria ser realizada em conjunto com o INSS (Lei 8.213/91) que mediante uma avaliação da capacitação para o trabalho, atestaria o retorno do trabalhador ao trabalho ou encaminharia-lo para outras atividades compatíveis com sua capacidade, ou ainda, no caso de incapacidade para o trabalho, deveria encaminhá-lo para a aposentadoria.

Nas palavras da pesquisadora Schweitzer (2014, p. 44),

[...] a inépcia das políticas públicas em promover a reabilitação profissional tem delegado o desafio cotidiano do acesso à reabilitação profissional ao empregador, com vistas à construção de estratégias corporativas para apoiar a recuperação dos trabalhadores e atuar na mediação entre os atores envolvidos no retorno ao trabalho.

Portanto, de acordo com as análises de Schweitzer (2014), as dificuldades em desenvolver a reabilitação profissional delegam ao empregador as providências, como a restrição. Com efeito, o Estado precariza-se por interferência das políticas neoliberais, (TAKAHASHI; IGUTI, 2008), sendo que a reabilitação profissional não se efetiva e a restrição é ineficiente.

O relato de T2 expressa como ocorre o processo de adoecimento até a restrição. Depois de 8 anos de trabalho começou a sentir o *cansaço* sem conseguir recuperar-se. Inicialmente, controlou a dor com massagens e medicação acreditando que melhoraria. Não melhorou. Obteve licença maternidade. Após seu retorno ao trabalho, volta a sentir o cansaço persistente. Consultou um médico especialista e afastou-se do trabalho durante 10 dias, segundo ela, fez o tratamento indicado pelo médico. Quando volta ao trabalho é alocada num processo de trabalho em que sente, nas palavras dela, “forçar mais ainda meu braço”. Após ir à *medicina* iniciou a restrição, foi-lhe indicado que fizesse 75% da meta na linha de produção. Mas, além do encarregado ter dificuldades em fazer o controle da porcentagem que ela deveria produzir, ela enfrentou o constrangimento perante os demais trabalhadores da mesma linha de produção que cumpriam 100% da meta. Mudou de médico que lhe deu 90 dias de atestado, pois sentia muita dor e foi diagnosticada a tendinopatia. Mesmo com exames e

laudos apresentados ao INSS, a perícia negou-lhe o afastamento novamente. O médico, então, lhe dá um atestado de 6 meses que também foi rejeitado pela perícia do INSS. Por fim, ela entra na justiça contra o INSS e passa a receber o benefício por tutela durante 3 anos e 7 meses. Atualmente, encontra-se sob restrição novamente e trabalhando com dor. Essa trajetória é recorrente entre os trabalhadores brasileiros no setor frigorífico e, especialmente, entre os trabalhadores da SPFood.

T6 vivenciou o ciclo de adoecimento por conta da lesão no ombro. Aliado a isso, perdeu uma porcentagem importante da audição de um ouvido, ele não sabe precisar se foi no trabalho ou não, mas relata que os gestores sugeriram que ele passasse a fazer parte da cota de deficientes que precisa ser preenchida, o que lhe garantiria o retorno ao trabalho. Outros trabalhadores, como T1, T3 e T5, encontram-se afastados por longos anos, sem acesso a um programa efetivo de reabilitação profissional que deveria ser provido pelo INSS. Foram afastados depois de perderem a capacidade para o trabalho, com dificuldades com a perícia do INSS, receio do retorno ao trabalho e vivenciando a dor diariamente. Neste sentido, confirmamos os achados de Takahashi e Iguti (2008, p. 2667) que defendem que

[...] após um breve período de influência dos ares constitucionais progressistas, o modelo previdenciário de seguro social tornou-se hegemônico, com uma série de mudanças na organização dos serviços e na conduta de concessão de benefícios pelo INSS, organicamente vinculadas às diretrizes macropolíticas e macroeconômicas neoliberais de redução das políticas públicas.

Perante a este campo de possíveis, as perspectivas de futuro assombram os trabalhadores. Experimentam o medo frente a todas as possibilidades; se voltarem a trabalhar temem a dor e a piora do estado de saúde, caso obtenham a aposentadoria perguntam-se como irão viver com tão pouco dinheiro; se fizerem reabilitação pensam que serão obrigados a trabalhar atestados como aptos sem o ser; se voltarem a trabalhar com restrição temem a dor e o assédio ou a demissão. Por esses motivos é que afirmamos que a totalidade imaginária de trabalhador 100%, realizada para “um dia” ser reconhecido pela empresa, esvai-se ao deparar-se com o adoecimento. Mas, principalmente, quando o campo de possíveis passa a ser desvelado, o *ciclo do adoecimento* apresenta-se de modo semelhante a um grande labirinto sem saída.

Alguns trabalhadores antecipam que serão demitidos se voltarem ao trabalho. Relatam, inclusive, que consideram natural que a empresa demita, já que não são mais úteis. A demissão e a aposentadoria passam a ser cogitadas. A narrativa de T6 expressa a questão, uma

vez que ele deseja voltar a trabalhar, mas se a empresa não o quiser por estar adoecido, precisará conseguir outro emprego.

Mesmo aposentado continuar, porque fechou os meus trinta e cinco anos de contribuição, só que eu sou muito novo pro INSS. Então, eu vou me aposentar com salário mínimo. Precisaria trabalhar e se a firma não me quiser, eu tenho que procurar outro trabalho que eu consiga fazer. Tu paga INSS o tempo que eles querem, porque esse salário mínimo hoje e eu trabalhei, contribuí trinta e cinco anos, pra se aposentar hoje com 880 reais.

Todavia, a integridade do trabalhador, considerando a sua humanidade e a importância da relação do sujeito, tanto com sua história quanto com o seu futuro, não parece estar em pauta para a corporação.

Os profissionais entrevistados testemunham o sofrimento. P1 e P3 relataram vários exemplos para demonstrarem a preocupação com o nexos do adoecimento com o trabalho, especialmente no que diz respeito aos transtornos psíquicos e sua relação com o assédio e o abuso. Os casos de LER/Dort revelam, igualmente, certa dose de assédio e abuso. Nesses casos, os trabalhadores padeceram da superexploração do trabalho e foram seduzidos, chantageados ou obrigados a trabalharem além dos limites pessoais ou humanos. Do mesmo modo, apresenta-se a *morti-possibilidades* dos meios de vida, de reabilitação efetiva e de tratamento, que não são promovidos adequadamente nem pela organização nem pelo Estado. O fato é que a vivência frente às *morti-possibilidades* não é levada em conta ao se analisar a condição psicológica dos trabalhadores, ainda menos quando o processo de adoecimento tipicamente corporal, como as LER/Dort, compõe com fenômenos psicológicos.

A situação de T3 revela o problema que procuramos apontar, pois sofre de fibromialgia e conta que os médicos da empresa contestam o seu testemunho de dor assegurando-lhe que os exames não demonstram um quadro clínico compatível com a dor que afirma sentir.

Que a maioria espera isso, que além de você estar produzindo, dando lucro pra empresa, que ela enxergasse que o humano existe ali dentro. Que existe um ser humano que pode ser ajudado também, nem que seja psicológico. Ou se eles não querem estar ajudando, não só com medicamento, com apoio. Que é bem difícil você ganhar apoio dentro de uma empresa. É como uma máquina, você não pode estragar. Você estragou você não presta. Eu fui considerada isso, eu me acho considerada assim, você estragou, você não prestou. Não prestei mais pra empresa, isso que mais dói. Eu entrei lá dentro, eu tava bem de saúde, eu tava bem psicológica, eu tava bem fisicamente. E de repente tu sai de lá e não consegue nem fazer o serviço de casa, de você não poder fazer suas atividades do dia-a-dia, aqui de casa. Teu serviço, o teu trabalho.

S1 aposentou-se e S2 encaminhou a aposentadoria. S1 e S2, mesmo com dor, continuam trabalhando. Todos os dias lidam com o fato de que seus colegas de trabalho realizam suas atividades laborais adoecidos, “[...] trabalham comigo que tem bursite, tem tendinopatia nos dois ombros, nos cotovelos. A pessoa a partir do momento que ela adquire tanto o LER quanto o Dort, ela não melhora ficando dentro do frigorífico. Mesmo saindo de lá, você vai levar aquilo como herança”. Traduzimos a herança referida por S2 como as marcas impressas na corporeidade e na historicidade do sujeito que não é mais aquele que era antes, cujo projeto de ser trabalhador modificou-se à revelia do que desejava.

Segundo Sartre (2002, p. 81), “[...] toda essa objetividade relaciona-se, no final das contas, a uma realidade vivida: sabe o que sentiu e o que os outros sentirão.” A subjetividade é constituinte da práxis e temporaliza-se. Problematizamos as vivências como a interiorização de acontecimentos que concernem a um coletivo de trabalhadores, mediante o campo de possibilidades de trabalhador adoecido. Essas vivências deixam de ser o vivido que se funde, também, à totalidade imaginária do trabalhador 100% que se realiza ao atingir as metas de produção, visando ser proprietário e a própria subsistência, para constituírem-se em vivências concretas no ciclo do adoecimento.

### **6.1.1 A luta: o despertar no ciclo do adoecimento**

O ciclo de adoecimento que geralmente se inicia com a dor ou o sofrimento psíquico e os primeiros atestados médicos é, na maioria das vezes, permeado pela tristeza. As emoções constituem a realidade humana e não levam, necessariamente, a uma complicação psicológica. Entretanto, a linha de produção, seus processos de trabalho planejados e controlados pela organização do trabalho produzem o que Sartre (2002) denomina de *prático inerte*. Ele questiona: “Que podem ser as relações humanas para que essas relações possam aparecer, em certas sociedades definidas, como as relações das coisas entre si?” (SARTRE, 2002, p. 131).

A definição de *prático inerte* corresponde à pergunta. Responde em seguida: “Se a reificação das relações humanas é possível, é porque essas relações, até mesmo reificadas, são primordialmente distintas das relações entre as coisas.” (SARTRE, 2002, p. 131). Há, então, no curso da totalização, um sujeito que interioriza a objetividade particular e histórica. Do mesmo modo, o *prático inerte*, constituído por matizes históricos, é interiorizado como

experiência, às vezes, exclusivamente particular. Jameson (1985, p. 190) explica que na sociedade capitalista,

[...] fragmentada e atomística estamos unidos um ao outro, predominantemente, por aquilo que Sartre chama de “prático- inerte”: a matéria que tem sido investida de energia humana e que, portanto, toma o lugar da ação e funciona como ela. A máquina é o símbolo mais básico desse tipo de estrutura, mas é realmente apenas um símbolo físico, e na vida diária concreta o prático-inerte mais frequentemente toma a forma de instituições sociais. Mas a ideia de uma instituição é uma espécie de abreviação intelectual, em última instância contraditória, na medida em que supõe que tais objetos têm alguma existência supra-individual genuína, na medida em que tende a tomar a reificação das relações humanas por objetos inertes reais de uma variedade quase física.

A reificação é um tipo de fenômeno social e psicológico muito bem expresso por Schneider (1977, p. 203), “O que é na verdade apenas o sedimento socialmente mediado de sua ‘segunda natureza’ surge, portanto, para o sujeito reificado, como sua natureza ‘mais íntima’, como ‘natureza instintiva’”. Equivale dizer que a reificação, sobretudo no campo do trabalho, leva o sujeito a vivenciar-se como objeto, uma vez que a materialidade, fruto do trabalho humano, isto é, *sedimento socialmente mediado de sua segunda natureza*, transmuta-se em sua *natureza mais íntima*, ou seja, no modo como reflete sobre sua própria situação e como se sente. Sobre isso T6 revela que

Eu acho assim, eu, o meu sentimento assim, que a empresa depois que dá o problema no trabalhador, o trabalhador não serve mais. Uma que um pouco é certo, porque se ela tem um trabalho, se ela tem um funcionário tem que dar lucro, lógico. Mas só acho que assim, quando dá problema no trabalhador, eles teriam que ver mais o lado do humano. Bom, se tá com problema, vamos ver, vamos facilitar as coisas pra ele porque ele trabalha ali há treze, quatorze anos, e não, eles dificultam mais as coisas.

A concepção de que o *funcionário tem que dar lucro* parece ser uma forma da interiorização do *prático-inerte*, considerando a operacionalização do processo de trabalho pela sua organização, em termos ideológicos. Diferente da vivência de fazer parte da máquina que, além de referir-se à interiorização da ideologia capitalista, denota uma transformação da corporeidade do sujeito, o que culmina na inserção no ciclo do adoecimento e, por fim, numa mudança de projeto de ser trabalhador afetando o por vir.

Freud (1996, p. 15), ao problematizar os impedimentos para que os homens situem sua particularidade na civilização e na cultura, assinala que “[...] quanto menos um homem conhece a respeito do passado e do presente, mais inseguro terá de mostrar-se seu juízo sobre o futuro”. Dito isso, acrescenta que sem a dimensão histórica da temporalização pessoal, de

certo modo, possui como elementos para reflexão apenas aqueles fundados na própria experiência e disposições pessoais. Conclui que:

Finalmente, faz-se sentir o fato curioso de que, em geral, as pessoas experimentam seu presente de forma ingênua, por assim dizer, sem serem capazes de fazer uma estimativa sobre seu conteúdo; têm primeiro de se colocar a certa distância dele: isto é, o presente tem de se tornar o passado para que possa produzir pontos de observação a partir dos quais elas julguem o futuro. (FREUD, 1996, p. 15).

A reificação, no que diz respeito à temporalidade, caracteriza-se pelas dificuldades em considerar a historicidade e o campo de possíveis para a mudança das condições que determinam o processo de adoecimento pelo trabalho. A vivência da situação em que o adoecimento ocorre torna-se estagnada no presente e o futuro é invadido pela necessidade em atingir a meta, em articular o gesto de acordo com o ritmo de trabalho a acompanhar e de obter o salário no fim do mês.

No entanto, manter-se *o mesmo* imerso no presente torna-se uma impossibilidade para o trabalhador adoecido. Os relatos de T4 ratificam nossa assertiva. Ele conta sobre o início da restrição, como se sentiu perante o tratamento dispensado a ele pelos colegas de trabalho, encarregados e supervisores.

Eu fui jogado, a gente chega num ponto assim, da gente perde o sossego da gente, você cai os braços, você cai tudo, parece que aquilo te desmoronou quando você se sentiu desprezado. Eu, por exemplo, eu ainda estou trabalhando, mas eu me sinto desprezado, muitas vezes é preciso se desabafar e contar isso, pra que eles pudessem se acordar. Mas parece que nada adianta.

Os sindicalistas, em geral, mencionam como a luta deles envolve a conscientização do trabalhador sobre seus direitos, a fim de que as normas e leis sejam respeitadas pela empresa. Para a manutenção de tais conquistas, é imprescindível haver um posicionamento dos trabalhadores no cotidiano laboral. Contudo, como T4 demonstrou no relato acima, o espaço para o diálogo é bastante restrito e a maioria dos trabalhadores não conhecem seus direitos para estabelecerem um diálogo com equidade com os “colaboradores” dos Recursos Humanos ou com os “colaboradores” do setor médico e com a chefia imediata. Entre os trabalhadores, estabeleceu-se um clima de desconfiança, pois não é incomum que alguns trabalhadores reportem o adoecimento de colegas aos encarregados e supervisores com a intenção de denunciá-los. T1 sobre isso relata que

A gente, diretamente nem falava pro supervisor por causa da cobrança mesmo, do medo dele dizer: “Não, tu não tá servindo mais pra nós”. Tu acaba saindo, a gente comentava entre os funcionários da equipe. Eu digo assim que a gente sempre tinha uma equipe montada. Cada seção, cada setor de trabalho é uma equipe. Então, na nossa equipe, a gente comentava as condições de trabalho. Mas ali, se o supervisor soubesse... E eu vi acontecer, que quando a pessoa mostrava que tinha problema, que buscava recursos, dali a poucos dias era demitida de empresa. A gente tinha que manter um certo sigilo pra não abrir muito jogo com outras pessoas, porque, às vezes tinham pessoas que vinham lá tirar proveito das palavras da gente pra levar pro supervisor.

T4 corrobora as afirmações de T1 ao aludir sobre o medo que sente de confiar nas pessoas em geral, e no trabalho em particular. De fato, parece haver vigilância para identificar os trabalhadores em processo de adoecimento. Embora a vigilância constitua a função dos encarregados e supervisores, as mobilizações dos sindicalistas dentro da fábrica viabilizaram que trabalhadores lutassem por seus direitos e confrontassem aspectos informais dessa vigilância – entendida como uma rede de informações sobre os trabalhadores adoecidos – e que procurassem recursos para acessarem seus direitos por via do sindicato.

T2, que retornou ao trabalho sob restrição, depois de fazer um tratamento bem-sucedido, conta que foi levada pela supervisora a voltar a fazer 100% da meta na linha de produção, burlando a restrição, como foi relatado anteriormente.

Tem dias que me dói mais, tem dias que me dói menos. Eu, no momento não estou tomando remédio, que o médico falou assim: – O que você pode não tomar remédio, se a fisioterapia está te ajudando, você evita, porque remédio não é bom, não é bom você estar tomando remédio. Então assim, graças a Deus que a fisioterapia pra mim foi um benção. Daí eu vou lá, faço, me acalmo. Não tenho mais vontade de ir trabalhar, não tenho vontade de levantar pra ir trabalhar. Olha que eu nunca pensei que ia dizer isso, menina! Mas parece que eu peguei um trauma de ter que ir. Mas não deixo de cumprir minha parte porque eu tô sendo paga pra ir trabalhar. Mas é complicado. Porque eu tenho que além de trabalhar, depois eu tenho que fazer as minhas fisioterapias. Coisa que eu não precisaria estar perdendo o meu tempo, que eu teria com a minha família, com a minha casa. Eu tenho que tirar o tempo depois do serviço pra fazer fisioterapia. E olha que eu tomei uns quantos anos já remédio forte e não quero ter que tomar de novo. Eu já falei pro médico, eu vou lá fazer fisioterapia, mas não quero voltar a tomar remédio. Isso aí intoxica tudo a gente.

T2 preserva em sua narrativa elementos ideologicamente identificados com a SPFood ao afirmar “*Mas não deixo de cumprir minha parte porque eu tô sendo paga até pra ir trabalhar*”. Porém, surge algo novo na sua trajetória em virtude da dedicação dela ao tratamento médico e fisioterápico. Assim, além do investimento pessoal no tratamento, utilizando-se do tempo fora do trabalho, T2 permanece ligada ao trabalho, fazendo fisioterapia e preparando-se para continuar apta a exercer suas funções. Conta ainda que entrou com uma ação judicial contra a SPFood.

Porque eles que não estavam depositando o fundo de garantia. E daí o presidente do sindicato ligou [para o setor de RH da SPFood] pra perguntar por que não estava sendo depositado. Ele falou assim que provavelmente seria um acordo que eu fiz com o perito do INSS. Não existe isso de acordo com uma pessoa que você vai lá com todos os laudos que você apresenta! Então ele estava falando que eu forjei, que eu inventei todos os laudos, os exames? Não existe isso. Daí eu fiquei revoltada, fiquei decepcionada e entrei com um processo na justiça pra a indenização do meu braço. Aí quando foi feita a primeira audiência, em 2013, a médica pediu, que era a perita da justiça, pediu uma ressonância. E nessa ressonância apresentou que eu rompi o tendão. Eu não tinha só tendonopatia, burcite, epicondilite, eu tinha mais o rompimento de tendão, apresentou na ressonância. Daí eu fiquei mais apavorada ainda. Porque é uma coisa irreversível, tu não tem mais o que fazer.

O projeto organizacional ao qual o trabalhador deve servir para a obtenção de lucro, instituído pela narrativa organizacional com matizes ideológicos neoliberais, prima pelo interesse da classe dominante que é apropriado como ideal de ser pelos trabalhadores. A luta, por sua vez, não integra o ideal de ser trabalhador, mas se impõe no seu cotidiano.

Neste sentido, as discussões implementadas por Freud (1996) e apropriadas por autores como Hirigoyen (2014), Gaulejac (2007) e Scheneider (1997), no âmbito do trabalho, iluminam o problema da vivência do presente no que concerne à interiorização da ideologia, isto é, apropriando a ideologia da organização e da classe dominante para refletir sobre sua situação particular. Freud (1996, p. 23) postula que “Essa identificação das classes oprimidas com a classe que as domina e explora é, contudo, apenas uma parte de um todo maior. Isso porque, por outro lado, as classes oprimidas podem estar emocionalmente ligadas a seus senhores; apesar de sua hostilidade para com eles, podem ver neles os seus ideais”.

A expressão *luta* é utilizada nas narrativas dos trabalhadores e sindicalistas para designar tanto sua situação particular quanto os aspectos coletivos, portanto, parece ter uma função importante no campo de significações. Expressa, contudo, muito mais os enfrentamentos individuais do que a organização da classe, como por exemplo: *bater de frente* com os superiores para discutir o ritmo de trabalho ou a pausa; esforços pessoais para o engajamento no tratamento; atitudes ligadas à fé religiosa para lidar com o sofrimento psíquico e; acessar aos direitos sociais e à justiça.

Dejours (2006, p. 76) procura analisar ambas as dimensões dos enfrentamentos, ligando-as ao que denomina o mal. Segundo o autor, o mal “[...] diz respeito igualmente a todas as injustiças deliberadamente cometidas e publicamente manifestadas, concernentes a designações *discriminatórias* e manipulação deliberada da *ameaça*, da chantagem e de insinuações contra os trabalhadores, no intuito de desestabilizá-los psicologicamente [...]”. As ações que realizam o mal constituem as práticas de gestão cotidianas no trabalho e sustentam-

se, ainda de acordo com o autor, pela “[...] tolerância à *mentira*, sua não denúncia e, além disso, a cooperação em sua produção e difusão. O mal é também a tolerância, a não denúncia e a participação em se tratando da *injustiça e do sofrimento infligidos a outrem*” (DEJOURS, 2006, p. 76). A luta, então, parece referir-se ao enfrentamento do mal.

A narrativa construída pela organização do trabalho inspirada nas prerrogativas da gestão cujas nuances da ideologia neoliberal atravessa as práticas organizacionais, são permeadas pela má-fé, mas também pela mentira, a exemplo do setor médico da empresa ao negar o adoecimento pelo trabalho – mantendo em seus registros o código 31 sendo que o afastamento pelo INSS consta o código 91 – e ao deixar de emitir a CAT ou recusando-a. Dejours (2006) mostra como a banalização do mal se relaciona com a colaboração para que a mentira que decorre em injustiça se realize.

A colaboração com a organização do trabalho ocorre mediante práticas que geram sofrimento ao outro que são respaldadas recorrendo-se a narrativas afins à ideologia neoliberal. Por exemplo, utiliza-se de justificativas ressaltando as necessidades econômicas da organização para competir com as outras empresas e manter-se no mercado garantindo postos de trabalho. Uma situação que expressa a colaboração, relatada por T2, foi a ameaça aos trabalhadores realizada por uma supervisora que utilizou a expressão *em termos de crise* para se referir ao desemprego crescente visando sustentar a exigência de ritmo de trabalho que os trabalhadores deveriam atender ou de horas-extras que os trabalhadores deveriam realizar. A cooperação desvela-se também nas práticas do setor médico, como relatou S5, sobre a médica da empresa que disse “*nós também somos trabalhadores e precisamos continuar trabalhando*” para justificar os procedimentos do setor referentes às CAT’s, aos atestados médicos e outras atitudes que a corporação demanda e que, no fim das contas, negam a veracidade do adoecimento mediante o trabalho sofrido pelo trabalhador. Uma narrativa semelhante àquela que justifica as ações por meio do lugar-comum *estou cumprindo ordens*.

A luta é travada e combatida. As estratégias de gestão utilizam-se do medo para manter a dominação, sobretudo pela necessidade que os trabalhadores têm de trabalhar para garantir seus meios de vida. Os trabalhadores, no caso que nos ocupa, aceitam que a temporalidade no trabalho seja plenamente controlada pela organização do trabalho: o ritmo, as horas-extras etc. Como consequência, os trabalhadores vivenciam a dominação psíquica ou a psicomanipulação do ideal de ser trabalhador.

O medo constitui o presente das relações e compõe as antecipações dos trabalhadores. Mas a promessa da organização da viabilização de um futuro para o trabalhador nos parece ser a questão central. Todavia, tal ilusão é desfeita quando o

sofrimento e a dor não são mais suportáveis. A dor torna-se crônica e o desempenho no desenvolvimento das atividades laborais é afetado. O trabalhador entra no ciclo do adoecimento e não demora a ser humilhado e assediado, mais do que antes, pois se tornou um trabalhador doente.

A falta de reconhecimento social do adoecimento, somada à estratégia da restrição no trabalho que, no fim das contas, equivale o trabalhador continuar trabalhando mesmo que adoecido gerando mais sofrimento, parece compor o dilema entre o medo, a tristeza e a depressão, a dor e os impasses frente ao futuro. Perante esse contexto, o trabalhador desperta da ilusão de ser o trabalhador 100%.

### **6.1.2 A tristeza: emoções frente às impossibilidades**

A tristeza, como o medo, é uma emoção, e implica uma relação com o mundo em que a sujeito o apreende de modo afetivo. Nas palavras de Sartre (2008, p. 57), “[...] O sujeito emocionado e o objeto emocionante estão unidos numa síntese indissolúvel”, pois para que a emoção ocorra é preciso que a emoção se alimente do objeto emocionador. Desse modo, são certas características do próprio mundo que são emocionantes por aspectos da cultura ou do projeto de ser que significa o objeto como ameaçador, como amedrontador etc.

Agir no mundo de modo emocionado, isto é, triste, com medo ou irritado, envolve um corpo e uma consciência, um semblante pesado, tremor nas mãos, voz áspera. Igualmente implica a perda das determinações do mundo, visto que a objetividade do mundo sempre pode ser modificada pela ação individual ou coletiva. Ainda segundo Sartre (2008, p. 69), “A tristeza visa a suprimir a obrigação de buscar esses novos meios, de transformar a estrutura do mundo substituindo sua constituição presente por uma estrutura totalmente diferenciada”, ou ainda ao atuar sob o próprio corpo, as lágrimas, os soluços não permitem que o sujeito atue sobre o objeto emocionador. Ocorre, então, uma modificação do corpo e o mundo permanece como antes.

Importante destacar que a objetividade do mundo pode se apresentar como intransponível ao mesmo tempo em que

Pode haver muitos outros medos, muitas outras tristezas. Afirmamos apenas que todas acabem por constituir um mundo mágico, utilizando do corpo como meio de encantamento. Em cada caso o problema é diferente, as condutas são diferentes. Para compreender sua significação e sua finalidade, seria preciso conhecer e analisar cada situação particular. (SARTRE, 2008, p. 73).

Nesse sentido, o que podemos afirmar é que na situação que analisamos, a tristeza é uma vivência em que a objetividade foi interiorizada no contexto do processo de trabalho e do círculo do adoecimento. O sentido que o projeto de ser trabalhador tem ao longo da historicidade daquele que trabalha, bem como das mudanças referentes ao projeto de ser trabalhador por conta do adoecimento, são fatores centrais. Portanto, aspectos relevantes no ocorrer da tristeza são as relações travadas entre trabalhadores, entre eles e os médios gerentes, e os profissionais do INSS e da área da saúde da empresa, pois, segundo a maioria das narrativas, essas relações revelam a falta de reconhecimento social do adoecimento dos trabalhadores no trabalho. Os acontecimentos que mais evidenciam nossa assertiva tratam-se de que a empresa, por meio do setor médico, não reconhece o acidente de trabalho/doença do trabalho, negando-se a emitir a CAT e mantém nos seus registros concernentes ao afastamento como *auxílio-doença previdenciário*, código 31 do INSS, mesmo que o trabalhador esteja afastado do trabalho pelo *auxílio-doença por acidente de trabalho*, código 91 do INSS. Essa prática é antiga, como retrata T1 ao contar que

A empresa não está considerando como acidente do trabalho. A empresa tá considerando auxílio-doença. Nesses 8 anos que eu estou afastado eles não depositaram o fundo de garantia e eu não tive o direito a mais de nada, só as consultas que eu pago o plano. Então, tá assim, pelo INSS é acidente de trabalho, pela empresa eles tão considerando como se fosse auxílio-doença. Então, vamos ver no final como é que vai dar isso.

Ademais, a falta de reconhecimento social do adoecimento pelo trabalho ocorre também a restrição quando a organização do trabalho não substitui adequadamente os trabalhadores em restrição, fazendo com que sejam assediados ou cobrados pelos próprios colegas de trabalho. Além do que a desqualificação da palavra do trabalhador pela média gerencia e pelo setor médico leva-os a vivenciar desconfiança do outro sobre sua condição de saúde, sobretudo na falta de outros espaços para que a palavra ou o testemunho seja afirmado como verdadeiro.

Por fim, os profissionais e sindicalistas entrevistados nos informaram sobre o acordo entre a unidade de Chapecó da corporação e o Ministério Público do Trabalho, que nos casos de acidente/doença de trabalho a SPFood deverá fornecer os medicamentos correspondentes. Para desobrigar-se de dispor dos medicamentos para os trabalhadores, recusa-se a aceitar as CAT's quando os trabalhadores levam ao setor médico a cópia que deve permanecer com a empresa. Portanto, nega a esses trabalhadores o fornecimento dos devidos medicamentos

afirmando que eles não têm esse direito por não terem adoecido pelo trabalho. Quando os trabalhadores mostram que foram afastados do trabalho e que consta o código 91 pelo INSS, os funcionários do setor médico argumentam que a empresa, como costumam denominar a corporação, não aceita e que na empresa eles estão afastados por doença sem relação com o trabalho.

Desse modo, os trabalhadores vivenciam certa indefinição sobre o futuro acompanhada da dor, da tristeza e da expectativa sobre a própria saúde, combinada com dificuldades financeiras. Por fim, os trabalhadores adoecidos comprometem boa parte do orçamento com a compra de remédios e com o pagamento de consultas médicas extras – depois que se utilizaram das quatro consultas permitidas pelo plano de saúde da SPFood.

Constatamos que ocorre uma contradição entre ser o trabalhador que a organização propunha e a consequência de implementar esse projeto de ser no cotidiano laboral retratada pela insegurança frente ao futuro que constitui o futuro do presente. A contradição vivenciada pelos trabalhadores diz respeito ao trabalhador que foi e o trabalhador que não consegue mais ser. Se antes conseguia, mesmo sofrendo, *ser o mesmo* e constituir a totalidade imaginária de trabalhador 100%, agora passa a não o conseguir.

A narrativa de T2 nos ajuda a compreender o problema. Ela retorna ao trabalho depois da licença maternidade. As dores no ombro e no braço se agravam. É diagnosticado rompimento de tendão no ombro, ela se afasta do trabalho e inicia um processo judicial contra o INSS e contra a SPFood. Diz que sempre trabalhou 100% pela empresa e por isso lutou para que fosse reconhecido pela corporação o adoecimento pelo trabalho.

[...] eu fiquei decepcionada, sabe assim, eles botar aquilo lá da doença no meu braço seria por eu cuidar de uma criança pequena. Mas eu ganhei [na justiça]. A SPFood entrou duas vezes pra tentar mudar, daí depois não tentaram mais, o juiz negou, daí é acidente de trabalho, eles não podem mais mudar [de auxílio acidentário para auxílio doença].

T3 conta sua situação, análoga à anterior, que depois que entrou com uma ação judicial coletiva para que a troca de roupas contasse como tempo de trabalho, a empresa deixou de fornecer alguns dos medicamentos que consome. Reitera através de sua narrativa que

Eles me deram alguns medicamentos, mas eles nunca me trataram como se fosse eu ter adoecido lá dentro. Até o primeiro ano que eu fiquei afastada do trabalho, quando é acidentário eles te dão, no final de ano, os brindes. Eu cheguei pra receber meu brinde e a moça disse: - Não, você não tem direito porque você está auxílio-doença, você não é acidente de trabalho. Eu fiquei muito triste porque eu estava recebendo o

que seria o código que eles colocam lá que é o 91 [auxílio acidentário no INSS] e você chega na empresa e eles te tratam dessa forma, então piorou a situação. Aí você pensa assim, ali onde você ganharia uma ajudinha, seria mínima, mas pra gente é grande aquela ajuda, que na época já estava passando por necessidade. E eles dizem isso. É muito difícil, é bem difícil. Perante a empresa você não é um ser humano. Você é um objeto, uma coisa que eles precisam e depois te descartam. Porque dentro de nove anos e meio que eu trabalhei ali dentro, muitos adoeceram. Muitos tinham acompanhamento médico e tinha que ficar lá dentro porque: o medo de você ir no INSS receber e demorar, porque tu tem a tua família; o medo dos colegas não terem apoio, como um casal ou a pessoa é sozinha, tem filhos pra sustentar e não tem outro meio pra sobreviver e acaba ficando o tempo todo lá dentro da empresa. Eles não te afastam, vendo você sofrendo, com dor e a injustiça que sofre lá dentro entre colegas, entre os supervisores, os médicos dizendo que aquilo é fingimento, que não é isso até que constata com os exames. Muitas vezes, como no meu caso, nem os exames não mostraram tudo aquilo que eu estava sentindo. Então, tu vai da sorte do médico te acreditar. Porque aquilo que eu tava vivendo, todas aquelas dores, foi dele me acreditar que eu tava sentindo toda aquela dor e ele me tratar aquela dor.

O cenário a que T3 nos remete tem sido referenciado de modo recorrente, o que denota sua objetividade e nos apresenta possibilidades de interiorização pelos trabalhadores. Assim, postulamos que a tristeza perpassa o círculo do adoecimento. Entretanto, a alegria é vivenciada tanto referente às conquistas materiais quanto as relações entre colegas, como foi relatado sobre as brincadeiras, as conversas e as demais situações de descontração e companheirismo mediadas pelo trabalho. Desse modo, na mesma narrativa podemos encontrar a tristeza e realização, a alegria e a decepção, o medo e o orgulho.

Os participantes de nossa pesquisa demonstram que é no trabalho realizado na SPFood que o futuro é abalado e afeta a temporalização. Em geral, as pessoas encontram em outras dimensões da vida conforto, apoio, afeto, atividades, isto é, possibilidades de ser, principalmente ao se afastarem do trabalho por longo tempo.

T2 relata que do primeiro ano dos 3 anos e 7 meses em que esteve afastada, guarda poucas memórias, não sabe o que fez e como viveu. Recordar-se de estar sob o efeito de medicação e que tem a impressão de que não viveu aquele tempo. Depois, atuou para se recuperar: fez fisioterapia, psicoterapia e teve acompanhamento médico. Organizou sua vida material, reestruturou seu projeto de ser trabalhadora, abandonou o projeto de ser massoterapeuta – tendo visto que sua condição de saúde inviabilizou essa situação – e reestabeleceu as relações familiares e as laborais ao retornar ao trabalho no frigorífico.

Desse modo, o histórico do afastamento e da recuperação enquanto esteve afastado do trabalho, bem como do retorno com restrição, permite-nos aferir que é no processo de trabalho que o sujeito é reificado, inicialmente, como corporeidade parte da maquinaria, em seguida como um sujeito que deve perseguir o ideal de ser ideologicamente estabelecido. Por fim, suas possibilidades de ser são colonizadas em prol da continuidade da acumulação

capitalista. A temporalidade não é sua, a própria temporalização é de domínio do Outro, que impõe ao trabalhador, inclusive, os desejos, como o de ser proprietário (BENJAMIN, 2012).

Nesse sentido, podemos postular que, com o adoecimento e a incapacitação pelo trabalho, o desejo de ser trabalhador proprietário perde o sentido no âmbito da fábrica. Contudo, as propriedades conquistadas fazem com que alguns se sintam bem-sucedidos, mesmo que não possam mais realizar atividades de cuidado e manutenção ou de usufruir da propriedade, seja a casa ser limpa, seja uma pequena viagem de carro ou os mais diversos momentos de lazer. T4 relata que

Muitas vezes a gente se entristece, se dificulta no entretenimento da gente. Eu quero jogar bola, não, mas eu quero fazer uma ginástica, eu quero fazer isso, eu não posso. Quero curtir minha vida diferente, eu não posso. Por isso muitas vezes a gente sente uma tristeza tão grande dentro da gente. Você tenta fazer de tudo pra que você não venha a cair mais, não venha se abater mais, que você não venha trazer esse problema pra família. É, a gente não quer isso.

No caso de T4, podemos entender a alusão à tristeza frente o que não pode fazer em diversos contextos da vida. Para T6, no entanto, o sentido da tristeza é diferente, como ele reitera a seguir.

Por mais que a gente queira tirar de letra, a gente não tira porque a gente abala. Que nem precisa fazer cirurgia, será que eu vou voltar bem? Tinha uns que diziam: – Não faça que não dá certo. E até não deu muito certo porque esse braço não tem mais aquele movimento que tinha, ele endureceu aqui assim, ele foi amarrado e ele não ficou normal. Então agora eu já consegui, eu fiz fisioterapia, fiz exercícios na clínica e deu bastante retorno. Ajudou bastante. Então eu acho que assim, dá uma tristeza porque às vezes a gente sabe que não volta mais ao 100% do que era. E talvez eu chegue lá e eles nem deixem trabalhar, porque às vezes ele nem me queiram mais lá.

T6 problematiza suas possibilidades: aposentar-se, pedir demissão ou ser demitido, trabalhar em outro lugar realizando atividades que consiga realizar. Reconhece que não é mais o trabalhador 100% que a empresa valoriza. Porém, de certo modo, coloca-se à mercê da organização: se eles irão querê-lo ou não. Parece-nos se tratar de um exemplo da vivência da reificação, isto é, ver-se como um objeto que deve servir ou não deve servir à empresa.

No trabalho, a reificação se inicia com a força de trabalho sendo comprada como uma mercadoria. É o tempo de vida que, por fim, é adquirido pelo capitalista, enquanto toda a vida é desconsiderada pelo comprador da força de trabalho. Essa fórmula varia em cada contexto histórico, sobretudo na maneira como a reificação afetará a saúde dos trabalhadores, do mesmo modo, em cada setor produtivo. Nesse sentido, a reificação invade a interioridade do sujeito, compondo sentimentos e pensamentos.

Para ser o trabalhador 100%, exige-se que se permaneça *o mesmo*. Porém, o ciclo de adoecimento, com suas intempéries, exige do trabalhador ação. A passividade que lhe foi imposta e que ele adotava, tanto no processo de trabalho quanto como pertencente à classe social daqueles que vivem do trabalho, precisa ser rompida, em parte, para acessar os direitos à saúde e ao trabalho. Todavia, o campo de possíveis para quem vive do trabalho é continuar vivendo dele, e a antecipação da *morti-possibilidade* (não mais conseguir viver do trabalho), no caso de T6, por exemplo, parece ser fonte da tristeza.

A tristeza, a alegria e o medo são emoções, portanto, vivências em que o mundo se constitui como mágico, perdendo suas determinações. É preciso uma reflexão para situar as emoções no circuito da *ipseidade* e, assim, constituir o medo sentido, a tristeza vivenciada a alegria experimentada, provendo de significado o por vir, antecipando a tristeza, a alegria ou o medo em certas circunstâncias e aprendendo a lidar com as emoções em outras.

No entanto, vimos que as emoções e o por vir são capturados pelas estratégias de gestão, que interferem em movimentos individuais e coletivos dos trabalhadores que lutam pelos seus direitos individuais ou se organizam como classe social, tendo como consequência que o campo de possíveis se constitua de *morti-possibilidades*. Nesse ponto, encontramos a essência do sofrimento que poderá decorrer em sofrimento psíquico e na fragmentação da temporalidade.

### **6.1.3 Traços biográficos IV: a perda da categoria do possível**

Vimos que o orgulho em trabalhar na SPFood se esvai e o medo toma o seu lugar à medida que os modelos de gestão típicos da onda neoliberal se tornam hegemônicos. Verificamos que o assédio e o abuso de fraqueza compõem as relações de trabalho e as estratégias de gestão na SPFood, especificamente, no que se refere à comparação feita amiúde, de acordo a lógica da organização, entre o trabalhador 100% que era e o trabalhador que não consegue mais o ser. Identificamos a tristeza compondo as vivências no ciclo de adoecimento, mediante um processo de trabalho em que o trabalhador se equipara à máquina. Além do mais, vivenciar-se parte da máquina é uma forma de interiorizar a experiência de reificação decorrente do sujeito não ser considerado em sua historicidade. O futuro lhe é negado, já que não atende mais aos interesses da gestão quando não consegue mais ser 100% *o mesmo* para atingir as metas de produção.

Assim, a interiorização das relações sociais concretas decorre nas emoções que citamos, mas o impacto sobre a temporalidade ocorre de modo ainda mais importante no que Tatossian (2012, 2006) designa como depressão.

No homem normal o primado do porvir faz do vivido temporal em sua essência um vivido de poder – poder de transformar o mundo pela ação e o si-mesmo pela abertura da pessoa. A imobilização do tempo vivido tem por corolário a perda da categoria do possível e a incapacidade basal da ação verdadeira, quer dizer, vivida como desdobramento de si. (TATOSSIAN, 2012, p. 31).

O médico francês, Tatossian (2012, p. 32), amparado nos seus estudos e na sua prática em psicopatologia fenomenológica, relaciona “a perda da categoria do possível” e o “sentimento da ausência de sentimentos” à depressão. Logo, o que se verifica é a relação com a temporalidade. Aquele que se entristece não está estagnado no passado como o depressivo, está ainda problematizando sua própria historicidade, decepciona-se, sente-se impotente, culpa-se, entristece-se, principalmente no caso que nos ocupa, perante o assédio, o abuso de fraqueza e à falta de reconhecimento social do adoecimento pelo trabalho em função de um futuro desejante.

Tatossian (2012) procura problematizar a psicopatologia clássica. Leite e Moreira (2009, p. 54) explicam que a psicopatologia fundamentada na fenomenologia “[...] compreende o ser humano em interação com a história, a cultura, as relações sociais e as estruturas sociais (normas, classes socioeconômicas, instituições sociais etc.), indo além da visão da ciência tradicional”. Dessa forma, o lugar que o trabalho ocupa na sociedade pode ser importante para se compreender o sentido do sofrimento psíquico para os trabalhadores.

Moreira e Callou (2006) afirmam que há certa indefinição entre a tristeza, como uma emoção ou como sintoma da depressão, e a própria depressão. De acordo com as autoras,

Ao considerar a frequente confusão entre depressão e algum tipo de tristeza decorrente do modo e da experiência de vida das pessoas, o que contribui para um maior número de diagnósticos desta doença, a depressão tem sido, nos últimos anos, a grande vedete do mercado psicofarmacológico que, nos dias atuais, “medica” quase todo e qualquer tipo de problema humano. (MOREIRA; CALLOU, 2006, p. 68).

Constatamos que todos os trabalhadores da SPFood entrevistados tomavam ou tomaram antidepressivos ministrados pelo seu médico especialista, em algum momento do processo de adoecimento. É provável, nesse caso, que a medicação ministrada a esses trabalhadores controlava, no fim das contas, a tristeza.

O tratamento voltado ao sofrimento psíquico, definido pelos trabalhadores como depressão, foi realizado por T2, T3 e T5. No entanto, a depressão é apontada por todos os entrevistados como um “transtorno mental” que acomete os trabalhadores dos frigoríficos e considerada como objeto de preocupação, principalmente, para os dois advogados entrevistados, P1 e P3, o médico do trabalho, P2, e um dos sindicalistas, S4, no que tange o nexo causal entre as atividades laborais e o “transtorno mental”. Nesse caso, a preocupação volta-se, principalmente, para as ações na justiça para que o trabalhador tenha o ganho da causa.

Leite e Moreira (2009), além de lembrar o alerta que a Organização Mundial de Saúde – OMS – faz sobre a incidência da depressão, também problematizam que o conflito entre a lógica para a compreensão da depressão, o diagnóstico e o tratamento,

[...] se encontra fortemente enraizada na prática clínica, cuja tendência atual é o reducionismo, ou seja, conceber a depressão em seus mecanismos biológicos, tomando os fatores psicológicos por acontecimentos acidentais, sem valor desencadeante ou no sentido inverso, a negação do fator biológico, em que se atribui uma coerência lógica entre o estado de humor do doente e as circunstâncias de sua existência. (LEITE; MOREIRA, 2009, p. 47-48).

Entendemos, através das narrativas analisadas, que tais reducionismos se apresentam predominantemente no sistema judiciário e na clínica médica, estendendo-se à concepção dos trabalhadores sobre a depressão. A narrativa de P1, a nosso ver, explicita a questão.

A nossa luta está muito grande para tentar caracterizar o nexo de causa com a doença mental, ou seja, um transtorno. Tem o caso de uma reclamante, de uma cliente, que vinha de [cidade situada a mais de 3 horas de unidade frigorífica]. Ela ficava confinada dentro do ônibus mais de 7 horas, entre ida e vinda. Um ano de contrato que passou ela começou a sentir essas crises de pânico. E deu uma depressão tão grande que ela estava querendo se matar. A empresa afastou pelo INSS, saiu pelo auxílio-doença... Ela querendo se matar! Enfim, o INSS acabou dando alta, ela não quis mais retornar para a empresa, não tinha condições. Entramos com a ação judicial para cobrar a hora de transporte, rescisão indireta, porque ela ficou doente indo e voltando para casa. Pegou um perito não especialista, o juiz indicou um ortopedista. A gente impugnou dizendo que tem que ser um médico psiquiatra que cuidasse dessa parte de saúde mental. O juiz acabou acatando o laudo do ortopedista, dizendo que a doença não tinha nexo de causa, sendo que o que desencadeou toda a doença dela foi essa ida e vinda, 7 horas confinada no ônibus, chegando de madrugada em casa, pulando cedo, não vendo os filhos crescer. Isso acabou adoecendo essa funcionária e o médico não reconheceu.

A situação da trabalhadora relatada por P1 nos faz supor que o tempo dedicado ao trabalho em função do salário e benefícios afetou aspectos centrais da vida dela como o projeto de ser mãe e esposa. O problema parece ser existencial e, então, não poderia ser entendido como depressão. De

todo modo, a diferença entre os laudos do ortopedista e do psiquiatra revelam que a decisão se encontra nas mãos do juiz à luz de suas convicções.

Nesse sentido, P1 e P3 entendem que o arbítrio está fundamentado na interpretação do juiz. Muito embora houvesse dois laudos que se contradiziam, o juiz acolheu o laudo do ortopedista que convinha ao seu próprio entendimento de sofrimento psíquico e de transtorno psíquico. P1 continua contando que a mesma cliente foi afastada pelo INSS por auxílio-doença por acidente de trabalho, código 91, mediante o laudo de um perito psiquiatra. Nas palavras dele,

Na justiça comum o perito foi um psiquiatra, e ele disse que sim, que tinha nexos de causa. E eu usei esse laudo na nossa manifestação e o juiz não acatou. De repente ele não quis dar o nexo pelo fato de tantas demandas assim que vem? Ele vai acabar trazendo um empecilho, um problema para a [SPFood], que a gente sabe que eles também trabalham, morde e assopra, é mais ou menos assim o judiciário. E um problema social pelos afastamentos, ele vê o lado pecuniário que é maior. E o médico ortopedista disse que não, que estava relacionado aos problemas de família dela. A falta de sorte dessa senhora. Ela ganhou horas de transporte, algumas horas extras e tal. Fizemos um recurso para o tribunal e caiu na [nº] câmara, que chama “câmara de gás”, o que cai lá o trabalhador perde. Aí o recurso caiu lá por distribuição da ordem dos processos. Que falta de sorte. É que lá tem desembargadores voltados para o lado empresarial. Agora você vê a falta de sorte dessa mulher. O que vai valer é o que o desembargador vai decidir. Então, a gente tem ‘n’ casos. Se eu te falar que algum deu nexo, que algum a gente ganhou porque o trabalhador apareceu problema de depressão, ansiedade e coisa... não sei... acho que a gente não ganhou nenhum processo. Só com doença mesmo, médico ortopedista e tal. A maioria dos casos eles também tem depressão. A maioria deles... isso eu tenho observado. Você começa a conversar aí vem a depressão. Antes de tudo vem a depressão, que já começou apresentar atestado a empresa não aceitou, aí volta a trabalhar com medicamentos já não vai render o que deveria. Aí, às vezes, toma o “gancho”, como eles falam, advertências e suspensões no trabalho. Aí vai ter aquele que às vezes culmina até numa justa causa, por ele não conseguir desenvolver atividades como ele deveria se ele estivesse bem. Ele apresenta um sintoma e a empresa começa a excluir ele, começa a tratar ele com indiferença. Mas, a maioria dos casos tem depressão também. Tem doença e tem a depressão do lado.

Segundo nossa compreensão, dois aspectos são ressaltados na narrativa de P1. Um deles é a “câmara de gás”, provavelmente o que se refere a um dispositivo para matar seres humanos utilizados em guerras e outras formas de extermínio. Parece-nos significativo que advogados trabalhistas tenham apelidado a [nº] câmara de “câmara de gás”, talvez por ela “matar” o sujeito negando-lhe o reconhecimento social do processo de adoecimento e do sofrimento mediante o trabalho. P3 também utiliza da mesma designação para aludir a [nº] câmara ao contar situações semelhantes àquelas narradas por P1. Diz que, antes mesmo da análise dos processos, ele prevê o resultado do julgamento em função do que entende ser o posicionamento ideológico dos juízes, como expressa P1, os juízes da [nº] câmara estão do *lado empresarial*.

Outro aspecto, ainda segundo nossas análises das narrativas, trata-se do entendimento prévio do que é a depressão, ou seja, para boa parte de médicos e desembargadores existem determinações psicológicas e sociais engendradas na família e determinações biológicas. Portanto, o sofrimento psíquico ou o transtorno psíquico não poderia ter relação com o trabalho, mas com problemas familiares e disposição biológica. Além do que, como é lugar comum afirmar, o sofrimento psíquico é subjetivo, equivale dizer, não verificável e o testemunho do sujeito que sofre não tem *status* de verdade. No entanto, a corporação é levada em alta conta, como P1 relatou sobre a preocupação dos juízes, principalmente da [n<sup>o</sup>] câmara, com os aspectos pecuniários da empresa. P1 continua,

[...] se eu te disser que aqui foi um aprendizado pra mim. E não tinha ideia de quão grande era a extensão do negócio, muita gente com problema de saúde. Até a juíza da [n<sup>o</sup>] vara civil o ano passado mandou me chamar por causa das ações cobrando seguro de vida das pessoas, acionar o seguro de vida: - O que está acontecendo, Chapecó inteira tá doente? - Por que doutora. - Você entrou com essas ações. - Não doutora, o negócio é o seguinte, as ações que a gente ia entrar no reclamatório trabalhista, deu problema lá na saúde do trabalho; é o mesmo problema de saúde só que ela tem um contrato de seguro; se ela adoecer ela tem direito a indenização; sinal que ela tem, se ela ganhou lá, ganhou 100, 200 mil lá, tem o nexa reconhecido; agora ela vai cobrar o seguro de vida, que ela pagou a vida inteira pelo seguro. - Não, mas então tu quer dizer que Chapecó inteira está doente? Juíza! Escuta bem, a juíza mandou chamar. Aí, conversei com ela, ela mandou baixar as seguradoras aqui. E a partir daí cortaram. Ações improcedentes. A câmara especial que julgaria os recursos aqui, de Floripa, manda improcedente. Os laudos ruins que eram bons, tudo mudou a partir de uma conversa com o juiz e com a seguradora. Tudo mudou. O pessoal estava contente, pelo menos estava ganhando um dinheirinho. “Não tô bem de saúde, mas ganhei alguma coisa.” Dá uma alegria. Compra alguma coisa, aumenta a casa, compra um carro. Enfim, segue a vida, mas pelo menos tu se sente valorizado um pouco. Até isso cortaram. Então, o esquema é muito maior do que a gente imagina.

Podemos ponderar, a partir da narrativa de P1, que mesmo com o nexa causal comprovado ele é desconsiderado, pois os reclamantes recorreram à solicitação da indenização por conta de um direito ao seguro de vida, assim que o nexa tenha sido atestado, como foram os casos de ganho de causa trabalhista. A preocupação da juíza da [n<sup>o</sup>] vara civil não foi questionar o porquê de tantas pessoas doentes por conta do trabalho em frigoríficos em Chapecó, ao contrário, foi considerar previamente como um problema pecuniário para as seguradoras, então, aqueles *laudos bons* – que conferiam ao processo de adoecimento do trabalhador o reconhecimento social – passaram a ser recusados.

Dejours (2006, p. 66) identifica essa dinâmica social sob o desígnio de “apagamento de vestígios”, que se refere, nas palavras do pesquisador, “[...] em omitir os fracassos, em encobrir os acidentes de trabalho, pressionado os empregados a não os denunciarem, em

sonegar informações [...]”. Consiste também, ao que parece, em apagar a lembrança de práticas do passado que possam servir de referência à comparação crítica com a época atual. Esse apagamento de vestígios do que poderia servir de base para os processos judiciais dos trabalhadores *versus* corporação, baseia-se também na imposição do silêncio promovendo a solidão e a injustiça para os trabalhadores, contudo preservando a imagem da corporação. Afinal, ainda segundo o autor, “O que as empresas temem são os processos judiciais que possam resultar em debates públicos” (DEJOURS, 2006, p. 67), como vimos acontecer com a disseminação do documentário *Carne e Osso* e o site *Moendo Gente*, citados anteriormente por P5.

O assédio e a abuso de fraqueza, inerentes à organização do trabalho e à falta de reconhecimento social do adoecimento vivenciado no que chamamos de ciclo do adoecimento, não são considerados agentes que se relacionariam com o sofrimento psíquico. S4 relata um caso semelhante ao mencionado anteriormente por P1. Ele atendeu a uma trabalhadora no sindicato que pensava em se suicidar e buscava uma solução desesperadamente. S4 a acompanha numa consulta ao médico especialista e disse-lhe, contrariando-o, que ela não apresentava ter depressão, mas que tinha dor. Nessa ocasião, segundo S4, o médico se propunha a atestar a depressão. S4 argumentou que isso “não adiantaria nada para a trabalhadora”, visto que ela só ganharia algo na justiça se fosse atestada a LER/Dort. Portanto, em termos práticos, S4 pensa que é necessário tratar as LER/Dort e procurar resolver a situação dos trabalhadores na justiça. Esse conjunto de procedimentos acerca do sofrimento psíquico e do transtorno psíquico se sobressai e tende a fazer silenciar as expressões do próprio sofrimento. Esse engendrado, por um lado, não permite um reconhecimento social e, por outro, tolera as práticas que geram o próprio sofrimento e o do outro.

P1 conta ainda que a empresa procura fechar acordos quanto aos processos por assédio moral contra o supervisor: “Eles não querem manchar o nome da empresa, não querem queimar o supervisor”. Mas isso não ocorre em relação aos processos em que o assédio moral se relaciona com o que definem como depressão. Uma das justificativas apontadas por P1 é que “não tem testemunha porque o sofrimento é um negócio subjetivo.” A narrativa do trabalhador sobre sua situação não tem a prerrogativa de ser verdadeira, ou seja, de testemunho. P1, por meio das entrevistas que faz com os clientes, afirma que: “Tu sabes que ela está com problemas, tu sabes que ela adquiriu lá dentro. Mas, você não consegue ajudar com uma indenização moral, ao menos pra que ela consiga uma vida melhor ou se sinta amparada pela justiça ou tenha uma resposta da justiça”. A vivência de P1 o leva a crer que

muitos dos trabalhadores orientados por ela estavam em estado depressivo concomitantemente a LER/Dort. Porém, não podemos atestá-lo por meio de nossa pesquisa. O que podemos presumir é que muitos trabalhadores estavam em sofrimento. A vivência da dor, da tristeza frente ao ciclo do adoecimento, da injustiça e do campo de possíveis permeado por *morti-possibilidades*, a nosso ver, compõem a problemática psicológica dos trabalhadores, portanto, perfazem dimensões importantes de suas biografias. O fenômeno central reside no impacto que a gestão, a organização e as condições do processo de trabalho imprimem na temporalização.

Referente ao cotidiano de trabalho, T5, afastada há 5 anos, no momento do afastamento do trabalho, relata que

É que em eu entrei em depressão, eu fiquei internada um tempo e daí eu pensei eu “não vou mais no médico”. Foi um pouquinho antes [do afastamento] mas, já era porque sabe quanto tu está em um lugar que tu enxerga o teu supervisor vindo pro teu lado e tu já fica assim, se eu pudesse pegar pela goela e jogar bem longe de mim. Fui me calando, me calando, me calando cada vez mais até eu procurar me desviar dela. É e quando eu ia no escritório dela bater de frente com ela, sempre ela me deixava falando sozinha e saía. Se pudesse escapar, escapava. E daí aquilo foi assim começando a adoecer e teve uma época que eu tomava 12 comprimidos por dia. Eu tomava um remédio, até tinha um comprimido que todo mês ...Pra depressão. Daí eu peguei e fui descartando aos pouquinhos e daí não tomei mais.

T5 tem receio de que lhe indiquem para a reabilitação profissional, visto que recebeu um telefonema de uma profissional do INSS informando-lhe que ela era uma candidata em potencial para o programa de reabilitação profissional que estavam iniciando. Ela antecipa que se não consegue fazer as atividades de dona de casa, seria incapaz de voltar a realizar as atividades no cotidiano do processo laboral como fazia anteriormente. Além disso, sabe que o retorno ao trabalho com status de reabilitada a colocaria numa situação em que seria *cobrada* novamente para produzir 100% da meta, o que equivale a ser a trabalhadora 100%. Como provavelmente não conseguiria, seria demitida e, finalmente, como não completou os anos de trabalho para se aposentar, não teria como trabalhar em outro lugar e não se aposentaria e não teria respaldo financeiro. Ela considera que não é mais a pessoa que era antes e que não voltará a ser. Ao pensar sobre seu retorno ao trabalho, ao se deparar com as dificuldades em caminhar e em realizar as atividades diárias em sua casa, sofre. Frente a isso, ressalta que seguiu fazendo o tratamento psiquiátrico depois da internação e aprendeu com a psiquiatra a acalmar-se. Então, vai até o quintal, põe os pés na terra, senta-se embaixo de uma árvore, respira e procura ter pensamentos mais positivos.

T4, por outro lado, continua trabalhando e procura não se abater.

Eu tento me ajudar, eu sou uma pessoa que eu me ajudo muito. Eu paro, eu me conformo, eu tento. Muitas vez eu não me conformo por aquilo que tá acontecendo. Mas eu penso, eu paro, “não eu não quero ser assim, eu não quero se uma pessoa depressiva”. Cheguei num ponto que pode chegar nisso. Às vezes a gente se estressa, eu fico quase doente, eu me seguro, porque eu não consigo desabafar com alguém que possa me entender. Muitas vezes a gente fala pra alguém, mas é tão difícil hoje em dia você encontrar uma pessoa que você pudesse compartilhar os teus problemas, contar da tua vida, pedir ajuda pra essa pessoa, ter uma resposta positiva pra minha vida. E eu acho que eu tenho dentro de mim, algo assim, que eu não consigo confiar nas pessoas. Antes de fazer alguma coisa, de tomar uma atitude eu penso muito, eu penso muito, eu penso muito, penso muito uma resposta. Uma pergunta que uma pessoa me faz, eu vejo na hora se essa pergunta vem me fazer bem ou não. Isso que eu quero dizer do meu trabalho, com alguma ajuda que eu pedi, eu jamais até hoje, eu não tenho medo de dizer pra você, eu não sei quanto tempo ou se eu falei isso que eu preciso de uma ajuda. Mas todo dia tem uma pessoa que vem falar comigo. E se a gente sabe a gente responde certo pra ajudar a pessoa. É muito difícil eu chegar para uma pessoa e dizer assim “eu não sei, eu não posso te ajuda hoje” eu acho que eu não lembro que eu disse isso, eu sempre tive uma resposta positiva pra dar pra essa pessoa. Então, eu tenho que fazer pra mim. Por isso hoje eu tô me aguentando, porque eu tenho que fazer pra mim. E muitas vezes, quando você está chegando num certo ponto, que nem eu disse pra você, a gente tem que chorar escondido por causa das lutas, por causa dos problemas, você vai lá e chora, então, pra você se desabafar. Daí você se acalma, volta ao normal. A gente sempre quando chega em casa, que lá [na empresa] está com bastante pessoas e não quero mostrar. E muitas vezes a gente tá andando no ônibus e acontece esses problemas, “porque me fizeram aquele desaforo, porque me fazem isso, porque me faze aquilo, eu não mereço”. O que dói mais na vida da gente é quando você, não tem ninguém no teu lado, é sabendo que você ajudou todas as pessoas e você não tem aquela contribuição. Eu não quero dizer nada pra você além disso, a minha confiança e a minha melhor ajuda até hoje, só ajuda divina, não tenho vergonha de falar, foi essa que me ajudou. Buscar algo divino na minha vida, isso que mais me ajudou.

T4, ao contar sobre a restrição no trabalho, retratou que a relação com os outros trabalhadores que *cobram* desempenho em todas as atividades concernentes aos processos de trabalho do seu setor é sua maior dificuldade. Perante tais impasses, ele mantém a restrição, fazendo vagarosamente as atividades que julga conseguir fazer. Em alguns momentos, segundo seu relato, ele identifica atividades a realizar e pensa que não pode mais fazê-las. Então, opta por deixar que outra pessoa as faça. Conta também que não era assim. Sempre se prontificou a fazer o que verificava necessário ou o que lhe era solicitado. Enfrenta cotidianamente essas situações e não encontra solidariedade entre os seus colegas de trabalho. Deixou de ser o trabalhador que foi, além de sentir-se inviabilizado para o lazer por conta das dores que sente. Recusa a depressão que se apresenta como possibilidade para ele. Não quer ser uma pessoa depressiva e para isso apega-se a sua fé religiosa. Pensa sobre os acontecimentos para com eles lidar, além de desabafar por meio do choro. E, às vezes, quando não consegue dormir por conta das dores, como relatou anteriormente, fala com Deus e sente seu abraço, sobretudo, quando se sente muito sozinho.

Os trabalhadores e os sindicalistas, bem como os profissionais entrevistados, enfrentaram situações em que as lutas por salários, condições de trabalho e saúde são permeadas pela injustiça e pela dominação no âmbito da fábrica e dos direitos sociais. Os trabalhadores vivenciam o ciclo do adoecimento e encontram formas para elaborar o sofrimento como T4 e T5 demonstraram. Trabalhar com dor, utilizando-se de medicamentos para o controle do incômodo, foi uma das maneiras encontradas. No entanto, poucos seguem à risca um tratamento de saúde que lhes possibilitem uma superação efetiva do processo de adoecimento. As lutas de cunho político ficam a cargo dos sindicalistas, como S4 contou, para ele foi uma forma de superar o sofrimento que o acidente de trabalho e as injustiças sofridas lhe impingiram. S4 conta que

A justiça mandou eu voltar porque entendeu que eu, na época que eu sofri o acidente eu tinha aberto CAT e eu fiz a outra cirurgia por causa daquele acidente, então a justiça mandou que eu voltasse e eu... sou legítimo... sempre fui. Então, a gente tem essa clareza, sabe, conhece, tem um conhecimento, então é fácil pra gente não se deprimir, não sofrer uma depressão. A gente levanta a cabeça e vai. Mas, agora, muitos trabalhadores que não têm esse conhecimento, e não é politizado ou tem alguma dificuldade... a primeira coisa vai acontecer o quê? Ele vai entrar em depressão. "O meu acidente, me quebrou, vou morrer". Muitos fazem isso. Então, eu sofri quando eu sofri o acidente e depois, num direito que era meu... também sofri. Então, se eu fosse uma pessoa que não tivesse o conhecimento e coisa e tal, eu tinha entrado em depressão. Porque, imagina, pra uma família, ser mandado embora, naquela situação. Aí ganhamos a eleição, na assembleia de 2012, em 2012, eles me mandaram, na assembleia de 2012. Olha o absurdo, me mandaram por justa causa, sem direito nenhum. Entendeu? E suspenderam o meu pagamento. Então, veja bem, se a gente não é preparado e não tem conhecimento, então, qualquer um entra em depressão. Então, por isso que nós temos que ter transparência com o trabalhador, nós temos que lutar, colocar o que pode acontecer e muitas vezes a gente fala: - Se é pra ser mandado embora não vá para o debate cara a cara, faz o debate inteligente. Conscientiza o companheiro, a companheira, o colega, a colega, de que é possível sim, fazer a luta consciente, sem colocar nenhum trabalhador em risco. É isso a nossa luta.

O cenário apresentado favorece, a nosso ver, que os trabalhadores sejam levados a vivências de tristeza e até mesmo sejam direcionados à perda da categoria do possível, o que é uma das características da depressão, de acordo com Tatossian (2006, 2012) e Leite e Moreira (2009). Os relatos, até o momento, denotam que a perda da categoria do possível deve estar ligada a *morti-possibilidades* que compõe o campo de possíveis dos trabalhadores, principalmente ao se inserirem no ciclo do adoecimento.

A palavra depressão guarda várias significações e teremos oportunidade, no próximo capítulo, de aprofundar a questão. Por enquanto, faz-se importante marcar que consideramos que as estratégias de gestão afetam o campo de possibilidades dos trabalhadores em processo de adoecimento, inviabilizando as condições para que vivenciem a própria historicidade ou

ainda, para que lidem com essa inviabilização do projeto de ser trabalhador do frigorífico, lançando mão de uma luta pessoal ligada: à fé, ao tratamento médico, fisioterápico e psicológico e ao o recurso à justiça na tentativa de garantir direitos. Desse modo, a inserção no campo do adoecimento impõe aos trabalhadores também certos traços biográficos comuns, como tentamos demonstrar, principalmente, a ameaça, quando não a perda, da categoria do possível.

## 7 O CAMPO DE SIGNIFICAÇÕES E A INSTITUIÇÃO DO IMAGINÁRIO

O campo de significações é formado por representações e práticas que a elas se equivalem e sustentam. Acordado ao período histórico em curso, contempla também aspectos locais que podem ser referências da cultura regional e particular de um coletivo como, por exemplo, de trabalhadores da SPFood. Não é, entretanto, uma dimensão única das relações sociais e das vivências que só podem ser singulares, constitui-se pelas ações num movimento dialético, próprio da realidade humana e, portanto, presentifica o passado invadindo o futuro social e singular.

A mobilização do campo de significações pode ser extremamente elaborada, como no caso dos aspectos ideológicos mobilizados pela publicidade e propaganda que conformam uma maneira de refletir. É o que encontramos na publicidade interna das organizações, que recorrem, normalmente, aos estereótipos ou lugares comuns. Importa, sobretudo, que padronize as narrativas e, para tanto, vale-se também da uniformização das imagens.

No campo das clínicas do trabalho, Dejours (2006, p. 69) afirma que “O recurso à imagem demanda o funcionamento mental e a apreensão imaginária em vez da reflexão, da crítica, da análise e, de modo geral, da atividade de pensar com a qual compete o imaginário”. Para o pesquisador francês, a imagem é empregada para influenciar a racionalização que, para ele, fundamentada na concepção psicanalítica de sujeito, expressa “[...] uma defesa psicológica que consiste em dar a uma experiência, a um comportamento ou a pensamentos reconhecidos pelo próprio sujeito como inverossímeis (mas dos quais ele não pode prescindir) uma aparência de justificação, recorrendo a um raciocínio específico, mais ou menos obscuro ou sofisticado” (DEJOURS, 2006, p. 79).

A racionalização é então uma defesa psicológica identificada por Dejours (2006) na sua tentativa de compreender a “colaboração” de trabalhadores em empreender práticas que provocam sofrimento aos outros trabalhadores. Os “colaboradores” compactuam com o “trabalho sujo” – aquele que submete aos outros o sofrimento e que se caracteriza pela mentira e pela injustiça – mas o fazem por se utilizarem da racionalização através da qual preservam certo senso moral e ético, conferindo às práticas de injustiça e da mentira justificativas respaldadas pelo conhecimento qualificado como científico, a exemplo da economia neoliberal e dos seus princípios, como a meritocracia.

A ciência, igualmente, propõe perspectivas ideológicas. Para Dejours (2006, p. 95), “A fé na ciência, que se procura fazer passar por erudição, funciona aqui na verdade como

imaginário social e desqualifica a reflexão moral e política. Assim, a colaboração no ‘trabalho sujo’ pode conferir aos colaboradores a condição de "cidadãos esclarecidos". Vimos com Ricoeur (1983) que o conhecimento científico não é desprovido de atravessamentos ideológicos. Desse modo, pode favorecer no âmbito das disputas simbólicas a determinadas práticas. Os achados de Dejours (2004, 2006), de acordo a nossa compreensão, indicam-nos que tanto as práticas da mentira e da injustiça quanto a permanência dos trabalhadores nas organizações de trabalho, cujos processos geram dor e sofrimento, são legitimados pelo que designamos com Sartre (2002; 2013) como campo de significações.

Entendemos que a reflexão cúmplice que sustenta a má-fé fundamenta-se na concepção de que é preciso fazer o que está pré-disposto pela gestão para se manter no emprego. Esta perspectiva que constitui projetos de ser encontra, igualmente, fundamentos no que chamamos de *imaginário historicamente estruturado*, definido por Carminati (2014, p. 108), como segue.

Em cada época histórica, destarte, pode-se encontrar toda uma estrutura imaginária que é a maneira como os contemporâneos significam as suas práticas e representam-se a si mesmos no drama histórico, e esse imaginário envolve a realidade não como seu duplo, mas como expressão dessa realidade.

A conceituação acima encontra na concepção de imaginário de Sartre (1996, 2013), da qual compartilhamos, as suas bases. A consciência imaginante constitui seu objeto que, em termos de *status* ontológico é irreal, sem deixar de ser verdadeiro no plano antropológico. A imaginação, então, é um modo de ser da consciência e faz parte da experiência. Entretanto, a imagem não possui as determinações do objeto real, isto é, não se localiza no tempo e no espaço. Ela representa algo que está ausente, que é inexistente ou que ainda não existe, assim, é possível que a palavra, que a fotografia ou uma ideia represente.

O vivido supre o objeto imaginado de significação. Desse modo, o campo de significações sustenta-se igualmente por dimensões que podemos identificar com a imaginação, a exemplo da referência a ser o trabalhador 100% que, por fim, demonstra o fenômeno da totalidade imaginária que não encontra no movimento histórico dialético da práxis do sujeito, em consonância com o campo de possíveis, os meios de se realizar.

A vivência é sempre individual. No entanto, em contextos circunscritos pelo mesmo tempo histórico e espaço geográfico que conformam traços biográficos que se ligam à experiência frente a certo campo de possíveis, ocorre o compartilhamento do imaginário historicamente estruturado. Sartre (2002) o demonstra no campo social ao aludir aos

concidadãos que participavam da revolução francesa e se representavam pelos personagens gregos importantes para a instituição da democracia grega, assim, identificando-se com o projeto revolucionário na França de 1789. Do mesmo modo, Sartre (2013) estuda a personalização de Flaubert e o projeto de ser autor. Assim, esclarece a função de brincar de ator na infância quando essa criança “[...] descobre em si mesma, de modo inconsciente, o princípio geral de todas as personificações: ela sabe descobrir-se na vida de outro, viver enquanto outro sua própria vida” (SARTRE, 2013, p. 15).

Na temporalização em que Flaubert faz-se escritor, as estruturas objetivas do campo social estavam presentes, marcadas por um lado pela ascensão da burguesia e sua ideologia da verdade pautada na ciência expressa em grande parte por seu pai e, por outro, a religiosidade cristã e sua sustentação ideológica na Fé em Deus sob influência de sua mãe. Desse modo, estruturam-se as vivências do romancista francês, por meio das quais lhe foi possível constituir um ser imaginário tal a personagem Madame Bovary que representa matizes do drama histórico de sua época.

A totalidade imaginária, a nosso ver, tem importância central nas transformações ocorridas ao longo do processo de adoecimento dos trabalhadores entrevistados, pois constitui o presente do passado, quando era futuro para os trabalhadores que se moviam na direção de ser trabalhador 100%, que tem a função simbólica própria da imagem. O processo de trabalho no qual realizavam suas atividades laborais, entretanto, os conduz a se vivenciarem como trabalhador *arrebentado*, a sentir dor enquanto trabalham, a sofrer frente a falta de reconhecimento social da dor e do adoecimento em curso e, por fim, a uma modificação importante da sua corporeidade. Além disso, há uma transformação da sua própria historicidade, isto é, da temporalização manifestada pela ruptura de ser o trabalhador que perseguiam mediante a práxis laboral.

Esse fenômeno é atravessado por outros, sobretudo pela banalização do mal, como o demonstra Dejours (2006) ao analisar duas das suas dimensões. A primeira são os recursos psíquicos que o sujeito que atua para operar os preceitos da organização do trabalho utiliza para justificar suas ações permeadas pela violência, pelo assédio moral e, de acordo ao nosso olhar, pelo abuso de fraqueza. A segunda são os recursos psíquicos que os trabalhadores que sofrem tais violências adotam para se manterem trabalhando nessas condições. Nossos achados indicam, da mesma maneira que demarca Dejours (2006), que a intensificação do trabalho, característica dos processos de trabalho na SPFood, favorece “[...] a suspensão da faculdade de pensar”. Nas palavras dele,

Sabe-se que o setor a ser excluído do pensamento é o mesmo para todos: o do medo da adversidade socialmente gerada pela manipulação neoliberal da competição pelo emprego, à qual demos o nome de “precarização”. Precarização que não concerne apenas ao emprego, mas também a toda a condição social e existencial. Nessa configuração psicológica bastante peculiar, a zona do mundo que é negada pelo sujeito, e onde é suspensa a faculdade de pensar, é por sua vez ocupada pelo recurso aos estereótipos. (DEJOURS, 2006, p. 124).

Entendemos que os lugares-comuns, em grande medida, constituem o campo de significações que media as reflexões cúmplices. Esse campo de significações oferece um repertório limitado para que os trabalhadores, especificamente da SPFood, desenvolvam e compartilhem narrativas sobre a própria situação – sejam as vivências inerentes ao *ciclo de adoecimento* seja sobre seu sofrimento e seu adoecer no cotidiano laboral. A palavra depressão faz parte desse campo de significações e, a nosso ver, liga-se muito mais a lugares-comuns vagamente embasados nos conflitos ideológicos próprios da psicopatologia, do que diz respeito ao sofrimento psíquico ou ao transtorno psíquico propriamente dito.

A psicopatologia do trabalho (DEJOURS, 2004; LE GUILLANT, 2006; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2015; LHUILLIER, 2016) reúne inúmeras pesquisas e análises desenvolvidas ao longo dos anos, tanto como arcabouço teórico quanto prático, configurando um campo científico e profissional. No entanto, esclarece Lhuilier, “En toile de fond de ces désaccords, se reproduit le débat classique et récurrent entre les tenants de la psychogénèse et ceux de la sociogénèse des troubles psychiques. Une si vieille histoire toujours aussi actuelle!”<sup>19</sup> (LHUILLIER, 2016, p. 92). A pesquisadora francesa propõe que se encare os desafios que, igualmente, a psicopatologia geral enfrenta sobre a etiologia e o nexos do transtorno psíquico. As análises da pesquisadora Lhuilier (2016) indicam caminhos para a superação processual do problema, postulando que a psicopatologia do trabalho poderia libertar-se da noção de causa afeita à ligação entre os transtornos psíquicos e o sofrimento psíquico e os traços negativos do trabalho, compreendendo o sujeito inserido no contexto de trabalho e social em sua singularidade.

Lhuilier (2016) refere-se, especificamente, às mediações entre os constrangimentos no trabalho e à personalidade, a exemplo do ritmo de trabalho que impõe o aceleração enquanto, segundo ela, permite que os trabalhadores, estudantes, desempregados refugiem-se nas “[...] opérations automatisées pour se soustraire à la relation chronophage et au risque de la culpabilité voire de la honte dans la reconnaissance de la distance entre l’idéal

19 Tradução Nossa: No fundo destas divergências, se reproduz o debate clássico e recorrente entre os defensores da psicogênese e aqueles da sociogênese dos transtornos psíquicos. Uma velha história também sempre atual!

professionnel et l'épreuve de réalité”<sup>20</sup> (LHUILIER, 2016, p. 94). E, desse modo, conforme nossa compreensão, a pesquisadora defende que aqueles que trabalham sejam considerados como agentes das circunstâncias que se encontram, pois atuam, mesmo que, de acordo com nosso olhar, recorrendo à má-fé.

A perspectiva da psicopatologia geral que adotamos difere da tradição descritiva da psicopatologia. Esta preza pela caracterização dos transtornos por meio da discriminação de sinais e sintomas ligados às etiologias biológicas, psicológicas e sociais. Entretanto, sem o aprofundamento das bases epistemológicas, ontológicas e antropológicas, necessárias para compreender o fenômeno psicopatológico a partir do homem e não a partir da doença, como nos indica Schneider (2011).

De outro modo, no campo do trabalho propomos que se vise compreender o sofrimento psíquico e os transtornos propriamente ditos, relacionando-os às transformações do mundo do trabalho, sejam os aspectos particulares dos processos e da organização do trabalho, sejam as determinações sociais e antropológicas. Estas envolvem o modo de produção capitalista e os valores a ele inerentes, relacionando-os ao modo como são operados no cotidiano laboral, bem como a implicação do sujeito em sua singularidade.

Em face da alusão de nossos entrevistados a depressão como um transtorno psíquico e a certeza que eles manifestaram sobre sua ligação com o trabalho, procuramos situá-la a partir das narrativas dos participantes da pesquisa, assinalando o campo de possíveis e de significações para que uma psicopatologia ocorra. Todavia, o que pudemos alcançar foram as nuances das vivências que participam da composição do imaginário historicamente estruturado, como veremos em seguida.

## **7.1 O imaginário historicamente estruturado e as vivências**

Os estudos sobre a relação entre a depressão e o trabalho enquadram-se no campo da psicopatologia do trabalho. Em geral, busca-se a etiologia da “doença mental” e encontra-se, por fim, o problema do nexos dos transtornos “mentais” com o trabalho e, portanto, o problema da etiologia do transtorno psíquico. As investigações no âmbito da saúde do trabalhador e das clínicas do trabalho (LHUILIER, 2016; GOMEZ, 2011; SATO; BERNARDO, 2005; DEJOURS, 2004) indicam que as transformações no mundo do trabalho

<sup>20</sup> Tradução nossa: “[...] nas operações automatizadas para esquivar-se da relação morosa e do risco de culpabilidade e mesmo da vergonha de reconhecer a distância entre o ideal profissional e a prova de realidade”.

constituem o campo de possíveis para certas formas de adoecimento, para o sofrimento e para transtorno psíquico que terão características alinhadas aos processos de trabalho. Entretanto, os estudos do campo da Saúde Mental e Trabalho no Brasil, articulados ao campo da Saúde do Trabalhador e às pesquisas em psicopatologia do trabalho e clínicas do trabalho no país, ainda não são referência para atestar a relação entre transtorno ou sofrimento e trabalho no Brasil.

A narrativa organizacional acompanha a tendência das instituições brasileiras no que se refere ao reconhecimento social do adoecimento, do sofrimento e do transtorno psíquico. A esse respeito, P5 relata que

No início, do ponto de vista do discurso dos empresários, o discurso era de que não havia nenhuma relação entre o trabalho nos frigoríficos e essa legião de jovens lesionados. Essa relação era negada inclusive em relação aos distúrbios osteomusculares, onde as condutas são mais visíveis, que era mais fácil de ser estabelecida. Em relação aos transtornos mentais, era duplamente negado. Então, em relação a esse problema eu passei os 3 anos da minha atuação, só ouvindo que não havia nenhuma relação entre trabalhar em frigorífico e o adoecimento e o sofrimento humano, que isso decorria das pessoas terem trabalhado na agricultura antes, no caso dos distúrbios osteomusculares e problemas financeiros e conjugais, no caso dos transtornos mentais. Isso foi um processo de 3 anos para desconstruir esse discurso e hoje em dia ele está bem desconstruído. Hoje em dia o discurso institucional das empresas é que gera adoecimento e que eles têm medidas que devem ser realizadas, mas que eles precisam de tempo. Mas a mudança foi evidente. No começo era não tem nenhuma relação, “nós não temos problema nenhum”. E depois, com o tempo é, “nós estamos trabalhando na solução desses problemas”.

As narrativas de P5 sobre o discurso empresarial está em acordo com o que foi apontado pelos demais profissionais entrevistados sobre às iniciativas dos empresários em incluir maquinaria de ponta nos processos laborais em que o trabalho é repetitivo; providências para atender à NR-36, e; no que diz respeito às mudanças das narrativas organizacionais em certos contextos. O reconhecimento social do processo de adoecimento dos trabalhadores fica à mercê dessa dinâmica que postulamos como a própria da luta de classes em sua dimensão simbólica.

A racionalização dos capitalistas e seus gerentes gira em torno, no fim das contas, do que é mais conveniente para a obtenção de lucro no jogo de forças entre capital e trabalho, sendo que o Estado pende para um lado ou outro. Assim, se a narrativa conveniente no momento for afirmar frente ao poder público que reconhece o processo de adoecimento pelo trabalho, porém precisa de mais tempo para lidar com ele, é isso que se afirmará. Logo veremos que o conteúdo de tal afirmação não se faz valer no plano prático da gestão no cotidiano laboral. Em geral, os gestores atuam em acordo com os interesses do capital. P5 exemplifica tal situação.

São políticas empresariais que se discute numa reunião de diretores e diz: — Olha, pra mim adequar o ritmo de trabalho em frigoríficos eu tenho que reduzir em 20 a 25 por cento o ritmo, talvez até 30; Quanto é que vai custar? A não, isso vai custar milhões, então deixa assim. Quando o Ministério Público for lá processar a empresa, se tiver um juiz que tenha postura firme, o poder judiciário, aliás, tem tido muitas decisões interessantes na questão dos frigoríficos e isso contribuiu com a NR-36. Mas existem decisões lamentáveis, do ponto de vista da omissão do poder judiciário na proteção à saúde para que impeça todo esse sofrimento humano de ocorrer.

Ao negarem, desde o poder público e a classe que atende ao capital até os trabalhadores, que os processos de trabalho nos frigoríficos adoecem, mentem e atuam, utilizam-se das práticas de recursos humanos e saúde ocupacional para sustentar as mentiras. Para atingirem tais fins, os “colaboradores” nos frigoríficos e instituições do Estado brasileiro põem em prática a injustiça resultante no que descrevemos no ciclo de adoecimento com falta de reconhecimento social do adoecimento. Vemos que as práticas profissionais que favorecem ao reconhecimento social do processo de adoecimento pelo trabalho regulamentam, igualmente, uma narrativa, porém alinham-a a aspectos concretos do trabalho, a exemplo dos Termos de Ajuste de Conduta respaldados em estudos que deram lastro a NR-36. Parece-nos que a diferença é que de um lado encontramos narrativas, com atravessamentos ideológicos e que produzem uma concepção simbólica do *trabalhador 100%* fundamentada na prática da mentira e da injustiça. E, de outro, temos narrativas que igualmente possuem atravessamentos ideológicos, contudo procuram pautar-se em aspectos concretos das relações sociais e processos de trabalho e seus desdobramentos psicológicos.

A dinâmica que constitui a narrativa mais conveniente para que a superexploração continue sendo mascarada, bem como o conflito de classe a ela adjacente, de modo equivalente, mas em outros termos, foi verificada por Sato e Bernardo (2005) ao mostrarem que os problemas no campo da saúde mental e do trabalho ainda não foram superados. As pesquisadoras paulistas expuseram o contraste entre o discurso proveniente do campo da Saúde Ocupacional e do campo da Saúde do Trabalhador marcando a diferença entre ambos. Essa contradição nós pudemos constatar no âmbito da prática dos profissionais. Identificamos as práticas profissionais daqueles que trabalham com saúde na SPFood, por meio das narrativas dos participantes da pesquisa, que revelaram, também, a concepção sobre o sofrimento psíquico e o transtorno mental relacionados ao trabalho.

A partir do entendimento de Sato e Bernardo (2005) sobre o discurso das propostas teóricas, metodológicas e práticas entendemos um pouco mais sobre a trama das contradições

entre o que preferimos denominar narrativas sobre o adoecimento dos trabalhadores pelo trabalho.

Se o [discurso] da Saúde Ocupacional/Medicina do Trabalho deve sua emergência no contexto do processo de industrialização brasileira, vindo ao encontro da necessidade de controlar a força de trabalho, sustentando-se em uma visão funcionalista e individualizante, a Saúde do Trabalhador é forjada no contexto do ressurgimento do movimento sindical no Brasil no final da década de 1970 e buscou nas relações de trabalho a determinação do processo saúde-doença. Conforme Lacaz (1996), tais discursos estão em relação dinâmica, lutando por posições centrais no campo científico (BOUDIEU, 1983) e devem sua força argumentativa não a eles mesmos, mas às condições concretas em que se inserem. (SATO; BERNARDO, 2005, p. 876).

P1, que em função de advogar pelos trabalhadores preocupa-se com o nexos entre o transtorno psíquico e o trabalho, e conta-nos que observa muitos trabalhadores com depressão, principalmente mediante o ciclo do adoecimento. Segundo ele, “[...] essa questão da medicação e de atestados. A medicina não aceita atestado, não quer afastar. Aí ele começa a não desenvolver como deveria a função, acho que aí começa o problema com a empresa. Nós temos acompanhado muito isso”. Nesse fragmento da narrativa, P1 destaca dois pontos. A medicação, personificando o setor de saúde que recusa as CAT’s apresentadas pelos trabalhadores para não custear os medicamentos necessários ao tratamento médico/medicamentoso em função do adoecimento pelo trabalho, sendo que o mesmo setor não aceita os atestados médicos dos especialistas que tratam dos trabalhadores. Tal prática profissional acarreta ao trabalhador a condição imposta de trabalhar com dor, além do sofrimento que lhe causa a falta de reconhecimento social do adoecimento e do sofrimento envolvido no processo de adoecimento pelo trabalho.

P1 relata também sobre sua dificuldade ao defender os trabalhadores da SPFood, em demonstrar ou convencer o judiciário que o sofrimento psíquico e o transtorno psíquico são relacionados ao trabalho, em termos semelhantes ao que P5 analisou acima. A vivência profissional de P1 oportuniza-lhe a observação de traços biográficos dos trabalhadores da SPFood que possuem especificidades em relação à maneira como os processos de trabalho ocorrem e são geridos. Ele compara a condição dos trabalhadores da SPFood com a situação dos trabalhadores de outros frigoríficos, ratificando que a ausência do reconhecimento social do processo de adoecimento pelo trabalho na SPFood é mais contundente. Assim, ele exemplifica, recorrendo à história de uma trabalhadora mencionada anteriormente.

Essa [trabalhadora] que eu te falei que é de [cidade a 3 horas da unidade frigorífica da SPFood de Chapecó]. Essa vinha 7 horas por dia de ônibus, todo dia ida e volta. Um ano e pouco de trabalho ela estava arrebitada. Já começou a dar problema. O

marido dela, conversei para ver, eu estava até preocupado: - Dona N. sempre foi assim? - Não cara, a N. era uma mulher que precisava ver, trabalhava com a gente aqui, uma mulher ativa, nunca teve problema de nada, pôs o pé nessa casa e começou. Sabe, tu até fica na dúvida, às vezes, todo mundo fica doente? Ninguém quer tirar uma casquinha da empresa? Aí tu conversa com quem conheceu a pessoa antes. Antes da [SPFood] ou depois da [SPFood]. Aí você vê a diferença.

Essa trabalhadora tinha pensamentos suicidas e, por fim, tentou o suicídio algumas vezes, segundo o que nos contou P1. Ele teve a iniciativa de procurar compreender a condição psicológica dessa trabalhadora e, para isso, recorreu à sua biografia, verificando como ela era antes de se inserir na SPFood e como ficou depois. Diante disso, testemunhou sua recuperação após romper o contrato de trabalho com a SPFood. Não deixa de mencionar sua dúvida sobre a veracidade dos testemunhos dos trabalhadores. Como sabemos, as narrativas que se alicerçam no campo da Saúde Ocupacional deixam margem para a dúvida frente o testemunho dos trabalhadores. Essa atitude é bastante comum entre os profissionais, considerando que os atravessamentos ideológicos da saúde ocupacional no campo simbólico são respaldados por práticas profissionais amplamente difundidas na sociedade.

Vejamos o que testemunha T4, que mostra que seu modo de viver se modifica em conformidade à transformação de sua corporeidade. A consequência consiste em apresentar impossibilidades que não lhe permitem ser quem gostaria de ser, não conseguindo mais realizar o que gostaria de realizar tanto na dimensão do trabalho quanto em outras dimensões de sua vida. Aponta, então, certas impossibilidades de ser.

Muitas vezes a gente não dorme direito. Por exemplo, eu tomo remédio pras minhas dores, mas quando eu tomo remédio pras minha dor, me prejudica o estômago. Eu me alimento muito pouquinho. Então, a gente deixa de tomar o remédio, que é pra dor, pra não causar mais problema no estômago. Porque de tanto remédio que eu tomei virou gastrite. Mas o meu jeito, simples, humilde e de boa vontade tem, só não consegue fazer por motivo do agravo muscular de tanto trabalhar, de tanto fazer esforço. A pessoa, muitas vezes, deu tudo que tinha pra fazer acontecer e daí você foi ficando pra trás no momento que você não deu mais lucro, você foi ficando pra trás dos outros. E a gente acaba muitas vezes trazendo problema em casa, porque a gente tem sempre aquele desânimo na vida da gente por motivo de “aí eu não quero sair, eu quero ficar em casa e descansar”. Então você já tá sentindo que você já tá uma pessoa abatida. Eu sou assim. Hoje eu sou assim, eu não era. Muitas vezes a gente chora, porque você não aceita viver uma vida que você tinha tudo na vida pra ser diferente. E você tenta mostrar aquilo que você gostaria de ser, mas você não é. Não, não que eu posso mudar, por exemplo, o meu caráter eu nunca vou mudar, é sempre o mesmo. A minha ética eu nunca vou mudar, sempre a mesma. Mas o meu jeito de viver sim. O meu jeito de agir é diferente porque eu quero agir da seguinte forma, eu quero sair, eu não tenho vontade, eu tô cansado, eu quero dirigir, sair com o carro dirigir, mas eu não posso ir muito longe, porque me dói as minhas pernas, me dói os meus braços.

Outras perspectivas de análise que o fragmento de narrativa de T4 nos oferece são as referências ao que ele designa como sua ética e o cansaço do qual não se recupera. O primeiro ponto ele próprio se referiu anteriormente ao contar que procura ser solidário com seus colegas de trabalho, não recebendo deles o retorno e assim fundamenta sua dificuldade em confiar nas pessoas. Encontra na fé em Deus o consolo e o conforto que sente necessidade, questão que abordamos anteriormente. No que diz respeito ao cansaço ou fadiga, ele afirma o que discutimos sobre ser o *trabalhador 100%*, isto é, que deu a SPFood tudo o que podia aderindo ao ritmo de trabalho imposto pela organização do trabalho e tudo o mais que lhe era exigido. Mais uma vez, o aceleramento do trabalho é expresso como constituinte dos processos de trabalho e nos faz pensar sobre suas consequências – a afetação da condição de possibilidade para os trabalhadores refletirem sobre sua situação.

Aliado ao fenômeno do aceleramento no trabalho, duas trabalhadoras, precisamente T2 e T3, mencionaram que o cotidiano de trabalho as absorvia de tal maneira que não se deram conta, até adoecerem, do passar do tempo. T2, principalmente, retratou que nesse decorrer abandonou projetos profissionais que não pode mais recuperar, pois sonhava em ser massoterapeuta e com as lesões, o que seria uma nova atividade profissional, foi inviabilizada. Importante marcar que ela construiu novos projetos, mediada pelo apoio e pela necessidade de atenção e cuidado dos seus familiares, especificamente de seus pais, filhos e esposo, além do engajamento nos tratamentos de saúde.

As narrativas organizacionais cumprem sua função ao justificar o ritmo, afirmando a necessidade de competitividade no mercado (SATO; BERNARDO, 2005). Vimos, então, que a regulamentação do ritmo de trabalho não entrou na NR-36. Acima de tudo, constatamos via o relato de T7, o que acontece no cotidiano laboral ao se questionar o descumprimento da pausa e o ritmo de trabalho. Em seu caso recebeu advertências até a suspensão. Aliado aos procedimentos repressivos da organização do trabalho no cotidiano laboral, o futuro apresenta-se ainda como incerto. O conjunto de demissões realizadas em 2015 reforça a ideia de que ter um emprego vale aceitar as condições de trabalho impostas pela SPFood. S5 exemplifica esse panorama ao contar sobre a atuação do sindicato para reintegrar 500 pessoas. Inicialmente, permaneceram demitidos por justa causa três trabalhadores. Segundo S5, apesar de um contexto de crescimento de desemprego que se apresentava desde 2015, por volta de 200 trabalhadores não quiseram a reintegração, os demais serão reintegrados em até 3 meses.

Nossas análises têm como objetivo apenas mostrar que há uma mudança importante na temporalidade determinada pela forma como o processo de trabalho é gerido. A ruptura do projeto de ser trabalhador afeta os possíveis que o sujeito se dava, mesmo que ele passe a se

situar num contexto de luta, também desgastante, ao se inserir no *ciclo do adoecimento* e que, de certa forma, mobiliza-o a refletir sobre a sua própria trajetória de vida, acerca das práticas da corporação e das instituições no que diz respeito à saúde. Essa dinâmica recorrente, a nosso ver, constitui um campo de possíveis e um campo de significações contundentes para que sofrimento psíquico e também para que uma psicopatologia ocorra. Isso parece fazer parte da biografia dos trabalhadores da SPFood que adoecem, em geral, mas principalmente daqueles que adoecem pelo trabalho.

A depressão, uma das configurações do adoecer psíquico, expressão utilizada por Schneider (2011), figura uma maneira que um sujeito se relaciona com o mundo, com os outros, com o tempo e com o corpo. Seguir discutindo essa psicopatologia nos levaria a iniciar outro texto equivalente a essa tese, o que não podemos fazer neste momento. Destarte, entendemos que se faz importante situá-la no nosso contexto de pesquisa, uma vez que foi apresentada como bastante significativa no nosso campo empírico, muito embora a metodologia que utilizamos não possua fins diagnósticos. Entretanto, a depressão foi muito mencionada e explicada tanto pelos profissionais quanto pelos sindicalistas e trabalhadores.

A depressão foi apontada pelos participantes da pesquisa, de modo geral, principalmente, como: uma condição psicológica que acompanha as LER/Dort; como um problema decorrente das relações de trabalho com a média gerência (que impõe a forma como o trabalho deve ser organizado no cotidiano laboral); como consequência do *círculo do adoecimento* e o medo do por vir; como preocupação em função do nexos com o trabalho perante o setor médico da unidade frigorífica, o INSS e a justiça.

Os trabalhadores e sindicalistas, especialmente, expressam mais a vivência da depressão que descrevem como: desânimo em sair de casa para se divertir, para ir trabalhar ou para fazer as atividades domésticas (ligando-a à dor e às limitações corporais que a dor impõe); e ao revelarem que não se deram conta do passar do tempo (somente após o adoecimento quando não conseguiam mais continuar sendo *o mesmo* perante às exigências de produtividade e de metas); e, as transformações do corpo adoecido (fator imperativo rompendo com o projeto de ser *trabalhador 100%*).

Ressalvamos que o empreendimento de pesquisa no âmbito da psicopatologia do trabalho guarda a especificidade da contextualização da organização do trabalho. Assim, a compreensão sobre o fenômeno psicopatológico nem sempre poderá ser generalizada, afinal é preciso considerar as peculiaridades culturais e ideológicas que constituem o campo de significações que, por sua vez, transversaliza as vivências de quem trabalha. Aspectos importantes da cultura se diferenciam inclusive numa mesma unidade frigorífica. Mas,

essencialmente, o método de pesquisa precisa contemplar as vivências ligando-as aos aspectos sociais, aprofundando as biografias.

Os traços biográficos que os participantes da pesquisa compartilham não estão acabados e não são estanques, ao contrário, estão em pleno movimento. Se os traços biográficos parecerem estanques, devemos supor que as forças de dominação, que atuam de modo a “paralisar” o correr do tempo e mediam as vivências em relação a ele como se estivesse em suspenso, estão sendo bem-sucedidas. Encontramos, então, até agora os seguintes traços biográficos: vir da roça para trabalhar no frigorífico com uma perspectiva de melhorar de vida; lidar com o contexto organizativo da unidade frigorífica desta corporação caracterizada pelo assédio moral, o abuso da fraqueza e a falta de reconhecimento social do adoecimento; vivenciar as diferenças de como eram antes do adoecimento e como são agora; e considerar aspectos dos seus possíveis perdidos. Ao mesmo tempo, os traços biográficos são constituídos por um campo de possíveis e influem de algum modo na temporalização ou personalização dos trabalhadores.

Damos destaque para o imaginário historicamente estruturado cujo componente totalidade imaginária *trabalhador 100%* goza, a nosso ver, de uma função importante na personalização dos trabalhadores. De fato, o imaginário é essencialmente pobre – pois só há na imagem o que quem imagina põe. Neste caso, primordialmente instituído pelos princípios do modelo de gestão operados no cotidiano laboral. Por meio deles os trabalhadores sustentam suas crenças ao mesmo tempo em que se comprometem com eles ao utilizá-los como valor para julgar os demais e a si mesmos, como por exemplo: *eu faço a minha parte porque sou paga; fulano é trabalhadorzinho e não dá show; ou ainda, fulana faz corpo mole e dá show; se não faço mais o que fazia é porque não consigo* etc. Por fim, a pobreza essencial da imagem conduz à repetição das condutas que, no fim das contas, aparece como a exigência de ser *o mesmo* a despeito do sujeito em sua historicidade. A temporalização ocorre igualmente como a mesma, como uma constante, como se fosse invariável.

Nesse sentido, o papel na vida psíquica que a totalidade imaginária *trabalhador 100%* cumpre parece-nos semelhante ao papel da alucinação, que é também uma consciência imaginante a qual quem alucina constitui e sustenta mediante a crença, mas vacila perante sua consciência pessoal. As condições de possibilidade para esse fenômeno, Schneider (2011) nos mostra ao referir-se ao paciente psiquiátrico. Nas palavras dela: “Essa vacilação se deve ao isolamento do paciente, ao embaralhamento de seus pensamentos, à dispersão de seus desejos. A pessoa fica desestruturada emocionalmente, sem segurança de ser. Deixar-se, então, “escorregar” pelas armadilhas do imaginário é muito fácil” (SCHNEIDER, 2011, p. 199).

Embora o fenômeno que procuramos esclarecer não seja uma alucinação pensamos que as apreciações da pesquisadora são válidas para mostrar como o imaginário pode invadir processualmente a vida psíquica.

O campo de possíveis e o campo de significações que descrevemos até agora se configuram de tal modo que favorecem um movimento de temporalização dos trabalhadores mediados pelos princípios e valores organizacionais, que podem circunscrever uma subcultura. A nosso ver, os princípios e valores compartilhados na corporação impõem formas de viver que coincidem com as condições de possibilidade elencadas por Schneider (2011) para que o imaginário tenha dimensões importantes e até complicadoras no âmbito psicológico, justamente por condicionarem: o isolamento à medida que dificultam a organização dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho; as dificuldades de realizar a reflexão crítica para viabilizar a compreensão do trabalhador sobre sua própria situação particular e coletiva através da mobilização do medo e da constituição de narrativas sob a égide da mentira; e, por fim, a colonização do desejo que afeta a viabilização do futuro daqueles que trabalham, principalmente, através das práticas de injustiça.

A captura ou a colonização dos trabalhadores em sua *psique* ocorre também pela dominação do campo simbólico e, especificamente, do imaginário historicamente estruturado, caracterizado por peculiaridades sociais e históricas mais gerais imbricadas às idiossincrasias de ordem local e institucional. Cabe-nos, então, precisar o conceito que fundamenta nossos achados. Sartre (1996, p.131-132) define que

Uma consciência imaginante compreende um saber, intenções, pode abranger palavras e julgamentos.

[...] Na consciência imaginante, entra, portanto, um tipo particular de julgamento: as asserções imaginantes. Numa palavra [...] os elementos ideativos de uma consciência imaginante são os mesmos que os da consciência aos quais reservamos o nome comum de pensamentos. A diferença reside essencialmente numa atitude geral. O que usualmente se chama *pensamento* é uma consciência que afirma esta ou aquela qualidade do objeto, mas sem realizá-la nele. A *imagem*, ao contrário, é uma consciência que visa produzir seu objeto; portanto, é constituída por um certo modo de julgar e de sentir, do qual não tomamos consciência enquanto tal, mas que apreendemos *sobre* o objeto intencional como esta ou aquela qualidade. Para expressarmos isso numa palavra, a função da imagem é simbólica.

Compreendemos que o movimento de temporalização ou personalização integra as dimensões sociais e antropológicas que circunscrevem a existência. Nesse processo, a imagem possui uma função que é simbólica e encontramos tal exercício igualmente no existir. Desse modo, as palavras, como signos que são, equivalem à imagem no sentido de conter e produzir significados. Assim, muito mais que afirmar o nexos desta ou daquela psicopatologia com o

trabalho, podemos certificar que encontramos pelo menos um novo fenômeno psicológico que se integra ao sofrimento psíquico, ou porventura, a uma psicopatologia. Entretanto, não podemos precisar qual psicopatologia, pois apontar que o projeto de ser trabalhador nesta unidade frigorífica, de acordo com os entrevistados, visa uma totalidade imaginária e, portanto, não oferece os meios para que a temporalização mediada pelo contexto de trabalho ocorra. Dito de outra forma, isso parece-nos insuficiente para esclarecer sobre uma psicopatologia advinda do trabalho, ainda que esse aspecto do fenômeno nos pareça central e, portanto, incorpore o processo de constituição de uma psicopatologia ou de algumas delas – questão que certamente precisa ser investigada empregando metodologias de pesquisas adequadas a esse propósito.

O que podemos distinguir por meio de nosso estudo, ademais, é a perda da categoria do possível, que a despeito de agregar-se ao fenômeno da depressão, isoladamente não oferece lastro para afirmá-lo. No entanto, parece-nos satisfatório indicar a inviabilização de dimensões importantes dos projetos de ser dos sujeitos que trabalham na SPFood, com sérias consequências para o existir e, talvez, para a temporalização. Encontramos, enfim, considerando o que pudemos captar do imaginário historicamente estruturado e das vivências, a inviabilização do projeto de ser no plano do trabalho, relacionada ao corpo, às emoções e ao futuro.

### **7.1.1 A inviabilização e corporeidade**

Mostramos anteriormente que as LER/Dort afetam grande parte dos trabalhadores dos frigoríficos e em particular da unidade da SPFood de Chapecó, em função, inclusive, da operacionalização do modelo de gestão desta corporação nesta unidade específica. Importante lembrar que dos 13 trabalhadores entrevistados (entre estes se incluem os sindicalistas), 5 trabalham com dor. Entre os demais, exceto o trabalhador aposentado que tem uma pequena seqüela do movimento de uma das mãos por um acidente com faca, todos estão afastados do trabalho ou liberados pelo sindicato e sofrem com dor decorrentes de LER/Dort ou lesão por acidente de trabalho com graves seqüelas na coluna.

Somente o fato do existir desses trabalhadores ter sido, ao longo dos anos, de trabalho inundado pela dor por conta das atividades laborais que realizaram ou desenvolvem, a nosso ver, vale a assertiva de que os seus esquemas corporais se modificaram. Merleau-Ponty (2006) expõe o conceito afirmando que a inseparabilidade entre corpo e psíquico atesta-

se pelo próprio existir que permeia a temporalização do sujeito, constituindo também as peculiaridades da corporeidade. Neste sentido, a transformação do esquema corporal indica uma modificação na presentificação do sujeito, uma vez que é por meio do corpo que o sujeito se faz presente enquanto se move no mundo em direção ao por vir.

Somos lançados no mundo com características corporais que foram determinadas e desenvolvidas, mas muitas outras delas nós desenvolvemos como nossas habilidades ou gostos. Todas elas, certamente, estão sob os holofotes dos valores de nossa época e de nossa cultura. Portanto, somos lançados no mundo com um corpo e nos movemos no mundo como corporeidade que objetiva o próprio projeto de ser ao se lançar.

Assim, se o corpo está dado, a corporeidade, por sua vez, está sempre por se fazer. É através da nossa corporeidade que nos situamos no presente com características que conquistamos ou adquirimos, ou seja, nos presentificamos com dor adquirida pelo trabalho ou como uma expressão facial triste pela perda de alguém, por exemplo, enquanto nos lançamos para o futuro, não podemos escolher não fazê-lo. É possível que à proporção que o trabalhador adocece, sua corporeidade se constitua inviabilizada pela cronicidade da lesão e da dor que inviabilizam uma maneira de viver. A incapacidade aqui faz sentido, pois os trabalhadores que foram de fato inviabilizados, sentem-se e, eventualmente, tornam-se incapazes de trabalhar, dançar, dirigir, segurar seu filho pequeno e assim por diante.

Lidar com a dor até não aguentar mais foi o parâmetro para que os trabalhadores entrevistados procurassem o acompanhamento dos profissionais de saúde. Resgataremos, agora apenas uma situação, entretanto, emblemática para os nossos propósitos. T2, como ocorreu com outros trabalhadores, ao desvelar a causa da dor foi-lhe diagnosticado o rompimento de tendão no ombro e, por consequência, a inviabilização da corporeidade desejada por ela. A frase “Eu perdi uma parte do meu corpo lá”, dita por ela, de acordo com nossa leitura, expressa de modo categórico sua experiência em relação a sua corporeidade.

T2 luta, inicialmente, para que o atestado de seu médico especialista seja aceito pelo setor médico da SPFood para que possa se afastar por 90 dias para se tratar. Com a negativa, entra com um processo judicial no qual a corporação atesta que ela adoceceu pelos cuidados com a casa e com o bebê, uma vez que tinha acabado de retornado da licença maternidade. Por fim, ao acurar os exames descobre-se o rompimento dos tendões do ombro, o que possibilitou que ela processasse a corporação por danos morais pelas afirmações que fizeram sobre a origem do seu adoecer. Ela ganhou esse processo, além de uma pensão vitalícia. Porém, antes dessa vitória judicial, a corporação oferece um valor em dinheiro com rescisão

de contrato e alta do INSS ao que ela respondeu “Pode tocar pra frente então [o processo]. Não tô mendigando nada. Tô só querendo os meus direitos”.

T2 retorna ao trabalho, após 3 anos e 7 meses, sob restrição, volta a ter dores e enfrenta o abuso da fraqueza. Como descrevemos anteriormente, a encarregada procura seduzi-la para que ela deixe a restrição de lado e volte a trabalhar na linha de produção como os outros. A encarregada afirmava ter gente mais doente do que ela que estava trabalhando e em termos de crise todos tem que trabalhar etc. T2 sente que seu corpo passa a fazer parte do corpo da equipe novamente, ou seja, do ritmo, das exigências de ser *trabalhador 100%*, que, ao final, consiste em uma analogia com os 100% da meta – que se mantém como uma constante no cotidiano laboral. Nesse contexto, como conta ela, perde o amor que tinha pelo trabalho.

A luta pessoal de T2 faz-se notar igualmente pela frequência semanal à fisioterapia, desejando não voltar às medicações e ao aporte da psicoterapia que realizou durante um ano. Porém, segundo o que relatou, não sabe o que fazer perante a sedução. Entre os colegas do trabalho, não reúne recursos para se posicionar e recusar as demandas da organização do trabalho. Ademais, a prática dos demais trabalhadores, doentes e trabalhando, subsidia a exigência – consiste em um dos elementos que a faz capitular frente à sedução. Ela volta a fazer parte do corpo da equipe, de acordo com sua própria expressão. A inviabilização da corporeidade que lutou para recuperar durante o período de afastamento de 3 anos e 7 meses, encontra no cotidiano laboral após o retorno ao trabalho, o campo de possíveis para ser inviabilizada: volta a sentir dores. Em outras palavras, encontra no cotidiano laboral a *mortipossibilidades* para a corporeidade e o resgate da temporalização com segurança de ser conquistada mediante os tratamentos médico, fisioterápico e psicológico que foram realizados no período de afastamento.

A corporeidade constitui e, ao mesmo tempo, é constituída mediante o projeto de ser. O campo de possíveis se configura como o horizonte social que a organização do trabalho que a SPFood promove impõe. Portanto, conforma certos aspectos da existência dos trabalhadores. Sabemos que a corporação atua em consonância com as tendências do neoliberalismo, sobretudo nos países periféricos em que a superexploração o caracteriza. Este aspecto mais geral, ou universal, reforça a nossa compreensão sobre o campo de possíveis para a vivência dos trabalhadores. Ele se faz presente e inviabiliza uma corporeidade que presentifique a realização da saúde daqueles que trabalham no cotidiano laboral e fora dele.

A despeito do que o projeto de ser *trabalhador 100%* – que a corporação propõe – o corpo, carne que é, possui limites. Lhuillier (2016, p. 96) refere-se aos limites do

corpo para contrapor as concepções de que a vulnerabilidade é típica de alguns sujeitos e somente sobre eles incide o adoecimento ou o sofrimento, considerando-o uma problemática individualizada. A pesquisadora contesta essa premissa argumentando que “La reconnaissance de la vulnérabilité ontologique conduit à interroger le modèle contemporain de l’homme au travail, désincarné, décontextualisé et atemporel<sup>21</sup>”. A vulnerabilidade ontológica compreende a condição humana de ser corpo e como tal, terá limites frente às exigências de ritmo desenfreado que levam ao auto-aceleramento. Contrapõem-se, por fim, as categorias de pessoa vulnerável ou de inadaptada que tendem a atribuir àqueles que trabalham a responsabilidade exclusiva e descontextualizada do seu adoecer.

O trabalhador *arrebentado* vivencia esses limites na corporeidade que constituiu mediante seu adoecer. Como vimos, é por meio do corpo que nos lançamos a determinados projetos. A inviabilidade da corporeidade pode se transmutar em inviabilização de aspectos importantes do projeto de ser. Assim, a inviabilização da corporeidade desejada pelo trabalhador, no entanto, não ocorre isoladamente. Vimos que a emoção, sobretudo o medo e a tristeza, expressa outra dimensão da inviabilização do projeto de ser, como abordaremos a seguir.

### **7.1.2 A inviabilização e as emoções**

Procuramos situar, em conformidade com a nossa compreensão sobre a narrativa de T2, que as suas vivências se reproduzem por intermédio do campo de possíveis e do campo de significações. T7 revela que quando lhe “ataca bem a dor”, expressão utilizada por ela, não encontra suporte dos colegas de trabalho nem tampouco da organização. Ao perder o ritmo de trabalho, muito valorizado no campo de significações – a exemplo das expressões *ser trabalhadorzinho*, *vencer a produção* – percebe que os demais trabalhadores do *corpo da equipe* comentam e riem. Conta que além das humilhações sofridas e os embates com trabalhadores quando esteve sob restrição, recolhia-se ao banheiro para chorar. A emoção aflora. Como é próprio do fenômeno da emoção, diante de um obstáculo que não se consegue ultrapassar atua-se sobre si mesmo pelo choro, pela tristeza ou pelo medo, pela ira etc.

A tristeza – não temos elementos para afirmar um psicodiagnóstico – aos poucos vai tomando conta da vida de T7. Ela pensa em sumir, desaparecer, largar tudo, inclusive o filho

21 Nossa tradução: “O reconhecimento da vulnerabilidade ontológica conduz a interrogação do modelo contemporâneo de homem no trabalho, desencanado, descontextualizado e atemporal.”

pequeno. É no meio familiar que obtém suporte para os cuidados com o bebê e com a casa, além de apoio para lidar com as ocorrências que lhe trazem sofrimento no trabalho. Por conta da dor não consegue mais frequentar as aulas do supletivo, segundo o que contou, tinha voltado a estudar para ser alguém na vida. No entanto, esses impasses são administrados pela organização do trabalho, utilizando-se da violência. Neste caso, T7 recebe advertências ao se queixar sobre o não cumprimento adequado das pausas, suficientes para justificar sua suspensão por 3 dias. A inviabilização de ser a *trabalhadora 100%* pela vivência da dor pode ser contemplada por esse panorama, que descrevemos aqui utilizando-nos de variadas narrativas.

Notamos, então, que o Outro não é digno de crédito, afinal, deixar de seguir os preceitos organizacionais em função do lucro que continua sendo um valor central. Nesse sentido, os trabalhadores entrevistados, muitas vezes, delegam ao outro a responsabilidade pelo seu aceleramento, a exemplo do colega de equipe fazer *copo-mole* como aferiu S6, enquanto ele dava tudo de si para a produção atingir a meta, então, fazia a sua parte da meta e a do outro. Faz-se necessário lembrar que o parâmetro para esse julgamento é a compatibilidade do desempenho do sujeito com a meta a atingir: fazer-se *trabalhador 100%*. Para tanto, o poder de agir do sujeito precisa ser invariável, isto é, sempre o mesmo e afinado aos preceitos e às metas da corporação.

A discussão sobre a ontologia da vulnerabilidade, empreendida por Lhuilier (2016), auxilia-nos na análise desse comportamento dos trabalhadores uns em relação aos outros. As mudanças da corporeidade fazem parte do desenvolvimento humano. A corporeidade varia de acordo a qualquer circunstância, mesmo as mais favoráveis para a saúde. Reconhecer a vulnerabilidade ontológica, tal como a pesquisadora francesa explica, é fazer-nos mediar pelo olhar do Outro, enquanto reconhecemos a nossa própria corporeidade em sua fragilidade tipicamente humana. Contudo, a *práxis* que efetivada pelo projeto de ser *trabalhador 100%* guarda por princípio ignorar a concretude da própria carne e, portanto, do corpo do Outro também. Essa contradição parece estar sempre presente e é mote de conflitos entre os trabalhadores, bem como, a concepção de inadaptável, que Lhuilier (2016) pontua, ou seja, o sujeito que adoece não se adapta àquelas condições de trabalho por suas idiossincrasias.

A depressão, que parece ser confundida com a tristeza recorrente por conta do cenário que circunscrevemos, em geral, é considerada inapreensível. A frase utilizada por S2, sob nosso olhar, o revela. Segundo ela: “A depressão não dá para identificar, é pela dor que a pessoa está sofrendo”. Essa reflexão se fundamenta no campo de significações que se consolida sobre, principalmente, sobre as emoções como *fingimento*, fundamentada nos

valores da Medicina Ocupacional, amplamente difundidos pela prática dos profissionais das organizações e das instituições. Importante explicar que S2, pessoalmente, apoia e acredita no testemunho dos trabalhadores em sofrimento. Não se trata, portanto, de seu posicionamento pessoal, mas do que sua narrativa manifesta, no sentido de que ela replica uma narrativa condizente a uma prática de saúde instituída.

T4 retrata os lugares comuns sobre as afetações emocionais no trabalho, como a tristeza que ele denomina, em termos gerais, de depressão. Para ele, as pessoas que vivenciam uma profunda tristeza ou uma grande depressão: “[...] eles não têm força e acabam entrando em depressão, é a tendência daquelas pessoas”. Ele observa que os trabalhadores que afirmam não aguentar mais entram na “[...] tristeza, no desespero e na depressão”, para utilizar as expressões dele, “porque ela tá desacreditando” e porque possui problemas familiares e amorosos. Ao contrário do que se apregoa mediante, os lugares-comuns, ou seja, de que as relações familiares e amorosas são a “origem” do sofrimento, da tristeza ou da depressão, os testemunhos dos trabalhadores e profissionais mostram que as relações amorosas e familiares e comunitárias, isto é, o movimento sindical e a fé são fontes de suporte afetivo e reflexivo. Assim, a dimensão de que as necessidades dos trabalhadores servem aos interesses do capital está longe de fazerem parte do campo de significações dos trabalhadores. Neste sentido, a disputa no campo simbólico pende para os sentidos sobre o trabalho e o processo de adoecimento pelo trabalho, vantajosos para a reprodução do capital.

A organização do trabalho emprega a violência que tem a função de fazer valer os interesses do capital a despeito do que poderia ser interesse dos trabalhadores, valendo-se das necessidades deles, que, como vimos com Sartre (2002) é mistificada, ao ponto de pensarem sobre sua situação particular a partir das necessidades do capital. T3 conta os enfrentamentos que tentou, pessoalizados na relação dela com a supervisora, para questionar o ritmo, a temperatura e as metas, outro fato bastante recorrente. Também não obtinha dos seus colegas de trabalho apoio, mesmo que todos soubessem que o trabalhar com dor era fator comum entre eles. Ela justifica a atitude dos colegas pela necessidade do emprego para o próprio sustento e da família, pois a discussão com o superior imediato poderia gerar a demissão por justa causa, o que temiam com bases concretas, como exemplificamos anteriormente sobre a função dos encarregados e supervisores em vigiar utilizando-se de certa rede de informantes e colaboradores e sobre os 500 trabalhadores demitidos em 2015.

Essa situação permeada pela expressão *trabalhar com dor* é traduzida por T3 da seguinte maneira: “Por causa que você tá com dor, você imagina, o teu sistema emocional com certeza vai aumentando”. A condição de refletir sobre a situação não apresenta, segundo

nossa compreensão, um cenário favorável. A exigência de produtividade é acirrada, o ritmo acelerado e a temperatura baixa. Os enfrentamentos não deixavam de ser acalorados e segundo ela, diários.

Assim, através das ameaças o medo era mobilizado à época em que T3 estava atuando na SPFood e, ainda o é. T3 relata que: “A empresa, ela vai te criando uma forma ali que você vai tendo aquele medo, aquela insegurança e tu acaba deixando isso acontecer, às vezes por falta de esclarecimento”. Recorria, igualmente, ao choro, por não conseguir modificar uma situação sobre a qual não tinha mediação para refletir e agir. A insegurança e o medo se sobressaem ao mesmo tempo em que se constituem pela violência empregada pela organização do trabalho para fazer valer no cotidiano laboral: um ritmo de trabalho mediante ao qual não se pode resistir; horas-extras que não se podem recusar; pausas burladas; a permanência no trabalho com dor, e; um parâmetro de ideal de trabalhador a alcançar.

O medo e a tristeza ocorrem num cenário no qual os trabalhadores têm dificuldades em encontrar soluções para os seus problemas, já que enfrentam dificuldades postas pela estrutura organizacional de forma mais imediata, mas respaldada pelos valores do neoliberalismo. Tanto uma emoção quanto a outra constituem a temporalização dos trabalhadores seja por episódios, logo circunstanciais, seja por fazer parte das suas vivências no cotidiano laboral. Precisamos notar, em todo caso, que essas emoções ocorrem frente a situações amedrontadoras e entristecedoras, perante as quais a impotência para agir é experimentada e sustenta, por sua vez, as emoções citadas.

Nesse sentido que compreendemos, a significação do medo e da tristeza está ligada à impotência para agir no trabalho, no plano singular e coletivo, e para modificar as situações entristecedoras e amedrontadoras. Ao considerarmos a temporalidade, o fluir entre o passado, o presente e o futuro percebemos que o medo e a tristeza constituem-se como presença e, igualmente, por protensões em relação ao futuro. Portanto, essas emoções fazem-se significantes no conjunto das relações no contexto de trabalho, bem como da vida, tornando-se, então, inviabilizadoras do trabalho como uma mediação importante para a temporalização de um sujeito que se realiza em sua história.

### **7.1.3 Traços biográficos V: o futuro em questão**

A condição do ciclo de adoecimento, como vimos, impregna as possibilidades do trabalhador adoecido. A dor e, por ventura, a tristeza, inicialmente controlada através do uso

de medicamentos, chega ao limite. T3 conta: “Já tava agravado, eu já não andava mais” segundo ela, afastou-se do trabalho pela dor e depressão. Logo, o diagnóstico médico vem acompanhado da assertiva de que não haverá cura da LER/Dort, a lesão é irreversível. “O doutor disse que eu posso minimizar a minha dor, mas curar nunca mais”. Essa afirmação, que faz parte da narrativa de T3, é corriqueira entre os entrevistados. Por meio dela, podemos asseverar que um futuro será projetado, uma vida com dor, uma existência controlando a dor e lidando com as limitações que a lesão e a dor ligadas a ela impõem.

A constatação acima leva a outra, qual seja, o adoecimento mediante as atividades laborais no contexto do processo de trabalho da SPFood. Não isoladamente, em conjunto com a questão de como chegou a adoecer. Conta T4: “Eu não tenho vergonha de dizer. Eu, nos meus trabalhos, tive desagerados [exageros], sabe eu desagerei demais”. Atribui logo em seguida um valor ao exagero que, entendemos como seu engajamento nas atividades laborais segundo às exigências dos processos de trabalho impostas pela organização do trabalho. Assim, demarca T4: “[...] eu gostaria de ver as coisa bem feito, bem bonitinho. A gente foi aprendido assim. Não tenho esse costume de fazer um serviço mau feito, um serviço ali que pode mancha a nossa imagem [...]”. Qual imagem? Aquela fixada pelos preceitos organizacionais acompanhada da promessa de reconhecimento do trabalhador que a persegue. T4 defende-se, por fim, “[...] se não consegue, hoje eu digo: – Ru não consigo fazer, não posso fazer. Porque a minha força física não ajuda mais, ela não corresponde o trabalho mais”. Houve, de fato, uma modificação na corporeidade em que a inviabilização para atingir as metas organizacionais é inconteste. Ressaltamos que a inviabilização se torna extensiva a outros aspectos da sua vida. Como vimos, os trabalhadores reconhecem não serem mais àqueles que foram no passado deixando de fazer atividades por meio das quais realizavam seu projeto de ser.

Vimos, igualmente, quais são as possibilidades que circunscrevem o ciclo do adoecimento. Por um lado temos: o afastamento do trabalho para recuperação psicofísica, em que o tratamento cumpre papel fundamental; a aposentadoria; a reabilitação organizada pelo INSS; o trabalhar com restrição sob as prescrições do setor de saúde; e, demitir-se ou ser demitido. Por outro identificamos: o tratamento difícil através de uma medicação que abala o sujeito nos seus sentidos e na forma de apropriar o tempo; as cirurgias; as dificuldades materiais em função do valor insuficiente do benefício para o sustento; o receio de retorno ao trabalho em função da antecipação de voltar a enfrentar as mesmas situações em que o adoecer ocorreu; a demissão e a aposentadoria acarretarão na procura de outro emprego, pois será preciso complementar a renda familiar.

O cotidiano do tratamento do trabalhador que trabalhou até não aguentar mais é difícil e doloroso. T2, a única trabalhadora entre os trabalhadores entrevistados que se recuperou por meio de tratamento médico, fisioterápico e psicológico, refere-se à medicação com pesar. Conta que: “Você está tomando remédios pesados, você fica abobada”. Utiliza essa expressão em conjunto com os relatos sobre a vivência da suspensão da temporalização e da afetividade, justificando que não se lembrar de como foi a sua vida e o seu cotidiano no primeiro ano de afastamento. Recorda que com acompanhamento médico e psicológico foi deixando de tomar as medicações, enquanto se engajava na fisioterapia, entretanto, encarando muitas dificuldades. Nas palavras dela,

Eu pensei que eu não ia aguentar de tanto que me doía. E daí eu fazia aquilo lá e a L. [fisioterapeuta] dizia: - Não vou deixar você desistir, tu não vá faltar amanhã. E daí quando eu ia, no outro dia e dizia: - Gente, eu não aguento de dor. Eu chegava chorar de dor quando fazia, verdade.

Neste caso, T2 demonstrou um projeto de superação da sua situação de adoentada, segundo o que conta, com a mediação importante dos profissionais de saúde responsáveis pelo tratamento, advogados e seus familiares.

Ademais, a maioria dos entrevistados alude às projeções sobre o tempo de vida, se envelhecerá ou adoecerá ainda mais por conta das medicações que tomam. T4 formula o problema buscando não pensar no passado, pois “[...] acaba aumentando sempre problemas na gente porque se estressa pensando na outra vida da gente” a vida que teve antes de vivenciar as inviabilizações correntes. Então, procura lidar com “o desanimo, a tristeza a falta de força, falta de apoio. E muitas pessoas conseguem vencer, porque ela tem algo positivo sobre ela”. Essa última reflexão se contradiz com o que pensa sobre o futuro ao qual o presente anuncia, alude ele: “pensando o que vai ser amanhã, como é que vai ser? De novo tá ali, trabalhando. Na hora de trabalhar a gente tenta fazer uma coisinha a mais que a gente não poderia fazer, e muitas vez a gente tá lá e tem que fazer não é porque a gente quer, as vezes, é porque a gente é orientado, é mandado”. A falta de reconhecimento social do adoecimento inviabiliza que o trabalhador tenha noções claras a respeito da condição de possibilidade e dos procedimentos adequados para o engajamento no tratamento, sobretudo no que se refere a permanecer trabalhando com dor, pois mesmo sob restrição continua sob a égide da organização do trabalho. Muitos trabalhadores, diante da narrativa de que não há cura, apegam-se apenas a medicação para o controle da dor.

O medo, então, ocorre frente ao futuro que se apresenta ao se analisar o campo de possíveis extremamente restrito para os trabalhadores adoecidos pelo trabalho na SPFood. O posicionamento técnico e político da corporação e das instituições que tendem, igualmente, ao não reconhecimento social do adoecimento requer dos trabalhadores, em geral, um dispêndio de recursos físicos e psíquicos para lidarem com os “colaboradores” da corporação e das instituições. Assim, apercebemo-nos que a emoção medo implica uma projeção quanto ao futuro, não somente frente à possibilidade eminente de demissão – como rezam as narrativas em tom de alerta e de controle no cotidiano laboral pessoalizado na estrutura hierárquica pelo supervisor e pelo encarregado – mas como condição concreta da corporeidade e de uma experiência de sofrimento psíquico vivida no cotidiano laboral e no ciclo do adoecimento.

Desse modo, para aqueles que estão afastados do trabalho, a tristeza não se sustenta mais nas relações atuais, às vezes, ela é presentificada mediante as recordações de injustiça, até porque os trabalhadores afastados ainda precisam recorrer ao setor médico da SPFood para obterem sessões de fisioterapia, consultas extras do plano ou para apresentar a CAT ou exames e assim por diante. Nessas situações, o passado é resgatado e o futuro de trabalhador adoecido é presentificado. S5 relatou que quando apresentou os resultados do processo judicial, os exames e a CAT para obter os medicamentos da empresa para o serviço médico da SPFood, afirmou para a médica que aquele era um dos dias mais felizes de sua vida, pois atestou que não estava mentindo. Afinal, quando se acidentou gravemente, o que o levou a três cirurgias da coluna, não obteve a CAT e foi desqualificado em seu testemunho, além de ter enfrentado a mobilização judicial da corporação.

Resgatamos as descrições realizadas anteriormente para termos condições de fundamentar a importância da imagem de ser trabalhador que a SPFood institui mediante o campo de significações compartilhado pelo coletivo de trabalhadores – aqui representado pelos entrevistados. Importante marcar que a instituição da imagem de ser trabalhador não é suficiente para que ela seja apropriada como ideal pelos trabalhadores. Para tal, marcamos a função da corporeidade coordenada pela máquina e pelos preceitos organizacionais que se tornam corporeidade inviabilizada. Ainda nesse sentido, pontuamos a manipulação das emoções, principalmente do medo e da tristeza, utilizando-se da violência, com destaque para a sedução por meio do abuso de fraqueza que inviabilizam a reflexão crítica sobre a condição de ser trabalhador.

Neste sentido, o campo de significações e a imagem possuem uma ligação importante, visto que é através dele que se elabora um saber mediante o qual a imagem é constituída, considerando a sua função simbólica. Sartre (1996, p. 135) resgata pesquisas de

Flach, a quem cita no seu texto, sobre a relação entre o conceito e a imagem. Este pesquisador apresenta o conceito, por exemplo, *proletariado* e solicita a imagem e obtém a seguinte resposta: “27. Proletariado: eu tinha uma imagem estranha, uma extensão plana e negra e, acima, um mar que rola obscuramente, um fluxo indeterminado, alguma coisa como uma massa sombria e espessa rolando em ondas pesadas. O que significa massa? A extensão no mundo inteiro; alguma coisa como um dinamismo latente”.

Sartre (1996, p. 139) procura mostrar como a imagem pode se apresentar como “correlativo intencional do próprio ato de compreensão”. Assim, a imagem sobre o conceito proletariado é fruto de um saber apropriado temporalmente a partir das vivências e que é correlativo à compreensão do próprio conceito. Desse modo, Sartre (1996) explica que o esquema construído visando a compreensão apresenta a imagem que aparece em ato. Na exposição da imagem constituída pelo exemplo citado por Sartre e por nós replicado acima “É o *proletariado* em pessoa” que aparece em imagem. Continua Sartre (1996, p. 141): “Assim, a função do esquema enquanto tal não é de modo algum ajudar a compreensão; sua função não é nem de expressão, nem suporte, nem de exemplificação. Diríamos antes, usando um neologismo indispensável, que o papel do esquema é *presentificador*”.

Entendemos que a função da projeção de ser trabalhador 100% pertence ao futuro ao mesmo tempo em que o *presentifica*. Eis a função irrealizante do futuro (SARTRE, 1997a) em que a projeção se constitui como o objeto que ainda não é, ou que ainda não se fez presente ou inexistente. O trabalhador ideal, como compreendemos, é um não existente, mas se constitui como correlativo noemático do ato de compreensão sobre ser trabalhador na SPFood de Chapecó. Lastreia um projeto de ser que visa essa totalidade imaginária, decorrendo, por fim, num trabalhador cujo engajamento no processo de trabalho realiza o adoecer.

A nosso ver, a contradição que apontamos pode ter variados desdobramentos. Destacamos o adoecer dos trabalhadores, seja a LER/Dort com componentes psicológicos: o sofrimento psíquico ou o diagnóstico de um quadro psicopatológico; seja, o sofrimento psíquico ou o diagnóstico de um quadro psicopatológico sem estarem associados à LER/Dort. Se estivermos corretos em nossas análises, certamente a contradição entre o ideal de trabalhador e a consequência concreta para quem o persegue pertencem as suas biografias, uma vez que institui a dinâmica entre a corporeidade, a temporalidade e as vivências, o que afetará a temporalização mesma do sujeito. Contudo, recorreremos mais uma vez a Sartre (2013, p. 653) para aferir que “[...] nenhuma determinação é impressa em um ser vivo sem que ele a possa ultrapassar com sua maneira de vivê-la”. T4 demonstra-o, de certa forma, ao elaborar que não modificou sua ética e seu caráter, mas que suas vivências no contexto do

processo de trabalho e da organização do trabalho fizeram com que modificasse sua maneira de viver.

Por fim, a forma como o processo de trabalho é organizado e permeado pelos valores trazidos pelos trabalhadores vindos da roça para se inserirem no frigorífico, e pelos valores por meio do qual a superexploração se impõe, instituindo um ideal de ser trabalhador em que ele precisa permanecer o mesmo a despeito das relações concretas. Ainda com Sartre (2013, p. 657), pensamos que “De todo modo, a personalização nada mais é, no individuo, que a superação e conservação (assunção e negação íntima), no seio de um projeto totalizador, daquilo que o mundo fez dele – e continua a fazer – dele”. A nosso ver, a inviabilização de um futuro desejável pelo trabalhador que adoecer realiza-se no campo de possíveis que descrevemos, sem o determinar do mesmo modo que a ideia de causa ou origem. Entretanto, para nós, de forma evidente, é constituído mediante o imaginário historicamente estruturado que compõe o campo de significações que lastreia o adoecer.

Diante disso, postulamos que nessas bases poderemos fundamentar o adoecer dos trabalhadores, isto é, situar o adoecer mediante as condições de possibilidade de sua ocorrência. Schneider (2011, p. 215), ao se referir à psicopatologia, assevera que “[...] todo fenômeno somente altera sua evolução regular por função de determinantes supervenientes àquelas que lhe constituem num momento dado”. Traduzimos a assertiva da pesquisadora para o processo de adoecimento pelo trabalho, no qual o adoecer pelo trabalho será superado à medida que o contexto que o circunscreve for alterado.

Encontramos um campo de possíveis e de significações que influem na corporeidade e na temporalização dos participantes da pesquisa. Assim sendo, é necessário recorrer ao campo de possíveis e de significações e seus prováveis desdobramentos psicológicos para a efetivação de um psicodiagnóstico. A depressão, a que os participantes aludem encontra, no meio que descrevemos, as condições de possibilidade para ocorrer, embora, precisemos diferenciá-la do sofrimento psíquico ou de uma complicação existencial, para utilizar uma expressão de Schneider (2011). As complicações existenciais dizem respeito às intempéries do viver, amar e não ser amado, romper com um amigo, divergências das mais diversas que geram dúvidas e angústias, perder alguém etc. Porém, “[...] esses problemas, sejam no âmbito social ou sociológico, não necessariamente perturbam a personalidade do sujeito”, ou seja, a temporalização do sujeito.

Desse modo, inviabilizações aqui descritas tendem a impossibilitar a experiência do trabalhador como sujeito que se temporaliza. Oferecemos vários testemunhos sobre os aspectos do campo de possíveis desfavoráveis à personalização dos trabalhadores. Em suma,

podemos elencar: a subordinação do sujeito à temporalidade controlada pela organização do trabalho; a afetação da corporeidade; a manipulação das emoções; a ação da gestão pela violência no ambiente de trabalho e fora dele, interferindo no estabelecimento de relações de reciprocidade. A nosso ver, a inviabilização de um projeto de ser trabalhador que seja mediado pelas relações concretas com o processo de trabalho e com a sua organização, com os outros (colegas) nesse ambiente, com o tempo a ele dedicado e com seu corpo, afetam o futuro.

Sartre (2002, p. 78) nos ampara em nossas análises quando enuncia que “Portanto, é perfeitamente exato que o homem é produto de seu produto: as estruturas de uma sociedade que se criou pelo trabalho humano definem, para cada um, uma situação objetiva de partida: a verdade de um homem é a natureza de seu trabalho e é seu salário”. E, de fato, sem que o futuro esteja determinado, visto que a historicização é um movimento em curso e que se manifesta, também, pela situação de trabalho na qual o trabalhador se encontra. Ainda de acordo com o filósofo, o futuro se apresenta “[...] como possibilidade esquemática e sempre aberta, e como ação imediata sobre o presente”. (SARTRE, 2002, p. 79)

Schneider (2011, p. 229) nos auxilia mais uma vez, conforme a pesquisadora,

As condições de possibilidade para uma pessoa estabelecer um quadro depressivo são seu projeto e desejo de ser estarem cortados, o sujeito experimentar seu ser como completamente inviabilizado: as circunstâncias de sua vida, de sua rede de relações, se estabelecem de tal forma que aquilo que sempre definiu seu desejo de vida, sua vontade de estar no meio dos outros, de se experimentar realizada, é vivido como não mais possível. O futuro passa a ser obscuro, a pessoa não encontra mais saídas. Com isso, o mundo ao redor perde seu encanto, já que o que define a beleza da vida é se sentir sendo no mundo, no meio dos outros.

Pudemos encontrar nas narrativas dos entrevistados sentimentos, pensamentos e situações que fizeram eco na definição acima. Entendemos que pesquisas que se utilizem do método clínico e que possam acessar às biografias poderão afirmá-lo ou refutá-lo com maior precisão. Desse modo, chamamos de traços biográficos as recorrências biográficas, pois eles designam as histórias de vida de trabalhadores e trabalhadoras, todavia não exclusivamente a história de vida de quem conta. Porém, segundo nosso olhar, não seria necessária uma miríade de biografias para que compreendêssemos que tanto as condições materiais das atividades de trabalho como as éticas, sociológicas e psicológicas estão organizadas numa instituição que possui sua própria força, inclusive para estabelecer um futuro por meio do campo de possíveis que contribui para conformar o cotidiano laboral e a maneira de viver dos trabalhadores que nela trabalham.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisar nos conduziu a encontrar novos problemas mais do que respostas cabais às perguntas que tínhamos. A metodologia empregada para compreender a corporeidade e a temporalidade implicadas nos processos de adoecimento dos trabalhadores da corporação de abate e beneficiamento de carnes e derivados nos indicou que a temporalização dos trabalhadores foi afetada neste processo, como atestaram as discriminações que designamos como traços biográficos. Assim, o campo de possíveis circunscrito pela corporação caracterizado pela racionalidade mais ampla das instituições sobre o adoecimento dos trabalhadores, a racionalidade sobre o adoecimento no contexto organizacional e a forma como os processos de trabalho são organizados, estruturam-se como condições de possibilidade para as LER/Dort, para o sofrimento psíquico e para os transtornos psíquicos relacionados ao trabalho.

O modelo de gestão estratégica que apregoa a autonomia e a hierarquia descentralizada, com especial incentivo à espontaneidade dos trabalhadores a serem reconhecidos pelo seu mérito, contradiz-se ao adotar práticas fundamentadas numa hierarquia rígida que impõe horas-extras e ritmos de trabalho estabelecidos em função das metas a atingir. Do mesmo modo, as pausas, estipuladas pela NR-36, são amiúde burladas. Neste contexto em que o tempo de trabalho é controlado pelos “colaboradores” que formam a estrutura hierárquica da corporação, encontramos a superexploração do trabalho operada pela organização do trabalho. Por fim, a grande corporação atua para capturar o desejo de ser trabalhador permeado pela idealização de uma vida melhor.

É notório que os trabalhadores que deixaram a pequena cidade para trabalharem vivenciavam circunstâncias ainda mais precárias de trabalho e de vida do que aquelas encontradas, pelo menos, inicialmente. No entanto, obtiveram meios de vida que consideram mais satisfatórios, propiciados também pela estrutura urbana da cidade polo do Oeste Catarinense. Porém, o tempo de trabalho passou a ordenar o tempo de vida, sobretudo depois dos anos 90 quando a SPFood, à época Sadia SA, adotou os modelos de gestão inspirados no modelo japonês, questão significativa para os trabalhadores que vivenciaram esta mudança. Por um lado, a trajetória da roça à cidade significou melhores condições de vida. Por outro, o controle do tempo aliado ao processo de trabalho em que a maquinaria se tornou mais rápida visando atingir as metas de produção, principalmente para exportação, constituiu as condições ainda mais favoráveis para o adoecimento dos trabalhadores pelo trabalho.

Os processos de adoecimento mais evidenciados são: as LER/Dort, o sofrimento psíquico decorrente dessas lesões ou de acidentes de trabalho e as psicopatologias. Os índices de adoecimento no trabalho que fornecemos o atestam. Nossos achados indicam que os trabalhadores trabalham e trabalharam adoentados. Aqueles que estão afastados do trabalho trabalharam até perderem a capacidade para desenvolver atividades laborais, seja na agroindústria seja no domicílio e foram afetados, também, na realização de atividades de lazer e de atividades que viabilizariam outros projetos de vida e profissional. Nesse sentido é que asseveramos que a temporalização, isto é, a constituição do sujeito, foi atingida pelas transformações da corporeidade, o que observamos diretamente pela cronicidade das LER/Dort e dos acidentes de trabalho típicos.

Há, então, uma transformação do *esquema corporal* e uma vivência correlata do *corpo próprio*, conceitos construídos por Merleau-Ponty (2006). O esquema corporal, constituído mediante os projetos que o sujeito assume, especificamente no âmbito do processo de trabalho, estrutura-se para realizar as atividades visando certos fins, entre eles a produção a realizar ou a meta a atingir mediante certo padrão de qualidade. Assim, a vivência do *corpo que eu sou*, conceito de Sartre (1997a), é vivenciado como potência que realiza o projeto organizacional. O esquema corporal se desestrutura, nos termos anteriores, e o *corpo que eu sou* perde a potencialidade que a organização dos processos de trabalho exige. Nessa situação, aquele que trabalha passa a ser avaliado pelo seu *corpo para o outro* (SARTRE, 1997a), seja pela média gerência e pelos colegas de trabalho, seja pelo setor de saúde da SPFood, de acordo com as metas de produção, neste caso, que não foram atingidas – portanto, se as metas forem atingidas, o adoecimento de modo geral ou pelo trabalho não são efetivamente problematizados pela corporação.

As estratégias de dominação que se alargam do contexto de trabalho até a intervenção na organização de classe dos trabalhadores, as instituições de saúde e jurídicas, como Santos (2011) analisou demoradamente no caso da Sadia SA, aprimoram-se, segundo nossa compreensão, no domínio laboral pelo assédio moral organizacional e pelo abuso de fraqueza (HIRIGOYEN, 2012; 2014). Frente a isso, deparamos-nos com as lutas dos trabalhadores, tanto em suas dimensões coletivas quanto individuais.

As lutas, no que se refere à organização de classe, têm como marca o resgate do sindicato empreendido pelos trabalhadores desde 2005, quando inicia a organização clandestina de alguns trabalhadores até o primeiro pleito em 2010, quando vencem as eleições e recuperam a diretoria sindical a despeito das iniciativas da SPFood de interferir nesse processo por meio da média gerência e da antiga diretoria sindical. Reassumir a diretoria

sindical foi importante para que as diversas dimensões dos processos de adoecimento e dos direitos dos trabalhadores fossem veiculadas no cotidiano laboral e através de seminários sobre saúde, a proteção e as reivindicações por direitos orquestradas pelo sindicato e pela mídia (jornal do sindicato, informativos e programa de rádio). Entretanto, a veiculação de informações e de práticas no âmbito da política sindical sobre direitos trabalhistas, individuais e coletivos, segundo nossos achados, ainda não foi suficiente para que se rompesse com a apropriação dos trabalhadores da *ideologia gerencialista* (GAULEJAC, 2007) e a decorrente responsabilização individualizada sobre o processo de adoecimento que tem como sua expressão máxima a concepção de *homo oeconomicus*, característica da ideologia neoliberal (FOUCAULT, 2008; HIRIGOYEN, 2014).

As estratégias de dominação são pessoalizadas pela média gerência que atuam conforme as condutas de vigilância e controle desveladas por Foucault (1997) há longo tempo. Controlam as jornadas, as metas e o ritmo de trabalho e atuam para que a eles os trabalhadores se submetam. Se for necessário, agem conforme as veleidades da corporação, igualmente, para interferir na organização de classe e para identificar trabalhadores adoentados, promovendo a demissão ou desobedecendo às prescrições médicas de restrição etc. Por fim, agem no sentido de faltar com o reconhecimento social do processo de adoecimento pelo trabalho, condutas que manifestam a reificação do sujeito que trabalha.

Podemos asseverar que a dinâmica psicológica, coadune aos processos históricos singulares reunidos sob a concepção de traços biográficos, foi constituída em grande parte mediante a relação cotidiana entre os trabalhadores e a média gerência que opera os valores neoliberais por meio da organização do trabalho. A individualização do desempenho por metas possibilita que se compare ao longo de tempo a produção de cada trabalhador. O melhor trabalhador é aquele que atinge 100% das metas ou mais.

À medida que o esquema corporal se modifica para atingir 100% das metas, ou fazer a tarefa sem abrir mão dos limites do corpo próprio, torna-se uma impossibilidade para os trabalhadores. Contudo, ao tentar atingi-las ou fazer a tarefa sem as condições adequadas, a incapacidade de trabalhar ou trabalhar 100% torna-se permanente, como atestaram os casos relatados sobre os rompimentos dos tendões e afetações da coluna por esforço repetitivo ou acidente, por exemplo. Em meio a esses acontecimentos é que os trabalhadores são avaliados segundo o que desempenhavam anteriormente.

Não raro, no cotidiano do desenvolvimento das atividades laborais, eles são acusados de mentir e fazer *corpo-mole*, os atestados médicos emitidos pelo médico especialista são recusados ou lhes dão um número de dias insuficientes para a recuperação, a CAT não é

aberta e, amiúde, são humilhados, a exemplo dos trabalhadores em restrição médica, às vezes, pelos “colaboradores” das instituições e da SPFood, e outras, pelos próprios colegas de trabalho.

Entretanto é neste ponto do processo de adoecimento que o trabalhador se insere no ciclo do adoecimento caracterizado pela comparação entre o trabalhador que era e o trabalhador que não consegue mais ser. O parâmetro é ser trabalhador 100%, não só para os outros, mas igualmente para si mesmo. A imagem de ser trabalhador 100% foi traduzida por nós como aquele que faz as horas-extras, cumpre com as metas e adota o ritmo de trabalho determinado pela organização do trabalho, além de tudo o mais que for solicitado e que tem a iniciativa de fazer. As lutas aferidas nessas circunstâncias são as individuais tanto perante as intempéries próprias do ciclo do adoecimento quanto diante da dor e do sofrimento, sobretudo por conta das injustiças e da mentira (DEJOURS, 2006).

A dor e o sofrimento assinalam as transformações do esquema corporal decorrentes da captura do desejo de ser do trabalhador. O projeto de ser no campo do trabalho converge, pouco a pouco, com a imagem de trabalhador 100% constituinte do campo de significações compartilhado pelo coletivo da SPFood. Ao perseguir a condição de ser trabalhador 100%, os trabalhadores não encontram os meios concretos de efetivá-lo sem adoecerem ou sem se acidentarem. Nesse processo, a tristeza é corrente e permeada pelos conflitos característicos da entrada no ciclo de adoecimento, no qual os possíveis que vislumbravam no passado são vivenciados como possibilidades mortas, o que evidencia a perda da categoria dos possíveis (TATOSSIAN, 2012).

Conduzidos pelas narrativas dos especialistas e trabalhadores, relacionamos a perda da categoria dos possíveis que o campo de possibilidades apresenta aos trabalhadores em processo de adoecimento e depressão, terminologia adotada para designar aspectos variados da vivência dos trabalhadores. No fim das contas, o futuro está em questão. Dentre as possibilidades de manter os meios de vida e a maneira de viver, os trabalhadores se deparam com as inviabilizações, tanto para realizar a totalidade imaginária trabalhador 100% que os norteava, quanto para efetivarem suas perspectivas de futuro particulares outrora idealizadas e que, a princípio, o trabalho na SPFood foi eleito por eles como uma mediação para realizarem.

Assim, sintetizamos as trajetórias no trabalho sob a alcunha de traços biográficos marcados pela saída da *roça* para trabalhar na cidade; pelas vivências frente ao assédio moral organizacional e ao abuso de fraqueza; pelas vivências do antes e do depois de adoecer pelo

trabalho; pela perda da categoria do possível; e, finalmente, pela vivência do futuro em questão, principalmente ao adentrarem no ciclo de adoecimento.

Descritas detalhadamente ao longo do texto, atentamos para a mobilização do imaginário historicamente estruturado (CARMINATI, 2014), desde a condição de classe social que a saída da roça para trabalhar na cidade referenda, até a mobilização do desejo dos trabalhadores que se inserem no contexto organizacional e a ele se submetem, decorrendo em perspectivas de futuro em que a vivência da injustiça, por meio da tristeza e do medo, sobrepõe à superação do estado de saúde pelo tratamento médico, fisioterápico e psicológico que a reabilitação profissional poderia viabilizar.

A situação dos trabalhadores vivida em sua particularidade é atravessada pela dimensão histórica e social, sendo que a superexploração do trabalho se aprofunda no neoliberalismo. Sob essa égide da racionalidade neoliberal, os modelos de organização do trabalho, cada vez mais, constroem uma narrativa que contrastam com sua operacionalização no cotidiano laboral. A forma de refletir sobre o trabalho que o neoliberalismo desconstitui o tempo como componente do trabalho, negando-lhe o atributo de gerar valor pela extração da mais-valia. Oferece, então, por meio dos seus princípios, o trabalho desencarnado e descontextualizado, o que corrobora com a reificação daqueles que trabalham, cuja vivência de fazer parte da máquina e de não perceber sua temporalidade atestam.

O neoliberalismo desenvolvido no contexto nacional e regional fornece elementos importantes para compreendermos a condição de possibilidade do processo de adoecimento pelo trabalho. Desse modo, situamos a condição de possibilidade da inviabilização do sujeito que trabalha, principalmente, circunscrita no campo de possibilidades de se fazer trabalhador. Neste sentido, de modo imediato, a aplicabilidade das políticas públicas em saúde do trabalhador poderia visar a reabilitação para a vida, não somente restrita ao retorno ao trabalho. Ao retornar a rotina laboral, o trabalhador é lançado numa situação semelhante a que adoeceu, visto que os processos e a organização do trabalho não se modificaram, tampouco as narrativas organizacionais que compõem as estratégias de dominação.

A condição de possibilidade do sofrimento psíquico e de uma psicopatologia está conformada pelo contexto em que as LER/Dort ocorrem. Lidar com o sofrimento permeado pela tristeza e pela dor demanda aos trabalhadores um considerável esforço pessoal. Ao contrário do que os lugares comuns sobre a depressão, de que esta é gerada por problemas de ordem familiar e genética, os trabalhadores encontram na família e na comunidade a solidariedade para enfrentarem as situações adversas no trabalho.

Certamente, os estudos sobre a condição de possibilidade da ocorrência das psicopatologias devem ser aprofundados. O que pudemos vislumbrar a partir das narrativas dos participantes de nossa pesquisa é que há uma modificação da temporalização dos sujeitos que vivenciam o processo de adoecimento pelo trabalho, a ponto de não reconhecerem mais aspectos de seu modo de ser, de terem perdido a noção de temporalidade quando o adoecimento recrudescer, sobretudo, o futuro que se davam no passado e que o desejo tecia.

Modificar as condições de possibilidade de adoecimento pelo trabalho implica transformar a forma como os processos laborais são organizados. Os elementos que constituem a organização desse processo, a exemplo daqueles referentes ao tempo de trabalho, estão constantemente nas pautas de conflito entre capital e trabalho. E, segundo nosso olhar, as disputas que têm como objeto o tempo de trabalho articulado ao corpo compõem a luta de classes, principalmente, no cotidiano laboral. A função do aceleramento do trabalho e da desqualificação da ontologia do corpo (LHUILIER, 2016) é essencial para que os valores neoliberais sejam operados pela organização do trabalho e para que as matizes ideológicas de suas narrativas sejam desveladas e problematizadas no campo prático do fazer científico e profissional e das lutas.

A solidão do corpo e da alma se consolida à medida que a reificação se estabelece no conjunto das relações entre os próprios trabalhadores, entre eles e os superiores hierárquicos, entre eles e os colaboradores dos serviços de saúde e recursos humanos etc. Neste sentido, as estratégias da luta de classes em favor dos trabalhadores poderiam combater todos os elementos concretos e simbólicos que desfavorecem os trabalhadores. Além disso, no que se refere ao campo de significações, a imagem de trabalhador 100% é a mais importante por ocupar um lugar privilegiado na esfera dos sentidos que sustentam o projeto de ser trabalhador da SPFood e o processo de adoecimento que se desdobra.

## REFERÊNCIAS

ABPA. Associação Brasileira de Proteína Animal. **Relatório Anual**, 2015.

ALBA, Rosa Salete; SANTOS, Verence Fátima S. dos. Chapecó no contexto da migração campo/cidade. **Cadernos do Ceom**, Chapecó, v. 16, n. 15, p.311-338, jun. 2002. Disponível em: <<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rcc/article/view/2176/1265>>. Acesso em: 14 jul. 2015.

ALVES, Pedro Assumpção; MATTEI, Lauro Francisco. Migrações no Oeste Catarinense: história e elementos explicativos. In: XV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006, Caxambú. **Anais...** .p. 1 - 20. Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006\\_598.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_598.pdf)>. Acesso em: 14 jul. 2015.

AMARAL, Marisa S.; CARCANHOLO, Marcelo D. A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. **Revista Katál**. Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 216-225, 2009. Disponível em: < >. Acesso em: 20 ago. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

\_\_\_\_\_. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Biotempo Editorial, 2013.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.

BEAUVOIR, Simone. **O pensamento de direita, hoje**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1972.  
\_\_\_\_\_. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENJAMIN, Walter. **Magia e técnica, arte e política**: ensaios sobre literatura e história da cultura. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andréa. **Clínicas do trabalho no Brasil**: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

BERNARDO, Márcia H. **Trabalho duro, Discurso Flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BOUFE; Graci. KRETZER, Jucélio. Análise do grau de interação vertical da empresa. **XVI – Semana de Ciências Econômicas**. Unocentro: Guarapuava, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

\_\_\_\_\_. Esboço de uma teoria da prática. In: **A sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo:

Olho D'Água, 2003. p. 39-73.

BOUYER, Gilbert C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000200007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200007)>. Acesso em: 05 de maio de 2012.

BRASIL. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Brasília. Disponível em: <>. Acesso em: 24 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011.

Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. **Decreto Nº 7.602 de 7, de novembro de 2011**. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm)>. Acesso em: 24 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 2.728, de 11 de novembro de 2009. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências.. **Portaria Nº 2.728, de 11 de Novembro de 2009**. Brasília, SC, Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728\\_11\\_11\\_2009.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html)>. Acesso em: 24 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <>. Acesso em: 30 jul. 2015.

CANGUILHEM, Georges. Meio e normas do homem no trabalho. **Pro-posições**, v.12, n.2-3, p. 35-36, jul-nov. 2001. Disponível em: <>. Acesso em: 21 mai. 2013.

CARMINATI, Fábio. **A utopia perdida: literatura e revolução no Brasil de Antônio Callado**. 2014. 190 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/123176/327427.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 dez. 2016.

CARNE e osso. Direção de Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Produção de Maurício Hashizume. Realização de Repórter Brasil. Roteiro: Caio Cavechin. Chapecó: Repórter Brasil, 2011. Son., color. 65min. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=imKw\\_sbfaf0](https://www.youtube.com/watch?v=imKw_sbfaf0)>. Acesso em: 01 mar. 2012.

CATTANI, Antônio D.; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porte Alegre: Zouk, 2011.

CHESNAIS, François. **Uma nova fase do capitalismo?**. São Paulo: Xamã, 2003.

CONTE, Bárbara de S. Testemunho: reparação do trauma é possível?. In: Sigmund Freud

Associação Psicanalítica. **Clínicas do testemunho:** reparação psíquica e construção de memórias. Porto Alegre: Criação Humana, 2014. p. 83-92.

CARNE no pescoço: avicultores e fumicultores no Sul do Brasil. Direção de Carlos Juliano Barros Caue Angeli. Intérpretes: Gustavo Engracia. Roteiro: Carlos Juliano Barros. 2015. (33 min.), son., color. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=roaHOYLZG\\_Y](https://www.youtube.com/watch?v=roaHOYLZG_Y)>. Acesso em: 13 ago. 2016.

COSTA, Danilo et. al. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n.127, 2013. p.11-21. Disponível em: <>. Acesso em: 22 ago. 2014.

DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit. **Entre a saúde e a norma:** a atenção à saúde dos trabalhadores das agroindústrias do oeste de Santa Catarina. 2012. 292 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/99230/308744.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 11 fev. 2016.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.14, n. 54, 1986.

\_\_\_\_\_. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, Set./Dez. 2004.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2015.

ESPÍNDOLA, Carlos J. **As Agroindústrias no Brasil:** o caso Sadia. Chapecó: Editora Grifos, 1999.

ESPÍNDOLA, Marcos A. Trajetória de Grupo Perdigão. In: IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto. **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria:** da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36). Florianópolis: Insular, 2014.

FONTES, Virginia. **Marx, expropriações e capital monetário:** notas para o estudo do imperialismo tardio. Pp. 1-28. Disponível em: <>. Acesso em: 28 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. **O Brasil e capital-imperialismo:** teoria e história. Rio de Janeiro: EPSJV/Editora UFRJ, 2010.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir.** Nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1987.

\_\_\_\_\_. **As palavras e as coisas:** uma arqueologia das ciências humanas. 8. ed. Martins Fontes: São Paulo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Segurança, Território e População:** Curso dado no Collège de France (1978-1979).

São Paulo: Martins Fontes, 2006.

\_\_\_\_\_. **Nascimento da Biopolítica:** Curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FINKLER, Anna Luisa; MUROFUSE, Neide Tiemi. Problemas de saúde dos trabalhadores e a relação com o processo de trabalho em frigoríficos. In: 3º MOSTRA DE TRABALHOS EM SAÚDE PÚBLICA, 3., 2009, Cascável. **Anais**. Cascável: Unioeste, 2009. p. 1 - 16. Disponível em: <[http://cac-  
php.unioeste.br/eventos/saudepublica/comunicacao\\_oral/os\\_problemas\\_de\\_saude\\_dos\\_trabal  
hadores\\_frigorificos.pdf](http://cac-<br/>php.unioeste.br/eventos/saudepublica/comunicacao_oral/os_problemas_de_saude_dos_trabal<br/>hadores_frigorificos.pdf)>. Acesso em: 22 dez. 2016.

FRANCO, Tânia; DRUCK ; Graça, SELIGMANN-SILVA; Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: < >. Acesso em: 12 nov. 2016.

FREUD, Sigmund. O futuro de uma ilusão. In.: **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Volume XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

\_\_\_\_\_. Escritores criativos e devaneio. Disponível em: <>. Acesso em: 25 out. 2016.

GAGNEBIN, Jeanne M. **História e narração em Walter Benjamin**. São Paulo: Perspectiva, 2013.

GARBIN, Andréia C.; NEVES, Ilídio R.; BATISTA, Regina M. Etiologia do senso comum: as Lesões por Esforços Repetitivos na visão dos portadores. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.1, n.1, p. 43-55, 1998.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Legras, 2007.

\_\_\_\_\_. **A neurose de classe:** trajetória social e conflitos de identidade. São Paulo: Vialettera, 2014.

GOMEZ, Carlos M. **Saúde do Trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

HECK, Fernando Mendonça. Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR). 2013. 217 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Geografia, 2013. Disponível em: <>. Acesso em: 06 out. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Abus de faiblesse et autres manipulations**. Paris, JC Lattès, 2012.

\_\_\_\_\_. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho:** novos estudos sobre a história operária. 3. ed.

Paz e Terra: São Paulo, 2000.

\_\_\_\_\_. **Os Trabalhadores:** estudos sobre a história do operariado. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000a.

IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto C. **Trabalhar e adoecer na agroindústria:** da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36). Florianópolis: Editora Insular, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. CONCLA- Comissão Nacional de Classificação. Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. Disponível em: <>. Acesso 03 fev.2017.

JAMESON, Fredric. Sartre e a história. In.: **Marxismo e forma:** teorias dialéticas da literatura do século XX. São Paulo: Hucitec. p.131-234, 1985.

LAING, R.D.; COOPER; D.G. **Razão e violência:** uma década da filosofia de Sartre (1950-1960). Petrópolis: Editora Vozes, 1982.

LANCMAN, Selma. SZNELWAR, Laerte I. **Christophe Dejours:** da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004.

LE BRETON, D. **Adeus ao corpo:** antropologia e sociedade. Campinas: Papyrus, 2011.

LE GUILLANT, Louis. **Escritos de Louis Le Guillant:** da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.

LEITE, Maria Edvania; MOREIRA, Virgínia. A contribuição de Tellenbach e Tatossian para uma compreensão fenomenológica da depressão. **Arquivos Brasileiros de Psicologia.** v. 61, n. 3, 2009. Disponível em: < >. Acesso em: 06 jun. 2015.

LINHART, Daniele. **A desmedida do capital.** São Paulo: Boitempo, 2007.

LHUILIER, D. Psychopathologie du travail contemporain: nouveaux défis cliniques. **Trabalho (En)Cena.** v. 1, n. 1, p. 84–97, 2016.

MAGAJEWSKKI, Flávio. Caracterização da Economia e dos Riscos Laborais de Abate de Animais no Sul do Brasil. In.: IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto. C. **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria:** da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36). Florianópolis: Insular, 2014.

MARCUSE, Herbert. **Cultura e Sociedade.** São Paulo: Editora Paz e Terra, 1998.

MARX, K. O processo de trabalho e o processo de valorização. In: ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho:** escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

MERLEAU-PONTY, M. **Fenomenologia da Percepção.** São Paulo: Martins Fontes, 2006.

MERLO, Álvaro R.C.; LAPIS, Naira L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia do trabalho. **Psicologia**

**& Sociedade**, v. 19, n.1, p. 61-68, 2007.

MERLO, Álvaro R.C. Para ampliar o debate sobre a saúde dos trabalhadores. **Ciências Sociais e Saúde Coletiva**. v. 10, n. 4, 2005.

MESZÁROS, Istvan. **A obra de Sartre: busca da liberdade e desafio da história**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

MOENDO GENTE. Disponível em: <>. Acesso em: 01 nov. 2016.

MOREIRA, Virgínia; SLOAN, Tod. **Personalidade, ideologia e psicopatologia crítica**. São Paulo: Escuta, 2002.

MOREIRA, Virgínia; CALLOU, Virgínia. Fenomenologia da solidão na depressão. **Mental**, v. 7, n. 4, p. 67-83, 2006.

MOULIN, Maria das Graças B.; MORAES, Ana B. T. Vamos fazer poeira! Fontes e expressões da pressão no trabalho do setor de rochas ornamentais no Espírito Santo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v.35, n. 122, p. 192-200, 2010.

NELI, Marcos A. **Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo com os trabalhadores com uma indústria avícola**. Dissertação (mestrado) - Pós-Graduação em Ciências Médicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2006.

NELI, Marcos A. Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador na indústria avícola no Brasil: o caso dos trabalhadores de uma unidade produtiva de carne e processamento de aves. In.: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, p. 287-304, 2013.

ODONNE, Ivar. **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Ed. Hucitec, 1986.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, OMS. **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições clínicas e Diretrizes Diagnósticas**. Porto Alegre: Artmed, 1993.

\_\_\_\_\_. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF**. Lisboa, 2004.

ORTEGA, F. Corpo e Tecnologias de Visualização Médica: entre a Fragmentação na Cultura do Espetáculo e a Fenomenologia do Corpo Vivido. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 237-257, 2005.

\_\_\_\_\_. **O Corpo Incerto: corporeidade, tecnologias médicas e cultura contemporânea**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

ORTEGA, F.; ZORZANELLI, R. **Corpo em evidência: a ciência e a redefinição do humano**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

ORTIZ, Renato. **Bourdieu**. Sociologia. São Paulo: Ática, 1983.

PEZÈ, Marie. **Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés**. Paris: Champs Actuel, 2010.

PAULA, Ana P.P. Tragtenberg revisitado: as inexoráveis harmonias administrativas e a burocracia flexível. **Revista de Administração Pública**, v. 36, n. 1, p. 127-44, 2002.

RELATÓRIO de Pesquisa: Perfil de Agravos à Saúde em Trabalhadores de Santa Catarina. Instituto Fator Humano, Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade do Vale do Itajaí, 2013.

REMIJO, Alcides P. **A situação da classe trabalhadora nos frigoríficos de Barretos: o antagonismo da superexploração**, 2013. 387 f. Dissertação (mestrado) – Curso de Pós-graduação de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis, 2013. Disponível em: <>. Acesso em: 24 jul. 2015.

REMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique C. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**. v.12, n. 25, 2008.

RENK, Arlene. As representações dos colonos no Oeste Catarinense, a partir dos brasileiros. In: **Cadernos do Centro de Organização da Memória Sócio-Cultural do Oeste – CEOM**. n. 07, 1991.

RIBEIRO, Herval P. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos**. Rio de Janeiro: Editora Fio Cruz, 1999.

RICOEUR, Paul. **Interpretação e Ideologias**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1983.

ROCHA, Zeferino. O papel da ilusão na psicanálise freudiana. **Ágora**, v. 15, n. 02, p. 259-271, 2012.

ROUDINESCO, Elizabeth; PLON, Michel. **Dicionário de Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

SANTOS, Maria. A. **O Sofrimento dos Trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A de Chapecó**, 2011. 427 f. Dissertação (mestrado) - Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/95941>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

SARDÁ, Sandro E.; RUIZ, Roberto C.; KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. **Revista ACTA**. v. 6, n. 2, 2009.

SARTRE, Jean-Paul. Materialismo y revolución. In: **Situações III**. Buenos Aires: Editora Losada, S. A., 1968.

\_\_\_\_\_. **O imaginário: psicologia fenomenológica da imaginação**. São Paulo, Editora Ática, 1996.

- \_\_\_\_\_. **O ser e o nada:** ensaio de ontologia fenomenológica. Petrópolis: Vozes, 1997a.
- \_\_\_\_\_. O itinerário de um pensamento. In: SADER, E. **Vozes do Século: Entrevistas da New Left Review**. São Paulo, Paz e Terra, Pp .205-233, 1997b.
- \_\_\_\_\_. **Crítica da razão dialética**. Rio de Janeiro: Ed. DPeA, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Esboço para uma teoria das emoções**. Porto Alegre: L&PM, 2008.
- \_\_\_\_\_. **O idiota da família: Gustave Flaubert de 1821 a 1857**. Porto Alegre: Ed. LePM, 2013.
- SATO, Leny; BERNARDO, Márcia H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciências da Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005.
- SCHENEIDER, Michael. **Neurose e classes sociais:** uma síntese Freudiano-Marxista. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1997.
- SCHNEIDER, Daniela R. **Sartre e a psicologia clínica**. Florianópolis. Editora da UFSC, 2011.
- SCHVEITZER, Fernanda C. Trabalhadores com restrições laborais: comitê de acompanhamento em empresa pública. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.1, n. 12, 2014.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e Desgaste Mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
- SENNETT, R. **Carne e Pedra:** o corpo e a cidade na civilização ocidental. Rio de Janeiro: BestBolso, 2010.
- SILVA, R.R. **São Paulo - uma cidade no processo de segregação sócio-cultural e urbanístico no início do século XX**. Disponível em: <>. Acesso em: 23jul. 2014.
- SILVEIRA, Andréa L.; RIBEIRO, Vicente. Resistência, solidariedade e medo: considerações sobre os conflitos no processo de trabalho de um frigorífico da Região Oeste de Santa Catarina – Brasil. **IV Congresso da União Latinoamericana de Psicologia – ULAPSI**, Montevideo, 2012.
- SILVEIRA, Andréa L.; MERLO, Álvaro R.C. O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. **Fractal**, v. 26, n. 2, 2014.
- SILVEIRA, Andréa L. et. al. Experiência em clínica do trabalho no sindicato: diálogos com a psicodinâmica do trabalho. **Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 2, n. 5, 2015.
- SITUAÇÃO CADASTRAL. Disponível em: <>. Acesso em: 03 fev. 2017.
- SOUZA, W.F. **Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho:** o que a

psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha? *Fractal*, v. 25, n. 1, 2013.

STEFFEN, Rosana M.M.; BECKER, Ângela F. Clandestinidade e sobrevivência psíquica. p. 115-130. In.: Sigmund Freud Associação. **Psicanalítica. Clínicas do Testemunho: reparação psíquica e construção de memórias**. Porto Alegre: Criação Humana, 2014.

TAKAHASHI, Maria A.B.C.; IGUTI, Aparecida M. As mudanças nas práticas de reabilitação profissional da Previdência Social no Brasil: modernização ou enfraquecimento da proteção social? **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 11, p. 2661-2670, 2008.

TATOSSIAN, Arthur. **A fenomenologia das psicoses**. São Paulo: Escuta, 2006.

\_\_\_\_\_. **Clínica do Lebenswelt: psicoterapia e psicologia fenomenológica**. São Paulo, Escuta, 2012.

THOMPSON, Edward P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TRAGTENBERG, Mauricio. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2005.

\_\_\_\_\_. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

VASCONCELOS, Marta C.; BASSI, Nádia S.S.; SILVA, Christian L. Caracterização das tecnologias e inovação na cadeia produtiva do frango de corte no Brasil. **VII Seminário de Pesquisa Interdisciplinar**. Unisul: Florianópolis, 2015. Disponível em: <>. Acesso em: 04 de jul. 2016.

VASCONCELOS, Marta C.; SILVA, Christian L. Trajetória da estratégia e inovação na cadeia produtiva de frango de corte no Brasil: um estudo de caso em uma empresa brasileira. **Revista Espacios**. v. 36, n. 24, 2015.

WELLER, Wivian; ZARDO, Sinara P. Entrevista narrativa com especialistas: aportes metodológicos e exemplificação. **Revista da FAEEBA – Educação e Contemporaneidade**, v. 22, n. 40, p. 131-143, 2013.

WISNER, A. **A inteligência do trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO, 1994.