

As novas exigências de qualificação e a saúde no setor automotivo*

Maria Elizabeth Antunes Lima**
Matilde Agero Batista***

RESUMO

A pesquisa aqui relatada visou explicitar os impactos psicossociais das inovações (técnicas e organizacionais) introduzidas, recentemente, no setor automotivo. Nossa análise voltou-se, principalmente, para as novas exigências de qualificação e seus efeitos sobre a saúde mental. Os resultados deste estudo nos levam a refletir sobre a necessidade de transformar as situações de trabalho, visando minimizar o desgaste e o sofrimento mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho; Psicossociologia; Saúde; Exigências de qualificação; Setor automotivo.

O problema da existência ou não de novas exigências de qualificação, em função das inovações tecnológicas recentemente introduzidas nas indústrias, é fonte de considerável polêmica. No entanto, no que concerne ao setor automotivo, existe praticamente um consenso a esse respeito, ou seja, a maioria dos autores concorda que, efetivamente, este setor tem passado por mudanças importantes no que diz respeito à introdução de tecnologias e, conseqüentemente, de outras qualificações.

A escolha desse setor para a presente investigação decorreu, portanto, do fato de ser um dos mais dinâmicos da indústria nacional e internacional. As mudanças adotadas por ele são de tal forma significativas que chegam a assumir um caráter revolucionário, tor-

* Este é um subprojeto da pesquisa “Reestruturação produtiva, qualificação e trabalho: um estudo de caso na empresa Fiat Automóveis S/A”, realizada no período de 1998 a 2003, financiada pelo CNPq e pela Fundacentro/MG. A equipe da pesquisa foi constituída pelos pesquisadores Rosângela Leal, Manoel Deuededit Júnior e Matilde Agero, pelos estagiários Cristiane de Paula, Pedro Grebler, Flávia Fonseca, Luisiane Fernandes, Renata Gomes e Silvia Oliveira, sob coordenação da professora Maria Elizabeth Lima.

** Psicóloga, doutora em Psicossociologia do Trabalho pela Universidade de Paris IX, professora adjunta do Departamento de Psicologia da UFMG. e-mail: bethlima@dedalus.lcc.ufmg.br.

*** Psicóloga, mestranda em Psicologia Social pela UFMG. e-mail: matildeagero@hotmail.com.

nando-o, de certa maneira, paradigmático do processo de reestruturação que ocorre hoje no mundo do trabalho.

A principal finalidade desta pesquisa foi compreender como os trabalhadores das indústrias automobilísticas estão lidando com essas novas exigências. Tentamos, em primeiro lugar, identificar a presença dessas exigências, seu conteúdo, a forma sob a qual elas se apresentam, para depois analisar seus impactos sobre os operadores. A tentativa foi de compreender simultaneamente os elementos subjetivos, técnicos e organizacionais presentes nas formas mais recentes de reconfigurar o processo de trabalho nesse setor.

A ABORDAGEM METODOLÓGICA

O trabalho é entendido nessa análise como uma atividade especificamente humana, consciente e orientada para um fim, sendo, portanto, fundamental para a compreensão da especificidade histórica dos processos sociopsicológicos.

A APT (Análise Psicossociológica do Trabalho) baseia-se no resgate da experiência vivida pelos indivíduos na realização do seu trabalho, através de um duplo movimento: a explicitação do conhecimento dos trabalhadores a respeito de sua atividade e a elaboração teórica realizada pelos pesquisadores. A psicossociologia é uma disciplina de fronteiras que integra perspectivas da psicologia e da sociologia e que propõe analisar simultaneamente as práticas sociais e os indivíduos que nelas estão inseridos. Portanto, seu objeto de estudo é a complexa interação entre as dimensões psíquicas e sociais.

Nossa investigação baseou-se em observações de situações de trabalho, em entrevistas individuais e coletivas com sujeitos pertencentes às mais diversas áreas técnicas e posições hierárquicas. Além disso, foram realizados seis estudos de caso com trabalhadores apresentando distúrbios mentais graves. Alguns aspectos essenciais foram abordados no decorrer do processo de investigação: o processo de trabalho; as novas exigências impostas para a realização desse trabalho; os fatores de risco presentes no trabalho; os recursos oferecidos aos profissionais para lidarem com as novas exigências.

Além disso, recorreremos a toda documentação indireta sobre o tema em questão: estatísticas elaboradas pelos serviços médicos especializados em saúde do trabalhador; dados médicos e psicológicos obtidos pelos setores de saúde da empresa e do sindicato da categoria; dados referentes às políticas de segurança adotadas pela empresa; documentos relativos às inovações introduzidas na empresa; e os recursos oferecidos aos trabalhadores para se adequarem a elas (treinamento e cursos).

OS RESULTADOS

A partir dos 158 questionários aplicados e das entrevistas individuais e em grupo, o perfil que se configurou foi o seguinte: 64% dos trabalhadores têm de 18 a 38 anos de

idade, prevalecendo, portanto, uma mão-de-obra relativamente jovem; 48% têm o primeiro grau incompleto ou completo e 15% têm o segundo grau completo, o que mostra um aumento de exigências quanto à escolaridade; 70% têm no máximo dez anos de empresa; 100% são do sexo masculino; 84% trabalharam ou trabalham na produção. É importante esclarecer que a maioria dos sujeitos da amostra (74%) tinha sido demitida, recentemente, pela empresa, muitos deles por apresentarem problemas de saúde.

As inovações introduzidas no trabalho

Com relação à adoção de melhorias do processo produtivo, vários trabalhadores reconhecem que a empresa tem investido em novos equipamentos, bem como em novas estratégias gerenciais. Os resultados sugerem uma melhoria dos produtos fabricados (apontada por 63%), bem como uma diminuição das perdas, apontadas por 67%. Entretanto, o aumento dos salários não tem sido compatível com o aumento da produção, bem como das responsabilidades advindas dessas inovações.

Em relação ao treinamento, 52% dos trabalhadores que receberam treinamento consideram que não estão sendo devidamente treinados para atender às novas exigências. Apenas 35% responderam que “sempre” entendem as causas dos problemas que ocorrem no trabalho. Outros aspectos importantes em relação às inovações são: aumentou a carga de trabalho, devido ao maior número de máquinas e ao sentimento de que a responsabilidade assumida é muito grande; as dificuldades atuais são maiores que antes; as mudanças não contribuíram para melhorar trabalho, de acordo com 42%.

Em relação à intensificação no ritmo de trabalho, os resultados apontam que os trabalhadores fazem tudo com pressa; fazem várias coisas ao mesmo tempo; seguem o ritmo da máquina; consideram tanto o tempo para realizar as tarefas quanto o ritmo de trabalho como péssimos ou ruins.

As condições físicas e ambientais

Grande número de trabalhadores está exposto à poeira (47%), à fumaça (37%) e a gases e vapores (59%); 56% estão expostos ao calor e 41% revelam exposição a mudanças de temperatura. Outro problema grave encontrado é que 84% dos sujeitos estão expostos a muito ruído. Ao que parece, todas as inovações introduzidas no setor não vieram acompanhadas de melhorias ambientais, sobretudo no que diz respeito aos ruídos. Isso fica mais evidente se considerarmos que 41% dos trabalhadores avaliam o conforto presente no seu local de trabalho como péssimo ou ruim.

A organização do trabalho

Surgiram várias queixas relativas à organização do trabalho, sendo que os problemas mais citados foram: pressão da chefia; exigências crescentes de aumento de produção,

acompanhadas de maiores exigências de qualidade e, muitas vezes, da diminuição de pessoal; ritmo acelerado na realização das atividades; chances reduzidas de promoção; monotonia das atividades; ameaças de demissão.

Os resultados obtidos através do questionário e confirmados nas entrevistas são bastante reveladores, indicando um aumento importante nas exigências de produção, uma onipresença da pressão da chefia e uma intensificação crescente no ritmo de trabalho. É importante observar que vários desses aspectos contradizem o discurso das novas políticas de pessoal e que a empresa em questão afirma adotar: maior autonomia, bom plano de carreira, maior estabilidade no emprego, postura mais amigável da chefia, etc.

A segurança no trabalho

39% dos sujeitos consideram seu trabalho arriscado. Além disso, uma porcentagem elevada (43%) já sofreu acidentes, sendo que 40,5% confessam ter medo de sofrer acidentes. Outro dado importante refere-se ao fato de 56% dos sujeitos afirmarem que já viram algum colega sofrer acidente, embora a mesma porcentagem admita que os acidentes têm diminuído nos últimos anos. Assim, uma análise global desses resultados sugere que a questão da segurança permanece problemática no setor.

O medo de se acidentar continua sendo um sentimento fortemente presente entre esses trabalhadores e tem sua origem em fatos concretos, como podemos constatar através dos dados acima. Conforme assinalaram, várias podem ser as causas dos acidentes, mas o ritmo e o volume de trabalho têm sido os principais responsáveis pelo seu índice elevado.

Os problemas gerais de saúde

A categoria dos trabalhadores da indústria automobilística encontra-se entre as que mais apresentam doenças de origem ocupacional, de acordo com estatísticas de serviços de saúde. Nossa pesquisa confirmou esse dado ao verificar que boa parte dos trabalhadores da amostra (40%) constata o perigo de adoecer no exercício de suas atividades de trabalho. Além disso, é interessante observar que eles associam suas queixas às atividades no setor automotivo, ressaltando nunca terem tido problema de saúde antes de entrarem para esse setor e, em alguns casos, afirmando que os sintomas diminuem ou desaparecem quando se afastam do trabalho.

Eles associam suas queixas diretamente aos elementos presentes no seu trabalho. Os horários irregulares e reduzidos das refeições, a alimentação inadequada e a exposição a gases tóxicos foram relacionados com as queixas de “problemas gástricos”; o trabalho em posições desconfortáveis, a repetitividade dos gestos, o ritmo acelerado, o esforço despendido, a carga excessiva de trabalho, a inadequação ergonômica do posto de trabalho, a pressão da chefia e as longas jornadas de trabalho foram os fatores associados às queixas de “problemas osteomusculares”; os “problemas auditivos”, como era de se esperar, foram associados ao ruído intenso e constante.

As “dores lombares” foram associadas às posições incômodas, à necessidade de mudar constantemente de posição e ao esforço excessivo (necessidade de pegar peso); os “problemas no sangue”, ao contato com os produtos químicos e aos gases; os “problemas respiratórios”, aos gases, fumaça, poeira e contato com produtos químicos; as “varizes” foram relacionadas com a realização do trabalho sempre de pé; os “problemas visuais”, com a exposição a “corpos estranhos”, a poluição e a iluminação deficiente.

Os “problemas otorrinolaringológicos” foram associados à poeira, às mudanças de temperatura, à poluição, ao calor excessivo e até às trocas constantes de turno e ao cansaço físico; os “problemas de coluna”, ao esforço físico e a posições inadequadas; as “dores de cabeça”, ao ruído excessivo e à pressão da chefia; as “dores nas pernas”, à movimentação constante no trabalho, às posições inadequadas e às mudanças contínuas de posição; a “hipertensão”, ao ritmo acelerado e aos horários ruins de trabalho.

Tudo isso coloca em evidência um quadro assustador, mas, por outro lado, revela que os trabalhadores estão bastante conscientes dos seus problemas de saúde e de sua relação com o trabalho.

Os problemas relativos à saúde mental devem ser necessariamente enfatizados neste relato, uma vez que nosso subprojeto é voltado para os aspectos psicossociais do trabalho, e também, e principalmente, porque detectamos um grande número de queixas relativas ao sofrimento psíquico e à doença mental. A maioria dos sujeitos da pesquisa revelou-se capaz de perceber a forte relação entre tais queixas e as pressões que sofrem no trabalho.

Assim, o trabalho desgastante, a pressão excessiva, os salários baixos, o medo de perder o emprego, o trabalho fatigante, a pressão psicológica, os horários extenuantes, a cobrança de resultados, o ritmo acelerado e a falta de lazer foram os fatores associados às queixas de “nervosismo” e “estresse”; a “fadiga” foi associada ao sistema de turnos (que obriga o trabalhador a acordar de madrugada ou a dormir durante o dia, por exemplo), ao ritmo intenso, ao excesso de trabalho, à exigência excessiva da chefia, à repetitividade do trabalho; o “desgaste mental” foi associado às longas jornadas, ao excesso de trabalho e à necessidade de negociar constantemente com a empresa.

Observamos também a presença importante da Síndrome da Fadiga Nervosa em 47 sujeitos, ou seja, 48% daqueles que se queixaram de nervosismo encontram-se ao mesmo tempo cansados, inclusive ao acordar, muito preocupados e com a paciência esgotada.

Observamos também que 30% queixam-se, ao mesmo tempo, de fadiga, inclusive ao acordar, e dificuldade de concentração; 22% apresentam todos esses sintomas, acrescidos de perda de memória e paciência esgotada. Isto sugere que a síndrome atinge uma porcentagem importante dos trabalhadores da amostra.

Em suma, foram muitos os problemas de saúde que detectamos no grupo estudado. Podemos mesmo afirmar que se trata de uma categoria exposta a um grande risco de adoecimento e que apresenta sérios sinais de desgaste. É claro que um estudo mais exaustivo deve ser feito, envolvendo uma amostra mais significativa e mais trabalhadores da ativa. No entanto, esses primeiros resultados já são bastante sugestivos e nos alertam sobre o desgaste rápido dos trabalhadores dessa categoria.

É importante acrescentar que ouvimos alguns profissionais com longa experiência com trabalhadores do setor automotivo, como o médico do sindicato, que trouxe elementos importantes para a compreensão desses resultados. Segundo ele, de 1987 para cá, a forma de adoecimento desses trabalhadores tem mudado. Antes, aconteciam muitas perdas de dedos, causadas por prensas velhas e pedais estragados, além de contusões, fraturas, cortes, etc, mas, com as denúncias das péssimas condições de trabalho e as conquistas das greves, alguns desses problemas foram sanados, mas outros emergiram, em decorrência, sobretudo, da organização do trabalho.

Assim, desde 1990, ele tem percebido que cresceu o índice de alcoolismo, de distúrbios mentais e de Ler/Dort. Continuam a ocorrer casos de surdez e de leucopenia, mas, de certa forma, mudou o tipo de desgaste e o padrão de adoecimento desses trabalhadores. É interessante constatar que esse novo padrão de desgaste aparece junto com as inovações tecnológicas e as exigências que as acompanham.

Iniciamos também um estudo na Volkswagen de Resende.¹ A partir da análise dos 83 questionários respondidos pelos operadores e de uma entrevista com o diretor do sindicato dessa empresa, percebemos que os problemas relativos às condições e à organização do trabalho são mais acentuados na Fiat que na VW. Conseqüentemente, os impactos na saúde são também mais acentuados entre os trabalhadores da Fiat.

Ressaltamos esta comparação para apontar que algumas mudanças são factíveis e podem trazer melhorias significativas para a saúde dos empregados, sem prejuízo para as empresas, conforme os lucros do consórcio VW podem atestar. Apesar do caráter provisório desses resultados, eles nos instigam, desde já, a refletir sobre a possibilidade de transformação das situações de trabalho, criando condições mais humanas e menos danosas à saúde dos empregados.

ABSTRACT

The research here reported aimed at identifying psycho-social impacts of technical and organizational innovations recently introduced in the automotive sector. Our analysis concerns mainly the new qualification requirements and their effects on mental health. The results of our study lead to a reflection on the need to transform the working environment, so as to minimize the workers' stress and mental suffering.

Key words: Work; Psycho-sociology; Health; Qualification requirements; Automotive sector.

¹ Esta análise ainda é parcial, mas já aponta diferenças na comparação com a empresa Fiat. O modelo implantado nesta empresa – “Consórcio Modular” – tem sido visto como inovador, pois coloca dentro de suas instalações seus fornecedores, sendo cada um responsável por uma etapa do processo de montagem do veículo. Há também uma mudança nas relações estabelecidas entre a VW e seus fornecedores, que devem dividir os investimentos, custos, responsabilidades e riscos. Portanto, trata-se de um modelo horizontal e contrasta com a verticalidade predominante no setor.