

O TRABALHO ENTRE PRAZER, SOFRIMENTO E
ADOECIMENTO:
A REALIDADE DOS PORTADORES DE LESÕES POR ESFORÇOS
REPETITIVOS¹

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Marco Aurélio Vaz

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Charlotte Beatriz Spode

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Jaqueline Lenzi Gatti Elbern

Secretaria Municipal de Saúde Porto Alegre

Ana Raquel Menezes Karkow

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Patricia Rodrigues de Borba Vieira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

RESUMO: Neste artigo, apresenta-se e discute-se os resultados de pesquisa realizada no Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (ADT/HCPA), tendo como principal objetivo determinar as relações das Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) com o processo produtivo e suas conseqüências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores estudados. Pode-se evidenciar um sofrimento associado à dor física, mas não só a ela. Para além dos aspectos fisiopatológicos da doença, percebemos que existe uma complexa relação que vincula a dor às vivências subjetivas e à identidade social.

PALAVRAS-CHAVES: lesões por esforços repetitivos, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, saúde do trabalhador, sofrimento psíquico.

1 Artigo produzido dentro de projeto de pesquisa da "Rede LER", financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), através do "Plano Sul de Pesquisa e Pós-Graduação". Contou, também, com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Rio Grande do Sul (FAPERGS).

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK, PLEASURE, MENTAL SUFFERING AND ILLNESS: THE CASE OF WORK-RELATED MUSCULOSKELETAL DISORDERS

ABSTRACT: In this article we present and discuss the results of investigations that took place at the *Ambulatório de Doenças do Trabalho* (Occupational Medicine Ambulatory) in the *Hospital de Clínicas of Porto Alegre* (University Hospital). The main purpose was to determine the relationship between Work-Related Musculoskeletal Disorders, the work process and the consequences over the mental and physical health of the studied workers. We conclude that mental suffering is associated to physical pain, but not exclusively. Beyond the physiopathological aspects of the illness, we perceive the existence of a complex relationship between physical pain and the subjective experiences and social identity.

KEYWORDS: work-related musculoskeletal disorders, repetitive strain injuries, worker's health, mental suffering.

O presente artigo traz resultados de pesquisa realizada no Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (ADT/HCPA), com pacientes portadores de Síndrome do Túnel do Carpo, uma das patologias das Lesões por Esforços Repetitivos. Nosso principal objetivo foi determinar as relações das Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) com o processo produtivo e suas conseqüências sobre a saúde física e mental dos trabalhadores estudados.

As afecções agrupadas nas LER/DORT tiveram um importante incremento nos últimos 15 anos e são consideradas, por vários autores, como uma epidemia (ASSUNÇÃO, 2003; SETTIMI, 1995). No Brasil essa expansão começou no início dos anos 80 no setor de processamento de dados mas, atualmente, é possível encontrar casos em quase todas as atividades (MERLO, 1999). E a

perspectiva é de que se assista a um crescimento ainda maior nos próximos anos, já que o essencial do trabalho produtivo, apesar das propostas de reestruturação produtiva, continua sendo feito sem muitas alterações, mantendo-se, basicamente, dentro de propostas de gestão da produção taylorizadas e com grande intensificação na realização das tarefas. O que se tem encontrado, em grande parte dos ambientes de trabalho brasileiros, é uma combinação de propostas de gestão do processo produtivo, nos quais somam-se agressões à saúde oriundas dos modelos “tradicionalistas” (taylorista/fordista) com novas formas de gestão ditas “japonizadas” (*Kan-Ban, Just-in-time*, etc.). Merlo (2000) denomina essas combinações de “modelo frankenstein”, onde se podem encontrar, lado a lado, linhas de montagem e esteiras de produção convivendo com programas de qualidade total ou células de produção. Essas transformações no processo produtivo vêm levando a uma maior intensificação do trabalho, com hipersolicitação de tendões, músculos e articulações dos trabalhadores (Assunção, 2003).

Dentro da clientela atendida pelo Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (ADT-HCPA), as LER/DORT são responsáveis por 70% dos diagnósticos ali realizados, sendo que a Síndrome do Túnel do Carpo (STC) representa mais da metade deles (MELLO *et al.*, 2001). Em 60% desses pacientes, a doença evolui para uma forma crônica e com presença permanente de dor. Essa cronicidade das LER/DORT produz alterações na vida desses pacientes, pois os impossibilita de realizar, não apenas algum tipo de atividade profissional, mas a maior parte das atividades cotidianas. São pacientes que estão em uma situação de permanente sofrimento físico e, também, psíquico.

METODOLOGIA

A coleta de dados foi realizada através de Anamnese Ocupacional e de Entrevistas individuais com roteiro semi-estruturado, para caracterização do perfil de trabalho e socioeconômico dos portadores de LER/DORT atendidos no ADT-HCPA.

Num segundo momento, foram constituídos dois grupos de discussão com uma parcela dos pacientes. Nessa etapa, utilizou-se como referencial teórico-metodológico a Psicodinâmica do Trabalho

(DEJOURS, 1992). No entanto, os procedimentos originais da metodologia foram adaptados, devido às especificidades da pesquisa. Primeiramente, porque um dos pressupostos da metodologia diz respeito à demanda do estudo, a qual deve partir dos próprios sujeitos e de que as discussões devem ser realizadas, sempre que possível, em local identificado com o trabalho. Neste estudo, porém, a investigação contou com participantes já afastados do trabalho. Assim, os sujeitos foram convidados a participar da pesquisa no ambiente ambulatorial e as reuniões também foram realizadas nas dependências do HCPA.

Salientamos ainda, que tratavam-se de pacientes que não atuaram no mesmo local de trabalho, embora alguns tenham sido colegas na mesma empresa. Desta forma, os grupos de discussão foram constituídos tendo como critério a atividade exercida no último emprego e a semelhança das tarefas exercidas, de modo a favorecer e impulsionar o debate.

Buscou-se, a partir das discussões realizadas nos grupos, compreender as articulações entre trabalho, adoecimento e sofrimento psíquico. Com cada um dos grupos foram realizados quatro encontros. Inicialmente foi feita a apresentação dos pesquisadores, bem como do tema da pesquisa. No decorrer dos encontros os trabalhadores relataram sua história de trabalho e de adoecimento sendo dispensada atenção especial aos comentários acerca das relações existentes entre o sofrimento ou o prazer no trabalho e às expressões positivas ou os silêncios que apareceram quando foram abordados certos temas da organização do trabalho ao qual o grupo estava submetido. A legitimidade de tais relações foi sendo confirmada com o aparecimento de novos temas de debate, de anedotas, etc., ou através da manutenção e da alimentação da discussão, conforme prevê a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho.

CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os grupos estudados contaram exclusivamente com pacientes do sexo feminino, com idade entre 34 e 51 anos, afastadas do trabalho e sem perspectiva de retorno (apenas uma afastada temporariamente).

Um dos grupos foi composto com trabalhadoras que atuavam na indústria de calçados (cinco integrantes), enquanto o outro foi composto por trabalhadoras dos setores de fiação, tecelagem, metalurgia e produção de cartões de crédito (oito integrantes).

Quanto à origem, oito participantes eram provenientes da zona rural do Rio Grande do Sul; começaram a trabalhar na roça ou em atividades domésticas com a idade de 7 até 12 anos e, posteriormente, trabalharam no setores da fiação, calçados e metalurgia nas cidades de Alvorada, Cachoeirinha, Esteio, Nova Hartz, Paverama, Presidente Lucena, Sapucaia do Sul e São Leopoldo.

Cinco participantes eram provenientes da zona urbana da região metropolitana de Porto Alegre, residindo em Alvorada, Cachoeirinha, Esteio, Sapucaia do Sul e São Leopoldo. Elas começaram a trabalhar como operadoras de máquinas com idade entre 14 e 18 anos, ainda que ajudassem nas atividades domésticas desde os 12 anos.

Onze integrantes dos grupos eram casadas e duas separadas; todas com filhos. Quanto ao grau de escolaridade, 10 integrantes cursaram o primeiro grau incompleto, sendo que as demais cursaram no máximo até o segundo grau incompleto.

Estando afastadas do trabalho há pelo menos um ano, precisavam do benefício do INSS para se manter em tratamento, assim como para contribuir com a renda familiar. Quatro pacientes foram submetidas à cirurgia de descompressão carpal (cirurgia destinada a liberar o nervo mediano em pacientes com Síndrome do Túnel do Carpo) e todas fizeram fisioterapia em algum momento de seu tratamento. As pacientes fizeram uso de medicação antidepressiva que, em baixas doses, colabora para a diminuição da dor e facilita o sono. Todas as integrantes relataram que a dor interferia nas atividades da vida diária, no sono, no apetite e na vida sexual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

UM TRABALHO COLETIVO E SOLITÁRIO

A Organização Científica do Trabalho (OCT) ao promover a desapropriação do saber operário, promove também uma desapropriação da liberdade de criação (DEJOURS, 1992), a qual é funda-

mental para autorizar cada um a adaptar a organização do seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas. Nesse sentido, a atividade intelectual e cognitiva são necessárias no trabalho para manter a integridade do aparelho psíquico. Surge daí, uma série de agravos à saúde física dos trabalhadores, como as LER/DORT, bem como o sofrimento psíquico patogênico. Nos referimos aqui àquele sofrimento que emerge no choque e na impossibilidade de um rearranjo entre o sujeito-portador de uma história singular e personalizada, e uma organização do trabalho despersonalizante. Quanto mais rígida for a organização do trabalho, mais acentuada é sua divisão e menor o conteúdo significativo da tarefa, bem como as possibilidades de mudá-lo. Assim, o sofrimento psíquico aumenta correlativamente.

Às exigências da organização do trabalho taylorista/fordista, somam-se novas exigências e outro sofrimento, que advém do medo de não ser capaz de manter uma performance adequada no trabalho nas novas formas gestão “reestruturadas”. Tais exigências incluem os aspectos de tempo, cadência, rapidez, formação, informação, aprendizagem, adaptação à “cultura” ou à ideologia das empresas, às exigências do mercado, etc. (DEJOURS, 1999; MERLO, 2000).

O depoimento dado por uma das trabalhadoras ilustra a conjugação do modelo taylorista com os chamados novos modos de organização. Ela relatou que, a partir da implementação pela empresa da norma ISO 9000, ocorreu redução de pessoal e intensificação do ritmo de trabalho. As máquinas foram ajustadas pela velocidade mais elevada de produção, ou seja, tendo como parâmetro a funcionária que obtivesse a maior rapidez na medição com o cronômetro. Além disso, o sistema buscava uma padronização bastante exata na execução das tarefas, o que levou a uma tentativa de homogeneização, não somente em relação ao tempo de execução, mas também dos movimentos necessários para sua realização: “Antes a gente podia fazer alguma coisa que ficasse mais fácil prá nós, na maneira de pegar a bobina, ou qualquer coisa. Depois que implantaram, todos tinham que ser iguais. Tornou-se um inferno prá nós. A gente tava habituada a trabalhar muitos anos de um jeito. Aí precisava ser treinada de outra maneira. Eles faziam todo mundo trabalhar igual” (E.).

Vemos aqui que este tipo de gestão guarda estreita relação com o taylorismo, na medida em que centra-se exclusivamente na realização da tarefa, entendida como o que deve ser feito segundo definições precisas, sem levar em conta a *atividade* do trabalhador, que é aquilo que efetivamente é feito. Entre a tarefa e a atividade existe um ajuste necessário, que caracteriza-se como uma parte enigmática do trabalho, o chamado domínio do *trabalho real*, cuja resolução fica a cargo do trabalhador, em contraposição aos modos operatórios prescritos, para que a própria tarefa possa ser realmente efetivada (DEJOURS, 1997; MERLO, 2000).

A mesma trabalhadora diz que as diferenças individuais não eram reconhecidas: “A gente trabalhava se cuidando o tempo todo para fazer igual. Sempre se cuidando prá ver se todo mundo tava seguindo a norma. Então, se tornou ruim mesmo prá gente. Além do que, tinha que adquirir a prática, tinha que produzir, e a velocidade da máquina era maior do que da outra vez que eu trabalhei. Eles botavam o cronômetro ali, e as outras tinham que seguir aquela produção. Ninguém é igual né. Tinha que produzir” (E.).

É importante destacar que este é um tipo de organização do trabalho no qual, mesmo que os indivíduos partilhem coletivamente a vivência do espaço de trabalho, eles são confrontados individualmente com as violências da produtividade (DEJOURS, 1992). Ao mesmo tempo em que a individualização é uniformizante, apagando as iniciativas espontâneas, quebrando as responsabilidades e o saber, e anulando as defesas coletivas, ela conduz a uma diferenciação do sofrimento de cada trabalhador, que, por sua vez, exige respostas fortemente personalizadas.

É isto que verificamos no contato com os grupos de trabalhadoras. A vivência é quase sempre solitária, com um cotidiano de trabalho marcado pela realização de uma tarefa pobre do ponto de vista do conteúdo, repetitiva e monótona, e pela pressão constante por aumento de produtividade, implementada por mecanismos de controle e não raras vezes por ameaças e humilhações.

Dentre tais mecanismos de controle e pressão, destaca-se o uso do cronômetro para medir o ritmo da produção individual, sendo a esteira sempre regulada pela produção mais alta, o que, mais uma vez aponta para o fato de que a forma como o trabalho

está organizado leva muito pouco em conta as diferenças individuais: “Eles iam tirá o tempo ali, tiravam o tempo de uma. Se aquela lá fazia ligeirinho, ligeirinho, as outras tinham que dar tudo, a produção que aquela deu. Aí, tinha que tirar. E se eu trabalhei, trabalhei já um monte, eu tô treinada, né, mas e a outra que começou há um mês ou dois meses, né? E aí ela tem que tirar (a produção), senão vai prá rua, tem que dá, se não dá a produção, dá rua” (C.).

Em uma das empresas a trabalhadora referiu que após a implementação do que foi denominado de *Kan-Ban*, houve uma drástica redução de pessoal, com realização de testes para identificar os funcionários mais velozes, aqueles que permaneceriam no emprego: “Isso aí foi meio assim, como se diz, aos trancos e barrancos. – ‘Aqui a gente implantou o estilo japonês. Isso aqui é o *Kan-Ban*. Só dois tem que dar conta.’ Aí eles começaram a fazer os testes. Só os dois que fizeram mais rápido ficaram, os outros foram embora” (I.).

Segundo ela, além da implementação do uso do cronômetro, o tempo para as pausas e os lanches foi reduzido, bem como passou a haver controle sobre a utilização do banheiro. Referiu, ainda, que no processo de reestruturação da empresa não houve qualquer tipo de treinamento, apenas uma maior pressão por parte da chefia: “O supervisor ficava em cima. Dizia que a gente tinha que embalar tantas armas por dia. Só na base da pressão. Aí a gente tinha que embalar. Aí a gente fazia, porque prática a gente tinha. Pressionava, tinha que fazer, tinha que fazer. Era obrigada a fazer” (I.).

No depoimento de outra trabalhadora, vemos como o cronômetro representava um elemento ameaçador, e também de humilhação, pois, se o trabalho não fosse realizado com rapidez e qualidade, o castigo era ter que trabalhar em outro setor, a “caixa de graxa”, que era um local no qual as trabalhadoras faziam a limpeza e o desengraxamento de peças, considerado um trabalho “sujo”: “Aí os nervos pegam muito na gente, porque é um serviço perigoso, muito pesado. Dois, três homem atrás da gente, controlando o tempo, a gente vê eles como se fosse um monstro, não é um ser humano. A minha produção até dava mais, quando eles tavam longe. Era uma humilhação. Eram segundos que tinha para terminar. Então, se ficava ruim, ia prá “caixa de graxa” lavar faca. Era uma humilhação, os outros riam, não é fácil” (C.).

Para Dejours (1992), mesmo quando o engajamento no objetivo social do trabalho não é possível, os trabalhadores nunca são neutros em relação ao que produzem e portanto, ser colocado num posto de trabalho considerado particularmente duro, tem um significado, não apenas do ponto de vista da produção, mas também da relação com os colegas, e do ponto de vista da ordem e da disciplina na empresa.

Outra trabalhadora relata que, quando começou a trabalhar na empresa, não sabia o objetivo da medição com o cronômetro e, no seu imaginário, pensava que poderia ser demitida caso fosse lenta. Então, acelerava o ritmo de trabalho cada vez que o cronometrista se aproximava: “Daí eu tirava bem mais. Daí ele pensava que se ela pode fazer tanto por hora, eles largavam na esteira aquela quantia. Só que a gente se matava porque tinha a impressão de que ele tava cuidando da gente prá colocar prá rua, daí a gente foi ficando mais velho na firma e a gente foi cuidando” (L.).

Questionou-se por que as veteranas não alertavam as trabalhadoras novatas para o fato de que, ao realizarem a tarefa com maior rapidez, elas levavam a um aumento do ritmo de produção de todos, que significaria tanto o aumento da exigência física, como da carga psíquica do coletivo de trabalhadoras. Obteve-se como resposta o seguinte: “Eu acho que eles não tinham tempo de parar o serviço deles e se ele (supervisor) via, eles tavam perdido. É medo, por que eles tavam na ‘pauleira’ e se de repente eles deixavam o serviço prá ir avisá, claro que eles tavam tirando e cuidando os outros, eu acho. É que eu avisava a colega que sentava na minha frente, ou na mesa comigo. Assim que eu entrei eu era preparadeira e, às vezes, sentava colega nova. Eles tiravam daquela nova, aí eu já dizia prá ela, não se afoba muito, porque todas as pessoas corriam quando entravam” (L.).

Na base desta situação está o surgimento do medo e a estreita relação que este estabelece com o trabalho e com o risco. Conforme Dejours (1992), o medo está presente em todos os tipos de ocupação profissional. Os riscos que atingem o corpo do trabalhador são geralmente inerentes ao trabalho e, via de regra, coletivos, comuns àqueles que exercem as mesmas tarefas.

Ao remeter-se ao medo daqueles que estão submetidos a ritmos elevados de trabalho, - como no caso das trabalhadoras do grupo em questão -, Dejours (1992) afirma que estes estão constantemente em uma situação de trabalho completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo de trabalho. Essas trabalhadoras falaram sobre a ansiedade que isto gera: “... daí eu me atacava dos nervos... não dou conta das máquinas... teve uma época em que eu perdia o ônibus... eu ia à pé da minha casa... chegava 10 minutos atrasada para não perder o dia” (A.). “(...) a coisa que mais me incomodava... eu tava sempre no vermelho... como eu não conseguia mais, ficava no vermelho” (N.). Com isso ela queria dizer que seu nome estava escrito em vermelho, no quadro do setor em que todos os nomes e as respectivas produções eram colocadas.

Podemos pensar que o medo está também diretamente relacionado com a possibilidade de serem demitidas. Dejours (1999) propõe que se analise o medo, inserindo-o no processo de demissões e precarização do trabalho da conjuntura atual. Afirma o autor que são quatro seus efeitos principais: a intensificação do trabalho e aumento do sofrimento subjetivo; a neutralização da mobilização coletiva; a emergência da estratégia coletiva do silêncio, cegueira e surdez, no sentido de “não perceber” o sofrimento e a injustiça infligidos a outrem; e, como quarto efeito, o individualismo.

Tomando em conta estes quatro efeitos, podemos ver que nos relatos anteriores o primeiro deles, a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo, está inexoravelmente presente.

Em relação ao segundo efeito, podemos inferir que a mobilização coletiva no sentido de mudanças efetivas na organização do trabalho se encontra bloqueada, aparecendo somente como uma estratégia defensiva contra o sofrimento, como no caso de um “curso” realizado espontaneamente pelas trabalhadoras de uma empresa de fiação. O objetivo deste era verificar quem conseguia produzir mais no grupo. Segundo os depoimentos, havia a sensação de que desta forma “o tempo passava mais rápido”. Podemos pensar que esta estratégia configura-se como uma possibilidade, ainda que ilusória, de dar um sentido à uma tarefa repetitiva, monótona e com pouco conteúdo. No entanto, esta estratégia era incentivada e

apropriada pela empresa, como uma forma de aumentar ainda mais a produção. Podemos ver que, se essa estratégia tinha como objetivo, por um lado, aliviar o sofrimento psíquico, por outro, trazia uma maior exigência física, contribuindo, assim, para o aparecimento de LER/DORT.

Durante os encontros, percebemos que quando nos referíamos ao “concurso”, o assunto não era levado adiante pelo grupo ou, logo após este ser comentado, a relação do trabalho com a doença era retomada nas falas. Isto reforça a hipótese de que, realmente, tratava-se de uma estratégia defensiva, que mais tarde pode ser percebida por elas como uma forma de intensificar o trabalho, e portanto, relacionada com o aparecimento da doença.

O medo também desliga os trabalhadores, tanto de seu próprio sofrimento físico e psíquico, quanto dos pares. Não se fala sobre as pressões, não se fala sobre a dor, cada um as vive na solidão. Como coloca Dejours (1992, p.51), “cada um deve se preocupar, antes de mais nada, em resistir”.

Isto conduz ao quarto efeito, o individualismo, que opera quebrando a solidariedade entre os trabalhadores: “O que mais enchia o saco era quando tinha uma nova e a gente tinha que ensinar, e ao mesmo tempo, fazer o serviço. O serviço era muito... a gente era obrigada a ficar com a máquina ligada e ensinar” (E.).

O medo, neste caso, é o medo bastante premente da demissão, e que aparece como fundamental para que estes efeitos possam ser levados a cabo. Percebemos o que talvez possamos caracterizar como estratégia defensiva coletiva: o silêncio. Esse, tendo sua base no medo, quebra a solidariedade entre os trabalhadores, engendrando o individualismo e caracterizando o que Dejours (1999) denomina de “pressão social do trabalho”; ou seja, quando os próprios colegas criam obstáculos entre si, quando cada um trabalha por si e sonegam-se informações que prejudicam a cooperação.

Em muitos casos, ensinar um colega novato ou mesmo ajudar um outro mais atrasado na sua produção, aparece como elemento de tensão, pois isso significa atrasar sua própria produção. Por outro lado, algumas trabalhadoras apontaram que ensinar aos colegas novos era exigência da chefia e quem não ensinasse poderia ser punido (indo para “salinha”, sobre a qual falaremos mais adiante).

Assim, as trabalhadoras viam-se numa situação da qual ficava difícil escapar, intensificando ainda mais o ritmo de trabalho e, portanto, aumentando os riscos físicos e psíquicos e, ainda, fazendo com que, mais uma vez, as relações sociais no trabalho fossem marcadas por um caráter negativo. Ajudar o colega não era mais um gesto de solidariedade, mas uma imposição da organização do trabalho.

Outro elemento que aparece relacionado com o modo de organização do trabalho e a pressão por produção se refere ao uso, por parte das empresas, de estratégias de “distorção comunicacional”, expressão que a Psicodinâmica do Trabalho toma emprestada de Habermas (DEJOURS, 1999) e de sua teoria do Agir Comunicacional. Estas seriam uma forma particular de distorção que tem na sua base a negação do *trabalho real* e também do sofrimento no trabalho.

Podemos exemplificar isso com o que nos relataram as trabalhadoras sobre a questão do uso do cronômetro, quando nada era explicado por parte da chefia sobre seu uso. Elas percebiam que a velocidade da esteira era aumentada, mas quando relatavam aos chefes que constataavam isso, ouviam deles que a velocidade estava igual e que elas é que estavam lentas: “Não falavam nada. Só a gente via que a esteira tinha controlação né. Botavam mais rápida, a gente comentava a velocidade da esteira, dizia: -‘essa esteira tá voando’, mas ela dizia que não tava voando que era nós que táva dormindo. A gente via que já não tava vencendo a produção, alguma coisa tinha mudado” (L.).

Lembramos ainda que a restrição da comunicação com os trabalhadores aparece como um objetivo da própria concepção do modelo de organização taylorista/fordista (MERLO, 2000). Porém como lembra Dejours (1999), o trabalho não é somente a execução de atividades produtivas, mas, também, é espaço de convivência; ele pressupõe não somente uma preocupação com a eficácia técnica, mas busca incorporar argumentos relativos ao viver em comum relativos ao mundo social do trabalho e de proteção e realização do ego; portanto, relativos à saúde e ao mundo subjetivo.

Quando perguntamos às participantes do grupo se elas conversavam com as colegas durante o expediente, algumas disseram que gostavam de conversar e outras que preferiam trabalhar em silên-

cio, uma vez que não podiam se distrair da tarefa, pois corriam o risco de que alguma coisa saísse errada. Outra relatou que foi demitida por ser “conversadeira”: “O gerente uma vez falou prá mim: - ‘vou trazê uma máquina que tu não precisa cortá a linha e vai mais ligeiro’. Daí eu disse: - ‘ah, quero vê’. Bom, sentei na máquina, eu sabia como era a máquina, fazia o serviço e ficava conversando com as mulheres de trás. Ele disse: - não, vou tirá essa máquina de ti, vou botá outra, por que esta dava tempo de conversar com as colegas” (N.).

Neste caso, podemos perceber ainda que o emprego de novas tecnologias não é utilizado no sentido de aliviar a carga de trabalho ou de permitir uma maior autonomia da trabalhadora na realização do mesmo, mas sim, no sentido de impor uma maior exigência de ritmos e cadências, o que, segundo Merlo (2000), está estritamente relacionado à expansão das LER/DORT.

Os relatos também nos mostram que passou a haver uma maior exigência para a realização de horas-extras, visando garantir a finalização da produção estipulada para o dia, e quem não as fizesse, era impedido de trabalhar no dia seguinte. É o que elas denominaram de “gancho”, outro elemento de pressão. Não poder trabalhar significava não receber o salário correspondente àqueles dias: “Se não ficasse, no dia seguinte tinha dois dias que não trabalhava. Aí não ganhava. Ninguém deixava de ficar” (E.).

Nos relatos de todas trabalhadoras aparece a restrição ao uso dos banheiros (em uma das empresas elas tinha sete minutos totais, durante o dia, para usarem o banheiro), e mesmo para beber água. Isso mostra que o controle sobre as trabalhadoras não se dava somente nas exigências relativas às velocidades e às cadências, mas também que havia uma tentativa de controle em nível fisiológico. Para irem ao banheiro ou beberem água precisavam aguardar que outra funcionária, que era chamada de “coringa”, pudesse vir substituí-las. Isso muitas vezes gerava situações embaraçosas e até humilhantes para as trabalhadoras. Contaram que uma colega urinou nas calças e duas relataram que abandonaram seus postos de trabalho para irem ao banheiro, uma vez que seus pedidos à chefia não eram atendidos: “No começo, até que era bom, mas hoje tu tem 7 minutos prá ir, se tu for duas vezes tu tem que repartir os 7 minutos, tu tem que ir ligeiro, e ainda o banheiro era longe dá 1 ou 2 minutos

prá tu chega lá. Chega lá, tem que ser bem ligeirinho prá tu volta. Aí tu não tem chance de ir outra vez no banheiro. Prá tomá água, se a auxiliar ou a que dá a chave não dá a água ou traz um copinho, nós passamos sede. Porque daí tu atrasa tudo, se tu vai beber água” (C.). “Eu deixei tudo e fui pro banheiro. Também o meu banheiro era lá em cima né. Quando eu cheguei, tava o contramestre, tava o gerente, tava um monte de sapato tudo lá no meu lugar. Eu pedi as 8 e já era quase 11 horas e ela não veio prá mim ir ao banheiro, então eu fui no banheiro” (L.).

Elas, às vezes, evitavam ingerir líquidos, inclusive nos horários de intervalo, para não precisarem ir ao banheiro durante o expediente. Essa atitude não contribui diretamente para o adoecimento por LER/DORT, mas mostra uma forma agressiva de lidar com o próprio corpo no trabalho.

Embora trabalhassem em empresas diferentes, as trabalhadoras relataram a existência do que elas chamam da “salinha”. Era o lugar onde ficava um gerente da empresa (algumas falaram em departamento de pessoal). Quem era chamado para ir até a “salinha” sabia que ia ser repreendido, sendo, portanto, um lugar ameaçador. Os motivos para ser chamado à salinha, geralmente relacionavam-se com o não cumprimento das exigências de produção. As trabalhadoras relataram algumas situações em que foram para a “salinha”: uma por não dar conta da produção em função das dores causadas pela LER/DORT, outra por um desentendimento com o cronometrista. Também relataram que quem não ajudasse os colegas poderia ser repreendido na “salinha”.

Este não era um assunto muito comentado, e em alguns casos o operário ou operária que fosse chamado até a “salinha” era alvo de piadas dos pares: “Nós só comentava: - oh, o fulano foi prá salinha. Ninguém sabia, só quem ia lá sabia o que que era, então ali é onde o chefe dá uma bronca. Quando a gente volta, tem que ir pro sol prá secar (risos)” (L.).

Pensamos que esse tipo de conduta por parte do grupo se caracteriza como uma forma de gerenciar coletivamente o sofrimento e o medo que provém dessa situação, uma forma de banalizar o risco ao qual todos estavam submetidos.

O RECONHECIMENTO NO TRABALHO

O trabalho pode ser compreendido como um território ambivalente, uma vez que tanto pode dar origem a processos de alienação e mesmo de descompensação psíquica, como pode ser fonte de saúde e instrumento de emancipação (Dejours, 1999). Para que ele seja fonte de saúde, no entanto, há a necessidade do reconhecimento daquele que trabalha, uma vez que neste reconhecimento reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores. Em outras palavras, podemos dizer que o reconhecimento é condição indispensável no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, desempenhando um papel fundamental na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer.

Conforme Dejours (1992), o reconhecimento se dá por duas vias de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento de “beleza”. O primeiro, como o próprio nome designa, diz respeito à utilidade técnica, social ou econômica dada a atividade singular desempenhada pelos trabalhadores. Quem estaria em condições de proferir este julgamento seriam aqueles que, em relação ao sujeito, se encontram em uma posição hierárquica diferente: chefes, gerentes, supervisores, e mesmo, os subordinados. O julgamento de “beleza”, por outro lado, é aquele efetuado pelos pares, ou seja, aqueles que situados na mesma faixa hierárquica e compartilhando o mesmo ofício, estão em condições de avaliar a singularidade e a “beleza” do trabalho executado.

Percebemos nos grupos que ambos os tipos de julgamento e de reconhecimento eram importantes para estas trabalhadoras. Em relação ao reconhecimento por parte da chefia, as palavras de uma trabalhadora ilustram o sentimento: “A gente se sentia bem né, por que a gente via que a gente tinha valor. Por que eles sempre procuravam a gente. Eu me sentia bem por causa disso. Por que a gente tinha a possibilidade até pra pedir aumento, sabia que o serviço da gente tinha valor” (L.).

Outra trabalhadora fala com orgulho dos comentários dos colegas a respeito de seu trabalho: “Os colegas comentavam - como é que tu dá conta?, como é que tu consegue fazer tudo isso?” (I.).

Estes depoimentos remetem à importância que o reconhecimento do trabalho tem a medida em que é um componente essencial para o engajamento subjetivo. Isso permite dar sentido ao sofrimento, ou seja, abre-se a possibilidade de que, através do reconhecimento, o indivíduo possa encontrar-se com suas potencialidades e singularidades para que assim, este se transforme no que Dejours e Abdoucheli (1994) chamam de “sofrimento criativo”. No entanto, não podemos situar neste grupo, o reconhecimento como a regra. Muitas vezes ele não existe, ou aparece através do elogio e do estímulo (como a promessa de promoção), que claramente tem por objetivo apenas conseguir destes trabalhadores uma maior produtividade: “O supervisor chegava ali, falava alguma coisa, se queixava, a gente nem ligava pro que ele falava, porque na hora que eles fossem fazer uma reunião com todo mundo, aí ele elogiava, que a gente tava fazendo direitinho o serviço. Quem fizer direitinho vai ser promovido, vai ganhar mais. Mas isso aí nunca acontecia, mas a gente tinha esperança que um dia...” (C.).

A AMBIVALENCIA DO TRABALHO: PRAZER, SOFRIMENTO E ADOECIMENTO

As discussões realizadas nos grupos sobre a vivência do trabalho, tendo como elemento transversal a doença, nos mostram que também a própria relação com o trabalho era ambivalente.

A relação do trabalho com o processo de adoecimento parece estar clara para a maioria das participantes: “Eu acho que é a mesma coisa sempre direto (o motivo de ter adoecido), porque que eles não trocam, se fosse uma semana uma coisa e na outra semana outra, né. Se tu costura, tu fica só costurando, sempre a mesma coisa, passa ano e ano e tu tá aí, eu acho que é isso. Porque eles não trocam, ainda mais se é uma costureira boa, aquela que dá produção pode esquecer, aquela fica pelo resto da vida” (C.).

Da mesma forma, no relato de outra trabalhadora, aparece a relação doença e produção: “Foi aí que o quadro se agravou, porque aí a gente ficou trabalhando mais, né. É que a gente já tinha trabalho, só que não era tanto trabalho, né. Com a pressão, aumentou o serviço muito. Quando eu me afastei, eu não tinha mais tato nas

mãos. Quer dizer que quando eu tava sã, eles tinham compromisso. Eu dava produção, trabalhava bastante. Aí quando eu fiquei doente, eles não queriam dar tratamento, nem nada. Só quiseram me afastar, que o INSS me desse (o salário). Eu fiquei muito chateada, claro. Naquela época, eu nem queria me afastar, queria que eles me dessem o tratamento trabalhando” (I.).

No entanto, para todas as trabalhadoras, ao recordarem do trabalho que realizavam, este aparece como fonte de prazer, é lembrado como um período bom da vida. O relato de uma das participantes demonstra o prazer que sentia em executar bem o seu trabalho e também na responsabilidade que ele implicava: “Eu acordava de manhã feliz da vida. Ia pro trabalho. Não achava incômodo. Parece que eu tinha responsabilidade por aquela minha função. Eu mesma ficava preocupada que aquilo ali ficasse bem feito. Tudo tinha que ficar perfeito. Eu adorava” (I.).

É importante lembrar que na época da realização da pesquisa, as participantes estavam afastadas do trabalho há pelo menos um ano. Neste período, houve uma significativa mudança na rotina destas pessoas, sendo o cotidiano de trabalho substituído por uma rotina de consultas médicas, exames, tratamentos e perícias no INSS, de convivência com a dor e com a incapacidade para realizar até mesmo pequenas atividades domésticas, o que trouxe para suas vidas uma série de conseqüências emocionais e sociais.

Nos relatos dos grupos, evidenciou-se uma ambivalência destas pessoas frente ao trabalho: “Eu gostava do serviço que eu fazia, passava as horas né, só que quando atacava aquela dor era triste. Mas mesmo assim eu gostava do serviço que eu fazia, muita vezes tinha dor ou inchava os dedos, eu pedia prá contramestre prá trocar um pouco, mas ele dizia: - ‘não, não temos ninguém prá colocar no teu lugar’. Então a gente fazia. Mas quando apertou demais a dor, por que daí eu não segurava mais nada nas mãos, né “ (S.).

Vai no mesmo sentido este outro depoimento: “Eu gostava de fazer o serviço que eu fazia, só que daí quando eu comecei a sentir dor né, chegava umas horas do dia que eu não agüentava mais, eu largava a tesoura, não agüentava nem mais fechá os dedos né, eu retilava o dia inteiro ou passava cola. Eu tinha que pegá o sapato,

passá cola e largá na esteira, sempre refilando. Aí chegava o fim da tarde eu tava com as minhas mãos que eu chegava em casa não tinha coragem de fazê nada, mas agüentei assim até onde eu pude” (S.).

Assim, se por um lado o trabalho era lembrado como fonte de prazer e produzia o lastro para o reconhecimento e para a identidade, por outro, era fonte de sofrimento, pois além de lidarem com as pressões e exigências no cotidiano de trabalho, estas pessoas tiveram a doença como “saldo” de seu engajamento no trabalho. Esta que agora lhes traz, além da dor física, uma série de conseqüências emocionais e sociais que transformaram radicalmente suas vidas: “Prá mim era bom, às vezes eu fico pensando, e chorando às vezes eu nem penso que, por que a gente saía de manhã parece que o tempo passava. Agora a gente não tem muita coisa prá fazê, nada pode fazê. Pensa em fazer um arroz não pode, pensa outra coisa e não pode. Sei lá, a gente saía e voltava de noitinha, aquilo parece que era tão bom prá cabeça da gente, tu fica em casa e fica pensando besteira” (C.).

E, além disso, as LER/DORT são doenças “invisíveis”, não reconhecidas pelas outras pessoas: “O mais triste é que a doença da gente, os outros não podem vê, né. A gente se queixa de dor, mas é uma dor que as pessoas não vê, eles acham que a gente tá mentindo, fingindo e a gente sofre” (C.).

COMENTÁRIOS FINAIS

Pensar os efeitos das LER/DORT na saúde dos trabalhadores implica pensar no lugar atribuído ao trabalho em nossa sociedade, a importância que este assume na produção da subjetividade e também nos modos de adoecer dos trabalhadores.

Mesmo que na contemporaneidade o código moral em relação ao trabalho venha sofrendo alterações - sobretudo em decorrência de um novo modelo produtivo que coloca os trabalhadores diante de muitas incertezas -, o trabalho continua a inscrever-se como um dos dispositivos centrais na constituição de modos de existência e subjetivação. Por um lado, os padrões morais relacionados a ele têm a finalidade de dominação e controle dos indivíduos trabalhadores, por outro, permite a criação de um território sobre o qual pode se assentar o reconhecimento social, ou seja, aparece como elemento identificatório (NARDI, 2002).

Neste estudo, evidenciou-se um sofrimento associado à dor física, mas não só a ela. Para além dos aspectos fisiopatológicos da doença, percebemos que existe uma complexa relação que vincula a dor às vivências subjetivas e à identidade social. Conforme Assunção (2003), a dor é também a dor de perder a saúde, da decepção ao ser excluída do ambiente de trabalho, do não reconhecimento, da humilhação no lócus da perícia médica, de precisar provar aquilo que aflige. Enfim, dói porque dói e dói porque tem que provar que dói.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A.A. e ROCHA, L.E. Agora... até namorar fica difícil: uma história de lesões por esforços repetitivos. In BÜCHINELLI, J.T., ROCHA, L.E. e RIGOTTO, R.M. (Orgs.), *Isto é trabalho de gente?* São Paulo: Vozes, 1993.

ASSUNÇÃO, A.A. e ROCHA, L.E. Doenças Osteomusculares Relacionadas com o Trabalho: membro superior e pescoço. In: MENDES, R. *Patologia do Trabalho*. São Paulo: Atheneu, 2003.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Abdoucheli, E. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In BETIOL, M.I.S. (Coord.). *Psicodinâmica do Trabalho*: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. *O Fator Humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

MELLO, P., POZZA, M., SEBEN, J.C., VIEIRA, M.H.B. *Perfil da demanda do Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre*. Monografia de conclusão de Especialização em Medicina do Trabalho. UFRGS: Porto Alegre, 2001.

MERLO, A.R.C. *A informática no Brasil: Prazer e sofrimento no trabalho*. Porto Alegre: Ed. da Universidade/UFRGS, 1999.

Merlo, A. R. C. *et al.*

“O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos”

MERLO, A.R.C. Transformações no mundo do trabalho e a saúde. In Associação Psicanalítica de Porto Alegre. *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo*. Porto Alegre: Artes e Ofícios, p.271-278, 2000.

NARDI, H.C. *Trabalho e Ética: os processos de subjetivação de duas gerações de trabalhadores metalúrgicos e do setor informal (1970-1999)*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

SETTIMI, M.M. e SILVESTRE, M.P. Lesões por esforços repetitivos (LER/DORT): um problema da sociedade brasileira. In: Codo, W., Almeida, M.C. (Orgs.) *LER/DORT: diagnóstico, tratamento e prevenção*. Petrópolis: Vozes, 1995.

Álvaro Roberto Crespo Merlo é docente do Programa do Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional e do Programa de Pós-Graduação em Epidemiologia da UFRGS, docente da Faculdade de Medicina da UFRGS e do Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. O endereço eletrônico do autor é:
merlo@ufrgs.br

Marco Aurélio Vaz é docente do Programa de Pós-Graduação em Ciências do Movimento Humano e docente da Escola de Educação Física da UFRGS. O endereço eletrônico do autor é:
marcovaz@esef.ufrgs.br

Charlotte Beatriz Spode é psicóloga e mestranda do Programa do Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS. O endereço eletrônico da autora é:
chabea@viavale.com.br

Jaqueline Lenzi Gatti Elbern é médica do trabalho do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria Municipal da Saúde de Porto Alegre. O endereço eletrônico da autora é:
elbern@sms.prefpoa.com.br

Ana Raquel Menezes Karkow (FAPERGS) e Patricia Rodrigues de Borba Vieira (CNPq) são bolsistas de Iniciação Científica e acadêmicas da UFRGS. Os endereços eletrônicos das autoras são, respectivamente:
arkcoti@yahoo.com.br e prbv@uol.com.br

Álvaro Roberto Crespo Merlo, Marco Aurélio Vaz, Charlotte Beatriz Spode, Jaqueline Lenzi Gatti Elbern, Ana Raquel Menezes Karkow e Patricia Rodrigues de Borba Vieira. O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos.

Recebido: 10/4/2003

1ª revisão: 2/6/2003

Aceite final: 4/6/2003