



UFG

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
INSTITUTO DE GEOGRAFIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

GISLEI LEMES MARQUES

**ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO
ESPAÇO FABRIL: doenças x qualidade de vida na montadora da
Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) – 2009/2013**

Catalão (GO)
2015

GISLEI LEMES MARQUES

**ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO
ESPAÇO FABRIL: doenças x qualidade de vida na montadora da
Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) – 2009/2013**

Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação
stricto sensu em Geografia da Universidade Federal de
Goiás – Regional Catalão como requisito para obtenção
do título de Mestre em Geografia.

Área de concentração: Geografia e Ordenamento do
Território
Linha de Pesquisa: Trabalho e Movimentos Sociais

Orientador: Prof. Dr. José Henrique Rodrigues
Stacciarini

Catalão (GO)
2015

Ficha catalográfica elaborada automaticamente
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob orientação do Sibi/UFG.

Marques, Gislei Lemes

ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO ESPAÇO

FABRIL: [manuscrito] : doenças x qualidade de vida na montadora da
Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) – 2009/2013 / Gislei Lemes
Marques. - 2015.

228 f.

Orientador: Prof. Dr. José Henrique Rodrigues Stacciarini.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Regional
Catalão, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Catalão,
2015.

TERMO DE APROVAÇÃO

GISLEI LEMES MARQUES

**ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO
TRABALHO NO ESPAÇO FABRIL: doenças x
qualidade de vida na montadora da Mitsubishi do Brasil
em Catalão (GO) – 2009/2013**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão-IGEO, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Geografia.

BANCA EXAMINADORA

J. Stacciarini

Prof. Dr. José Henrique Rodrigues Stacciarini

Orientador e Presidente da Banca
Universidade Federal de Goiás
Regional Catalão – Instituto de Geografia

Gilmar Alves de Avellar

Prof. Dr. Gilmar Alves de Avellar

Membro Externo
Universidade Federal de Goiás
Regional Catalão – Instituto de Geografia

Ronaldo da Silva

Prof. Dr. Ronaldo Silva

Membro Interno
Universidade Federal de Goiás
Regional Catalão – Instituto de Geografia

Aprovada em 10 de junho de 2015.

Aos meus pais,
Alcino Marques que muito lutou para garantir o meu acesso ao ensino regular e, principalmente, pelo seu caráter, uma pessoa séria, honesta, digna e responsável.

Geny Lemes Marques, filha de camponês, que carrega em suas raízes os costumes dos seus pais e que sempre buscou me apoiar em tudo, dedicando a sua vida para cuidar nos momentos mais difíceis e nos mais relevantes da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que direta ou indiretamente participaram da construção desta pesquisa, auxiliando da forma que cada um pôde para que hoje eu pudesse alcançar mais um passo em direção ao entendimento de uma problemática que envolve todos aqueles que se reconhecem ou são obrigados a se reconhecerem como trabalhadores nos moldes do modo de produção capitalista. Assim, é necessário registrar o meu agradecimento de algumas pessoas que foram importantes nessa caminhada;

Primeiro agradeço a minha esposa Patrícia Pacelli, por ter tido paciência ao longo desses dois anos, ao passo que, muitas vezes tive de deixar dar-lhe atenção em virtude do tempo necessário dedicado ao mestrado, também pelas vezes que deixou de fazer algo que lhe era importante para estar ao meu lado nesse momento tão especial na minha vida;

Agradeço de forma especial a minha filha, que havia completado apenas dois anos, quando iniciei o mestrado, sabendo da sua inocência em estar sempre procurando carinho e dedicação. Vale lembrar-se dos dias em que ela segurou a minha mão, dizendo que não iria me deixar sair, das vezes em que me chamou para brincar, mesmo sabendo que não entenderia de forma precisa o que eu lhe dizia, eu tinha que tentar explicar o porquê eu não poderia brincar, em função do estudo, e do cumprimento dos prazos estabelecidos pelo mestrado;

Estendo os meus agradecimentos aos demais familiares e amigos que também são importantes e merecem o meu respeito de carinho;

Ao professor Dr. José Henrique Rodrigues Stacciarini que, nesses dois anos dedicou parte do seu tempo para me orientar de forma presente, coerente e respeitosa, sempre preocupado em me incentivar a estar a cada dia melhorando a redação da dissertação para que eu pudesse fazer uma relação clara entre teoria e empiria em todos os textos escritos. Agradeço a cada hora dedicada nas correções pontuadas que foram realizadas, capítulo por capítulo, em que foi observado cada detalhe, sempre orientando sobre as possíveis melhorias e correções que poderiam ser feitas;

Agradeço o professor Dr. Gilmar Alves de Avelar, por todo incentivo dado para que eu pudesse dar sequência aos meus estudos, pelo incentivo dado ao saber sobre o objeto de pesquisa, uma vez que ele tem clareza das mazelas criadas para a garantia da manutenção da exploração do trabalhador, sem medir as consequências para sua qualidade de vida, além dos enormes prejuízos a saúde que os processos de trabalho, na forma em que foram criados, podem causar. Enfim, deixo expresso o meu respeito e admiração ao professor Gilmar;

Estendo meus agradecimentos ao professor Dr. Valdivino Borges de Lima, que muito me ensinou sobre a indústria, a organização espacial, as mudanças nos comportamentos das cidades, a diferença entre crescimento e desenvolvimento econômico, e como o Brasil se enquadra nesse assunto, as referências bibliográficas que me auxiliaram na construção deste conhecimento;

Agradeço a professora Dra. Carmem Lúcia Costa pela participação na leitura do projeto inicial apresentado no Simpósio Interno do Mestrado, um momento de discussão em que a professora pôde auxiliar e reafirmar a importância do estudo para a classe trabalhadora deixando claro o seu entendimento sobre a necessidade de ampliar a luta de classe para continuar fortalecendo os trabalhadores, reafirmando que essa classe pode promover a mudança em toda relação capital/trabalho, por meio de ações revolucionárias;

Ao professor Dr. Marcelo Rodrigues Mendonça por também ter dedicado parte do seu tempo na leitura do projeto inicial, discutindo-o no Simpósio Interno do Mestrado, momento em que indicou caminhos possíveis para a construção desta dissertação, demonstrou preocupação com as centenas de jovens que estão sendo lesionados pela Mitsubishi;

Ao professor Dr. Ronaldo da Silva, pela participação no exame de qualificação, um momento que pontuou várias questões relacionadas ao trabalho, a importância de se pensar em questões que são pouco lembradas nos estudos acadêmicos;

A professora Dra. Magda Valéria da Silva, por ter aceitado o convite para ser membro da banca de qualificação, pela sua leitura pontual que realizou no capítulo apresentando para apreciação na qualificação, apresentando boas sugestões de correções que contribuíram para melhorar os textos escritos;

Aos professores que aceitaram participar da defesa pública desta dissertação, contribuindo com suas ponderações sobre os textos escritos;

Aos demais professores pertencentes ao Programa de Pós-graduação em Geografia da Universidade Federal de Goiás Regional Catalão;

Agradeço ao Carlos Albino Junior, presidente do SIMECAT, por ter me recebido com toda atenção e também pela contribuição com a pesquisa de forma direta. O meu desejo é que ele e os demais sindicalistas que decidiram dedicar suas vidas na defesa dos interesses dos trabalhadores, possam estar sempre aprimorando suas formas de intervenção para que consigam transformar a vidas dos trabalhadores, de forma superarem os “mandos e desmandos” dos gestores da Mitsubishi dos Brasil em Catalão e, assim, melhorar a condição de trabalho de todos;

Por fim, estendo meus agradecimentos aos trabalhadores da Mitsubishi que

contribuíram substancialmente para construção deste conhecimento, seja formalmente, concedendo entrevistas, respondendo questionários e aqueles que informalmente pontuaram questões importantes que foram acrescentadas ao longo de todos os capítulos construídos. Enfim, somente foi possível construir este conhecimento em virtude da participação dos trabalhadores que, mesmo com receio as possíveis perseguições, participaram e responderam as perguntas que fundamentaram o estudo.

*“Oficina, linha de montagem, máquina, cartão de ponto, hora-extra, salário.
Treinaram-me para ser dócil.
Não sei gritar ou me rebelar,
não sei queixar-me ou denunciar,
só me ensinaram a sofrer silenciosamente o esgotamento”.*

Xu Lizhi (2014)

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo estudar a organização do trabalho no espaço da fábrica automobilística a partir de referências bibliográficas específicas sobre o assunto, com o intuito de compreender os percursos realizados nos últimos anos, principalmente, estudos recentes referentes às montadoras brasileiras. Nesse sentido, a pesquisa se divide entre a pesquisa teórica e a pesquisa empírica e, assim, visa compreender parcialmente o cotidiano vivido pelos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão, bem como as consequências negativas que a organização do trabalho pode causar aos trabalhadores envolvidos nos processos produtivos existentes dentro da montadora. Como consequência danosa, aponta-se a necessidade de destacar as doenças desenvolvidas em parte dos trabalhadores, de forma silenciosa ao longo de um período prolongado de trabalho repetitivo e degradante, que ainda se sustenta na Mitsubishi do Brasil em Catalão, haja vista que ainda se usa o modelo de produção taylorista/fordista que se interliga com aspectos do toyotismo, principalmente nas formas da “captura da subjetividade”. Num desenrolar metodológico, é objetivo também da pesquisa trabalhar com entrevistas orais, ao passo que essa é a fonte central para perceber a realidade cotidiana dos trabalhadores a partir das suas experiências no chão de fábrica, ao passo que, nas entrevistas, busca-se, principalmente, entender o sofrimento do trabalhador que adocece no trabalho e, em muitos casos, sequer tem o reconhecimento da doença como acidente de trabalho que deveria ser registrado no Instituto de Previdência Social (INSS), de forma que lhes assegurasse alguns direitos, inclusive de permanência de um ano no emprego, garantido na legislação previdenciária. Deste modo, a falta de reconhecimento, que se tem tornado comum nas empresas, retira dos trabalhadores direitos e, dos empresários, a obrigatoriedade de cuidar do mesmo ao longo do seu tratamento. Por conseguinte, as doenças relacionadas ao trabalho, estão estreitamente relacionadas com a forma de organização do trabalho que busca intensificar as operações de trabalho ao limite das condições físicas dos trabalhadores por meio de um “trabalho duro” e um “discurso flexível” que consegue apoderar-se de quase tudo que o trabalhador tem de melhor, por meio das técnicas de envolvimento criadas que consegue integrar o trabalhador de tal forma que ele se torna, na maioria dos casos, um defensor dos interesses da empresa. Acrescenta-se, ainda, que a pesquisa se divide em três capítulos estruturados em pesquisa teórica e empírica que busca dialogar com os autores sobre a organização do trabalho no espaço da fábrica e, alguns pontos, sobre a reestruturação produtiva, além de uma interdependente discussão sobre a influência da localização industrial nesse processo de intensificação das operações de trabalho. Frisa-se também o uso de questionários respondidos pelos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão, transformados em quadros e gráficos na busca de expressar a partir da organização e intensificação do trabalho a perda na qualidade vida dos trabalhadores.

Palavra chave: Organização do Trabalho. Intensificação. Doenças do Trabalho. Cotidiano.

ABSTRACT

This research has an objective to study the organization of work within the automobile factory. Since specific references on the subject. In order to understand the pathways realized in recent years, especially, recent studies on the Brazilian automakers. In this sense, the research divides it between theoretical research and empirical research, and, so, it directs partially understand the daily life lived by the workers of Mitsubishi of Brazil in Catalão, as well as, the negative consequences that the organization of work can cause workers involved in existing production processes within the automaker. Consequently damaging, points it up the need to highlight the disease developed in the workers, in a silently way a prolonged period of repetitive and degrading work. That still holds the Mitsubishi of Brazil in Catalão, considering that still uses the model of Taylorism / Fordist production that interconnects with aspects of Toyotism, mainly in the forms of "capture of subjectivity". A methodological course, it is also objective of the research work with oral interviews. While this is the central source to understand the daily reality of workers from their experiences on the industry floor. Whereas, in interviews, seeks to primarily understand the worker's suffering ill at work and in many cases even have the recognition of the disease, as an occupational accident should be registered in the Social Security Institute (INSS). So that assured them certain rights, including permanence of a year on the job, guaranteed in the social security legislation. Thus, the lack of recognition, which has become common in business, takes rights workers and entrepreneurs, the obligation to take care of them throughout their treatment. Therefore, work-related diseases are closely related to the form of work organization that seeks to enhance the working operations to limit the physical conditions of workers through a "hard work" and a "flexible speech". That get to take over almost everything that the worker has to offer, through the involvement of techniques developed that get to integrate the worker in such a way that he becomes, in most cases, an advocate of the company's interests. It adds further that the research is divided into three chapters structured in theoretical and empirical research that seeks dialogue with the authors on the organization of work in the factory space and some points on productive restructuring, beyond an interdependent discussion on the influence of industrial location in the process of intensification of work operations. It also stresses up is the use of the answered questionnaires by employees of Mitsubishi of Brazil in Catalão, transformed into charts and graphs in seeking to express from the organization and intensification of work loss in the quality of life of workers.

Keywords: Labor Organization. Intensification. Diseases of Labor. Everyday.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1: Resultado do questionário sobre a idade (em anos de vida) aplicado às trabalhadoras mulheres da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) em percentual.	45
Gráfico 2: Resultado do questionário sobre a idade (em anos de vida) aplicado aos trabalhadores homens da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) em percentual.....	45
Figura 1: Principais galpões do ciclo de produção da Mitsubishi	68
Gráfico 3: Nível de escolaridade dos trabalhadores da Mitsubishi, de acordo com o universo da pesquisa em números absolutos.....	95
Figura 2: Localização estratégica de Catalão (GO).....	97
Mapa 1: Microrregião de Catalão (GO) com as cidades que dispõem de maior número de trabalhadores para a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO).....	100
Gráfico 4: Acidente de Trabalho por UF (Unidade da Federação) e CNAE (Cadastro Nacional de Atividades Econômicas) Goiás/2008 a 2012 nas indústrias de fabricação de veículos automotores e reboques em (unidades absolutas).....	134
Gráfico 5: Como é desenvolvido o trabalho na Mitsubishi (mulheres), dentro do universo da pesquisa em números absolutos.....	136
Gráfico 6: Como é desenvolvido o trabalho na Mitsubishi (homens), dentro do universo da pesquisa em números absolutos.....	136
Gráfico 7: Dados oficiais do quantitativo de acidentes e doenças do trabalho em Catalão (GO) 2009 a 2012 em números absolutos.....	141
Gráfico 8: Resultado do questionário sobre a existência de doenças do trabalho, de acordo com o número de participantes homens (em percentual).	142
Gráfico 9: Resultado do questionário sobre a existência de doenças do trabalho, de acordo com o número de participantes mulheres (em percentual).	143
Gráfico 10: Salário médio pago pela Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) aos trabalhadores (homens), segundo dados levantados nos questionários em percentual.....	148
Gráfico 11: Salário médio pago pela Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) às trabalhadoras (mulheres), segundo dados levantados nos questionários em percentual.....	148
Gráfico 12: Resposta sobre a opção de trabalhar na Mitsubishi de Catalão (GO) (mulheres), obtidos nos questionários aplicados em percentual.	150
Gráfico 13: Resposta sobre a opção de trabalhar na Mitsubishi de Catalão (GO) (homens), obtidos nos questionários aplicados em percentual.....	150

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Formação escolar técnico ou profissionalizante.....	38
Quadro 2: Microrregião de Catalão	99
Quadro 3: A função que exerce atualmente na Mitsubishi.....	137
Quadro 4: Profissão e, ou setor que exercia antes de ser contratado pela Mitsubishi	139
Quadro 5: Preço de venda dos veículos comercializados pela Mitsubishi do Brasil	146

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ABC	Região metropolitana de São Paulo formado por Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CCQs	Círculos de Controle de Qualidade
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EPIs	Equipamento de Proteção Individual
GM	General Motors
LER	Lesão Por Esforço Repetitivo
ICMS	Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviço
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MMC	Mitsubishi Motors Company
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
S/A	Sociedade Anônima
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem em transporte
SIMECAT	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Catalão (GO)
UF	Unidade da Federação
UFG	Universidade Federal de Goiás

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO BASEADA NO USO COMBINADO DOS MODELOS TAYLORISTA/FORDISTA COM O TOYOTISMO E A MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO)	25
2.1 ASPECTOS GERAIS DOS PROCESSOS PRODUTIVOS UTILIZADOS NOS ESPAÇOS INTERNOS DAS MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS	43
2.2 USO COMBINADO DOS MODELOS TAYLORISTA/FORDISTA COM O TOYOTISTA, NOVAS TÉCNICAS DE INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E A MITSUBISHI	48
3 A MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO: CRESCIMENTO ECONÔMICO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO	83
3.1 LOCALIZAÇÃO INDUSTRIAL, ECONOMIA, EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E A MITSUBISHI.....	83
3.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DAS PLANTAS INDUSTRIAIS E A MITSUBISHI	93
3.3 A INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA: A ECONOMIA, A DEGRADAÇÃO DO TRABALHO E A SUA RELAÇÃO COM A CIDADE DE CATALÃO (GO).....	103
3.4 DOENÇAS DO TRABALHO DA INDÚSTRIA: DIREITOS E POSSIBILIDADES PARA OS TRABALHADORES DA CIDADE DE CATALÃO (GO)	107
4 A DOENÇA DO TRABALHO NA MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO) E A VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES	123
4.1 DOENÇAS DO TRABALHO E VIDA COTIDIANA DOS TRABALHADORES DA MITSUBISHI.....	138
4.2 ASPECTOS SOCIAIS DAS NOVAS CONDIÇÕES DE EXPLORAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA E A MITSUBISHI	152
4.3 CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DAS DOENÇAS CAUSADAS PELAS FORMAS DE TRABALHO INTENSIFICADO NA MITSUBISHI.....	172
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	179
REFERÊNCIAS	197
APÊNDICE	203
ANEXOS	209

1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre a organização do trabalho no espaço da fábrica é central para se entender os mecanismos de controle dos trabalhadores no ambiente de trabalho de forma que sejam pessoas passivas, quando se trata da “luta de classe” e ativas quando se tratar de criações de “benesses” para as indústrias que trabalham. O principal objetivo é aumentar a produtividade de forma que ultrapasse as próprias condições do corpo físico dos seres humanos causando, entre muitos transtornos, os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e os psicológicos.

Essa ideia de tornar os trabalhadores sujeitos com as mínimas ações reivindicatórias estabelece novas condições de submissão do trabalhador ao patronato por meio de um consentimento, de certa forma inconsciente, uma vez que as reais condições de trabalho são permeadas por um discurso “convincente” que se utiliza de uma metodologia eficiente que consegue explorar grandes potenciais existentes em muitas pessoas, os quais até então eram desprezados pelas antigas formas de organização do trabalho.

Nesse sentido, o presente estudo parte de uma pesquisa que se intercala entre a teoria e a empiria (entrevistas, questionários, avaliação de acordos trabalhistas e documentos diversos, entre outros), tomando como objeto da pesquisa a organização do trabalho no espaço da indústria na montadora automobilística da Mitsubishi do Brasil em Catalão, haja vista que a participação dos sujeitos na interpretação da realidade vivida é um instrumento capaz de desenhar grande parte das condições em que os trabalhadores vivem no espaço da fábrica. Por essa via, destaca-se que muitos mecanismos são utilizados para manter, além de uma produtividade crescente, ainda conseguir subtrair conhecimentos que podem ser, posteriormente, utilizados para melhorar os processos produtivos.

Nessa linha de raciocínio, constata-se que aqueles que conseguem se aproximar do entendimento da lógica criada para esse controle, ou é excluído das indústrias pelos gestores, por apresentar ideias contrárias às “políticas da empresa” ou, em alguns casos, são incorporados na liderança e passam a utilizar os conhecimentos que conseguiram adquirir sobre as manobras de controle, contra os outros trabalhadores para fazer com que trabalhem cada vez mais em função da melhoria e produtividade contínua para a empresa.

Do ponto de vista histórico, registra-se que a intensificação do trabalho nas indústrias montadoras de automóveis acentua-se primeiro com as inovações propostas e executadas por Frederick Taylor, após observações das operações feitas pelos trabalhadores dentro de uma indústria no final do século XIX, em que o mesmo percebe uma “perda” significativa de

tempo de produção nos deslocamentos feitos pelos trabalhadores dentro do “chão de fábrica”¹ para o transporte das peças até o local em que eles próprios realizam os processos de montagem. Em outras palavras, inicialmente o trabalhador que montava, também era o que retirava a peça no estoque. Logo, Taylor cria a divisão técnica do trabalho, subdividindo as funções dentro do espaço da fábrica, criação que é reproduzida, mesmo que com muitas adaptações, a cerca de um século.

Em seguida, Henry Ford, após ter criado uma montadora de automóveis, passa a usar as ideias de Taylor para aprimorar a montagem dos primeiros veículos, processo este que estudiosos do assunto passam a chamar de taylorismo/fordismo. Desse modo, Taylor cria mecanismo para diminuir o tempo ocioso dos trabalhadores, enquanto Ford, além de aplicar as ideias de Taylor, faz esse controle por meio de uma forma de produção que coloca os carros em sequência sobre uma esteira rolante para serem transportados automaticamente no processo produtivo.

Por conseguinte, a esteira leva o veículo até o montador, ou seja, ele não precisa mais se deslocar até os veículos para montagem, uma vez que os trabalhadores se posicionam em locais fixos divididos ao longo da linha de montagem e, no momento em que finaliza a parte da montagem de um veículo, o outro chega logo em seguida para que o mesmo realize a mesma montagem feita naquele que já havia passado e, assim, controla o ritmo dos trabalhadores na execução das atividades.

Nesse contexto, estes estão entre os primeiros registros de uma organização do trabalho eficaz, que consegue atender os interesses de produtividade da indústria que, ao mesmo tempo em que intensifica o trabalho, elimina a especialização por meio da divisão extrema das operações de montagem, onde o trabalhador não precisa aprender a montar o carro por inteiro, apenas a parte em que lhe cabia montar. No início desse processo de trabalho repetitivo e intensificado já se registrava os primeiros casos de doenças relacionadas ao trabalho, entre elas os problemas psíquicos, que essa forma de organização não consegue resolver ao longo da sua existência.

Vale frisar que, o taylorismo/fordismo foi o modelo de produção que atuou com soberania nas montadoras automobilísticas, do início do século XX até a década de 1960, haja vista a sua capacidade de extração de produtividade de todos os trabalhadores envolvidos nos processos produtivos, porém, havia uma perda na capacidade da criação de produtos diversificados.

¹ Expressão utilizada para nomear a classe trabalhadora do mais baixo escalão de uma indústria.

Não obstante, as mudanças no comportamento do consumo no pós-guerra, impulsionado pela corrida pela recuperação dos países destruídos pela guerra, principalmente o Japão, ocasiona uma corrida por superação rápida, fato esse que levou as empresas a se reorganizarem espacialmente, tanto nos países de origem como no mundo, pela busca de novos mercados, havendo também significativas mudanças no próprio espaço interno da produção das fábricas, o que reestabelece novas relações e condições de uso da força de trabalho.

Sabe-se que em meio a todo esse processo de renovação das indústrias, foi criado o modelo de produção chamado toyotista na montadora de automóveis da Toyota, que veio, provavelmente, se tornar o modelo mais eficaz no uso da força de trabalho no espaço das montadoras, inicialmente na Toyota que, posteriormente, se dissemina junto com a redistribuição das plantas industriais para vários países no mundo.

Em algumas indústrias, esse novo modelo rompe com grande parte das características do taylorismo/fordismo, criando uma nova forma de relação entre capital e trabalho, ainda mais desfavorável para a classe trabalhadora. Em outros países, passam a mesclar os modelos por meio de uma junção do taylorismo/fordismo com o toyotismo, formando uma estrutura que consegue atender as montadoras com menos automação no sentido de dar mais condições de uso das potencialidades dos trabalhadores envolvidos no processo de trabalho.

Sublinha-se que esse tipo de organização do trabalho no espaço da fábrica pode ser um fator preponderante para agravar a relação capital/trabalho, tendo em vista que os trabalhadores se tornam mais vulneráveis ao adoecimento em virtude do acúmulo de tarefas que passam a ser incorporadas aos trabalhadores da linha de produção. Além disso, as próprias condições criadas pelos modelos taylorista/fordista ainda utilizados para simplificar os processos de trabalho nas linhas de montagem, facilitaram, em grande medida, a substituição do trabalhador.

Vale ressaltar que, fora do espaço da fábrica, as relações estabelecidas entre o capital e o Estado também condicionam a exploração dos trabalhadores que acontece sem muitos empecilhos jurídicos e os que existem, muitas das vezes, ou são burlados de alguma forma ou oferecem vastos mecanismos de defesas aos empresários. A própria flexibilização, que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sofreu na década de 1990, é um sinal de que o Estado, por vezes, é legitimador da manutenção das condições de trabalho criadas no espaço interno das indústrias que persistem em utilizar métodos de trabalho que têm adoecido muitos trabalhadores, ao passo que o Estado que concede as condições necessárias para a instalação das grandes indústrias, ainda as isentam, por um período, de muitas taxas tributárias.

Por essa via, a localização industrial também passa a ser um fator pesquisado pelas indústrias para que alcancem os objetivos da reprodução ampliada do capital, ou seja, as condições oferecidas pela localidade pode ou não garantir que a lucratividade seja aumentada significativamente a longo prazo. Assim, regiões com maior oferta de mão de obra barata, mercado consumidor crescente, com alto índice de desenvolvimento na tecnologia de comunicação, rodovias que facilitem a escoação da produção, com pouca tradição sindical, que ofereça subsídios em impostos, financiamento público a juros baixos, infraestrutura e outros, são alguns dos elementos centrais para atração da grande indústria, nesta análise, por exemplo, é ilustrativa a escolha da cidade de Catalão pela Mitsubishi, no interior de Goiás entre as cidades de Brasília (DF), Goiânia (GO), Palmas (TO), Uberlândia (MG), Belo Horizonte (MG), São Paulo (SP), entre outros importantes centros consumidores.

Seguindo essa linha, merece frisar, este estudo pretende analisar as consequências da reestruturação dos processos de trabalho no espaço da fábrica a partir do uso do taylorismo/fordismo combinado com o toyotismo e a sua aplicação na montadora automobilística da Mitsubishi do Brasil territorializada em Catalão (GO) e, principalmente, avaliar parte dos impactos negativos do toyotismo em algumas de suas formas de relação entre capital e trabalho no contexto interno das montadoras.

Será mostrado nos capítulos que se seguem que, para ser possível estudar as montadoras de veículos depois do movimento da reestruturação produtiva, faz-se necessário compreender parte do modelo de produção desenvolvido no início do século XX, durante o desenvolvimento das montadoras de veículos. É preciso resgatar, na história, alguns aspectos do taylorismo/fordismo, uma vez que não é possível compreender a atualidade do modelo de produção sem que se conheça, minimamente, o seu desenvolvimento ao longo do tempo. Assim, todo o processo é acompanhado por uma mobilidade do capital mais acelerada depois da década de 1970, quando a relação entre os países é marcada por novos acordos que estabelecem um acesso facilitado de capital estrangeiro, que ocorre também no Brasil, inclusive com a instalação da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) como exemplo.

Será explicitado que, o surgimento e consolidação de novas plantas industriais, são acompanhadas pelas ocorrências de problemas relacionados à saúde “ocupacional” das pessoas que passam a trabalhar nessas indústrias. Desta forma, então, é preciso pensar essa relação de trabalho, numa análise interpretativa crítica, considerando a carga de trabalho que uma empresa impõe, para que se tenha uma produtividade considerada satisfatória pela empresa a ser extraída de cada trabalhador.

Para a construção do conhecimento a partir dos trabalhadores, especificamente no

trabalho de campo desta pesquisa geográfica, serão considerados fatores como a falta de opção de emprego de alto nível, a busca de trabalhadores em várias cidades da microrregião de Catalão. Será destacado, também, a importância dada pelas administrações públicas ao ponto de conceder gigantescos incentivos para atração de grandes indústrias já que, mesmo com os descontos, as cidades ainda conseguem aumentar as receitas em impostos que ampliam as suas condições econômicas, como ocorre na cidade de Catalão depois da instalação da montadora da Mitsubishi.

Será explicitado ainda que a problemática da saúde dos trabalhadores e as consequências dessa questão na relação entre os donos dos meios de produção e seus trabalhadores, provocam uma série de problemas que acaba por envolver a sociedade em geral, uma vez que existem diversos tipos de dificuldades sociais que estão diretamente relacionados às doenças do trabalho que está presente de forma direta nos trabalhadores e, indiretamente, até em seus familiares.

Esta complexidade posta, contribui para uma perda na qualidade de vida dos trabalhadores, devido a todo processo que os levam a um sofrimento. Além disso, existem as perdas sociais para todos os trabalhadores, como por exemplo, a necessidade do afastamento do trabalho dos mesmos, em idade produtiva, recebendo auxílio financeiro custeado pelas contribuições descontadas de todos os trabalhadores contribuintes da Previdência Social. Dessa maneira, mostrar-se-á que as empresas lesionam seus trabalhadores e o custo é socialmente distribuído.

A problemática dessa pesquisa envolverá também a vida de trabalhadores que estão, de certa maneira, em condições de trabalho intensificado permitido pelo uso combinado de tecnologia e trabalho manual que, em muitos casos, podem contribuir para adoecer os trabalhadores, pois, as doenças provenientes dessa forma de trabalho aparecem de forma branda e vai se desenvolvendo ao longo do tempo e não é possível, em muitos casos, avaliar seus danos em curto prazo. Em verdade, para que a manifestação da doença seja comprovada é preciso que se façam exames específicos e esta é uma complexidade interpretativa que será explicitada no desenvolvimento dos capítulos.

Para avaliar a situação do trabalhador, frente às doenças, é preciso, durante o estudo, entender alguns aspectos da organização do processo produtivo, isto é, entender a sua correlação com as doenças do trabalho. Além disso, mencionar como elas podem ser detectadas, o tratamento que o trabalhador vai necessitar e, principalmente, a postura da empresa e da Previdência Social em relação às pessoas que estão doentes, situação relatada nas entrevistas orais.

Além disso, os fatores que estão imbricados no processo que envolve as doenças do trabalho, estão relacionados com outros fatores que fogem ao espaço da fábrica. De fato, no geral, a necessidade competitiva criada para obter o maior lucro pela indústria, por meio de um maior domínio no mercado, está diretamente relacionada com os mecanismos dos rearranjos espaciais que se relacionam com a mobilidade do capital intensificada no Brasil depois dos anos de 1990, tendo em vista que é justamente nesta mesma década que a Mitsubishi é instalada em Catalão.

Todo esse processo, provavelmente, tem relação estreita com as doenças do trabalho, uma vez que, a acumulação ampliada de capital só foi possibilitada pelas formas de redução da força de trabalho nos processos produtivos e, em consequência, a intensificação do ritmo de trabalho dos que permanecem nas montadoras, como ocorre na Mitsubishi em Catalão e será destacado nesta pesquisa da ciência geográfica.

Por essa via, nesta pesquisa que se inicia, destacar-se-á alguns questionamentos que precisam ser pensados, tais como: Qual é o entendimento do trabalhador a respeito das doenças do trabalho? Qual é a relação dos modelos ou formas de produção com o aparecimento de doenças do trabalho na Mitsubishi? Quais implicações sociais das doenças relacionadas ao trabalho desenvolvido na Mitsubishi? Como é o processo de análise das doenças para ser considerada doença do trabalho?

Nesse sentido, com o intuito de entender essas questões, o desenvolvimento da pesquisa perpassará por revisão teórica, para a elaboração de um capítulo teórico, que possibilita acesso aos estudos já existentes sobre alguns aspectos do setor automobilístico no Brasil, buscando as relações que se aproxime do contexto da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO). Além disso, buscarei proporcionar o diálogo entre autores e propor caminhos para avançar nos estudos de forma a propor uma reflexão da temática, uma vez que não é possível e nem é o objetivo da pesquisa esgotar o assunto em virtude dos múltiplos “vieses possíveis” para estudar a mesma empresa e a mesma temática.

Por conseguinte, será um estudo qualitativo, para construir um conhecimento dentro das perspectivas dos conhecimentos existentes, a fim de fortalecer os debates teóricos existentes que serão analisados, sobretudo pela inclusão de importantes elementos empíricos. Então, lembra-se que, “[...] ao contrário do que ocorre com as pesquisas quantitativas, as investigações qualitativas, por sua diversidade e flexibilidade, não admitem regras precisas, aplicáveis a uma ampla gama de casos [...]” (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 2002, p. 147).

Neste caminhar interpretativo, tem-se o propósito de pensar, por meio da pesquisa qualitativa, a relação capital/trabalho no contexto atual da reestruturação espacial dentro das plantas produtivas no setor automobilístico, principalmente sobre a organização do trabalho no espaço da fábrica a partir da incorporação do modelo toyotista nas montadoras de automóveis, haja vista a existência de consequências negativas para a saúde dos trabalhadores em razão das diversas tramas que em muitos casos não são está no campo do visível, ao passo que se utiliza das diversas capacidades para o trabalho de cada indivíduo em particular.

Nesse contexto, buscar-se-á o relacionamento de conteúdos teóricos de obras disponíveis em material impresso, além daqueles disponíveis na internet e/ou meios eletrônicos. Nesses materiais, incluem-se livros, artigos, dissertações, teses, revistas eletrônicas que poderão contribuir substancialmente, para o entendimento de muitas das condições que permeiam a organização do trabalho, que vem sendo aprimoradas ao longo da história do desenvolvimento e crescimento das montadoras automobilísticas no Brasil.

Seguindo essa linha de análise, à luz da ciência geográfica, o estudo teórico possibilita a compreensão do que é desenvolvido e aprimorado ao longo dos anos, ao passo que, para que um estudo seja mais aceito em sua cientificidade, ele precisa ser baseado em pesquisas já concluídas e fundamentadas. Conforme Luna (2005), um estudo que não tem bases no passado, possivelmente, ele não terá futuro, ou seja, a dificuldade de se realizar um estudo totalmente inédito pode comprometer a confiabilidade da pesquisa. Assim, o estudo para ter rigor científico, precisa de uma boa base teórica, frente isto, faz-se necessário, frisar-se que é necessário buscar na ciência geográfica e em outras ciências humanas e esta interlocução será buscada em todos capítulos desta pesquisa.

Diante disso, a pesquisa deve partir de teorias sólidas para que possa fazer uma relação entre os estudos teóricos e os estudos empíricos, visto que, por vezes, os estudos empíricos podem chegar também a resultados contrários aos existentes reafirmando a necessidade de estudar várias vezes um mesmo objeto. Desse modo, o estudo de um determinado objeto discutido teoricamente pode ser analisado a partir da vivência de sujeitos que estão diretamente envolvidos, cotidianamente, com a temática. Por tudo isto, é importante a presença de uma boa coletânea de materiais confiáveis, de diversas fontes, para respaldar as análises feitas e garantir a fidedignidade do estudo e isto a presente pesquisa tentará alcançar.

Por sua vez, é digno ressaltar que a pesquisa documental é uma fase importante para aproximar os contextos teóricos com o que se tem de palpável na realidade vivida. Para isso, a participação, principalmente, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Catalão (GO) (SIMECAT) tornar-se-á indispensável, ao

passo que o representante do mesmo concede as assinaturas necessárias para a aprovação do estudo no Comitê de Ética da UFG. Seguindo essa linha, à disposição no *site* do sindicato, acordos firmados entre o sindicato e a Mitsubishi (em anexo A), devem contribuir para entender as principais demandas dos trabalhadores, podendo ser avaliadas parte das condições de trabalho a partir do que é estabelecido para cada ano de produção.

Corroborando com o assunto, “o documento, como fonte de informação, assume diferentes formas: literatura pertinente a um assunto, anuários estatísticos e censos, prontuários médicos, legislação, etc. [...]” (LUNA, 2005, p. 53). Nesse sentido, reafirma-se a importância da utilização da fonte documental para que a pesquisa esteja mais próxima possível da realidade pesquisada, isto é, uma forma de complementar as fontes bibliográficas existentes com documentos que têm relação direta com o objeto de pesquisa.

De maneira mais específica, sobre a pesquisa de campo, cabe ressaltar a participação direta dos trabalhadores nas entrevistas orais semiestruturadas e, também nos questionários com perguntas e respostas fechadas, principalmente com a participação daqueles que possuem algum tipo de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e/ou transtornos psicológicos. Além disso, do ponto de vista operacional, a pesquisa de campo ocorre em duas etapas e em dias diferentes, uma com entrevistas orais e outra com aplicação de questionários, uma vez que, “[...] cada procedimento de coleta de informações, pelas suas próprias características, apresenta uma série de vantagens. [...] é preciso que o pesquisador tenha conhecimento das desvantagens e saiba como contorná-las [...]” (LUNA, 2005, p. 60). Dessa maneira, os referidos questionários serão respondidos pelos trabalhadores da Mitsubishi de Catalão (GO). Já as entrevistas aplicadas aos trabalhadores, pré-selecionados na pesquisa exploratória, que possuem alguma das doenças causadas pelo trabalho, e os resultados poderão, por vezes, serem usados em forma de citações diretas e indiretas ao longo da pesquisa para evidenciar a vivência cotidiana dos trabalhadores dentro da Mitsubishi.

O questionário aplicado aos trabalhadores terá o objetivo de entender quais são os sistemas produtivos usados pela Mitsubishi, os motivos centrais da permanência no emprego, a quantidade de trabalhadores que possuem doença do trabalho, bem como a idade para saber o perfil do trabalhador da Mitsubishi, e também o nível salarial. Assim sendo, a partir dos resultados da pesquisa de campo, será possível o entendimento de alguns aspectos dos sistemas produtivos taylorista/fordista e toyotistas utilizados pela Mitsubishi de Catalão, em se tratando, principalmente, das relações estabelecidas entre a empresa e seus trabalhadores.

Quanto aos procedimentos para realização das entrevistas, tem que se dará por meio de visitas nas residências dos trabalhadores, onde o pesquisador poderá ficar à vontade para a

realização das perguntas, de acordo com os termos firmados e estabelecido pelo Comitê de Ética (em anexo B) e, com os consentimentos dos trabalhadores, serão gravadas e partes delas serão transcritas na forma de citações diretas, para que se possa haver uma aproximação da realidade dos trabalhadores a partir de suas próprias opiniões e vivências na indústria. Desse modo, buscará utilizar técnicas para que eles relatem, claramente, as relações existentes no seu ambiente de trabalho e quais as possibilidades deles contraírem doenças relacionadas ao trabalho e se os mesmos já haviam adoecidos em função do trabalho que exercem ou exerciam na Mitsubishi. Assim, tentará entender, a partir do cotidiano dos trabalhadores, a relação da organização do trabalho no espaço da fábrica com o adoecimento de trabalhadores e, também, as dificuldades que eles têm quando adoecem no trabalho.

Lembra-se, neste início de pesquisa que as técnicas são importantes para não obter respostas que criem uma realidade inexistente das condições de trabalho vivida. Dessa maneira, os resultados poderão contribuir com o avanço do estudo, frisando que serão entrevistados trabalhadores homens e mulheres. Ressalta-se que o foco principal do trabalho de pesquisa empírica será tratar dos limites da organização e intensificação do trabalho o que pode efetivamente resultar nas ocorrências de doenças do trabalho, o porquê desses problemas, a postura da Mitsubishi em relação aos que adoecem, postura esta que será analisada a partir dos relatos dos trabalhadores que podem declarar terem adoecidos em função da atividade exercida dentro da empresa.

Dentro de outras justificativas iniciais motivadoras, nesta introdução, vale acrescentar que o interesse em pesquisar o assunto parte de uma experiência por ter trabalhado na Mitsubishi de 2004 a 2011, haja vista que, desde o começo, mesmo com pouco conhecimento sobre a organização do trabalho, já se tentava entender o porquê de tamanha exploração e quais eram os motivos de tanta desvalorização dos seres humanos, uma vez que trabalhava na linha de montagem, exercendo a mesma função ao longo de toda a jornada em todos os dias. Destarte, merece também evidenciar, que contraí uma doença osteomuscular no ombro direito, doença essa que me levou a um procedimento cirúrgico na tentativa de reconstrução do tendão parcialmente rompido, passando por diversas dificuldades para conseguir superar o problema sempre temendo a demissão que inviabilizaria o prosseguimento do tratamento em função do fim do custeio do plano de saúde pela empresa, como já havia ocorrido com muitos trabalhadores que adoeceram da mesma forma.

Todo esse processo motiva a pensar sobre a organização do trabalho no espaço da fábrica, além do que, é claro, esse é um assunto que necessita estar nas discussões das ciências humanas para criar mecanismos eficientes de controle, para combater a exploração

extrema dos trabalhadores que são sujeitados a tarefas que, muitas das vezes, ultrapassam as suas condições físicas e psicológicas. Em suma, por tudo que se propõe, esta pesquisa que se inicia, à luz da ciência geográfica, procurará buscar também uma qualidade de vida melhor (mais humana, mais justa, mais saudável – fisicamente e psicologicamente!) para todos os trabalhadores que gera imensa riqueza que, por vezes, é concentrada por grandes grupos empresariais industriais, como é o caso da maioria das indústrias brasileiras.

Logo no início, no interior de tantos desafios interpretativos, esta dissertação geográfica apresentará no capítulo 1, a organização do trabalho baseado no taylorismo/fordismo e toyotismo e a Mitsubishi do Brasil em Catalão. Acrescenta-se que ao final de cada capítulo será feita a apresentação do capítulo seguinte.

2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO BASEADA NO USO COMBINADO DOS MODELOS TAYLORISTA/FORDISTA COM O TOYOTISMO E A MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO)

Neste capítulo, a compreensão dos processos produtivos no espaço da fábrica é teorizada na busca de saber mais sobre as formas utilizadas para manter o trabalhador alienado às formas de produção criadas, principalmente, no final do século XX e que continuam sendo aplicados no início do século XXI, lembrando, é claro, que outros modelos de produção foram aprimorados ao longo deste último século e continuam sendo usadas na atualidade nas indústrias automobilísticas os quais foram se recriando nos países em desenvolvimento como o Brasil. Seguindo essa linha, é desenvolvido um estudo centrado no entendimento de alguns aspectos das formas de organização do trabalho que foram criados em países como Estados Unidos e Japão e está sendo, gradualmente, transferido junto com as plantas industriais para os países em desenvolvimento como é o caso do Brasil.

Vale frisar que o país, apesar das crises econômicas do momento presente, tem um grande potencial de consumo de veículos automotores no mercado interno, desde modelos considerados populares até aos que possuem elevada tecnologia que agrega um maior valor de troca, nos quais incluem os veículos produzidos pela Mitsubishi do Brasil em Catalão.

Desse modo, é preciso relacionar as formas de produção toyotista que marca o início da reestruturação produtiva iniciada a partir da década de 1950 no Japão e reproduzida no Brasil posteriormente na era neoliberal somente em 1990, as explicações mínimas para as novas formas de organização do trabalho e, como parte desse processo as constantes transferências das plantas industriais para países não industrializados e com baixo investimento em desenvolvimento tecnológico.

Uma das razões para essas mudanças é a mobilidade do capital facilitada pela velocidade das trocas de informações e o desenvolvimento da logística que reduz o tempo dos transportes e, assim, consegue ampliar, junto a esse desenvolvimento, as condições de exploração da classe trabalhadora nessas novas possibilidades criadas pelos capitalistas para ampliar as taxas de lucros que diminuía continuamente nesses países, a exemplo do Japão que após enfrentar graves crises, cria condições para suas empresas se alastrarem pelo mundo objetivando ampliar o seu crescimento econômico, como destacado a seguir,

No início da década de 1990, o capitalismo japonês começou a enfrentar o agravamento de suas crises de reprodução, no rastro das quais suas empresas percorrem o mundo na busca de espaços com vantagens que possam recompor as suas margens de lucro. Isso, no entanto, não significa somente a

mera apropriação predatória, voluntariosa ou imediatista dos novos recursos regionais, ao estilo das incursões coloniais sobre os recursos naturais. Deve-se contar, quando se refere ao capitalismo japonês, e mais especificamente o “toyotismo”, com uma vontade consciente e objetivamente direcionada para criar uma nova geração de operários que demonstre a sua superioridade na forma de fazer coisas. Isso corresponde ao caminho seguido, ao longo de 20 anos, de formas renovadas de construções/reprodução da obediência, porém considerando um ritmo mais intenso, permitindo pelas novas possibilidades abertas pelo avanço da informática. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 126)

De acordo com a autora supracitada, há um crescimento nas buscas de novos mercados e, para fortalecer as corporações japonesas. Para isso intensifica-se a transferência de plantas industriais na busca de maiores lucros garantido por meio de um menor custo total na produção permitida pelas condições de maior exploração dos trabalhadores. Nesse mesmo período, início da década de 1990, é que a marca Mitsubishi, do setor automobilístico, chega ao Brasil por meio de importações e comercialização dos veículos produzidos no Japão posteriormente, ocorre a construção da montadora com capital brasileiro que traz os carros da marca Mitsubishi para serem montados no Brasil em Catalão (GO).

Nesse contexto, a vinda de indústrias como essa reafirma a precarização e a intensificação do trabalho, em suas diversas implicações, como têm sido discutidos por diversos autores, com a perspectiva de entender como se dá a relação de trabalho em suas diversas etapas de mudanças organizacionais, que se somam a fatores internos e externos para comporem a alterações necessárias. Para isso, o capital reestrutura suas formas de produção para manter e “melhorar” o processo produtivo de forma que garanta uma produtividade crescente de cada trabalhador, os colocando em condições de “excesso” dentro dos processos produtivos. Em verdade,

A descoberta de que a produção pode ser feita com menos trabalhadores nem sempre pode significar dispensa de pessoal. Em situação de crescimento da produção, pode servir também para aumentar o ritmo de trabalho e fazer produzir mais quantidades, com o mesmo número de trabalhadores. Um exemplo dado por Ohno (1997): se 100 peças eram produzidas com 10 homens e oito homens podem produzir a mesma quantidade com as melhorias adotadas, então havia uma capacidade desperdiçada de 25%. Os 10 homens vão produzir 125 peças, depois das melhorias. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 153)

A autora citada esclarece que a busca para aumentar a produtividade de cada trabalhador é para alcançar ao final do processo um montante maior de produção sem contratar mais trabalhadores, observa-se, por exemplo, a produção de veículos em uma esteira rolante que pode ser acelerada ou desacelerada em qualquer momento, isso permite produzir

quantidades diferentes de veículos ao longo da semana ou do mês. Nesse sentido, reforça que o aumento da produtividade de cada trabalhador resulta no surgimento de doenças do trabalho, ou seja, o foco na produtividade acontece, em muitos casos, sem avaliar as consequências negativas para os que estão executando as atividades trabalho. No discurso dos gestores das montadoras, o aumento da produtividade é acompanhado por melhorias nas condições de trabalho para evitar as ocorrências das doenças do trabalho, com as mudanças nas antigas formas de divisão do trabalho criadas pelo taylorismo/fordismo para formas alteradas para o modelo toyotista, como se a alternância de tarefas entre a equipe de trabalho fosse capaz de reduzir os riscos de acidentes e doenças do trabalho. Acrescenta-se, então que,

A ideia de rotação de tarefas ou polivalência, ou multifuncionalidade, com um trabalhador operando várias máquinas de mesmo tipo, que causa estupefação ao iniciante na compreensão do “toyotismo”, é difícil de aceitar, mas nunca existiu. Pode até ser apropriada para algum estágio de montagem de uma fábrica, mas pelo visto não é adequada na continuidade de seu aperfeiçoamento. Ohno já indicava que o mesmo trabalhador pode passar uma jornada torneando, furando, prensando e soldando e se deslocando por várias máquinas diferentes, buscando superar a velocidade exigida. Portanto, a rotação de tarefas compreende muito mais essa noção de ter a capacidade de operar em várias máquinas de processos diferentes. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 139)

A autora supracitada enfatiza a questão da criação da rotatividade dentro da fábrica com o discurso da melhoria para beneficiar os trabalhadores e tornar o ato de trabalhar mais interessante se comparado com as formas adotadas pelo taylorismo/fordismo. Além disso, na sequência do texto, a autora ressalta e justifica que essa forma de organização evita problemas na saúde.

De fato, a rotatividade atende uma lógica de criar um trabalhador mais envolvido com o trabalho pelas diversas atividades que ele aprende e passa a ser responsável inclusive pela quantidade e qualidade do produto e, ainda, sobretudo, vale frisar, que é para atingir uma maior produtividade de cada trabalhador envolvido.

Dessa maneira, as reproduções espaciais são para atender as demandas dessas empresas, para reafirmar a busca constante pela elevação da lucratividade. Além disso, todas as articulações criadas estão diretamente ligadas às relações de trabalho estabelecidas dentro das plantas industriais, uma vez que quanto menor for a experiência dos trabalhadores em relação a grande indústria, maior será o controle dos mesmos.

Entretanto, não é possível compreender o espaço da fábrica sem estabelecer ligações minimamente as mudanças que estão ocorrendo externamente, que alteram as relações de

poder existente entre os capitalistas e os trabalhadores e as diversas articulações criadas para condicionar a expansão das grandes corporações que estão se disseminando pelo mundo e recriando novos espaços de domínio das corporações,

Mas o território não é um dado neutro, nem um ator passivo. Produz-se uma verdadeira esquizofrenia, já que os lugares escolhidos acolhem e beneficiam os vetores da racionalidade dominante, mas também permitem a emergência de outras formas de vida. Essa esquizofrenia do território e do lugar tem um papel ativo na formação da consciência. O espaço geográfico não apenas revela o transcurso da história como indica a seus atores o modo de nela intervir de maneira consciente. (SANTOS, 2003, p. 80)

Desse modo, a medida que as relações de poder vão se alterando, novos espaços são criados para atender as expectativas de reprodução do capital, mesmo que a população crie formas de resistência não consegue impedir a dominação capitalista. Nesse sentido, as indústrias são recriadas em novos espaços e alteram a vida cotidiana construída ao longo de décadas pela população local, tudo isso para criar as condições necessárias para um melhor aproveitamento das potencialidades locais pelas indústrias, incluindo a mudança no lugar vivido pela população local, impulsionados pelas articulações de outras esferas de poder em curso.

Assim sendo, é preciso compreender que em meio a reestruturação do capital ainda sobrevivem resquícios do taylorismo/fordismo que, segundo Benko (2002), ainda é muito usado nos países em desenvolvimento, portanto, reforça-se a relação dessa forma de organização do trabalho com o aumento e permanência das doenças do trabalho pela falta de medida das condições de trabalho e a própria resistência física e, em muitos caso, psicológicas dos trabalhadores.

Não obstante, no discurso das empresas e da própria Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) é o alcance do acidente zero apenas como meta para evitar as cobranças dos órgãos de defesa dos trabalhadores. Vale frisar, que, dadas as necessidades de produtividade estabelecida, não está relacionado à melhoria da condição de trabalho nas indústrias, mas à luta dos trabalhadores para criar uma legislação trabalhista mais atuante que crie penalidades mais duras para as indústrias que não conseguem reduzir as doenças e os acidentes de trabalho. Além disso, na realidade, isso não ocorre, em muitos casos, em decorrência das subnotificações dos acidentes como foi relatado pelos entrevistados durante o trabalho de campo.

Nesse contexto, o trabalhador vem ao longo do tempo, nos diferentes espaços de reprodução do capital, sendo prejudicado pelo processo de intensificação do trabalho, que tem como principais objetivos reduzir custo com pessoal aumentando a produtividade de cada um e, em consequência, aumenta-se a “mais-valia relativa”, ou seja, não só se estende a carga horária, mas, produz mais dentro da jornada de trabalho regulamentada que, no Brasil é de oito horas diárias ou até quarenta e quatro horas semanais, que são cumpridas de forma totalmente controlada dentro das indústrias, por meio de relações estabelecidas que criam condições de extrair mais trabalho, como acrescenta a autora que se segue

A sociedade contemporânea é sacudida por uma onda de exigências cada vez maiores sobre os assalariados por mais trabalhos e mais resultados. A própria revolução tecnológica – em que nos encontramos neste exato momento – contribui grandemente para que os indivíduos sejam cada vez mais sugados em suas capacidades de produzir mais trabalho. Resumimos esse envolvimento superior dos trabalhadores seja física, seja mental, seja emocionalmente na expressão “mais trabalho”. Intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Significa, portanto, aumentar a exploração do trabalho. (ROSSO, 2008, p. 45).

A análise da autora vai de encontro com as mudanças estruturais feitas dentro e fora das indústrias, principalmente no início de 1960, para atender as demandas de consumidores que foram se tornando cada vez mais exigentes, a partir das opções de produtos que foram se diversificando. Para isso, iniciou-se também a mudança em grande parte dos direitos trabalhistas, conquistados pelos trabalhadores ao longo de décadas de lutas, por meio de flexibilizações dos direitos existentes para fortalecer a indústria e a capacitar para concorrer no mundo que se globaliza.

Desse modo, a ampliação da concorrência, o fortalecimento do Japão no desenvolvimento de tecnologia, após a segunda guerra mundial, coloca os empresários do mundo em alerta na tentativa de acompanhar as mudanças no setor automobilístico iniciado nesse país, que se fortalece com a inovação nos modelos, por meio da elaboração de produtos diferenciados, investimentos na melhoria da qualidade, entre outros recursos que acirram a concorrência ainda mais, colocando os produtos japoneses como líderes de vendas em vários países,

O autor avalia que o trabalho apresenta características mais complexas nos tempos atuais e essa complexidade estaria vinculada mais à necessidade de variedade de produtos e aos prazos cada vez mais reduzidos para o atendimento da demanda do mercado do que ao aspecto técnico trazido por novas tecnologias. Por isso, haveria maior necessidade do engajamento do

trabalhador no sentido de poder se adaptar às rápidas mudanças e enfrentar situações imprevisíveis que podem se apresentar no cotidiano de trabalho. (BERNADO, 2009, p. 36)

Nesse sentido, fica claro a necessidade dos empresários explorarem ao máximo as potencialidades dos trabalhadores. Nessa mesma linha, todos os processos de “melhoria” dos processos de trabalho, como também enfatiza Rosso (2008), servem para intensificar o trabalho e, conseqüentemente, eliminar postos de trabalho considerados improdutivos devido a uma limitação dentro do processo produtivo, isto é, manter um trabalhador apenas para inspecionar é sinal de prejuízo, já que, por sua vez, essa função é transferida para o operador que realiza o processo de montagem. Acrescenta a autora que,

O grau de intensidade pode ser aumentado basicamente de duas maneiras: uma, quando transformações tecnológicas faz crescer a carga de trabalho; *a outra, quando a reorganização do trabalho eleva a carga, na presença ou não de mudanças técnicas*. O aumento do grau de intensidade impulsionado por mudanças tecnológicas ocorre durante os períodos de revoluções industriais, tal como nos dias de hoje com a revolução da informática. As reorganizações do trabalho podem acontecer durante os períodos de revoluções industriais ou fora delas. O taylorismo pode ser pensado como uma reorganização do trabalho fora de um período de revolução tecnológica. Em suma, o grau da intensidade varia combinada ou isoladamente em função de alteração das condições técnicas e de mudanças em sua própria organização. Tal esquema de análise nos é particularmente útil para examinar a evolução histórica da intensidade a começar pela revolução industrial. (ROSSO, 2008, p. 45, grifo nosso)

De acordo com autora citada, a intensificação do trabalho se dá de várias formas em diferentes momentos ao longo da história no modo de produção capitalista. Nesse sentido, ressalta-se para esta pesquisa a questão da aceleração conseguida por meio da reorganização do trabalho no espaço da fábrica por meio de técnicas diretas aplicadas aos trabalhadores, uma vez que, na indústria automobilística utiliza a esteira mecânica como ferramenta principal de aceleração do trabalho. Vale ressaltar que, no caso específico da Mitsubishi utiliza-se um contingente expressivo de mão de obra humana em todo processo realizado dentro da montadora, isto é, o nível de robotização é considerado baixo em relação aos das montadoras dos países desenvolvidos como Estados Unidos e Japão que possuem um maior incremento de robotização.

Segundo Pinto (2007), outras mudanças foram necessárias para garantir a redução dos custos da produção, o que também reduz a mão de obra dentro das indústrias, por exemplo, o *Kanban*, é um sistema que se utiliza de cartões com um código de barras com um

cadastro de todas as peças utilizados na montagem dos veículos, da mais simples a mais complexa, possibilitando o controle total do que foi montado nos veículos e o que se tem ainda para ser montados, esse controle sistêmico reduz o número de trabalhadores, uma vez que o próprio sistema localiza a peça e indica a quantidade existente e o momento em que deve ser feito novos pedidos.

Para isso, adota-se o mesmo sistema de um supermercado na reposição das mercadorias que ocorre imediatamente depois das vendas. Essa forma passa a ser usada no abastecimento das linhas de montagem nas montadoras automobilísticas, ou seja, na medida em que as peças vão diminuindo elas são reabastecidas e, por meio de softwares, o estoque é controlado automaticamente. Com isso, possibilita um maior controle do estoque físico, através das quantidades que está registrado no sistema.

Desse modo, essa é uma tecnologia baseada no sistema *just-in-time*² que reduz o número de trabalhadores para controlá-lo, por sua vez, reduz o capital investido nos mesmos e, essa tecnologia, intensifica o trabalho dos que fazem esse controle. Em um estudo feito em uma montadora da Toyota é possível visualizar e comparar com a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), quando é colocado que

Essa vigília constante tem como, objetivo, primeiro, controlar o trabalho; segundo, promover – juntamente com o *Kamban* – a operacionalização do conceito de *just-in-time*. Do que fomos informados pelos entrevistados, podemos afirmar que, embora às vezes o TPS – Sistema de Produção Toyota seja denominado sistema de produção sem estoques, nem sempre é possível ou prático manter o estoque-zero. Porém, a quantidade de estoque é bem limitada, funciona como estoque tampão. O tempo de estoque tampão é variável. No processo de montagem do cinto de segurança, por exemplo, tem estoque para um dia. No processo da suspensão ou ar condicionado, em que as peças são grandes, o estoque é de umas cinco peças. Se tiver problema na pintura que pare a linha, a funilaria continua mandando carro, e a montagem continua com a produção, com o estoque que a pintura tinha feito e era mantido como folga entre um processo e outro. Quando a pintura volta a funcionar, vai ter que fazer hora extra para repor o estoque consumido durante a parada. A parada não pode ser muito prolongada porque o planejamento diário da produção tem de ser cumprido. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 157)

Conforme a autora supracitada, esse sistema garante um folga entre um processo e outro da produção para não haver parada de todo o processo de trabalho em caso de falhas.

² Muitos traduzem para “a tempo certo”.

Para que esse sistema funcione, portanto, é estabelecido o mínimo e o máximo de peças a serem colocados nas linhas de montagem, controlado pelo sistema *just-in-time*.

Dessa maneira, por meio da tecnologia, controla a “quantidade certa no tempo certo”, fazendo esse controle pela leitura dos códigos de barras dos cartões que identificam cada peça separadamente o que evita a acumulação de peças nas linhas de produção para facilitar a mobilidade do trabalhador, eliminando obstáculos para garantir maior fluidez na produção. Com isso, é possível facilitar o acúmulo de trabalho sobre cada trabalhador no processo inteiro.

Vale frisar que todo processo deve estar inteiramente ligado às oscilações do mercado que exige constantes adaptações do trabalhador a quaisquer condições de produção, seja ela em alta, em que cada trabalhador executa o trabalho no limite das suas resistências físicas e psicológicas, ou em momento de queda nas vendas, o que também diminui a carga de trabalho por um período, mas, em caso de queda acentuada nas vendas, parte dos trabalhadores são demitidos. Acrescenta o autor que

Um padrão que pode ser observado nas empresas “flexibilizadas” é o acúmulo da polivalência do trabalhador de melhor remuneração, ao lado da redução do número de trabalhadores empregados, o que leva a uma elevação dos padrões de extração da mais-valia relativa, via aumento da produtividade por trabalhador. Trata-se sobretudo de duas formas de flexibilidade, uma das quais se refere à organização do trabalho (a flexibilidade *funcional*) e a outra ao mercado de trabalho (a flexibilidade *numérica*). A flexibilidade funcional caracteriza a capacidade de uma empresa de modular as tarefas efetuadas por seus empregados em virtude de mudanças na demanda, na tecnologia ou na política de *marketing*. Essa forma de flexibilidade está igualmente associada ao desenvolvimento de *novos conceitos de produção* e aos novos modelos de organização que recorrem necessariamente a um grupo de trabalhadores qualificados polivalentes, operando de maneira permanente em tempo integral, uma vez que é nesses trabalhadores que repousa a continuidade da produção em que, não raro, é a eles que compete a manutenção do equipamento industrial. Espera-se desses trabalhadores permanentes que sejam adaptáveis, flexíveis, se necessário, geograficamente móveis. (BOTELHO, 2008, p. 71)

Nesse sentido, nas colocações do autor é possível verificar que os sistemas existentes dentro das montadoras são criados para funcionarem de forma articulada entre todos os setores e em correspondência com as demandas do mercado consumidor deve estar em perfeita sintonia. Todavia, a Mitsubishi trabalha com esse controle para atender a forma de

produção puxada pelo mercado³, possibilitando um aumento do valor de troca, ao passo que, no momento em que as vendas estão em baixa, diminui-se a produção, sem o risco de grandes estoques de matéria prima e de produtos acabados, com isso, não há redução no valor agregado⁴ ao produto e a mão de obra continua reduzida durante o ano de produção, objetivando a produção a tempo certo. Ressalta-se que

Com o intuito de superar o sistema Ford, a Toyota passa a experimentar, a partir dos anos de 1950, a produção a tempo certo. Isso envolve uma inversão no pensamento da relação entre fábrica e sistema de consumo. No sistema fordista, a empresa produz e empurra suas mercadorias goela abaixo da sociedade que, como está numa época de alto crescimento econômico – os “trintas anos gloriosos” -, compra tudo que for produzido. Em época de baixo crescimento econômico, a produção fica a reboque do que o mercado consome, o mercado puxa a produção. Daí a ideia de produzir a tempo justo, isto é, somente aquilo que o mercado consome, exatamente no momento e na quantidade em que for necessário. Essa noção de produção a tempo justo tem diversas implicações. Ela, por exemplo, pode levar a que os estoques praticamente cheguem a zero – estoque zero. Encomendas às empresas associadas são solicitadas de acordo com as necessidades e a produção de peças, componentes e equipamentos são feitos somente na medida do necessário. Esse é um primeiro elemento do sistema toyotista que tem influência sobre a intensidade. Mantido um contingente mínimo de força de trabalho, a elevação da demanda é satisfeita mediante um trabalho mais intenso e também com emprego de horas extras e com a contratação adicional, quando necessário. (ROSSO, 2008, p. 66)

Essas mudanças ocorreram principalmente nas montadoras automobilísticas que usavam o modelo fordista que era baseado na produção em grande escala e sem controle da demanda, uma vez que as mudanças necessárias para garantir elevação das taxas de lucros que vinham se reduzindo, causados em parte, pela própria forma de gestão dentro das montadoras. Essa diminuição nas taxas de lucros fortaleceu a reestruturação produtiva que busca envolver vários setores ligados à economia, para garantir a sua funcionalidade de um sistema que em momentos de crise financeira, causava grandes prejuízos.

³ Produção puxada pelo mercado significa que não há grandes estoques de produtos acabados, isto é, mantém sempre um tempo de espera para o cliente acessar o produto adquirido, sendo que, em alguns casos, pode haver produtos a pronta entrega, mas, em grande parte dos casos, o cliente espera até três meses depois da compra para pegar o produto.

⁴ O valor agregado ao produto é controlado pela aceitação do mesmo no mercado consumidor. Além disso, dependerá do nível tecnológico empregado nos produtos e dos componentes existentes, ou seja, o produto que é criado para o consumo de massa terá um menor valor de troca, já aquele com acessórios menos acessíveis pela maior parte da população terão maior valor de troca. Além desses, existem vários fatores que influenciam para um maior valor agregado, inclusive a própria marca do produto, destacando que essa, talvez seja a mais significativa.

Além disso, foram necessárias ações governamentais para ampliar o poder dos principais setores da economia mundial com novas regulamentações criadas a partir das políticas neoliberais. Essas políticas acabaram servindo de modelo para vários ramos de atividades que passaram a reduzir os direitos dos trabalhadores, criando novas formas de cooptação dos mesmos, além de outras mudanças, que se iniciam de forma incisiva depois da década de 1970 e veio a fortalecer no Brasil só em 1990. Na verdade,

[...] o que se constatou já na segunda metade dos anos de 1990 e na transição para esse século até os dias atuais é que a grave crise estrutural, a precarização das condições de trabalho, a flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas em época de barbárie neoliberal e a crescente degradação da relação metabólica entre homem e natureza, repercussões que têm se adensado nesses primeiros 10 anos do século 21. (SILVA, J.; SILVA, M., 2010 p.121)

Os autores pontuam mudanças estruturais que se inserem diretamente na vida cotidiana dos trabalhadores de forma bastante incisiva. Acrescenta-se, ainda, a análise de outro autor que expressa sua compreensão sobre este assunto, interpretando de forma complementar o que foi pontuado pelos autores, de forma que buscaram traduzir a condição dos trabalhadores. Assim, é importante frisar como se deu esse processo, na interpretação que segue.

A partir dos anos 90, na era neoliberal, impulsiona-se, com intensidade e amplitude, em alguns setores de ponta da indústria brasileira, a adoção sistêmica dos nexos contingentes do toyotismo caracterizada, principalmente, pelos Programas de Qualidade Total; *Just-in-time* (JIT), interno e externo; Controle Estatístico de Processo (CEP), do Sistema de Estoque Mínimo (SEM), além de formas de gestão participativa do trabalho como o *Skokai* (sistemática de reuniões matinais) e os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), além de novos sistemas de pagamento como os programas de participação em lucros e resultados (PLR). (ALVES, 2005, p. 223).

Todas essas mudanças impactam diretamente os trabalhadores que são submetidos a um sistema de controle que os incorporam nas responsabilidades de cumprir metas e a executar mais funções dentro processo produtivo, isto é, além das funções que sempre realizaram dentro das montadoras automobilísticas de forma intensa, ainda realizam outras que eram de responsabilidade de um setor específico. Não obstante, o controle de qualidade, por exemplo, fica a cargo de todos os trabalhadores para realizar a inspeção de cada componente no ato da montagem, nas reuniões matinais, com uma parada na linha de produção, em que discutem os problemas ocorridos durante a semana de produção, é também um momento dos trabalhadores proporem melhorias na produção por meio de criações

próprias que poderão ser aplicadas no processo para melhorar aspectos nos processos de montagem, entre outras deliberações. Nessa linha, Rosso (2008) e Antunes (2007), afirmam que o objetivo dessas mudanças é eliminar o trabalho improdutivo⁵ ao mínimo necessário, ao passo que, reduzindo esse trabalhador elimina custos com mão de obra considerada, de certa forma, desnecessária.

Atualmente, a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), dedica meia hora de um dia da semana em que se para a produção para discutir as possibilidades de melhorias e os problemas que ocorreram durante a semana. Nesse intervalo, sempre incentivam os trabalhadores a criarem metodologias de trabalho que ampliem as condições para melhorar a produtividade. Se cada trabalhador criar uma ferramenta que facilite o processo, no final, a empresa terá condições de acelerar a esteira e produzir mais com a mesma quantidade de trabalhadores e sem investimentos em novas tecnologias.

Essa forma de gestão combate as ações de organização dos trabalhadores, ou seja, o envolvimento com o trabalho que essa prática consegue realizar desestabiliza qualquer ação mais incisiva de reivindicação dos trabalhadores. Por tudo isto, segundo Franca (2007), um dos problemas estruturais está nos próprios sindicatos que deveriam ter combatido, principalmente, o neoliberalismo quando inicia-se, no Brasil, na década de 1990.

Segundo esse mesmo autor, ocorreu o contrário, eles foram apoiadores dessas mudanças que reduziram o poder do Estado, principalmente a Força Sindical que se posiciona totalmente a favor, com a alegação de maior desenvolvimento e crescimento econômico para o país, lembrando que, posteriormente, a Central Única dos Trabalhadores também absorve essa ideia e se alia aos propósitos do neoliberalismo.

Desta forma, há que se considerar que, no início do declínio de sistema fordista de produção, o criador do toyotismo já pensava maneiras de combater as reações da classe trabalhadora, com medidas mais eficazes de cooptação do próprio movimento sindical, que o fordismo não conseguiu fazer, pois prezava pelo enfrentamento aos movimentos que estavam fortalecidos na década de 1960. Nesta complexidade,

É interessante analisar como Ohno interpreta a questão sindical dentro do processo de constituição de um sistema de produção. Em sua análise, o que leva o sistema fordista ao colapso foi tanto a crise do petróleo e a

⁵ Trabalhos improdutivos em uma indústria são aqueles que fazem parte do administrativo, da inspeção, supervisão, controle, entre outros que não estão diretamente ligados ao processo de execução da montagem direta dos veículos, isto é, em função do objetivo de produção enxuta, os empresários estão buscando a diminuição e/ou até a eliminação destas funções.

consequente alteração do padrão de demanda, quanto, nos anos de 1960 e 1970, os problemas “externos das reivindicações sindicais vieram se acrescentar às numerosas dificuldades internas da produção e a indústria automobilística norte-americana se desintegrou”. Nessa análise, pelo menos dois aspectos estão colocados. O primeiro é o de que a questão sindical é considerada externa à fábrica e a fábrica deve enfrentar o sindicato, se possível criando um sindicato próprio de empresa, pois – e nisso reside o segundo aspecto – a revolta operária exerceu um papel fundamental na desintegração no sistema de Ford. (ROSSO, 2008, p. 65)

Para conter essas revoltas operárias eram necessárias mudanças mais incisivas em toda a cadeia produtiva, pois não bastava apenas intervir nas relações trabalhistas internas das indústrias, uma vez que o fortalecimento dos movimentos sociais estavam dificultando a elevação das taxas de lucros. Nesse sentido, foi necessária uma reação conjunta entre os empresários e o Estado para criar as condições para combater o acirramento das revoltas que vinha de propagando por meio dos movimentos dos trabalhadores.

Esta questão está relacionada com a flexibilização das leis trabalhistas que, segundo Alves (2005), ocorre a partir do início da década de 1990, principalmente no governo de Fernando Henrique Cardoso. Entre as mudanças, é garantido aos sindicatos poder de negociação de alguns dos direitos trabalhistas, ou seja, o sindicato pode negociar e retirar alguns dos direitos trabalhistas nos acordos, que geralmente são feitos, no caso da Mitsubishi entre o sindicato e a empresa com validade de um ano por meio das negociações coletivas. Assim é possível expressar que,

A reforma trabalhista proposta prevê a garantia de direitos pela Constituição ou por normas de segurança que, contudo, podem ser flexibilizados (negociados) em termos de ‘quantidade’ e ‘modalidades’ de concessão do benefício. Isto é, seriam “mantidos” e, simultaneamente, sujeitos à negociação num jogo de dados viciados (mercado de trabalho abarrotado e sindicatos fragilizados), históricos direitos sociais conquistados em defesa da vida dos indivíduos no mundo do trabalho. Assim, a duração da jornada de trabalho, a hora extra; o 13º salário, a redução salarial, os pisos salariais, o tempo de licença à gestante e a licença maternidade, o pagamento de aviso prévio, as férias de 30 dias, os adicionais de insalubridade e de hora noturna podem ser ‘flexibilizados’ e ‘até abolidos’ em negociação coletiva. (DRUCK; FRANCO, 2003, p. 884)

Nessa linha de análise, as autoras explicam as mudanças propostas que agravaria, caso as mudanças tivessem sido efetivadas na sua totalidade, a relação capital trabalho, de forma significativamente negativa para os trabalhadores. No discurso, o neoliberalismo resolveria, em grande medida, os conflitos entre capital e trabalho, mas, na prática, há um agravamento nessas relações, uma vez que a classe trabalhadora sofre com as retiradas de direitos, negociados

entre os empresários e os seus representantes, ou pelo uso desmedido de empresas terceiras nos serviços dentro das grandes indústrias, que causa um desequilíbrio na relação de poder entre trabalhadores e patrões. No geral, isso acontece em grande medida porque o poder econômico prevalece quase sempre nas negociações. Com isso,

O uso mais intensivo da subcontratação, isto é, compra de trabalho acabado – facilitado pelo sistema *just-in-time* – foi se acentuando em função das condições recentes da reestruturação técnica e organizacional. O adensamento do processo de trabalho no interior da fábrica esteve diretamente associado à externalização de atividades produtivas e de serviços para outros estabelecimentos. Dessa forma, desenvolveu-se maior correspondência entre o que ocorre dentro e fora da fábrica. (FRANCA, 2007, p. 87)

Além disso, essas mudanças trazem, para os trabalhadores, diversas consequências negativas, que vai desde a perda de direitos conquistados até a diminuição de postos de trabalho formais, devido a regulamentação de empregos instáveis com contratos por tempo determinado, causando uma rotatividade grande de trabalhadores dentro de uma mesma empresa, o que diminui a possibilidade do trabalhador trabalhar em uma única empresa até se aposentar e, esse processo o obriga a fazer constantes readaptações em diferentes funções, passando assim por várias empresas ao longo da sua vida produtiva sem garantias futuras.

Nesse contexto, existe a obrigatoriedade do trabalhador se “qualificar” cada vez mais, mesmo estando empregado, para não ficar fora do mercado. Além disso, a qualificação não significa boas colocações e nem bons salários, o que também não garante emprego fixo, sendo apenas uma expectativa de entrada ou permanência no mercado de trabalho e, quando conseguem, não se tem garantia de estabilidade.

Para o trabalhador se qualificar precisa estar inserido no mercado para ter condições de pagar pela qualificação dada principalmente pelo sistema “S” (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT etc.), que é mantido em parte pelas indústrias e, em grande medida, os cursos oferecidos tem um custo alto se comparado aos salários pagos aos trabalhadores. Além disso, o trabalhador paga para se adequar às novas exigências das indústrias, pois, as empresas necessitam de mão de obra que se qualifique periodicamente para acompanhar as mudanças e a implantação de novas ferramentas tecnológicas em alguns dos processos produtivos e, apenas em alguns casos, é que os empresários dão suporte financeiro para seus funcionários se qualificarem. Além disso, merece ressaltar,

Para os demais trabalhadores que ainda permanecem numa condição menos instável, que são contratados diretamente pelas empresas, está permanentemente presente a possibilidade do desemprego. E, para evitá-lo, adaptam-se às estratégias das empresas, que para obterem os certificados das ISOS que normatizam as condições de segurança e saúde do trabalho, precisam cumprir as metas definidas, não interessa a qual preço. Assim, torna-se cada vez mais comum o não registro de acidentes ou o não afastamento por problemas de acidentes ou saúde, já que os trabalhadores são pressionados por suas gerências a cooperarem no cumprimento das metas e, a cada registro ou afastamento, eles se sentem rompendo o compromisso e a cooperação e, desta forma, colocando em risco a sua permanência na empresa. (DRUCK; FRANCO, 2003, p. 879).

Nesse sentido, as autoras supracitadas salientam que os trabalhadores estão cada vez mais sujeitos a empregos instáveis, independentes de serem qualificados ou não. Portanto, a qualificação gera uma perspectiva de permanecer no mercado formal de trabalho, uma vez que vai depender da oscilação do mercado de trabalho para continuarem empregados. Sobre a qualificação profissional dos trabalhadores da Mitsubishi, o quadro elaborado a partir da aplicação de questionário demonstra a seguinte realidade.

Quadro 1: Formação escolar técnico ou profissionalizante

	Homens	Mulheres
Sim	60	4
Não	64	8
Não respondeu	9	1
Total	133	13

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

Os números descritos no quadro 1 apontam que os trabalhadores que não possuem curso técnico ou profissionalizante, embora em uma diferença pequena, representa a maioria, tanto entre os homens como também entre as mulheres. Fazendo um contra ponto com a organização do trabalho na Mitsubishi, baseada em parte no sistema taylorista/fordista, talvez seja possível afirmar que a falta de qualificação profissional de parte dos trabalhadores está relacionada a estas formas de produção que historicamente não exigem qualificação profissional, em grande parte das funções pré-estabelecidas para cada trabalhador.

Desta forma, são realizadas continuamente as mesmas operações de montagem específica de cada veículo, considerando as especificidades de cada modelo, que é colocado na linha de montagem, ao longo de toda a jornada de produção, isto é, o fato do trabalhador aprender a montar parcialmente os veículos, mesmo que na Mitsubishi existam modelos

diferentes em uma mesma linha de produção, a facilitação dos processos “retira” a necessidade de cursos profissionalizantes que especializam os trabalhadores. Ainda assim, em função da junção do taylorista/fordista com o toyotismo, muitos ainda veem a importância de se qualificar para angariarem uma possível ascensão profissional dentro da Mitsubishi.

Nessa linha interpretativa, vale frisar que, as mudanças proposta no toyotismo, também fazem parte dos processos produtivos das montadoras brasileiras, uma vez que, foram as criações desse sistema de produção que propôs a ideia dos contratos temporários de empresas terceiras que subcontratam os trabalhadores para a realização dos serviços solicitados pela empresa contratante. Tudo isso, segundo Alves (2005), é resultado de longo processo de precarização das relações de trabalho que garante autonomia para o empregador desligar de seu quadro de pessoal a qualquer tempo qualquer trabalhador ou trabalhadora com maior facilidade e com menores encargos sociais.

Entretanto, frisa-se que uma consequência da precarização e intensificação é o prejuízo na saúde do trabalhador que tira dele a sua principal ferramenta de trabalho que é a sua própria resistência física, isto é, mesmo com todo investimento em estudos para o aprimoramento profissional, o trabalho intensificado ainda o sujeita a esses problemas. Sabe-se que, de fato, na maioria das vezes, o trabalhador que tem família formada é dependente da venda da sua força de trabalho para sobreviver e, a partir do momento em que o mesmo perde sua capacidade para o trabalho, perde também a capacidade de continuar sustentando os seus familiares. Faz-se mister acrescentar ainda que

[...] Outro aspecto que se observou foi o de repulsa em relação à doença, que leva a um sentimento de perda, como se a LER/DORT tivesse lhes tirado o direito de viver com dignidade. Essa sensação de perda acaba contribuindo para a depreciação da auto-estima, aguçando os conflitos, tanto no âmbito profissional, quanto no familiar e doméstico. Salienta-se também, conforme observado em alguns depoimentos, a “marca” que a LER/DORT imprime a essas mulheres, de maneira que elas não conseguem se desvincular da imagem de portadoras da doença, como se ela tivesse tomado por inteiro as suas vidas. (GAEDKE; KRUG, 2008, p. 129)

As autoras destacam uma experiência a partir de uma pesquisa do ramo de confecções sobre as consequências das LER/DORT, para vida das pessoas que adoecem no trabalho e precisam enfrentar as mudanças ocasionadas por essas doenças que resultam de um esforço excessivo no trabalho. Ressalta-se, então, que as indústrias, em sua maioria, junto às montadoras de veículos estão tirando de parte dos trabalhadores, parcialmente ou, até mesmo totalmente, a capacidade de sobreviverem integralmente, uma vez que, a partir do momento

que contratam a mão de obra, os gestores se acham no direito de usá-la sem medir as consequências para a própria saúde do trabalhador, por fazer com que a pessoa trabalhe com a sua capacidade máxima e sem intervalos para descanso físico, como pôde ser constatado nas entrevistas feitas com os trabalhadores da Mitsubishi que declaram estar com doenças do trabalho devido à carga de trabalho que tinha que cumprir durante cada jornada de trabalho.

Isso se dá pelo excessivo uso da força de trabalho que é acompanhado pelas exigências dos CCQ's (Círculos de Controle de Qualidade) que passaram a ser exigido no Brasil a partir da década de 1970, como meta de avanço e desenvolvimento de novas formas de aproveitamento dos recursos e da mão de obra utilizada para melhorar os produtos e, ao mesmo tempo, garantir maior lucratividade como já vinha ocorrendo nos países de capitalismo avançado como forma de se recuperar de crise que surgiram no Pós-Segunda Guerra Mundial.

Além disso, essas mudanças são colocadas para os trabalhadores como um avanço necessário para suprir a queda no emprego, isto é, uma espécie de promessa de garantia de crescimento econômico para as empresas com produtos melhores que, concomitantemente, garantiriam o emprego e a renda para a classe trabalhadora, que deveria se envolver completamente nesses objetivos. Frisa-se, deste modo, que

Primeiro, foi a vez do CCQ, sinalizando que a chave da eficácia dos esforços para superar um quadro de crise seria a reorganização do trabalho. O CCQ chega ao Brasil em 1970, no governo de Médici. [...] No plano do discurso patronal, era um movimento para melhorar a qualidade e diminuir custos aumentando, dessa forma, a produtividade. Sob a aparência da busca do ideal de criar uma imagem de grande família para a empresa, o que estava em andamento era a montagem de um tipo de gerenciamento pelo consenso, viabilizado por um discurso que nega continuamente os interesses contraditórios e se fortalece na constatação da situação de miséria absoluta de boa parte da população brasileira. (OLIVEIRA, E., 2004 p. 85)

A autora supracitada explicita bem a questão da busca de superação da crise do capitalismo, uma vez que reproduz formas de aumento da exploração do trabalhador. Destaca, ainda, a força da utilização do “discurso suave” que consegue cooptar o trabalhador e fazê-lo dedicar a sua vida em prol dos objetivos da empresa. Nesse contexto, está clara a manobra que estudiosos desenvolvem para manter os trabalhadores alheios à sua condição real de exploração.

Desta forma, as estratégias de convencimento são tão eficazes que, com o passar dos anos, os trabalhadores não estão conseguindo superar, uma vez que, mesmo que existam

movimentos de resistência, grande parte da classe operária, vê como normal a organização da sociedade, vez que, de um lado está à minoria, proprietária dos meios de produção e, de outro, a maioria composta pelos trabalhadores.

Além disso, os próprios acordos sindicais permitem, contraditoriamente, o uso desmedido da força de trabalho. Desta forma, para o trabalhador receber a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), eles precisam alcançar as metas estabelecidas pela empresa com o respaldo dos Sindicatos que passaram a ter um papel de mediador dos conflitos entre capital e trabalho. Muitos dos entrevistados destacam a Participação nos Lucros e Resultados como motivo da sua permanência na empresa, inclusive doentes, para não perder a sua parte ao final do ano de produção.

Vale frisar que os trabalhadores estão condicionados a suportar as demandas do mercado em constantes oscilações, entre crescimento e a diminuição das vendas e, por sua vez, mantém-se uma mão de obra reduzida, que atenda de forma precária essas oscilações. Além disso, ainda existem as mudanças que ocorreram ao longo da história nas formas de produzir que mantiveram esses problemas que assolam os trabalhadores das montadoras de veículos, com uma carga de trabalho sempre elevada. Não obstante, esses problemas se repetem nas montadoras espalhadas pelo Brasil, para atender a produtividade estabelecida e cumprir as metas de acumulação de capital que não são estáticas, ou seja, sempre criam a necessidade de produzir mais. Em outras palavras,

A necessidade de elevação da produtividade dos capitais em nosso país vem ocorrendo, então, fundamentalmente através de reorganização sociotécnica da produção, da redução do número de trabalhadores, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, do surgimento dos CCQ's (Círculo de Controle de Qualidade) e dos sistemas de produção *just-in-time* e *kanban*, dentre outros elementos. Foi quando o fordismo aqui vigente sofreu os primeiros influxos do toyotismo. Nos anos de 1990 essa processualidade deslanchou através da implantação dos receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês e assemelhados, da intensificação da *lean production*, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas, onde empresas tradicionais, como a indústria têxtil, sob imposição da concorrência internacional, passaram a buscar, além de isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, combinados com uma força de trabalho sobrando, sem experiência sindical e política, pouco ou nada taylorizada e fordizada e carente de qualquer trabalho (ANTUNES, 2007, p. 15).

Dessa maneira, a colaboração do autor contribui para atentar para os objetivos da reestruturação produtiva em continuar reduzindo a força de trabalho no interior das fábricas,

e, ao mesmo tempo, recriar uma classe trabalhadora menos participativa nas organizações sindicais em locais de pouca industrialização, uma vez que locais menos industrializados possuem menos organizações sindicais, ao mesmo tempo individualizadas pela criação de oportunidades de trabalho que geram expectativas para os moradores onde, até então, estava necessitando de geração de empregos.

Nessa mesma linha, esses trabalhadores sofrem com trabalhos intensificados sobre o comando de máquinas, uma vez que, no Brasil não acontece a substituição total deles por ferramentas tecnológicas, mas uma utilização mais eficaz que combina a força de trabalho com algumas máquinas durante o processo produtivo.

Seguindo essa linha, Marx (2006) pontua que o trabalhador, depois da maquinaria, se torna apenas um “apêndice” dela, face aos inúmeros trabalhadores que formam o “exército de reserva”, atualmente, em muitos casos qualificados e bem treinados. Em outras palavras, o trabalhador torna-se uma peça agregada a máquina e, quando a sua saúde é prejudicada o mesmo é substituído a qualquer momento sem que seja necessário reduzir ou parar a produção.

Atualmente, o emprego da tecnologia avançada articulada com trabalho humano tem ampliado essa análise que Marx (2006) faz, embora a dependência da máquina em relação ao trabalhador tenha diminuído, em muitos casos, o rompimento definitivo ainda não foi possível, portanto, os equipamentos tecnológicos permitem a intensificação progressiva das operações de trabalho. Assim, em função de qualquer problema de saúde o trabalhador é despedido e substituído por outro trabalhador em boas condições de saúde e capacitado para assumir de imediato o posto de trabalho sem perdas na produtividade.

Nesse contexto, a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) segue um padrão de produtividade de seus trabalhadores que não permite a permanência de trabalhadores adoecidos. A ideia de produção enxuta proposta e desenvolvida pelo Toyotismo, que está sendo usada nesta empresa, não permite mão de obra excedente no seu quadro de funcionários. Assim, a Mitsubishi mantém a quantidade de trabalhadores que, a partir do estudo do tempo de cada operação, eles consideram suficientes para a produção, isto é, não existe excedente de mão de obra, apenas o limite para substituir, por exemplo, quando trabalhadores entram em férias.

Vale frisar que todo final de ano a empresa encerra a produção e concede férias coletivas a todos os trabalhadores das linhas de produção. Com isso, reduz o número de trabalhadores que gozariam de férias no decorrer do ano, isto é, a empresa força os trabalhadores, em sua maioria, a aderir às férias coletivas. Assim, frente a esta complexidade,

para compreender melhor a organização do trabalho no espaço fabril, no próximo subitem, será descrito alguns dos aspectos gerais dos processos produtivos utilizados nas montadoras de automóveis.

2.1 Aspectos gerais dos processos produtivos utilizados nos espaços internos das montadoras automobilísticas

Os processos produtivos estão correlacionados com uma série de fatores que influenciam diretamente a vida dos trabalhadores. Sublinha-se que o trabalho regulado por processos coesos que buscam a sincronia perfeita entre uma etapa e outra na produção é apenas uma das buscas, entre muitas para o funcionamento perfeito dentro das montadoras automobilísticas.

No momento em que se alcança uma sincronia mais próximo possível da perfeição engrenam uma nova etapa que é a garantia de maior produtividade que possa ser extraída de cada trabalhador envolvido na produção. Desta forma, essa busca de um equilíbrio perfeito é interrompida depois de alcançada, para que haja uma nova aceleração das operações de trabalho, em muitas das vezes, acima das condições físicas dos trabalhadores que, por sua vez, a resistência física de cada um se diferencia e não há como ser comparada e, isto é, alguns resistem mais ao trabalho intensificado que outros com a mesma carga imposta.

Por todos esses motivos, que estão ocultos na relação entre organização e trabalho que é colocada a problemática da doença do trabalho que se torna ainda mais preocupante, pois, entre muitas questões, existe ainda o fato de boa parte desses trabalhadores serem jovens que contraem problemas na saúde e que vão, na maioria dos casos, perdurar para o resto de sua vida e, em consequência, durante grande parte das suas idades produtivas. Vale destacar que a busca de produtividade faz com que haja mudança na categoria dos metalúrgicos, em virtude, merece ressaltar, da facilitação dos processos produtivos mesclados entre o taylorismo/fordismo e toyotismo. Por esta complexidade,

Alguns analistas salientam, por exemplo, a mudança de gerações na categoria metalúrgica, constituída, em nossos dias, por jovens. [...] entretanto, antes de ser apenas mera mudança de geração operária, ela é resultado de uma nova ofensiva do capital na produção o surgimento de um novo complexo de reestruturação produtiva, da articulação material de mecanismos de captura da subjetividade operária, inscritos na lógica do toyotismo sistêmico. (ALVES, 2005, p. 235).

Conforme a citação, é claro que os objetivos das indústrias, não difere da Mitsubishi em usar o vigor da juventude para garantir produtividade de cada trabalhador com uma carga de trabalho fixa durante toda a jornada. Essa forma de produção também reafirma a “captura a subjetividade” do trabalhador pela busca de polivalência e participação no processo de produção, colaborando com criação de propostas de mudanças e melhorias, ou seja, cria-se uma suposta condição de trabalho confortável que se torna parte da exploração oculta ao trabalhador. Além disso, essa questão está também relacionada com a pouca experiência que os jovens possuem sobre o trabalho na grande indústria que, por sua vez, facilita a cooptação. De fato,

A diferenciação já começa na contratação. Primeiro porque a grande maioria dos trabalhadores é de jovens de 20-22 anos. Segundo: trabalhadores jovens não tem experiência, sendo mais fácil de aprender algo. Terceiro: trabalhadores jovens não tem experiência de envolvimento sindical. Quarto: no primeiro emprego não tem conhecimentos dos seus direitos, não comparam com outras empresas. Ou então têm experiências de bicos em empresas pequenas que eles querem esquecer para entrar no mundo das multifuncionais. Quinto: são recém-saídos da escola de segundo grau, têm um grau elevado de informações em fragmentos que podem se encaixar em perfis de generalistas. Têm ambição, querem fazer carreira. Se não tiverem militância em organizações conscientizadoras, são massa plástica que pode ser moldada. Sexto: *jovens têm vigor físico, podem ser esgotados na linha de montagem. Aguentam por mais tempo os rigores da aceleração do tempo, da repetição de gestos, das posições penosas*. Sétimo: jovens têm fantasias suficientes para conceber a Toyota como a empresa dos sonhos. Oitavo: jovens são rebeldes... E estes não passam na seleção. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 174, grifo nosso)

Sobre o que a autora citada coloca, é possível clarear os motivos da busca de empregar nas montadoras pessoas com pouca idade, ao passo que todos os fatores citados são preponderantes para manter o trabalhador, por um bom período de tempo, sem questionar de forma efetiva as condições de trabalho impostas e facilitadas para qualquer trabalhador, já que até mesmo os sem experiência, vão conseguir realizar boa parte das operações de montagem existentes. Para uma melhor compreensão sobre a busca de trabalhadores mais jovens pelas indústrias automobilísticas, vale frisar que no caso específico da Mitsubishi do Brasil em Catalão pôde ser levantado estatisticamente, no trabalho de aplicação de questionários, a idade das trabalhadoras e dos trabalhadores contratados pela empresa, lembra-se que o ano da contratação não foi considerado na elaboração dos gráficos, assim, o objetivo é demonstrar as idades mais predominantes dentro da empresa.

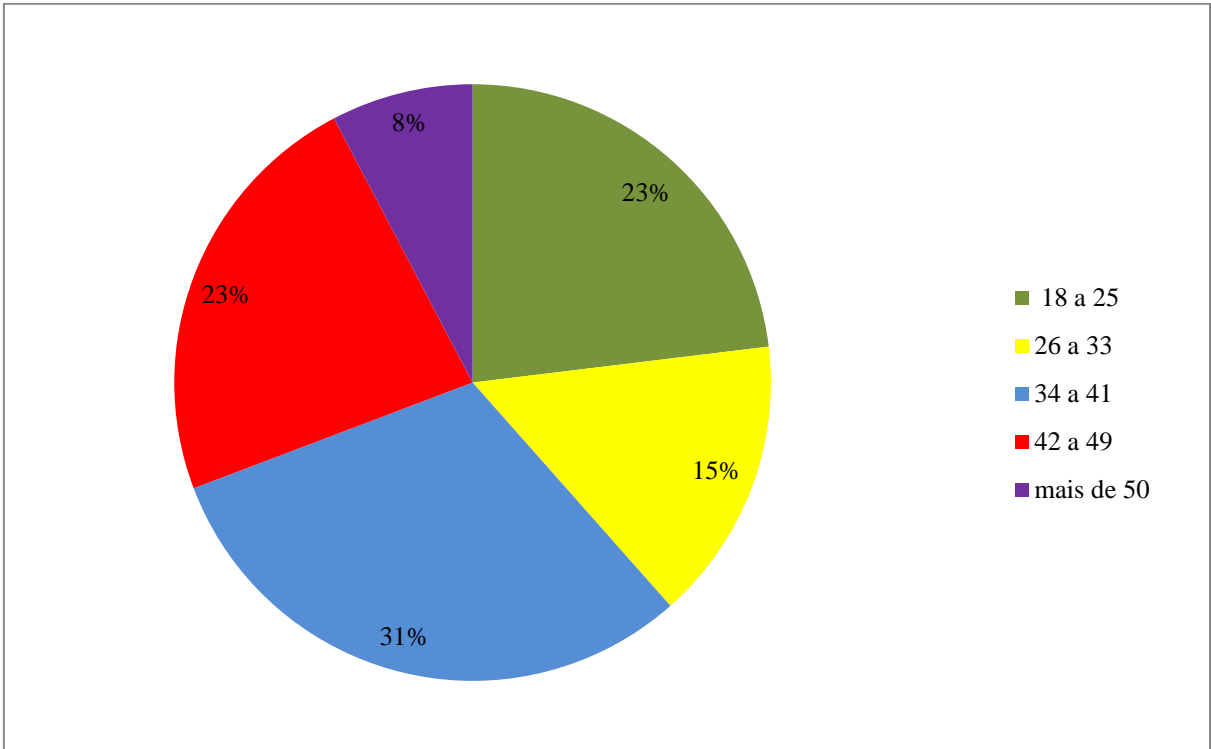


Gráfico 1: Resultado do questionário sobre a idade (em anos de vida) aplicado às trabalhadoras mulheres da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) em percentual.

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

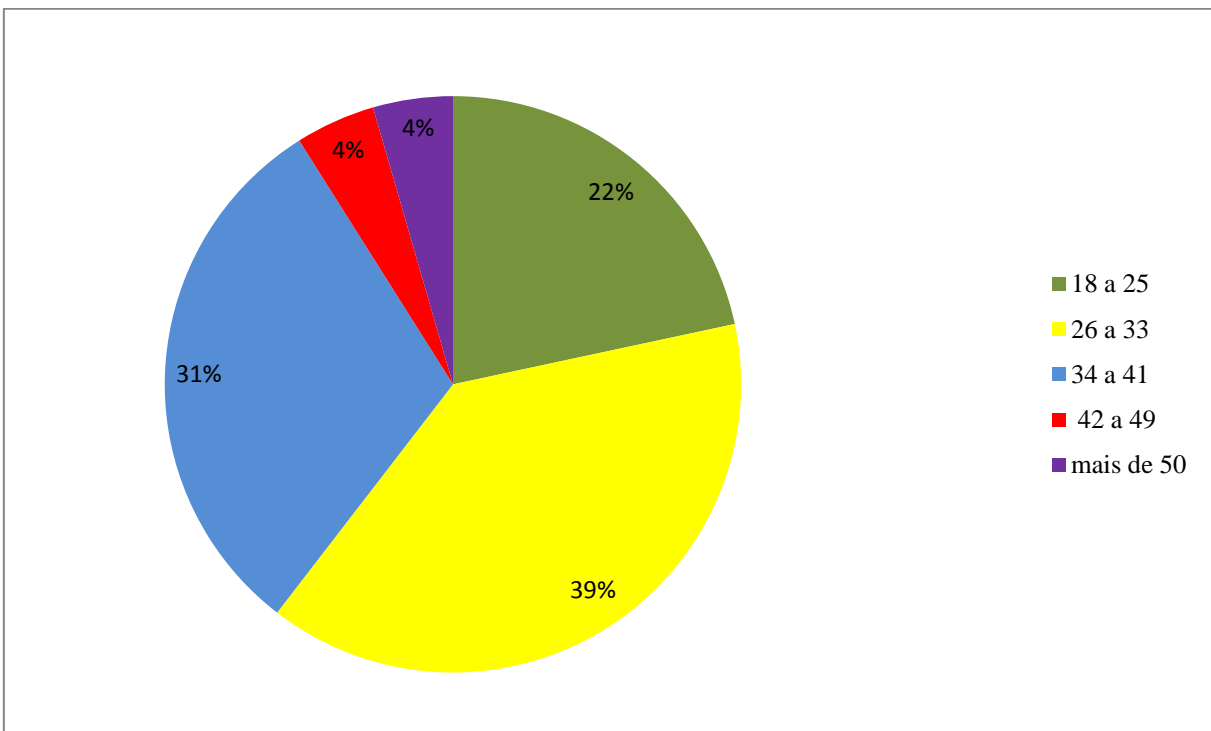


Gráfico 2: Resultado do questionário sobre a idade (em anos de vida) aplicado aos trabalhadores homens da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) em percentual.

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

Entre as mulheres que responderam o questionário, apresentado no gráfico 1, a maioria declara ter entre 34 e 41 anos de idade e em segundo, as que têm entre 18 e 25 anos. Entre os homens, que responderam, representado no gráfico 2, a maioria está entre 26 e 33 e em segundo, os que declaram ter de 34 e 41. Desta forma, é possível observar que, os que estão acima dos quarenta e dois anos representam um índice bem menor. Portanto, constata-se que estes números reforçam as análises de Oliveira (2004) que coloca as vantagens que as montadoras conseguem com a contratação de pessoas mais jovens para o trabalho nas indústrias montadoras de automóveis ressaltando, também, que a pouca experiência industrial influencia no controle das ações reivindicadoras dos trabalhadores.

Vale acrescentar que o profissional também é incorporado em um sistema de múltiplas ferramentas de trabalho dentro da produção. Nesse sentido, conforme Rosso (2008), o homem não opera mais apenas uma máquina na produção, ele passa a utilizar várias para cobrir todo seu tempo e não deixá-lo ocioso durante a jornada de trabalho, comprimindo todas as possibilidades de pensar a sua condição de explorado pelo capital industrial. Essa forma criada, o faz acreditar que aquela condição é a mais apropriada, pois, se o mesmo recebe pelo seu trabalho ele deve cumprir o que é imposto, quase que sem questionar e, isso, muda o cotidiano e a vida do trabalhador que, por sua vez, passa a viver em função do trabalho,

Mais ainda, isso ocorre sem registros, sem regulamentos escritos, sem que o trabalhador leve suas questões pessoais ou opiniões sobre a vida para discutir nas reuniões de trabalho. Ele participa nas reuniões de CCQs para discutir formas para aumentar a produção, e sai com uma fórmula para repensar sua vida, completando o círculo ideológico trabalho-casa-trabalho, aprisionando a sua vida privada. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 93)

De maneira clara, a autora citada acima relata a cooptação total do trabalhador para os processos produtivos, ou seja, a vida do trabalhador passa, em grande parte, a pertencer à empresa em que ele trabalha e deve estar o tempo todo pensando em melhorias para aplicar no seu trabalho, que garantam um maior potencial de produtividade ou que melhorem o produto final.

Pode haver formas distintas de se aplicar o modelo de produção toyotista, mas na realidade buscam-se quase os mesmos objetivos, observa-se, por exemplo, o incentivo para a criação de um novo operário cheio de “valores” aproveitáveis pela indústria. De fato, a busca desse novo profissional cria múltiplas possibilidades de avanços na fabricação de veículos, possibilita a eliminação de problemas que vão surgindo no dia a dia de produção, porém o

problema essencial é apropriação “indevida” que as empresas fazem da capacidade intelectual do trabalhador. Nessa interpretativa,

Mas o novo método de gestão da produção, impulsionado, em sua gênese sócio-histórica, pelo sistema Toyota, conseguiu assumir valor universal para o capital em processo, tendo em vista as próprias exigências do capitalismo mundial, das novas condições de concorrência e de valorização do capital surgidas a partir da crise capitalista dos anos 70. Isso significa dizer que o toyotismo não pode mais ser reduzido às condições históricas de sua gênese, tornando-se adequado, sob a mundialização do capital, não apenas à nova base técnica do capitalismo, com a presença de novas tecnologias microeletrônicas na produção – o que exige um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto, uma nova subordinação formal – intelectual do trabalho ao capital -, mas à nova estrutura da concorrência capitalista no cenário de crise de superprodução, em que está colocada a perspectiva de “mercados restritos” (apesar da mundialização do capital, principalmente na indústria automobilística) (ALVES, 2005, p. 30).

Nesse sentido, o uso irrestrito da capacidade intelectual do trabalhador passa a ser primordial para a melhoria contínua, tanto dos processos produtivos quanto dos resultados desse processo, mas o que mais chama a atenção é a capacidade desse modelo de se adaptar a diferentes realidades, isto é, ele pode ser empregado desde uma moderna indústria totalmente robotizada, a uma com processos de trabalho ainda baseados, em grande parte, no modelo taylorista/fordista como coloca Benko (2002) repetindo que, nos países em desenvolvimento, está presente o uso combinado desses modelos.

De fato, o campo ideológico passa a ser mais visado pelos gestores das grandes indústrias, isto é, o trabalhador braçal, em muitos casos, pode até revolucionar uma produção com ideias apropriadas ao tipo de produção que jamais poderiam ser pensadas pelo alto escalão. Frisa-se que o mesmo é alimentado pela esperança de conseguir fazer parte das lideranças da empresa e, para isso, dedica a sua vida. Ainda sobre o assunto, lembra-se que

Com essas características, o modelo da “organização que aprende” não prevê chefes, mas sim “líderes”, que desempenhariam um papel muito mais complexo do que aqueles. [...] essa breve exposição é suficiente para exemplificar como a noção de participação é tratada na literatura de gestão empresarial. Podemos dizer que é adotada uma linguagem idealizada e romântica, na qual o conflito capital-trabalho inexistente. E é, precisamente, na radical transformação do vocabulário, sobretudo com relação as denominações de cargos e funções, que as características desse discurso ficam ainda mais evidentes. Como vimos acima, o “chefe” se converte em “líder”, mas também o “empregado” se transforma em colaborador, o “diretor” passa a ser o “gestor” e assim por diante. Os objetivos da empresa se tornam a sua “missão”, ou melhor, a missão coletiva. (BERNARDO, 2009, p. 65)

Nessa linha, a citação da autora reflete os objetivos das novas formas de organização da força de trabalho no espaço da fábrica. Assim, o trabalhador perde a sua identidade de trabalhador e passa a ser um colaborador diferenciado por denominações profissionais dentro da empresa e toda a hierarquia é substituída por uma forma de mais flexível de lidar com os subordinados, ou seja, toda a rigidez da relação existente entre patrão em empregado, ou chefes e subordinados é flexibilizada para uma relação de parceria carregada de um discurso de melhoria para classe trabalhadora. Para compreender melhor esse e outros processos que resultam no uso combinado dos modelos, têm-se um item específico, que se segue, abordando esta complexidade.

2.2 Uso combinado dos modelos taylorista/fordista com o toyotista, novas técnicas de intensificação do trabalho e a Mitsubishi

Inicialmente, é preciso fazer uma análise sucinta de alguns aspectos do taylorismo/fordismo com suas formas de produção e, em seguida, aprofundar no toyotismo que é a forma mais usada atualmente nas montadoras automobilísticas. Para que se entendam as transformações ocorridas nos processos produtivos do setor automobilístico, é preciso citar algumas das criações do final do século XIX e início do século XX. Nessa linha interpretativa, no transcorrer da história, registra-se o surgimento do taylorismo/fordismo, que vigora com hegemonia por aproximados 60 anos conseguindo por meio de técnicas simplificadas manter uma elevada produtividade por meio de produtos padronizados inclusive com as mesma cor e com forma de trabalho simplificadas que era aplicado igualmente em todos os produtos, elevando a especialização dos trabalhadores envolvidos. Destaca-se, então, que

Um primeiro ponto a ser assinalado é que o *fordismo* estaria irremediavelmente ligado ao desenvolvimento das forças produtivas visando a máxima potencialização da produção em massa. No sistema *fordista*, a potencialidade produtiva do trabalho parcelado é levado ao limite, com a solução encontrada pro Ford para o problema do abastecimento dos homens para a realização do trabalho parcelado: a **esteira**. Dessa forma, o “trabalho” (as peças ou componentes necessários à produção) era levado até o operário e esse não mais necessitaria se deslocar pela fábrica para buscar peças ou matérias-primas utilizadas durante o processo de trabalho, “gastando” tempo nesses deslocamentos. (BOTELHO, 2008, p. 33, grifo do autor)

É importante observar que as questões da organização do trabalho no espaço da fábrica objetiva uma redução drástica no número de funcionários para aumentar a

produtividade individual. No entanto essas medidas não foram suficientes para manter a hegemonia do sistema de produção baseado no fordismo.

Depois das diversas oscilações que ocorrem nos mercados mundiais em consequência, principalmente depois da segunda guerra mundial entre 1939 e 1945, que se deu entre as principais potências mundiais na busca do domínio de um país sobre o outro, tendo em vista que o resultado de toda devastação causada pela guerra, foi uma crise financeira que reflete diretamente no consumo de produtos, em muitos casos, estocados em função da produção em massa. Com esses os problemas surgindo, e a crise no consumo estabelecida pela falta de consumidores com os recursos financeiros necessários, fez com que os países permanecessem em crise, obrigando os empresários a repensarem em novas e eficazes estratégias de produção, circulação e consumo. Entre as medidas para superar as perdas na acumulação de capitais, se assenta nas mudanças das políticas internas e externas. Destaca-se que,

Porém, de forma geral – superando as diferenças encontradas nos diferentes países capitalistas avançados -, o padrão de desenvolvimento constituído no pós-guerra resultou de mecanismos institucionais e políticos que, nas precisas condições daquele momento histórico, possibilitaram ao desenvolvimento capitalista adquirir um caráter virtuoso por algumas décadas. Pela primeira vez em sua história, o capitalismo nos países avançados combinou, então, crescimento econômico e pleno emprego; mecanismo de mercado e políticas estruturantes com ampliação e diversificação da intervenção estatal; economia internacionalizadas e administração da demanda agregada; descentralização das decisões capitalistas e contratação coletiva crescentemente centralizada; elevação da produtividade e distribuição de renda (distribuição que se deu principalmente através do chamado “salário indireto”, parte do fundo público, aplicado em saúde, educação, financiamento ao consumo etc.). (BOTELHO, 2008, p. 39)

De acordo com o autor várias medidas conjuntas foram necessárias para buscar superar a crises recorrentes de acumulação de capital, inclusive o pleno emprego nos países avançados como estratégia de estabilização econômica. Desta forma, houve um período em que muitos produtos fabricados pelas indústrias que adotavam o taylorismo/fordismo, ficaram sem mercado consumidor, um claro exemplo é a própria indústria automobilística que demanda investimentos elevados em produtos que acabaram ficando por longos períodos estocados. Lembra-se que os países envolvidos na guerra eram as grandes potências mundiais, ou seja, os que consumiam a maior parte do que se produzia. Acrescenta-se que, o período da guerra afeta diretamente as indústrias que produziam em grande escala e sem controle de estoque nos padrões do modelo fordista. Assim,

[...] Cumpre esclarecer, entretanto, que sua principal genialidade consistiu, sobretudo, em ter imaginado a possibilidade de incluir nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa, de produtos padronizados. [...] A ideia básica era a seguinte: padronizando os produtos e fabricando-os numa escala imensa, da ordem de centenas ou milhares por dia, certamente os custos de produção seriam reduzidos e contrabalançados pelo aumento do consumo, proporcionando, por sua vez, pela elevação da renda em vista dos melhores salários que poderiam ser pagos em função do aumento das vendas e, portanto, dos lucros empresariais. (PINTO, 2007, p. 41)

Conforme o autor citado, a produção no sistema fordista era baseada no interesse do consumo de massa, isto é, não era importante para eles atender somente a classe de consumidores com poder aquisitivo maior. Em contrapartida, obrigavam, de certa forma, a todos, independentes da classe social em que pertenciam a consumir um produto padronizado que, por sua vez, não diferenciava pelo produto que consumia os que eram da classe alta daqueles que pertenciam à classe média. Para isso, seria necessário a criação de mecanismos capazes de garantir a produtividade com baixos custos de produção.

Para que fosse possível a produção em grande escala, era preciso que os trabalhadores fossem mais controlados durante o processo produtivo por mecanismos eficientes e, para isso, Henry Ford utiliza-se de várias ferramentas mecânicas que possibilitavam a fixação do trabalhador em ritmos de trabalho “equilibrado” de realização das operações durante a jornada de trabalho intensificada. Desta forma,

O início da grande I.A.⁶ se localiza no começo do século XX, nos Estados Unidos e na Europa, com inovações tecnológicas de impactos profundos no processo de produção e de trabalho. A pré-história da I.A. que vai da metade do século XIX até 1907, foi constituída pela descoberta do automóvel na base de motores – detalhes interessante – a gás, a vapor, e mesmo elétrico num primeiro momento, e só posteriormente movidos a gasolina. As fábricas, formadas por trabalhadores altamente profissionalizados, chegaram a produzir alguns milhares de veículos por ano. A FORD produziu em 1907, 8.423 veículos. O início da transformação se deu em 1908, nas fabricas FORD, com a ideia genial de construir um modelo único de carro, com baixo custo, em grandes unidades de produção fortemente integradas, permitindo uma produção em massa. A FORD construiu de 1908 até 1927, 15 milhões de veículos, o que elevou a média anual a quase um milhão. Os elementos técnicos organizativos, do que veio a ser chamado de fordismo, (a correia transportadora, a produção estandardizada das autopeças, o trabalho em série que aprofunda a dependência do trabalhador à máquina), são suficientemente conhecidos para não precisar de maior explanação. Porém, mais do que uma simples técnica, o fordismo foi uma estratégia social e política em relação aos

⁶ Os autores abreviaram, indústria automobilística para sigla I.A.

trabalhadores e as suas organizações. Mais do que isto ainda, o fordismo é uma ética, um modo de vida e de trabalho, que predominou de uma maneira quase hegemônica durante 60 anos na estrutura industrial do trabalho em série. (LE VEN; NEVES, 1985, p. 115).

Nesse sentido, os autores, em um breve histórico da indústria automobilística, enfatizam o processo de mudanças que fizeram parte de todo um processo que visava aumentar a produtividade de forma que pudesse, sobretudo, ser acompanhado pelo consumo de massa. Tanto foi assim que os autores demonstram a elevação gigantesca na produtividade passando de 8.423 unidades por ano para quase um milhão no mesmo espaço de tempo. Em suma houve um aumento expressivo de carros produzidos ao longo de um ano.

Para isso, de acordo com Pinto (2007), Ford implementa também a divisão técnica das funções, como foi proposta por Taylor, isto é, cada trabalhador realizava a montagem dos mesmos itens em todos os veículos para facilitar o processo de produção em massa, que além de reduzir os custos, dava condições para que pessoas, minimamente qualificadas, trabalhassem na sua montadora de automóveis. Vale frisar que, no início a montadora de Henry Ford dominava quase todo o seu processo produtivo, ou seja, praticamente não havia fornecedores externos vinculados a outras empresas e ainda não se utilizava terceirizar partes da produção no interior das plantas industriais. Desta forma, o controle da mão de obra articulado com o controle na produção era fundamental para elevar a produtividade. Nesse contexto,

[...] Ford, por sua vez, não se limitou a aperfeiçoar a peça intercambiável, como também aperfeiçoou o operário intercambiável. Tais inovações teriam levado ao extremo o desenvolvimento da divisão do trabalho interior da fábrica, ao possibilitar padronização das peças e, conseqüentemente, aumentar a especialização da mão de obra. Assim, cada trabalhador, em seu posto de trabalho fixo, realizaria apenas uma tarefa específica. (BOTELHO, 2008, p. 33)

Deste modo, com a necessidade de repensar formas de produção que garantissem principalmente a redução nos custos de produção, eliminando qualquer tipo de desperdício, inclusive a excessiva mão de obra nas indústrias, com a fixação do trabalhador, o modelo taylorista/fordista possibilitaria maior produtividade por eliminar a perda de tempo em deslocamento, combinado com o uso da esteira rolante mecanizada que transporta o carro até o montador em um espaço pré-determinado.

Mesmo essas medidas não foram suficientes para garantir a manutenção da lucratividade das indústrias automobilísticas que entram no retrocesso com o pós-segunda

guerra mundial, embora o taylorismo/fordismo tenha mantido hegemonia até o final de década de 1960, a produção baseada no excedente de produtos acabados, passou a ser um problema com a crise no consumo já no início de 1970. Pensando formas de retomar o crescimento dos lucros em período de queda nas vendas, o toyotismo foi criado para garantir formas diversas de produção que divergem dos modelos anteriores com a entrada, principalmente dos cálculos numéricos de todo processo produtivo, e com uma nova forma de pensar sobre a atuação do trabalhador dentro da indústria. Pinto (2007) ressalta que o toyotismo foi criado para aperfeiçoar a produção com reflexo na “valorização” do trabalho humano enquanto potencial de criação, o que difere do modelo taylorista/fordista.

Nesse contexto, os meios de produzir, criados pelo taylorismo/fordismo, funcionaram de forma eficaz para aquele período, conseguia-se produzir muito, a baixo custo, porém uma produção em massa, isto é, não havia controle de estoque, o objetivo era produzir para depois encontrar os compradores que poderiam pertencer a qualquer classe social, ao passo que, o objetivo era vender também para a população com menor renda. Portanto, existia a necessidade dos produtos saírem com menor custo final para a venda.

Para isso, foi fundamental as formas de pensar criadas por Taylor, que inicia o seu pensamento criando formas de divisão rígida das atividades trabalho dentro da indústria que consegue, de imediato reduzir o número de trabalhadores que, até então, eram considerados necessários para garantir maior produtividade, em outras palavras, com a inserção da administração científica ele consegue eliminar postos de trabalho e fortalecer uma organização de trabalho pautada exclusivamente na garantia do aumento gradual da produção, o que exclui, de certa forma, as questões humanas, inclusive pelo aumento do sofrimento no trabalho. Portanto,

A rigidez da organização do trabalho, as exigências temporais, as cadências, os ambiente de trabalho, o estilo de comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho, o intercâmbio dos operários..., tudo parece rigorosamente partilhar pelos numerosos trabalhadores ligados à mesma linha de produção, à mesma oficina. A representatividade dos gestos, a monotonia da tarefa, a robotização não poupam nenhum operário de base. A uniformização aparente das exigências do trabalho parece indicar a direção que a observação psicopatológica deveria usar: privilegiar o que há de comum e de coletivo na vivência ao invés de se ater ao que separa os indivíduos. (DEJOURS, 1992, p. 40)

Na colocação do autor, é possível compreender os artifícios criados para conquistar um compromisso efetivo com a produção, com trabalhos que não valoriza a condição humana, mas sim o que os seres humanos podem dispor para sempre melhorar a produção na

indústria. Nesse sentido, vale acrescentar que o trabalho na Mitsubishi possui características similares aos utilizados no início das montadoras automobilísticas, pois a utilização da esteira mecânica proporciona o controle do trabalhador durante toda a jornada de trabalho. Benko (2002) denomina essa incorporação de “fordismo periférico”, uma vez que os países em desenvolvimento, que tem mão de obra farta e barata e, deste modo, em grande parte das montadoras, ainda é utilizado o trabalho conjunto entre máquina e trabalho humano. Ressalta-se, uma vez mais, que

O trabalho ou o esforço repetitivo que, de certa forma, busca estabelecer uma rotina industrial “ameaçadora e degradante” para o caráter humano, é combinado, principalmente nos países subdesenvolvidos, com artifícios tecnológicos para o estabelecimento de metas de produtividades avassaladoras que devem ser cumpridas, no mínimo tempo estipulado. Como consequência, doenças que não são recentes, tais quais a LER/Dort vêm, sem dúvida, assumindo um caráter epidêmico. (SILVA, A., 2008, p. 15)

Nesse sentido, como elucida o autor, o uso combinado de trabalho humano e máquina desfavorece o primeiro, uma vez que o corpo humano possui limitações que podem resultar nas doenças do trabalho. Vale ressaltar que, como era no início da implantação da esteira, o trabalhador tinha a obrigação de acompanhar o ritmo da esteira mecânica e isso causava constantes acidentes de trabalho. Por essa via a robotização ainda é mínima se for comparada com as montadoras dos países desenvolvidos. Não obstante o trabalho humano acelerado causam transtornos no corpo físico do trabalhador.

Atualmente, esses problemas estão presentes nas montadoras do Brasil e também na Mitsubishi de Catalão (GO). Em verdade, a exploração do trabalho é intensificada ao ponto de adoecer o trabalhador em função das formas criadas para intensificar o trabalho e essas doenças passam a fazer parte da construção desse modelo produtivo, que sobrevive em muitos países até os dias atuais, até em localidades recém-industrializadas, mas possuem as mesmas características e os mesmos objetivos de redução dos custos da produção por meio de controle da jornada de trabalho. Por tudo isto, vale repetir,

Se a racionalização taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle da cronometragem dos tempos de operações parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série (do objeto de trabalho, portanto) que impõe ao trabalhador (o sujeito do trabalho) a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo dentro de limites cada vez mais estreito de tempo, a “melhor maneira” de trabalhar. (PINTO, 2007, p. 45).

O trabalhador nesse cenário é posto sob uma forma de produzir, principalmente pelo uso da esteira mecânica que controla o seu ritmo do trabalho. Entretanto, somado a isto, Ford cria algumas gratificações e altos salários para motivar o trabalhador que, em alguns casos, se recusava a trabalhar no ritmo imposto pela máquina, portanto, eram frequentes os adoecimentos dos trabalhadores inclusive por problemas psicológicos. Ainda de acordo com Pinto (2007), a esse processo de desacordo dos trabalhadores ocorre também em um período de “desespecialização”⁷. Em outras palavras, se antes os operários, dominam todo o processo dentro fábrica, com a implementação da divisão das operações, passaram a dominar apenas uma parte da fabricação, em razão disso, muitos revoltam com essas condições.

Todavia, depois do surgimento de algumas demandas que o processo do taylorismo/fordismo não conseguiu superar, vieram novas transformações para resolver as falhas nos processos produtivos baseadas nesses modelos. Desta maneira, as mudanças depois dos anos de 1950 são inevitáveis, transformações estas em função do pós-guerra, levando o mundo a se reestruturar para superar as crises constantes e também a recuperação dos países devastados pela guerra e, isso, demandaria uma nova inserção no mercado mundial, uma vez que, criam novas relações mundiais, dominados pela hegemonia quase absoluta dos Estados Unidos.

Essa necessidade de modernização acontece entre os vários setores, principalmente o automobilístico, em função da queda acentuada das taxas de lucro e as novas relações que passam a ser colocadas para o mundo capitalista. Desse modo, os países emergentes passam a ser procurados para instalação de novas plantas industriais de montadoras que buscavam aproximar a produção dos mercados consumidores em potencial.

Nesse processo, os trabalhadores com pouca cultura de reivindicação devido a inexperiência do trabalho nas indústrias, muitos em condições mínimas de sobrevivência pela falta de oferta de emprego, que no Brasil ocorre, principalmente, após a década de 1970 com a revolução verde que promove uma verdadeira expulsão dos trabalhadores do campo que foram expropriadas das antigas formas e vida. Muitos deles se tornaram vulneráveis à própria sobrevivência ao ponto de aceitar condições precárias de trabalho capazes de garantir, em grande medida, a sustentação econômica buscada pelos capitalistas. De fato,

[...] as mutações em curso são expressão da reorganização do capital com vistas à retomada do seu patamar de acumulação e ao seu projeto global de dominação. [...] bem como as distintas manifestações do toyotismo ou o

⁷ Palavra utilizada por ANTUNES (2007).

modelo japonês, devem ser objeto de reflexão crítica. (ANTUNES, 2007, p. 50).

Seguindo essa linha, essas mutações e reorganizações acontecem em países como o Brasil que passa a ser alvo de investimentos das montadoras que, por sua vez, até a década de 1990 existiam fortes restrições governamentais para a vinda de novas indústrias para o país. Ainda, de acordo com Silva (2010), existia proibição da comercialização de veículos importados, mas, com um mercado interno forte e pelas pressões internacionais para abertura dos mercados, pós 1989, novas indústrias são atraídas para o Brasil. Vale frisar,

A indústria automobilística brasileira ficou estagnada nos anos 80, após a euforia do seu desenvolvimento ao longo das duas décadas anteriores. O fechamento do mercado para importação nos anos 80 com vista ao desenvolvimento autônomo da indústria nacional, criou uma situação especial no país. As indústrias automobilísticas, em particular as quatro gigantes – as americanas General Motors e Ford, a alemã Volkswagen e a italiana Fiat –, dominavam o setor e estavam protegidas pela reserva de mercado, que afastou a concorrência. Com isso, elas praticavam preços abusivos, oligopolizavam o mercado e não investiam em tecnologia. Com a abertura do mercado pelo governo Collor em 1991 o setor sofreu profundas mudanças. (SILVA, R., 2002, p. 53)

Como elucidado o autor, até a década de 1990, existia ainda algumas barreiras comerciais para importações de veículos no Brasil e que fazia parte de acordos, de forma que o governo protegia as indústrias existentes no país, ao passo que, as montadoras que já haviam se instalado tinham o monopólio do comércio interno de veículos. Nesse sentido, as mudanças que já estavam em curso em outros países, já indicavam para uma pressão para abertura dos mercados. Além disso, as melhorias na tecnologia, na comunicação, nos transportes, a adesão ao neoliberalismo pelo Brasil, inicialmente no governo de Fernando Collor de Melo, foram essenciais para que o capital estrangeiro tivesse um maior acesso ao mercado brasileiro. Frente a esta complexidade, de fato,

A ruptura a qual o capital aposta a sua “salvação” é antes de tudo uma *modalidade de aprofundamento das relações capitalistas*. A era “eletrônica” da acumulação capitalista não é a de um lento refluxo da exploração da força de trabalho pelo capital, mas, ao contrário, um momento histórico singular em que o reexame do “compromisso” da relação salarial fordista e a busca de novas fontes de produtividade se conjugam (pelo jogo de práticas imanentes) com a complexificação da concorrência intercapitalista e uma nova configuração internacional da divisão do trabalho (mudanças na composição intersetorial da acumulação, transferência das unidades para zonas de baixos salários, tendência a privilegiar unidades de produção menores, em que o processo de trabalho é mais flexível e em que se

efetuam economias máximas nos custos de produção. A hipótese da crise do fordismo como aprofundamento das relações capitalistas é aqui conceptualizado como *destruição dos quadros de reprodução social em vigor por meio de um processo de desintegração social cujo trunfo outra coisa não é senão a consolidação de um novo bloco hegemônico de classe* que alia a classe capitalista, a classe do enquadramento capitalista e largas camadas da pequena burguesia intelectual e técnica [...] (BENKO, 2002, p. 20. Grifo do autor)

De fato, pensando formas de estar incentivando o crescimento econômico e fortalecer o mercado automobilístico que a reestruturação produtiva foi iniciada nas montadoras automobilísticas que com o processo de mudança acabaram sendo reinventadas nos países em desenvolvimento por meio de um pacote de medidas que associa as empresas privadas com novas políticas criadas pelos países para garantir o sucesso das mudanças. Dentre essas medidas no Brasil, Alves (2005) aponta a flexibilização das leis trabalhistas para favorecer a instalação de algumas das empresas que vieram para o país na década de 1990. Por essa via, a robotização dos países sede não acompanhou as montadoras dos países em desenvolvimento, assim o trabalho humano passa a ser bastante utilizado, porém, em número reduzido em relação ao volume de produção e, em função disso, de forma acelerada causando transtornos físicos e psicológicos nos trabalhadores.

Assim, diferente dos países sede das montadoras, principalmente Japão, Estados Unidos, Itália, Alemanha e outros desenvolvidos, que também utilizavam o modelo taylorista/fordista, depois da reestruturação, essas montadoras passaram por profunda modernização e mecanização de quase todo o processo produtivo. Esse processo de modernização também foi motivado pela própria organização da classe trabalhadora, pois, nesses países, depois das constantes lutas reivindicatórias, fortaleceram os trabalhadores e, os mesmos passaram a receber salários mais elevados, se comparados com os que são pagos pelo mesmo serviço nos países em desenvolvimento. Nessa linha, vale acrescentar que,

A partir de 1961, com uma hábil transferência de tecnologia, os japoneses entraram na produção automobilística, imitados por países semi-industrializados ou em início de industrialização de produtos manufaturados, com a Espanha, o Brasil, o México, Argentina e União Soviética. Nasce portanto, um terceiro polo automobilístico. De 1961 a 1973 o Japão progrediu 26% ao ano, produzindo para um mercado interno bem protegido, e concorrendo, em mercados internacionais, com países de ampla experiência na I.A. Em 1981-1982, o Japão se tornou o primeiro produtor mundial. Neste período, os países europeus são afetados pela crise do processo de trabalho fordista, contestado pelos trabalhadores. Ao mesmo tempo, os industriais japoneses introduzem profundas modificações na produção, na organização do trabalho e na comercialização, tornando

obsoletas as formas fordistas de gestão da força de trabalho. (LEN VEM; NEVES, 1985, p. 117)

Desta forma, os autores elucidam a evolução japonesa de forma rápida no fortalecimento do seu mercado interno, na reestruturação fabril, no avanço pelo mundo até se tornar líder mundial no segmento automobilístico, em um espaço de tempo relativamente curto. Além disso, os demais países, que ainda usavam o sistema fordista de produção, começaram a encontrar sérias dificuldades em manter a cooptação dos trabalhadores nos países desenvolvidos em que os trabalhadores, sobretudo, já possuíam uma formação sindical e social mais propositiva, o que também fez provocar, convém repetir, uma busca acentuada por outras localidades onde as condições de uso da força de trabalho fossem maiores.

Além disso, a possível transferência das plantas industriais gera a aproximação dos mercados consumidores em crescimento, como os do Brasil. Para isso, as criações do toyotismo contribuíram de forma significativa, haja vista que novos espaços para serem ocupados, com oferta de mão de obra menos politizada, eram centrais para a ampliação das condições de reprodução ampliada do capital.

Portanto a “captura” da subjetividade do homem que trabalha, nexos essenciais do toyotismo enquanto ideologia orgânica da reestruturação produtiva sob as condições históricas do capitalismo manipulatório, ocorre por meio de *escolhas pessoais* sob condições sistêmicas constrangedoras, implicando, desse modo, consentimentos espúrios construídos sob efeito do trabalho ideológico. A “captura” da subjetividade do homem que trabalha é uma *escolha pessoal alienada*, sendo um tipo de servidão voluntária de agentes/sujeitos de classe. Ela opera um nexos psicofísico de novo tipo que implica dimensões inconscientes e pré-conscientes da alma humana. Enquanto efeito do trabalho ideológico, a “captura” da subjetividade de homem que trabalha significa a despersonalização do trabalho vivo por meio de dispositivos de desconstrução da pessoa humana (como por exemplo, os processos sub-reptícios de culpabilização da vítima). (ALVES, 2010, p. 45, grifos do autor)

O projeto toyotista vai além das questões estruturais da organização do trabalho, em relação aos maquinários e a alta tecnologia. Aposta também na formação de personalidades diferenciadas em cada trabalhador, com o intuito de coibir ações contrárias aos objetivos da indústria que gerem fortalecimento do operariado, por meio do aguçamento da competitividade entre os trabalhadores envolvidos em cada processo, isto é, o criador do toyotismo aprendeu a explorar o trabalhador utilizando a sua própria espontaneidade, as suas experiências pessoais, o seu desejo de aprender sempre mais, a sua capacidade de inovar sempre, que é usado pelas empresas sem “retorno” profissional e financeiro aos trabalhadores.

Ainda sobre o assunto,

Essa lista de procedimentos de liderança sugere que não há limites para invasão na vida privada e que é mais uma forma de se apoderar das emoções, sentimentos e subjetividade, propondo o exercício de um controle completo, através de uma vigilância diuturna. *Enfim, as lideranças aprendem a arte da manipulação como se fosse um procedimento científico.* A empresa captura a subjetividade, manipula-a através de técnicas e se apropria dos resultados maiores produzidos. Além disso, faz com que esse procedimento se apresente como se fosse um cuidado com as necessidades básicas do trabalhador. Não basta pôr um colega para vigiar o trabalho do outro, tem de fazer isso como se fosse uma forma de proteção. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 163, grifo nosso)

A lista que autora menciona é uma série de perguntas preparada para saber se a pessoa possui as características de um líder nos padrões da empresa. A colaboração da autora esclarece, ainda, várias questões que envolvem a manipulação do trabalhador por determinadas técnicas suavizada por uma estratégia de convencimento que dificulta as contraposições, ao passo que é um verdadeiro processo de formação de um operário para controlar e ser controlado no seu ambiente de trabalho, ou seja, cria-se uma vigilância estratégica entre os próprios operários das indústrias colocando, principalmente, os prêmios a ser pagos no decorrer do ano, em risco de perda do mesmo devido a falhas de alguns dos trabalhadores.

Seguindo essa linha, de maneira específica, lembra-se que a Mitsubishi paga anualmente prêmios de acordo com a lucratividade, a empresa estabelece um limite de perdas em peças que podem ser descartadas em caso de danos causados pelos trabalhadores ao longo do processo de montagem. Quando, o valor em descarte é superado ao limite estabelecido em perdas pela empresa, aquelas peças que os trabalhadores quebram, entram como desconto na participação dos lucros pagos ao final de cada ano. Em razão disso, os trabalhadores se tornam fiscais entre si para coibir danificação de peças. Com isso, a empresa consegue eliminar parte da união dos trabalhadores em momentos de novas reivindicações, uma vez que a “culpa” por uma menor remuneração, por meio da participação nos lucros e resultados (PLR), é daqueles que danificam componentes dos veículos que ultrapassaram o limite dos valores permitidos pela Mitsubishi para cada área dentro de todo o processo produtivo.

Além disso, foram aprimoradas essas técnicas de controle da força de trabalho pelos próprios trabalhadores com objetivos da redução absoluta dos custos de produção, por meio de novas formas de gestão, que engloba todo o conjunto e forma o processo produtivo e vai do estoque mínimo a redução do número de operários. Mesmo que a automação não

estivesse presente, em muitas das montadoras instaladas no Brasil, sendo que é mais viável o uso da força de trabalho humana, por ser farta e barata e devido as próprias necessidades de condições de subsistência pela falta de oferta de emprego, nos centros urbanos. Tendo em vista que, os trabalhadores se sujeitam as novas relações criadas na reestruturação que, por sua vez, no discurso elaborado a partir das ideias toyotistas, ele se torna mais favorável que o taylorismo/fordismo. Em suma,

[...] instauração de uma nova forma de organização industrial e de relacionamento entre capital e trabalho, mais favorável quando comparada ao taylorismo/fordismo, uma vez que possibilitaram o advento de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente, dotado de maior realização no espaço de trabalho. (ANTUNES, 2007, p. 48).

A partir da interpretação do autor é preciso entender a expressão “mais favorável” que o autor supracitado utiliza como sendo necessariamente mais favorável para a indústria, pois esses aspectos citados em que parte dos trabalhadores torna-se “mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente” não agregando, de fato, benefícios ao trabalhador, já que apenas exerce uma nova maneira de coerção e controle mais incisiva, pois intensifica ainda mais o trabalho e aumenta as possibilidades de doenças relacionadas ao trabalho.

Nessa linha interpretativa, é possível dizer que houve uma mudança no mundo do trabalho e dos trabalhadores, e supera uma realidade em que o trabalhador exercia apenas o processo de execução de tarefas de montagem preestabelecidas pelos setores de engenharia, antes separado do restante do processo e com uma hierarquia superior aos demais setores que não possibilitava a participação dos que pertenciam ao “chão de fábrica”.

Para isso, não se exigia uma qualificação específica da mão de obra em função da própria divisão das operações de montagem em grupos onde cada operador montava apenas os mesmos componentes acoplados em todos os veículos, isto é, o trabalhador não necessitava saber montar todas as partes do veículo. Com as mudanças implementadas a partir da necessidade criada de redução de custos e uma melhoria continua dos produtos, passam a exigir um operário com a máxima capacidade de desenvolver mudanças que melhorem substancialmente o processo produtivo. Para isso, foram necessárias a criação de novas ações que “revolucionaram” as formas de lidar com os trabalhadores do “chão de fábrica”.

Tudo isso, possibilitado pela motivação da participação efetiva do trabalhador em tudo que envolve a sua área de atuação, isto é não é somente realizar as operações de montagem. Acrescenta-se que isso não melhora as suas condições de trabalho, uma vez que as implicações na saúde pelo aparecimento de doenças osteomusculares estão cada vez mais

presentes na vida daqueles que realizam operações nas linhas de produção, justamente pela incorporação de novas funções, além daquelas que já realizavam.

Essa incorporação é justamente para reduzir o quadro de funcionários, ao passo que a cada função incorporada para o montador, por exemplo, a inspeção de qualidade, é um posto a menos de trabalho, uma vez que, no sistema taylorista/fordista as atividades eram totalmente separadas por setores específicos. Já no método toyotista, a busca é por redução de quadro de pessoal, portanto, a eliminação de postos de trabalho. Assim,

De fato trata de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de *menor* contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade. (ANTUNES, 2007, p. 53, grifo do autor).

A contribuição do autor citado reforça a teoria de que o principal objetivo do toyotismo é a produção exacerbada e enxuta por meio da eliminação de postos de trabalho em todos os setores da fábrica, pela busca incessante de reduzir custos. A partir destas mudanças é possível uma análise sobre o aparecimento de doenças do trabalho que estão, em grande medida, relacionadas ao ritmo cada vez mais excessivo que continua sendo imposto aos trabalhadores a cada mudança realizada. Cabe ressaltar que o implemento de novas tecnologias apenas contribui para aceleração dos movimentos de execução do trabalho o que está vinculado a todo esse processo de mudança no mundo do trabalho que está cada vez mais mesclando trabalho humano com novas máquinas.

Acrescenta-se ainda que o fordismo exerceu um papel fundamental no controle social do trabalho para a época, ao passo que, a esteira mecânica não foi à única criação. Na verdade, merece repetir, era oferecida aos trabalhadores uma ideologia de que quanto mais produzissem, melhor poderiam ser remunerados, mas, para isso, precisariam se sujeitar às condições e às regras de produção impostas. No entanto, o que muda necessariamente nas empresas é a redução dos salários, ou seja, a produtividade no trabalho, de certa maneira, não

representa hoje, salários elevados, isto é, a produtividade dos trabalhadores não é recompensada financeiramente, o que aumenta é a extração de mais trabalho. No passado, mesmo com as garantias de melhores rendimentos, não era suficiente para manter o trabalhador produzindo de forma “satisfatória”. Então, vale frisar,

[...] embora o capital consiga aumentar brutalmente a produtividade do trabalho através da simplificação e parcelamento deste, não consegue, por outro lado, se tornar independente das vicissitudes do processo de trabalho para viabilidade produtiva e para o processo de criação de valor. A resistência dos trabalhadores às “técnicas científicas” de organização do processo produtivo se manifestaria nas baixas de produtividade observadas nas indústrias, no aumento da taxa de peças defeituosas, na falta de cuidados do trabalhador com a manutenção do capital fixo, na sabotagem, nas paralisações, absenteísmo, alta rotatividade no emprego etc. A falta de identificação do trabalhador com o processo produtivo e consequentemente a intensificação de sua alienação frente ao capital levaram a uma retomada das contradições históricas entre capital e o trabalho. (BOTELHO, 2008, p. 34)

Nesse sentido, a criação de resistência por parte dos trabalhadores pôde ser percebida na interpretação do Botelho, (2008), uma vez que a monotonia do processo de trabalho do fordismo causavam constantes insatisfações que resultaram no fortalecimento da classe operária naquele período. Não obstante, os trabalhadores foram submetidos a formas precárias que levaram muitos a se rebelarem e negarem essa forma de trabalho que, ainda hoje, permanece, mesmo com as mudanças implementadas pelo modelo toyotista, principalmente na forma de tratar o trabalhador. Lembra-se, por exemplo, a questão de transmitir para o mesmo a ideia de “nossa empresa”.

Por conseguinte, as organizações dos trabalhadores foram afetadas, depois do movimento de renovação implantado pelas empresas para cooptar o trabalhador, mas, não extintas, pois, formas de resistências também são recriadas, principalmente, nas lutas mediadas pelos sindicatos para combater o aumento das condições de exploração.

Entretanto, para conseguir a manutenção do controle da classe trabalhadora, são criados alguns mecanismos que conseguem dificultar a união dos trabalhadores. Vale citar, por exemplo, que são criados uma infinidade de cargos que diferenciam os trabalhadores dentro de uma mesma empresa e isso faz os mesmos perderem a identidade de trabalhador enquanto classe, para se tornar colaborador, denominação que é resultante de um processo de cooptação máxima para o trabalhador viver em função da fábrica independente das circunstâncias.

Por essa via, ao longo das mudanças do taylorismo/fordismo para as formas criadas

durante a reestruturação produtiva, houveram diversas mudanças no mundo capitalista, envolvendo principalmente a desregulamentação no tocante à participação do Estado que permitiram, no Brasil, a entrada das empresas terceirizadas que intensifica a exploração do trabalho.

Concomitante a esse processo, existe também a criação de novos produtos que foram, em grande medida, personalizados o que resulta em um “incentivo” na mudança dos hábitos de consumo em função da criação de produtos diferenciados. Desta forma, os processos que acontecem no interior das indústrias estão interligados com o mercado consumidor, e as relações existentes com os trabalhadores, é que vai garantir o sucesso do que é produzido.

Vale frisar que todo esse processo ocorre em meio às crises que assolaram as décadas de 1970 a 1980, uma vez que, houve uma grande movimentação dos capitais em busca de novos lugares que garantissem sempre um maior patamar de acumulação e o trabalhador, nesse cenário, é quem recebe os fatores negativos de todo os procedimentos de mudança, pois ele é colocado sobre um regime de perdas das conquistas sociais conseguidos pelos trabalhadores que lutaram em momentos que muitos morreram para tê-los e, essa nova forma de gestão busca e consegue reduzir muitos desses direitos.

Entre outros fatores que mudaram, observa-se a necessidade de novas formas de negociações no mercado que acontecem de forma fictícia, isto é, o mercado passa a ser totalmente regulado pela especulação, a produção em grande escala de um determinado produto não é mais negociada diretamente com o consumidor direto. Deste modo, primeiro o produto vai para especulação no mercado financeiro, como exemplo estão as commodities criadas a partir da produção de bens alimentícios que passaram a ser negociados nas bolsas de valores. Além de outras relações criadas para atender os processos de transferências de plantas industriais. Desta forma, acrescenta-se,

Essas empresas financeiras das multinacionais utilizam em grande parte a poupança dos países em que se encontram. Quando uma firma de qualquer outro país se instala num país C ou D, as poupanças internas passam a participar da lógica financeira e do trabalho financeiro dessa multinacional. Quando expatriado, esse dinheiro pode regressar ao país de origem na forma de crédito e de dívida, quer dizer, por intermédio das grandes empresas globais. O que seria poupança interna transforma-se em poupança externa, pela qual os países recipiendários devem pagar juros extorsivos. O que sai do país como royalties, inteligência comprada, pagamento de serviços ou remessa de lucros volta como crédito e dívida. Essa é a lógica atual da internacionalização do crédito e da dívida. A aceitação de um modelo econômico em que o pagamento da dívida é prioritário implica a aceitação da lógica desse dinheiro. (SANTOS, 2003, p. 22)

Nesse sentido, se evidencia o processo de adequação que devem estar em curso em todos os países que se sujeitam aos preceitos capitalistas. Além disso, países como o Brasil, são obrigados a conceder os recursos necessários para vinda e implantação de novas indústrias (observa-se, por exemplo, a Mitsubishi), ligadas ao mercado de capital internacional.

Nessa mesma linha, as grandes indústrias que se tornaram Sociedade Anônima (S/A) transforma ao seu patrimônio em ações para serem negociadas no mercado financeiro, ou mesmo cria-se uma rede de investidores para investirem em uma terminada empresa com a finalidade fortalecerem a empresa e assim ampliarem os lucros. Cabe ressaltar que a Mitsubishi, instalada na cidade de Catalão (GO), faz parte de um grupo internacional que se articula para se manter crescente no mundo.

Dessa forma acerca das ações da MMC⁸ no mercado internacional e de suas ramificações para os países da América Latina e Central possibilita a Companhia acoplar mais fluxos de capitais, tecnologia, expansão de mercado, aumento do volume de negócios ao Grupo Mitsubishi. No caso da América Latina e Central, o setor automotivo está bem consolidado, haja vista, que quase todos os países possuem representantes oficiais, que por sua vez, se desdobram na abertura de diversas concessionárias como os casos da Argentina, Peru, México, entre outros. (SILVA, M., 2010, p. 134)

A autora citada esclarece a estrutura mundial da Mitsubishi que se internacionaliza e consegue atuar em vários países nos mais diversos seguimentos, ao passo que, o volume de negócios é sustentado pela modalidade de Sociedade Anônima (S/A) que vai se estruturando em todos os países da América Latina. Portanto, as mudanças em curso são realizadas no mundo todo e têm objetivo de dominação dos grupos industriais para garantir e maior acumulação de capital, proporcionado principalmente pelo desenvolvimento de ferramentas tecnológicas que o fordismo não conseguiu realizar durante o tempo que atuou com hegemonia, inclusive com mudanças substanciais nas formas de realização dos negócios, ou seja, muitas empresas passaram ao domínio dos especuladores nos mercados de títulos, articulado com uma grande manobra de desregulamentação das barreiras comerciais, principalmente, pelo maior domínio das superpotências sobre os países em desenvolvimento que não detém desenvolvimento tecnológico, haja vista que a transferência de parte da tecnologia representa um custo alto para os países, uma vez que há uma grande diminuição dos investimentos sociais para repassar os recursos para as empresas transnacionais. Assim,

⁸ Mitsubishi Motors Company.

A *acumulação flexível*, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia, na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). [...]. (HARVEY, 1993, p. 140, grifo do autor).

Em verdade, essas mudanças, apresentadas pelo autor, movimentam diversas partes do mundo que conseguem se interconectar pelos negócios firmados sobre os moldes da especulação, envolvendo tanto os países desenvolvidos, incluindo inclusive as regiões ainda não industrializadas, para potencializar o consumo e a circulação de bens de produção, para serem também negociados no mercado financeiro. Além disso, incluem-se nos interesses das potências empresariais os países em desenvolvimento, com potencial de consumo e recursos disponíveis para servir ao capital financeiro, principalmente, os recursos públicos dos países, para que haja acumulação de capital, por meio da negociação de títulos das empresas, que foram ocupando novos lugares propícios a uma maior acumulação de capital, facilitado e permeado pela conquista de mercados em ascensão como os do Brasil, que são incorporadas nas negociações do mercado financeiro. Sobre esse ponto, merece acrescentar que

Neste contexto de globalização e de aplicação de políticas neoliberais, é possível afirmar que nas três últimas décadas se realizaram algumas das principais tendências do desenvolvimento do capital, já formuladas por Marx, quais sejam: 1) a livre mobilidade dos capitais, o derrubamento efetivo de fronteiras com a intensificação da internacionalização dos investimentos, propiciada, de um lado, pelo desenvolvimento tecnológico no campo das telecomunicações e, de outro, pela desregulamentação dos mercados estabelecida pelas políticas neoliberais aplicadas pelos governos. Trata-se de uma ação do capital em que não há qual quer comprometimento com o desenvolvimento nacional dos países a que se destinam as suas aplicações; 2) a concentração e centralização de capitais atingiram um patamar em que as empresas – agora transnacionais – têm o poder de decidir, sem a mediação do estado, sobre os rumos das economias nacionais dos países. Atualmente cerca de 1/3 do comércio exterior se dá através dos Investimentos Externos Diretos (IED), ou seja, entre as empresas sem a participação do Estado; 3) uma fragilização e perda de poder e soberania dos estados nacionais periféricos dificultam fortemente a aplicação de políticas de defesa dos interesses nacionais. (DRUCK; FRNACO, 2003, p. 877)

As autoras citadas, elaboram de forma sucinta, uma expressiva contribuição sobre as mudanças que estão em curso para promover a afirmação da dominação dos “países imperialistas” sobre os países em desenvolvimento, por meio de mudanças substanciais que, de fato, enfraquece os Estados Nacionais, com imposições que refletem na efetiva degradação das condições de trabalho, e de acesso a benefícios sociais. Vale repetir que nos pacotes de exigência para a realização de acordos bilaterais entre diversos países, estão as retiradas ou mesmo a flexibilização dos direitos trabalhistas. Todo esse processo faz parte de uma estratégia de dominação que consegue se cercar de cláusulas jurídicas firmadas nos acordos que consegue colocar os países que aderem a essas condições em uma situação que dificilmente conseguiram romper com os acordos firmados. Isso acontece por meio do estabelecimento de multas elevadas impostas pelos grupos empresariais pertencentes aos “países imperialistas”⁹ que são cobradas em caso de rompimento dos acordos.

Mesmo com essas mudanças nas relações comerciais, é necessário que para a maior parte do que é negociado em grande escala, existam as indústrias. Além disso, o agronegócio, por exemplo, também tem a sua produção negociada no mercado financeiro, servindo à especulação que monopoliza a produção em grande escala, e determina o preço a ser vendido no mundo globalizado e, para manter esse padrão, existe uma disputa entre as entidades financeiras para manter-se no mercado mundial, enquanto que as pessoas expropriadas nesse processo lutam para sobreviver por meio da venda da sua força de trabalho. Sobre esse ponto, merece ser destacado que,

Esse processo se faz presente não apenas nos primórdios da acumulação capitalista, mas também no sentido da sua reprodução, considerando-se a acumulação contemporânea, que é global e, ao mesmo tempo, regional e local. Global no sentido dos mercados, quase indecifráveis no sentido conceitual do termo, embora lhes caiba a definição de “relações sociais” pautadas em valores de papéis, mas sustentadas pelo suor e privações dos trabalhadores que lutam para ter o “direito” de sustentar os setores da economia capitalista fragmentados na agricultura familiar; nos agronegócios; nas indústrias; e no setor de serviços.[...] (CASTRO, 2013, p. 85)

Seguindo essa linha, o mundo global, expressado por Castro (2013), objetiva reproduzir o capital de forma ampliada em diferentes países, em diversos setores, uma vez

⁹ Em função dos objetivos de estudar a organização do trabalho no espaço da fábrica, o assunto sobre as novas formas de negociação que passam, em grande medida, a ser intermediada pelos mercados financeiros, não será aprofundado. Essa temática foi mencionada apenas para apontar à necessidade desse tema ser pensado em outros estudos que buscam dar explicações para as mudanças que vieram ocorrendo nos últimos anos e que atinge, de forma direta e indiretamente, toda a população que passa a ter suas vidas, de certa forma, dependentes destas mudanças.

que o setor de produção utilizado deve estar inserido em um processo que garanta o mínimo de perdas de capital, em todo o seu ciclo produtivo até chegar ao consumidor final. Para isso, merece destacar uma vez mais, as possibilidades de negócios ultrapassam as fronteiras do mercado interno, tanto para a produção, quanto para a circulação, interferindo diretamente na vida cotidiana dos trabalhadores.

Diante disso, o trabalhador não consegue acompanhar essa mobilidade do capital e, assim, se vê “obrigado” a se submeter às novas relações estabelecidas entre capital/trabalho, e na medida em que ele acompanha o ritmo da concorrência entre as corporações, mediada pelo capital financeiro, são submetidos a um processo ainda maior de precarização e degradação das condições de trabalho que resulta em danos a saúde, causados por atividades cada vez mais intensificadas pela busca da produção enxuta que significa para a classe trabalhadora uma forma mais incisiva de extração de mais-valia.

Nessa linha, o taylorismo/fordismo, ainda se encontra presente nas montadoras automobilísticas, mas, com profundas mudanças na organização no espaço produtivo das indústrias com a inserção profunda do toyotismo, sendo uma junção das formas de produção que resultam em um melhor aproveitamento da força de trabalho no processo de produção, ou seja, onde a robotização é limitada o uso combinado dos modelos garante a produtividade e a qualidade dos veículos produzidos.

Nota-se que a forma de produzir deixa de ser principalmente, no setor automobilístico na forma de “produção empurrada”, característico do fordismo que mantinha grandes estoques de produtos acabados, para seguir as demanda do mercado no modelo de “produção puxada”, criada pelo toyotismo, onde, elimina-se grande parte dos estoques de produtos acabados. Outro fator importante a ser considerado que os diferencia, é que as indústrias com o modelo taylorista/fordista dominavam quase todas as etapas do processo produtivo e, em alguns casos, até a extração e tratamento da matéria prima.

Atualmente, o que existe são subdivisões formando várias empresas que realizam processos parciais para se chegar ao produto final, que resulta na terceirização e, conseqüentemente, na precarização do trabalho. Desse modo, nas formas de produção taylorista/fordista, estas subdivisões não eram representativas. Vale frisar então que,

De maneira sintética, podemos indicar que o binômio *taylorismo/fordismo*, expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na *produção em massa* de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais *homogeneizada* e enormemente *verticalizada*. Na indústria taylorista e

fordista, grande parte da produção necessária para a fabricação de veículos era realizada internamente, recorrendo-se apenas à maneira secundária ao fornecimento externo, ao setor de autopeças. Era necessário também racionalizar ao máximo as operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o “desperdício” na produção, reduzindo o *tempo* e aumentando o *ritmo* de trabalho, visando a intensificação das formas de exploração. (ANTUNES, 2007, p. 37, grifo do autor)

O autor registra a intensificação do trabalho como uma forma em que o taylorismo/fordismo utiliza para atender de forma eficaz os objetivos de produção sem desperdícios e que, concomitantemente, atendessem o consumo de massa. Nesse contexto, Antunes (2007) descreve ainda a questão do trabalhador com uma atividade totalmente mecânica e repetitiva. Além do mais, ele não opinava no processo, pois, esse fato está relacionado a hierarquização dentro da indústria fordista ser bem estruturada que, por sua vez, dividia as funções de forma escalonada, onde cada função era realizada por um grupo específico.

Portanto, o modelo toyotista entra nas montadoras com inovadas formas de gestão da força de trabalho mascarado pela valorização do potencial dos envolvidos nas etapas do trabalho na fábrica. Além disso, ressalta-se, uma vez mais, a busca da redução máxima da hierarquia rígida fordista, ou seja, cria-se no trabalhador uma ideia de “igualdade” dentro da empresa, independente da função que realiza. Com esta complexidade,

Para nós, o toyotismo não é considerado um novo modo de regulação do capitalismo, no estilo da Escola da Regulação (tal como fizeram, por exemplo, como o conceito de fordismo); o potencial heurístico do conceito de toyotismo é limitado à compreensão do surgimento de uma nova lógica de produção de mercadorias, novos princípios de administração da produção capitalista, de gestão da força de trabalho, cujo valor universal é constituir uma nova hegemonia do capital na produção, por meio da captura da subjetividade operária pela lógica do capital. [...], Entretanto, no campo da gestão da força de trabalho, o toyotismo realiza um salto qualitativo na captura da subjetividade operária pela lógica do capital, o que distingue, pelo menos no plano da consciência de classe, do taylorismo-fordismo. (ALVES, 2005, p. 31).

Dessa maneira, as mudanças propostas pelo toyotismo alteram também as formas de uso do espaço fabril, tais como diferenciações no *layout* (desenhos de todo o local para redefinir posicionamento das prateleiras que passaram ter uma declividade para as peças em direção ao montador¹⁰, linhas de montagem em “U”, etc.). Vale ressaltar que, há um

¹⁰ A declividade nas prateleiras são feitas para que após a retirada de uma das peças menores para ser montada, imediatamente a outra posicionada atrás escorregue e se aproxime do operador, assim, diminui o espaço de

aproveitamento melhor desse espaço que é calculado a partir das medições de todos os itens utilizados para produzir os veículos automotores. Nesse sentido, é possível verificar a disposição dos principais galpões da Mitsubishi, o que também possibilita entender que a redução das distâncias entre os galpões facilita a interligação entre os mesmos. Observa-se toda esta “reengenharia produtiva”.

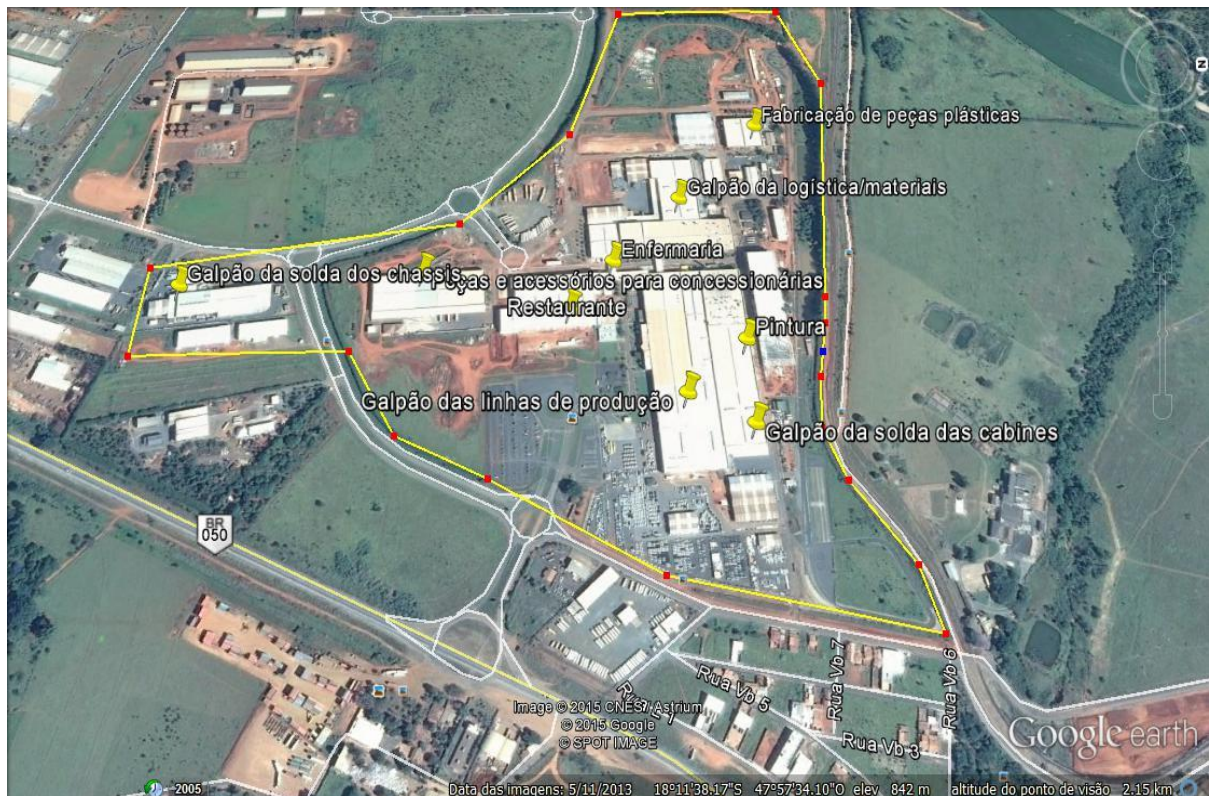


Figura 1: Principais galpões do ciclo de produção da Mitsubishi

Fonte: Google Earth (2015)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

Desse modo, para uma maior compreensão do que está sendo esboçado, observa-se na figura 1, a distribuição dos galpões do ciclo produtivo da Mitsubishi. Desta forma, frisa-se que, com essas mudanças, consegue uma diminuição significativa das distâncias entre as linhas de produção e o estoque das peças, organizando as mesmas nas sequências da produção que objetiva produzir veículos do mesmo modelo, porém com cores e acessórios diferentes que possibilita a diversificação, ou seja, veículos do mesmo modelo saem da linha de produção com mais ou menos itens de luxo. Tudo isso, com uma logística de matérias

deslocamento do montador até a próxima peça. Além disso, o repositor não precisa entrar na área de montagem, isto é a peça é abastecida de um lado e retida para montagem do outro sem o risco de criar obstáculos entre o que está abastecendo e quem está montando.

controlada nas linhas que impedem o número exagerado, principalmente, das peças maiores na linha de produção, já que isso possibilita retirá-las do estoque somente para a realização da montagem nos veículos. Nesse dinâmico processo de diversas readaptações foi possível controlar também a força de trabalho. Logo,

[...] O objetivo é de retomar a condução da direção da empresa, e de criar uma flexibilidade tanto em relação as instalações como à força-trabalho. [...] o meio principal para se atingir esse objetivo é a modificação da rigidez do sistema de produção que está sujeito no sistema tradicional a entrar em colapso, uma vez que, postos-chaves se encontram na dependência de alguns trabalhadores. Portanto, várias medidas são implementadas, como a redução do tamanho das linhas de montagem (4 linhas em vez de uma), a introdução da automação em alguns pontos para maior especialização, a criação de bolsões entre algumas operações e a racionalização da preparação dos sub-grupos e componentes [...]. (LE VEN; NEVES, 1985, p. 126).

Entre outras mudanças, as reconfigurações nos *layouts* das linhas de montagem que transportam os veículos ao longo da montagem, deixam de ser em linha reta do começo ao fim da produção, conforme o modelo taylorista/fordista, que ampliava os comprimentos dos galpões das indústrias automobilísticas que podiam passar de um quilômetro. Além disso, existia a questão da facilitação dos processos de montagens, pois, consistia-se basicamente em produzir um único modelo de uma única cor durante toda a jornada de trabalho. Atualmente essa forma de produzir não vigora em nenhuma montadora automobilística, isto é os veículos variam em cores, modelos.

Com o objetivo de melhorar tantos os produtos como facilitar o processo de montagem por meio da redução no tamanho das linhas opta-se pela separação das linhas de chassi¹¹ e cabine¹², que logo depois do processo de montagem dessas etapas, se juntam em uma terceira linha, para finalizar a montagem do veículo. Para reduzir o tamanho dessas linhas, elas são colocadas uma ao lado da outra para diminuir as distâncias, melhorando, entre muitos aspectos, a logística interna das fábricas, uma vez que facilita o abastecimento de peças de forma articulada. Portanto,

O caráter “mais amplo da modernização” inclui um vasto complexo de reestruturação produtiva no qual se observam, por exemplo, a instituição de células de produção, a reorganização espacial de fábricas, a divisão de

¹¹ Chassi é a parte inferior do veículo (parte das rodas, feixe de molas, tubulações, freios, tanque de combustíveis, etc.) que tem várias peças montadas antes do seu acoplamento da cabine para a montagem final do veículo.

¹² A cabine também tem quase todos os seus componentes internos montados (painéis, direção, pedais de freios embreagem, chicote, algumas tubulações, etc.) em uma linha de montagem separada do chassi.

instalações industriais em “minifábricas” (e seu desdobramento radical no consórcio modular e condomínios industriais – uma nova e radical terceirização), o desenvolvimento de “relações de cliente” entre setores da fábrica, o *kamban*, a flexibilização das funções e a polivalência. (ALVES, 2005, p. 223, grifo do autor).

Na citação, o autor destaca que as empresas estão investindo na modernização das fábricas para melhorar os processos produtivos. Sobre esse assunto, vale ressaltar que a Mitsubishi do Brasil em Catalão, possui muitos desses aspectos citados, como por exemplo, a terceirização de alguns setores. Porém, ainda não é uma empresa baseada no consórcio modular¹³ e nem é um condomínio industrial¹⁴.

Há também dentro da indústria o uso de transportadores aéreos para as cabines e os chassis, é uma etapa feita ao final das montagens iniciais, até serem acoplados em uma só linha para os acabamentos finais dos veículos. Frisa-se que, a esteira rolante pode ter a velocidade ajustada, isto é, aumentada ou diminuída conforme oscilação das vendas que perpassa por aumento e diminuição ao longo do ano de produção.

Destaca-se que, como o modelo de produção é puxada quando há aumento nas vendas dos veículos, eleva-se com facilidade o ritmo de trabalho, obrigando o trabalhador a se adaptar ao ritmo colocado para acompanhar os pedidos realizados pelos clientes do período. Assim, todos os demais trabalhadores, inclusive os que não trabalham diretamente na montagem, são obrigados a trabalharem mais para conseguir acompanhar a velocidade da esteira e dos transportadores.

Além disso, os trabalhadores das linhas precisam executar uma série de operações de montagem em cada veículo, em muitos casos, e ao contrário do que muitos podem pensar, sobre a questão do ritmo exacerbado de trabalho. Acrescenta-se que os trabalhadores não possuem nenhum intervalo para fazer suas necessidades fisiológicas, tomar água, usar o banheiro com tempo adequado. Para tanto, é preciso alguém que trabalhe no mesmo “time de trabalho¹⁵” se desdobrar e fazer algumas das etapas da pessoa para que a mesma consiga ir ao banheiro, não podendo demorar. Para que o trabalhador possa fazer uso do banheiro de forma

¹³ É uma modalidade de produção em que o objetivo central é a redução de custo por meio de um controle sistemático. Para isso, divide uma mesma indústria em várias empresas terceiras que trabalham de forma conjunta para sistematizar melhor a produção.

¹⁴ É uma modalidade em que vários fornecedores de vários componentes se localizam dentro da planta industrial da empresa consumidora. Essa modalidade objetiva as reduções nos custos com os transportes e focam na rapidez da entrega para reduzir os estoques da indústria principal.

¹⁵ Time de trabalho é adotado pela Mitsubishi com uma forma de divisão em pequenos grupos, de até 20 trabalhadores nas linhas de produção, da mesma forma os trabalhadores são divididos no estoque, nos serviços de inspeção, enfim, em toda a montadora. Muitos autores denominam essa forma de organização, como “células de produção”.

mais “confortável”, o líder do grupo o “multifuncional”¹⁶, que tem domínio de quase todas as operações de montagem, o substitui naquele momento.

Sabe-se também que, quando a produção diminui, em função das oscilações do mercado, as montadoras no contexto geral, que usam o modelo toyotista de produção, não mantêm, em seu quadro, funcionários com tempo “ocioso” na fábrica. Em muitos casos, eles são demitidos com a justificativa da queda na produção. Além disso, contraditoriamente, quando a produção volta a aumentar, o ritmo de trabalho dos que permaneceram no trabalho é aumentado significativamente. Eles terão suprir a falta daqueles que foram demitidos. Além disso, na forma de produção enxuta, criada pelo toyotismo, não há interesse em contratações excedentes, as empresas só contratam quando se percebe que os trabalhadores não estão conseguindo acompanhar a velocidade da esteira.

Isso é possibilitado pelo avanço das técnicas que busca controlar cada etapa a ser cumprida pelo trabalhador. Na maioria das empresas do setor automobilístico, o tempo de cada trabalhador fazer sua tarefa é controlado pelo sistema de cronometragem criado por Taylor, isto favorece um maior uso intenso da força física de cada trabalhador, assim, “[...] o elemento prático central é o chamado Estudo do Tempo”. (PINTO, 2007, p. 36). A pessoa trabalha com aproximadamente 95% do seu tempo ocupado graças a medição de cada operação realizada pelo trabalhador. Cabe ressaltar que, o método de controle científico criado por Taylor, é a cronometragem do tempo gasto de cada trabalhador no processo de trabalho, subdividindo cada etapa necessária do ciclo de produção conforme o número de trabalhadores, impedindo, assim, a existência de tempo ocioso e, ao mesmo tempo intensifica os movimentos necessários para montagem de cada item durante toda a jornada de trabalho.

Para isso, pensou-se que se subdividem as operações, entre os trabalhadores de cada time de trabalho ou células, como é denominado em algumas montadoras, estabelecendo um menor número de operações a ser executada por cada trabalhador e, em contrapartida aumenta-se a velocidade dos movimentos executados por cada um, conseguindo extrair mais trabalho no final de cada etapa produtiva.

Dessa maneira, mesmo que os trabalhadores ao longo da história conquistaram vários direitos com incansáveis lutas, essas manobras ainda conseguem impor um trabalho precário. Tanto é assim que os modelos de produção taylorista/fordista, conseguiram sobreviver desde a sua criação, no final do século XIX e início do século XX, até os dias atuais, observa-se, por

¹⁶ A hierarquia da empresa é basicamente composta por: presidente, diretor geral, gerentes, supervisores, técnicos de processo e os multifuncionais, sendo que, a cada grupo (time de trabalho) de aproximadamente 20 pessoas tem um líder, que quando necessário realiza as operações de montagem, diretamente ligado a eles: “o multifuncional”. Esta é uma função que existe em todos os setores da empresa.

exemplo, que a Mitsubishi possuiu uma equipe para fazer a medição do tempo de trabalho de cada trabalhador (criado pelo taylorismo), afirmando que esta medição é necessária para balancear as operações de forma igual entre os trabalhadores de forma que não sobrecarregue ninguém, de fato, essa medição, permite uma sobrecarga de todos os trabalhadores.

Assim, as pessoas que estão fora da realidade de uma empresa de produção, ou mesmo aquelas que nunca trabalharam nelas, em muitos casos, não conseguem compreender a complexidade das imposições que o trabalhador tem que cumprir durante a jornada de trabalho. De fato, essa realidade faz parte do que ocorre dentro das indústrias, principalmente, com aquelas que trabalham utilizando linhas de montagem automatizadas que mesclam trabalho humano com máquinas. Sendo que, são as esteiras mecânicas, ao longo dos processos produtivos, que controlam o trabalhador.

Nesse sentido, a esteira mecânica tem a capacidade de levar uma determinada quantidade de carros em sequência, com uma distância um do outro que possibilita a permanência dos trabalhadores nos locais preestabelecido para executar a montagem, no tempo cronometrado a ser gasto em cada veículo, sempre conferindo a qualidade de cada item que deve ser colocado no carro.

Desse modo, o ritmo de trabalho e a não possibilidade de paradas da esteira mecânica é que regula o processo de montagem durante a jornada de trabalho, limita o tempo para os trabalhadores utilizarem o banheiro ou tomar água e, em função disso, as vezes que saem da sua área de trabalho, precisam aumentar seus ritmos de trabalho, e começar sua operação de montagem antes do local reservado para execução das atividades, ou seja, na estação anterior à sua, para garantir o mínimo de tempo para conseguirem realizar suas necessidades fisiológicas. Por essa via, acrescenta-se que,

[...] a confecção das ferramentas, a seleção criteriosa dos trabalhadores e seu treinamento sempre pautaram por essa máxima capacidade, de modo que o resultado foi uma conformação total de seres humanos a um sistema pronto e acabado de normas rígidas de trabalho. Somente após o amadurecimento dessas experiências com a vida de massas de trabalhadores, foi possível alguém como Henry Ford, imaginar um automatismo completo de milhares de funcionários numa fábrica, trabalhando com máquinas. E assim ele o fez, explorando ainda mais os trabalhadores pela elevação gradual da velocidade da máquina: nesse processo, os que conseguiam ganhar algum tempo em seu posto eram forçados a preenchê-lo, obrigando os que já estavam no seu limite a suportar uma sobrecarga de trabalho. (PINTO, 2007, p. 66).

Esta é a realidade imposta aos trabalhadores que estão inseridos nas indústrias montadoras de veículos. Eles são obrigados a fazer constantes adaptações para suportarem o

ritmo de trabalho. Na medida em que é percebido pelos gestores das empresas que está havendo tempo ocioso são feitos novos ajustes para ocupar o tempo que os mesmos dispõem durante a jornada de trabalho.

O que reafirma o projeto toyotista de produção, que cria mecanismos para intensificar o trabalho e sempre reduzir a mão de obra no processo produtivo, entre outros aspectos que conduzem o trabalhador a suportar cargas de trabalho cada vez maiores, isto é, com implemento de novas ferramentas tecnológicas que, em muitos casos diminuem o esforço físico durante a jornada de trabalho, possibilita a intensificação do mesmo agregando também novas funções aos operários. Portanto,

Ele deve ser mais “polivalente”, “multifuncional”, diverso do trabalhador que se desenvolveu na empresa taylorista e fordista. O trabalho que cada vez mais as empresas buscam não é mais aquele fundamentado na especialização taylorista e fordista, mas o que se gestou na fase da “desespecialização multifuncional”, do “trabalho multifuncional”, que em verdade expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho. E isso ocorre tanto no mundo industrial como nos serviços, para não falar do agronegócio. (ANTUNES, 2007, p. 16)

Destarte, a construção de uma nova forma de gerir a força de trabalho agrega elementos ao processo produtivo que mantém o trabalhador alienado e dificulta a reação da classe trabalhadora. Mesmo que haja organizações sindicais, associações, os trabalhadores são incorporados de tal forma nos objetivos dos empresários, que não conseguem entender que, quem produz a riqueza são eles mesmos. Além do mais, estão inseridos em um processo cada vez mais degradante no trabalho que afeta a própria saúde do trabalhador devido à intensidade das operações de trabalho ao longo do dia.

Nesse sentido, criaram o revezamento durante a jornada de trabalho, das operações de montagem, entre os componentes do time e justificam essa atitude como uma forma de diminuir as doenças do trabalho, mas o que estão criando, na verdade, é um operador cada vez mais multifuncional e polivalente, capacitado para atuar em várias funções de montagem. Assim, todos aprendem as diversas etapas de montagem existente em um mesmo time de trabalho. Vale frisar que os times de trabalho são grupos pequenos divididos ao longo de todo o ciclo produtivo, do início do processo de montagem ao controle de estoque de peças que são em número bem definido de trabalhadores para cumprir cada etapa do processo.

Ressalta-se que nas diversas operações existentes, e com essas mudanças, haverá sempre um trabalhador que irá conseguir realizar a atividade de montagem num tempo mais rápido, o que poderá prejudicar trabalhadores com menor potencial físico. Lembrando que, é

por meio da “administração científica”, que se faz o balanceamento do tempo gasto nas operações, e se alguns conseguem naquele tempo, “todos” podem conseguir também, ou seja, não se respeita o fato de que uma pessoa pode ser fisicamente mais resistente que outras. Assim, podem existir pessoas com maior probabilidade de contrair doenças como a Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), entre outras.

Nesse contexto, Taylor conduz suas criações com a determinação que esse controle não pudesse afetar a saúde do trabalhador, fato esse que não corresponde à realidade, face ao grande número de pessoas das indústrias automobilísticas que contraíram e continuam contraindo “doenças ocupacionais”. Em essência, o que ocorre com essas criações é um aumento significativo na produtividade de cada trabalhador e, conseqüentemente, um aumento do trabalho não pago. De fato,

O taylorismo e o fordismo são os sistemas que, pela primeira vez, introduzem sistematicamente a mudança na organização do trabalho como instrumento para aumentar a produtividade. Acrescentam, por isso, um elemento novo aos estudos desenvolvidos por Marx durante a Revolução industrial. Durante aquele período, o aumento da intensidade foi obtido mediante uma revolução tecnológica. O sistema taylorista e fordista não supõe mudança tecnológica para aumentar a produtividade. Ela atua sobre a organização do trabalho e aí introduz transformações. As mudanças aumentam a carga de trabalho, medida sempre em termos de volume de produto produzido ou em termos de redução do quadro de pessoal necessário para executar determinada tarefa, ou ainda em termos de velocidade ou ritmo dos movimentos. Em síntese, o sistema taylorista-fordista altera a organização do trabalho para obter resultados superiores. É, então, um exemplo clássico de *intensificação por reorganização do trabalho na ausência de revolução tecnológica*. (ROSSO, 2008, p. 62, grifo nosso)

Na contribuição da autora, fica explícito o objetivo da reorganização do trabalho sob o molde de um modelo que visa o baixo investimento em tecnologias, ou mesmo a falta delas naquele período. Atualmente, no caso brasileiro, ainda está presente essa forma de organização do trabalho no espaço da fábrica para o melhor aproveitamento da mão de obra. Além disso, essas criações vêm ao longo do tempo sendo usadas nos processos produtivos das montadoras de automóveis para que os operários sejam totalmente controlados no processo de trabalho, ao passo que não se permite que o trabalhador tenha tempo ocioso durante a produção.

Ressalta-se que a Mitsubishi do Brasil em Catalão, possui trabalhos organizados sob os moldes desse sistema que elimina do trabalhador a possibilidade de ter alguma sobra de tempo durante a jornada. De fato, a somatória destas análises interpretativas, revela um

controle quase que absoluto sobre o tempo de trabalho dentro das indústrias, controle que chega ao extremo da sua intensificação.

Essa intensificação extremada interfere profundamente na vida do trabalhador, visto que o mesmo conduz sua vida profissional fazendo planos para buscar melhorar sua condição social, até porque fica presente no trabalhador a proposta japonesa do *kaizen* (melhoria contínua), muito usada nos processos produtivos, isto é, uma proposta de melhoria que envolve todo o corpo de profissionais da empresa que interioriza no trabalhador a necessidade de investimentos em treinamento para contribuir mais com a empresa.

Essa discussão está relacionada também com uma série de fatores ligados a diversas áreas da produção criadas para atender de forma diferenciada os mercados consumidores. Para isso, criam ferramentas que a mesmo tempo que modernizam os produtos, fortalece também a precarização e a intensificação do trabalho, principalmente pelo uso da maquinaria de forma articulada com o trabalho humano. Conforme Marx (2006), é o meio de produzir que reduz o “trabalho necessário” de cada trabalhador, diminuindo também o número de empregos e ao mesmo tempo aumentando a reserva de trabalhadores à disposição dos empregadores.

É possível analisar que essa tendência de extrema exploração dos trabalhadores já era colocada nas pesquisas de Karl Marx, quando retrata a trajetória dos trabalhadores das indústrias têxteis da Inglaterra, que sofriam com o processo de mecanização e com a intensificação do trabalho com a inserção das primeiras máquinas, haja vista que elas também desempregaram milhares de trabalhadores no ato da sua inserção.

Nesse processo de mudança que sobrevive até os dias atuais, a redução do valor do trabalho é buscada pelas empresas para aumentar a acumulação capitalista, uma vez que o modo de produção capitalista, por meio do aumento da produtividade de cada trabalhador além de criar mais trabalho, gera e mantém, uma massa de desempregados e excluídos os quais ficam a espera de uma oportunidade para ingressarem no mercado de trabalho. Isso faz com que o capitalista consiga controlar o trabalhador, na maioria das vezes, consciente da sua exploração, de forma que o mesmo não encontre condições de transformação, pois há o medo constante do desemprego. “[...] muitos autores avaliam que justamente a ameaça de desemprego que propicia as condições estruturais para a utilização dos mais diversos tipos de controle”. (BERNARDO, 2009, p. 119)

Desse modo, existe um poder dos capitalistas sobre a classe trabalhadora que por uma questão de sobrevivência não vai contra o que lhe é imposto e os trabalhadores são sujeitados às condições precárias de trabalho que prejudicam diretamente a sua própria saúde. Logo,

em momentos de revolta eles são substituído pelos que estão desempregados e dispostos a aceitar condições aviltantes de trabalho pelas dificuldades que encontram para ingressarem no mercado. Lembra-se que essas reservas de trabalhadores são criadas pelo sistema, justamente para manter o controle absoluto sobre a classe trabalhadora, uma vez que se todos tivessem emprego, as condições seriam melhores.

A Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) acompanha essa lógica, haja vista que, tem uma oferta de mão de obra considerável que vem de várias cidades da microrregião de Catalão. Nesse sentido, é possível perceber claramente as manobras de controle daqueles que estão trabalhando na empresa, pois, em caso de insatisfação da empresa, em relação a algum trabalhador o mesmo é demitido e substituído sem grandes dificuldades. Dessa maneira, a oferta de mão de obra externa, as dificuldades em conseguir outro emprego, os custo da reprodução social, contribuem para sujeição do trabalhador. Além do mais, acrescenta-se que,

[...] organiza um discurso usando os elementos da vida do colega – desemprego, aluguel, custo de vida – para suscitar o medo do desemprego e a aceitação das exigências da empresa, ao mesmo tempo em que dá o exemplo do tipo de trabalhador que veste a camisa da empresa. (OLIVEIRA, E., 2004, p. 159)

Na análise feita pela autora citada acima, fica esclarecido uma similaridade existente nas montadoras, ao passo que elas indicam a possibilidade da pessoa ficar sem trabalhar e aponta as possíveis necessidades que irão enfrentar no cotidiano. Essa facilidade de substituição está relacionada com a forma de organização do trabalho que está sendo discutida, isto é, a clara utilização do taylorismo/fordismo junto ao toyotismo que simplifica o processo de montagem, garante a adaptação rápida de trabalhadores recém contratados sem perder produtividade. Portanto, a organização do trabalho possui estratégias de cooptação dos trabalhadores que dificultam a criação de resistências, pois estão sempre sendo “perseguidos” pelo medo da demissão.

Essa lógica mantém o trabalhador alienado, também em função das oportunidades de trabalho ser sempre inferior à demanda existente em função dos que estão desempregados. Além disso, as próprias condições em que são colocados, isto é, a competitividade cria a desunião e consegue eliminar, em parte, as mobilizações dos trabalhadores. Acrescenta-se ainda que, caso não existisse, essa demanda por empregos, as dificuldades de controle da classe trabalhadora seriam dificultadas, mas, não eliminada em função da forma de organização do trabalho existente. Entretanto, a necessidade de sobrevivência, a falta de formação adequada, com a intenção de formar pessoas mais críticas e conscientes que os

fizessem pensar sobre lógica em que estão inseridos, permitiria uma organização mais incisiva dos trabalhadores.

Para manter essa lógica ao longo da história do capitalismo, foram criados mecanismos que permitiram de forma eficaz o controle quase que absoluto dos trabalhadores. Além disso, houve também o intenso desenvolvimento de novas tecnologias para substituir parte do trabalho humano, colocando-o sob a vigilância da própria máquina, isto é, o trabalhador se torna a parte descartável da máquina.

Nesse contexto, se for colocada a realidade da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), de acordo com os trabalhadores entrevistados, muitos afirmaram que o trabalho, o qual executavam, ou era totalmente manual ou eram trabalhos articulados entre manual e mecanizado formando um conjunto em que a máquina determinava o ritmo de trabalho. Cabe ressaltar que, mesmo para aqueles que declaram realizar trabalhos manuais, estão também sendo controlados pela esteira mecânica, isto é, o trabalho manual não isenta o trabalhador do controle mecânico, haja vista que aqueles que realizam o trabalho manual, também estão controlados pela esteira mecânica, em função da própria sequência do processo de montagem. Em outras palavras, mesmo que não estivessem operando uma ferramenta tecnológica, ou mesmo as mais simples do processo de trabalho, eles trabalham de acordo com o ritmo ditado pelo “tic-tacs” das esteiras.

Vale frisar que, dentro deste contexto da busca por melhoria na produtividade e na qualidade dos produtos, por mais tecnologia empregada na produção, ela não consegue superar a capacidade humana, substitui apenas no ganho de produtividade, que com o passar do tempo vai ser tornar obsoleto, por que não consegue uma “melhoria contínua”, que uma capacidade exclusiva dos seres humanos, percebido e aplicado por Onho de forma que essas são as ideias centrais do toyotismo, ao passo que, cria-se a necessidade de melhoria diária dos produtos e dos processos, com intuito de reduzir custos.

Nesse sentido, além da exploração do potencial produtivo do trabalhador, ainda aposta na capacidade criativa de cada um, que pode ser usada para melhorar o processo produtivo e garantir maior produtividade, ou até mesmo conseguir eliminar postos de trabalho aplicando novas ideias. Por sua vez, esse fator caracteriza uma pressão contínua sobre os trabalhadores, para que sempre estejam melhorando e indicando melhorias para os processos produtivos, o que reafirma os propósitos elaborados pelo toyotismo. Em verdade,

Exatamente porque o capital não pode eliminar o *trabalho vivo* do processo de criação de valores, ele deve aumentar a utilização e a produtividade do

trabalho de modo a intensificar a extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzidos. Portanto, uma coisa é ter a necessidade imperiosa de reduzir a dimensão variável do capital e a conseqüente necessidade de expandir sua parte constante. Outra, muito diversa, é imaginar que, eliminando o trabalho vivo, o capital possa continuar se reproduzindo. A redução do proletariado estável, herdeiro do taylorismo/fordismo, a ampliação do *trabalho intelectual abstrato* no interior das plantas produtivas modernas e a ampliação generalizada das formas de trabalho precarizado, *part-time*, terceirizado, desenvolvidas intensamente na “era da empresa flexível” e da desverticalização produtiva, *são fortes exemplos da vigência da lei do valor*, uma vez que é a própria forma assumida pela centralidade do trabalho abstrato que produz as formas de descentramento do trabalho, presentes na expansão monumental do desemprego estrutural. (ANTUNES, 2010, p. 30, grifo do autor)

Conforme o autor, o trabalho na reprodução capitalista é o pilar de sustentação desse modo de produção e não há como eliminar completamente o trabalho humano e, assim, o que se tem feito nas indústrias, são constantes readequações que tem conseguido eliminar parte dos trabalhadores sem perda na produtividade. Dessa maneira, dos que permanecem, uma parte é transferido para condições ainda mais precárias devido ao aumento de trabalho e pela transferência de alguns para empresas subcontratadas com bem menos direitos e benefícios e, o menor número, continua contratado pela empresa principal e possuem maiores benefícios que os demais. Com isso, ao mesmo tempo em que se ampliam as condições de exploração, consegue-se eliminar a união dos trabalhadores que passam a fazer as mesmas funções, porém em empresas diferentes.

No meio desta complexidade, reafirma-se que a forma reestruturada de produção acredita e explora o potencial de criação dos trabalhadores que são inseridos, de certa forma, por meio de técnicas persuasivas, diretamente nesses processos de melhorias contínuas propostas.

Historicamente, destaca-se que essa forma de utilização de trabalhos articulados com a máquina esteve presente nas diversas indústrias que foram se modernizando desde o surgimento das primeiras máquinas como salientou Marx (2006). Cabe acrescentar que o seu uso de forma mais organizada possível, foi desenvolvida dentro da montadora da Toyota por um engenheiro chamado Taiichi Ohno¹⁷, uma vez que, na sua metodologia, é feita toda uma avaliação para saber se o trabalho humano, pode de alguma forma, continuar sendo utilizado,

¹⁷ Taiichi Ohno nasceu em Dairen (Port Arthur), Manchuria, China em fevereiro de 1912. Em 1932, após formar-se no departamento de engenharia mecânica, na Nagoya Technical High School, entrou na Motor Company onde foi nomeado diretor da loja de máquinas em 1949. Em 1954 tornou-se diretor da Toyota, diretor gerente em 1964, diretor sênior em 1970, e vice-presidente executivo em 1975. Embora tenha se aposentado da Toyota em 1978, o Sr. Ohno continua a ser o presidente da *Toyota Spinning and Weaving*. Ele reside em Toyota-shi, Aichi-ken. (OHNO, 1997, p. 140)

antes da sua substituição total por uma máquina. Frisa-se, então que,

Justamente aqui está, a nosso ver, uma das principais diferenças entre a organização do taylorista/fordista e a toyotista, ou seja, no fato da primeira responsabilizar, pelo menos teoricamente, as esferas gerenciais pelo aumento contínuo da produtividade e da qualidade do trabalho operatório que coordenam, com se isso fosse possível pela permanente observação, experimentação e reimplementação unilateral de métodos. O toyotismo prega o oposto: a melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho tem de partir dos postos operatórios, cabendo às gerências incentivarem tais atitudes e coordenarem os esforços entre todos os processos, focando-se na análise do desempenho global das instalações e na possibilidade de utilização flexível das forças produtivas e de trabalho dispostas. (PINTO, 2007, p. 92)

O autor ainda acrescenta sobre a importância dada as forças produtivas, ao afirmar que

A organização do trabalho, nesse segundo tipo de situação, é mais dinâmica e permite um equilíbrio muito maior entre o “prescrito” e o “real”. De forma análoga pensava Ohno quanto à automação: não se mecaniza uma tarefa antes de esgotadas todas as possibilidades de realizá-la por um ser humano, sem prejuízo de sua saúde – e dos lucros da empresa, evidentemente, pois, o sentido do toyotismo nunca foi o de ampliar quadros. O que interessa é o fato de que a produtividade de uma máquina é estática, enquanto que a capacidade de criatividade – e, portanto, de produtividade – de um ser humano é infinita. (PINTO, 2007, p. 92)

De acordo com o autor, o objetivo desse sistema é realmente extrair a capacidade do trabalhador ao ponto de possibilitar que o mesmo desenvolva novas formas de executar as operações de montagem, de forma que facilite o trabalho regulado pelo ritmo da máquina. Essa ideia está no auge do desenvolvimento do setor automobilístico, com uma série de mudanças, para obter um produto de maior qualidade junto com o menor custo no processo produtivo por meio de novas relações entre capital e trabalho. Nesse contexto, foi percebido que a capacidade de superação dos percalços do “dia a dia”, pode ser usada quase da mesma forma para superar os problemas surgidos nos sistemas produtivos. Desta forma, ressalta-se, portanto, que

A capacidade de *vencer adversidades*, isto é, a *resiliência*, é um traço humano das individualidades pessoais. Nesse caso, a adversidade pode ser desde um desemprego inesperado, a morte de um parente querido, a separação dos pais, a repetência na escola ou uma catástrofe com um tsunami. Mas o que interessa ao capital é se apropriar dessa qualidade pessoal do trabalho vivo, oriundas das instâncias vividas da experiência social, para suas finalidades particularistas na instância sistêmica. Incentivava-se a formação de *personalidades resilientes* adequadas às novas exigências da acumulação flexível. A empresa toyotista – empresa flexível, difusa e

fluida – exige agentes/sujeitos resilientes capazes de lidar com as adversidades de mercado. (ALVES, 2010, p. 49, grifo do autor)

Ao que foi exposto pelo autor, cabe frisar, a complexidade do pensamento do criador do toyotismo, que vem sofrendo adaptações para cumprir os objetivos da acumulação de capital, haja vista que se pensou em formas de cooptação do trabalhador a partir das formas de vida cotidiana, extraindo o que o ser humano “tem de melhor”, no sentido de conseguir se reestabelecer frente aos desafios surgidos diariamente e, usar isso em benefício da indústria do capital. Portanto, recai na discussão sobre a “captura da subjetividade” do trabalhador, totalmente em favor da empresa, seja no ambiente de trabalho ou até mesmo ocupar a mente do trabalhador também no convívio familiar. Em verdade, a ideia é não deixar o trabalhador se desligar dos objetivos da empresa, uma vez que, mesmo estando em casa, ele possa estar pensando em novas melhorias para aplicar no ambiente de trabalho.

No entanto, essas mudanças representam um risco cada vez maior para a saúde dos trabalhadores que, por sua vez, estão expostos a condições de degradação do trabalho para atender as expectativas criadas para melhorar e ampliar a produção. Isso ocorre com a apropriação das próprias condições humanas de superação das adversidades que vão surgindo na vida cotidiana, uma vez que essa condição humana é cooptada pelos gestores das indústrias, isto é, se o trabalhador tem condições de superar problemas pessoais e se reestabelecer, dentro dos processos de trabalho não pode ser diferente. Portanto, em linhas gerais, cada dia é diferente e os desafios também são e precisam ser superados.

Em entrevistas realizadas com os trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), eles afirmaram que, entre os três pilares da empresa (segurança, produção e qualidade), no discurso a empresa prioriza primeiro a segurança de seus trabalhadores, segundo a qualidade e, em terceiro, a produção, mas, afirma que na prática ocorre o inverso, isto é, primeiro está a produção, em segundo, a qualidade e, em terceiro, a segurança. Essa colocação reafirma as pesquisas de Alves (2005) sobre a “captura da subjetividade”, ou seja, as técnicas de convencimento por meio do discurso que é muito forte e, assim, cria-se nos trabalhadores uma ideia de que a empresa cumpre os procedimentos necessários para a segurança dos seus funcionários. De maneira geral, convém destacar que alguns conseguem fazer essa leitura crítica entre o discurso e a prática e outros não.

Dessa maneira, a combinação do uso de ferramentas criadas ao longo da existência das montadoras que, posteriormente, experimenta o uso da tecnologia articulada com o trabalho vivo, pode ser experimentada de diversas maneiras, e as formas de melhor uso podem ser

criadas pelos próprios trabalhadores. Além disso, para saber se o trabalhador está cumprindo com as suas obrigações e se ele está colaborando com ideias inovadoras para o processo, o mesmo é avaliado pelas iniciativas que têm dentro do processo produtivo, formando o conjunto de atribuições que passam a fazer parte da rotina de trabalho, ou seja,

[...] o trabalhador é avaliado continuamente não só em relação a sua capacidade para executar atividades relativas à produção, mas também em relação ao comprometimento pessoal com as metas da empresa, tais como a *elaboração de boas sugestões relativas à produção*, a aceitação de horas extras e a adoção de um comportamento adequado. (BERNARDO, 2009, p. 53, grifo nosso)

Na colaboração da autora citada, fica claro que esse processo de efetivação de uma política de avaliação é reproduzido dentro das montadoras e, caso o trabalhador não cumpra com as suas obrigações, além dele receber cobrança dos líderes das equipes, os próprios trabalhadores, membros das equipes, também pressionam os que não participam dos processos de criação, sendo essa, a resposta aos objetivos do toyotismo tratados por Alves (2005) como “captura da subjetividade”.

Nessa mesma linha, é notório o uso de diferentes competências que os trabalhadores trazem de outras experiências, ou mesmo que conseguem desenvolver com as constantes cobranças a que eles estão sujeitos ao longo da jornada de trabalho. Tudo isso com o intuito de melhorar as formas de produzir para intensificar ainda mais o ritmo de trabalho pela incorporação de tarefas que no taylorismo/fordismo não existiam, pois “[...] além da elaboração de sugestões de melhorias e da montagem propriamente dita, são responsáveis pelo controle de qualidade dos produtos, por realizar treinamento de novos colegas e, até, por questões que, antes, seria atribuição exclusiva da gerência”. (BERNARDO, 2009, p. 136)

Por tudo isso, vale repetir, o processo de “desterritorialização e reterritorialização das indústrias” acontece a nível mundial, proporcionando novos arranjos territoriais que se estruturam com o apoio quase que irrestritos dos estados nacionais¹⁸. Assim sendo, no Brasil, relembra-se, a década de 1990 marca o reinício do acesso de grandes empresas de vários setores que avançam em direção dos países em desenvolvimento, buscando novos mercados para continuar garantindo a reprodução ampliada do capital com condições mais vantajosas que as dos países desenvolvidos.

Por conseguinte, os empresários encontram nos países em desenvolvimento condições de acesso a um menor custo de produção, principalmente, devido à oferta de mão de obra

¹⁸ Esse tema será mais bem discutido no segundo capítulo.

farta e barata e com mínima cultura de sindicalização, portanto não impunham grandes resistências à exploração da mesma forma que os empresários estavam que encontrando nos países desenvolvidos. Isso se deve também às condições que muitos brasileiros enfrentam para sobreviver, principalmente, após o complexo período em que ocorre o êxodo rural, em função de grande parte dos trabalhadores rurais terem sido substituídos pelas máquinas agrícolas¹⁹, o que está associado a outras questões interdependentes.

Nessa linha interpretativa, o capítulo 2 será construído a partir de uma análise comparativa sobre algumas das influências da localização industrial nas formas de organização do trabalho no espaço da fábrica, evidenciando a questão das regiões com menor tradição industrial que, de certa maneira, facilita a degradação das condições de trabalho, principalmente, por conseguir impor condições de trabalho mais intensas, haja vista que são permitidas também pelo uso da carga horária máxima estabelecida pela legislação trabalhista, que é de 44 horas semanais. Lembra-se que nas regiões brasileiras mais tradicionais no setor automobilístico, como a do ABC paulista, já se conseguiu nos acordos sindicais a redução para 40 horas semanais. Além disso, merece frisar também sobre a questão dos pacotes de vantagens que cada estado e município criam para atrair os investimentos.

¹⁹ Para não haver rupturas da temática estudada, este assunto não será aprofundado, porém o caminho teórico apontou para necessidade e mencionar a questão do êxodo rural a título de entendimento de que estava em curso no Brasil, principalmente a partir da década de 1960 uma inversão no perfil demográfico que veio a se concretizar nos anos de 1990 com a grande maioria da população vivendo nas cidades, portanto, necessitando de empregos.

3 A MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO: CRESCIMENTO ECONÔMICO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

3.1 Localização industrial, economia, exploração do trabalho e a Mitsubishi

Nesse capítulo será exposta uma análise do contraste entre crescimento econômico e exploração intensificada do trabalhador, isto é, busca-se esboçar uma visão sobre diversos problemas. Têm, ainda, o objetivo de fazer a equiparação sucinta entre os benefícios financeiros que Mitsubishi pode garantir à cidade de Catalão (GO) em relação à arrecadação de impostos cobrados sobre os veículos produzidos e, também pela comercialização de peças de reposição realizadas pela mesma, uma vez que a empresa domina também a distribuição de peças para manutenção dos veículos produzidos ou mesmo os que são importados pela Mitsubishi do Brasil em Catalão.

Assim sendo, o estudo continua a se pautar por uma visão crítica das relações de trabalho estabelecidas para o cumprimento de todo o ciclo produtivo, que resulta na geração de imensa riqueza em que a maior parte é concentrada pelo grupo empresarial, mas, pela expressividade econômica, torna-se um importante gerador de impostos para cidade. Conforme Santana (2011), esta indústria é considerada importante pelos administradores públicos e pela população em geral e em função da sua representatividade na geração de emprego e renda, mesmo que em sua maioria sejam precários.

Tendo em vista que, a maior parte da população de Catalão e da sua microrregião desconhecem as relações de trabalho impostas aos funcionários para garantir produtividade e qualidade dos veículos produzidos. Tudo isso é conseguido por meio de uma organização do trabalho no espaço da fábrica que consegue intensificar as operações realizadas por cada um dos trabalhadores. Essa produtividade consegue aumentar a extração de mais valia da empresa de forma que vai refletir diretamente em resultados financeiros significativos, em que parte, será transformada em impostos e, a maior parte permanece na cidade de Catalão, assim, evidencia-se a importância dada pelos gestores públicos desta cidade.

Destarte, na economia baseada no sistema capitalista, uma indústria de grande porte, como a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), é do interesse de qualquer gestor público garantir as condições necessárias para sediá-las em função dos montantes em impostos gerados no futuro. Ressalta-se que as altas taxas tributárias do Brasil resultam nesses ganhos expressivos em futuros impostos para as cidades que possuem grandes indústrias. As cidades industrializadas nessas condições garantem uma condição vantajada em relação às demais que não são industrializadas ou possuem apenas empresas de pequeno e médio porte.

Dessa maneira, o que as diferenciam é o valor dos tributos arrecadados, isto é, existem muitas cidades que se equiparam no número de habitantes, porém, uma possui maiores contribuições em impostos devido à existência de indústrias e, as demais, precisam garantir os serviços públicos com um menor índice de arrecadação. Além disso, as que são mais industrializadas conseguem garantir mais oportunidades de emprego, mesmo que alguns sejam em condições precárias, aos moradores. Esta especificidade torna-se realidade em Catalão com a chegada da Mitsubishi, que oferece junto às empresas terceirizadas que compõem sua atividade, aproximadamente, quatro mil empregos diretos. Além disso, novos lugares como a cidade de Catalão, com pouca tradição industrial, reativam as condições de maior exploração dos trabalhadores. Percebe-se, então que,

[...] Nesse sentido, os desmontes dos antigos centros industriais e os sucessivos deslocamentos geográficos são quase sempre acompanhados da superexploração dos trabalhadores, que se dá através do pagamento de menores salários, de aumento da jornada de trabalho e de diversas tentativas de divisão da classe trabalhadora. [...] A expansão geográfica da indústria automobilística permitiu às empresas explorarem, não só os recursos técnicos e o dinheiro público, mas também, sobretudo, a força de trabalho dos novos espaços produtivos. As recentes plantas das montadoras, consideradas as mais modernas do país, pagam os menores salários aos seus funcionários, particularmente aos operários. Além disso, funcionam com maiores jornadas diárias trabalho. (FRANCA, 2007, p. 109)

Os elementos pontuados pelo autor supracitado são fundamentais para entender as formas utilizadas para garantir o maior lucro, seja por meio da retirada dos recursos públicos através dos incentivos fiscais, através de empréstimos a juros baixos ou mesmo pela ampliação das condições de exploração, condicionadas pelas especificidades de cada localidade que são escolhidas para abrigar uma planta industrial.

Nota-se, deste modo que, a atração da grande indústria torna-se o objetivo de todas as cidades e estados do Brasil, promovendo uma verdadeira “guerra fiscal”. Tudo isso, porque os gestores públicos têm o objetivo de garantir o fortalecimento das economias locais e estaduais. Desta forma, a disputa se acentua quando se trata do setor automobilístico, porque estas empresas possuem uma alíquota a ser recolhida em impostos. De fato, verifica-se

No Brasil, a disputa pelos investimentos industriais foi mais polêmica em torno das montadoras de automóveis, em função dos elevados volumes de capital investidos em empreendimentos desse porte, os impostos gerados e os empregos indiretos decorrentes. O principal instrumento de lutas entre os Estados se processa com base na renúncia fiscal do ICMS (Imposto sobre a circulação de mercadorias e serviço). Este imposto é a mais importante fonte

de arrecadação para a maioria dos Estados e municípios. Para Catalão, o ICMS representa hoje 55% do total arrecadado pelo município. (SILVA, R., 2002, p. 61)

O autor destaca a importância do setor das montadoras automobilísticas no Brasil pela representatividade econômica, devido, merece destacar, aos altos investimentos e os retornos que este setor pode conceder aos estados e municípios que os sediam. Como se não bastasse, a desconcentração industrial redistribui, em certa medida, os impostos que se concentravam, principalmente na região sudeste, para outros estados brasileiros, que são atraídos pela oferta de mão de obra abundante e barata, além dos incentivos fiscais, condições de facilitação em acesso aos recursos dos governos por meio de empréstimos, o qual fortalece a disputa entre aqueles estados e municípios que podem garantir melhores condições de infraestrutura. Especificamente, observa-se que

O Estado de Goiás através do seu programa de industrialização o produzir – cujo o nome antes de 98 era fomentar, tendo sofrido poucas alterações -, financia para as indústrias que se instalarem em Goiás até 73% do imposto devido, sendo que a empresa recolhe apenas 23% do total. Esse, entre outros recursos, foi utilizado para atração da Mitsubishi para o Estado de Goiás. (SILVA, R., 2002. p. 61)

Por conseguinte, para os estados e municípios, embora existam os incentivos para as indústrias pela redução temporária dos impostos, eles são altamente beneficiados por esta política de atração das mesmas que, a longo prazo, terão sua arrecadação aumentada substancialmente. A Mitsubishi do Brasil em Catalão se beneficiaria por meio da redução no ICMS, a partir da sua instalação, por vinte anos, o que foi fundamental para a garantia da sua instalação em um estado com pouca tradição industrial, ao passo que esta foi a primeira montadora a se instalar no Centro Oeste. Além disso, a prática de redução de impostos e de outros incentivos faz parte da história de benefícios fiscais de outras montadoras que se instalaram no Brasil. Desta forma, enfatiza-se que,

No final da década de 50, foram oferecidos subsídios e proteções às empresas estrangeiras do setor que se instalassem no país, além de uma oferta de infraestrutura, de mão de obra barata e de um mercado interno em expansão, baseado principalmente no intenso investimento estatal no transporte rodoviário. (BOTELHO, 2008, p. 85)

Nessa linha interpretativa, o autor em análise deixa claro a real situação brasileira de incentivos às montadoras, desde o início da implantação das primeiras que vieram para o país.

Ainda enfatiza a questão do transporte rodoviário, tendo em vista que o país investe no desenvolvimento do mesmo, deixando, assim, de investir, por exemplo, no transporte ferroviário.

Outro ponto que fortalece a discussão sobre a prática de condições de trabalho precário, é o fato de o próprio governo sinalizar para a existência de oferta de força de trabalho nas cidades, nas quais ainda não se tem organização sindical nos setores de produção automobilístico, como de fato ocorreu na cidade de Catalão, por meio de mecanismo protecionista destas indústrias. Após longos anos de concentração industrial no sudeste, principalmente pelo seu fortalecido mercado consumidor, mão de obra em abundância e pela existência da ferrovia Santos-Jundiá, de acordo com Botelho (2008).

Dessa maneira, inicia-se no Brasil um processo de desconcentração industrial que acontece, em meio a muitas mudanças, que se tornaram importantes para a retomada da lucratividade, principalmente, pela concorrência que estava se acirrando cada vez mais e, também, a concentração existente fortalecia a classe trabalhadora. Assim, é possível ilustrar o assunto, quando se afirma que,

De certa forma, a expansão Geográfica da produção foi também incitada pela própria concorrência econômica entre as empresas, que encontraram nas novas localidades condições mais apropriadas para produzir e lucrar. Além disso, o deslocamento das indústrias foi também determinado por fatores tais como o *mercado consumidor regional, a mão de obra, os incentivos fiscais a infraestrutura produtiva e social*. (FRANCA, 2007, p. 97, grifo nosso)

De maneira clara, o autor argumenta que as novas localizações geográficas das indústrias estão diretamente relacionados com a retomada do crescimento da lucratividade. Dessa maneira, existe uma intencionalidade nas relações estabelecidas entre as partes envolvidas, ou seja, o Estado cria as condições necessárias para a atração das indústrias, porém, os outros fatores são importantes. Vale repetir que a oferta de mão de obra capacitada é central nas negociações que viabilizam ou não a vinda de determinados tipos de empresas. Além disso, uma montadora automotiva livre das conquistas da classe trabalhadora das regiões tradicionais se rearranja em outras localidades de forma a impor novas condições de trabalho inclusive com carga horária no limite da estabelecida na legislação trabalhista. Desta forma,

A diferença da exploração do trabalhador nas empresas montadoras dos municípios e regiões ocorre também em relação à jornada de trabalho. Na maioria dos municípios onde a indústria foi recém implantada, a jornada de

trabalho é de 44 horas semanais, enquanto nos mais antigos distritos industriais é de 40 semanais. Essas quatro horas trabalhadas a mais, além de exigirem esforço maior de quem trabalha é fator que alimenta o desemprego no setor industrial. (FRANCA, 2007, p. 112)

O autor esclarece as vantagens para os empreendimentos em ocuparem locais onde não existem indústrias do mesmo ramo de atuação. Transpondo para a realidade da Mitsubishi do Brasil em Catalão, constata-se que, durante vários anos a jornada de trabalho foi mantida em 44 horas semanais, uma vez que se trabalhava 8h48min por dia, para completar às 44 horas semanais sem trabalhar as 4 horas que seriam no sábado, isto é, as horas do sábado são compensadas durante a semana nos 48 minutos a mais, além das oito horas estipulada na legislação trabalhista. Atualmente, na Mitsubishi trabalha-se 42h00 semanais.

De acordo com o departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômico (DIEESE, 2011), 85,5% dos metalúrgicos ainda trabalham no regime integral de 44 horas semanais, ao passo que apenas 10% de todos trabalhadores metalúrgicos existentes no Brasil, conseguiram a redução para 40 horas semanais.

Nessa linha interpretativa, é possível lembrar as vantagens econômicas que as empresas incorporam, por meio de uma redução significativa nos gastos fixos do funcionamento da produção, pelo cancelamento do expediente nos dias de sábados, por meio da compensação das horas deste dia durante a semana de trabalho, incorporando alguns minutos a mais em cada dia, uma vez que, irá economizar no transporte, na alimentação, no custo operacional, nas refeições dos trabalhadores e etc., sem perder os níveis de produtividade que é garantido na semana de produção pela extensão da carga horária.

Assim sendo, somente em 2010, na Mitsubishi de Catalão, em acordo coletivo de trabalho com sindicato que os representa reduziu a carga de trabalho em uma hora passando de 44 para 43 horas semanais. “A partir de 1º de maio de 2010, a jornada semanal de trabalho passará a ser de 43 (quarenta e três) horas semanais, sem qualquer prejuízo à remuneração dos empregados [...]” (SIMECAT, 2009/2010, p. 8)

Por essa via, depois de aproximadamente doze anos em que a montadora está sediada na cidade de Catalão é que foi conquistada redução de uma hora na jornada de trabalho. Não obstante, por meio da organização do trabalho nos moldes taylorista/fordista juntado ao toyotista, essa redução de uma hora no horário de trabalho pode não representar, necessariamente, redução na produção, haja vista a intensificação do trabalho que aumenta a produtividade dos trabalhadores. Assim, poderá produzir a mesma quantidade de veículos mesmo com uma hora a menos na carga horária diária, sem aumentar o quadro de

funcionários, apenas fazendo os ajustes necessários para compensar as possíveis perdas, em função da hora reduzida.

Vale destacar que o crescimento econômico conseguido com todas essas manobras de intensificação do trabalho, nem sempre é revertido de forma adequada em benefícios para a população em geral, ou seja, os serviços de saúde, educação, saneamento básico, lazer e outros, em muitos casos, não possuem um padrão considerado suficiente para atender as demandas sociais de forma universal. Tendo em vista que, o Estado cria as condições para industrialização e, posteriormente, os recursos conseguidos não são revertidos de forma totalmente correta para a população.

Destarte, “a guerra fiscal” acaba tornando um instrumento jurídico que envolve altas cifras monetárias em busca do desenvolvimento econômico regional, mas nem sempre os altos investimentos feitos pelo Estado têm retornos sociais garantidos. (SILVA, M., 2010, p. 137)

Nessa linha interpretativa, a autora elucida essa incongruência existente entre a disposição de recursos financeiros pelo Estado para garantia da instalação das grandes empresas e, ressalta que o resultado de tudo isso é falta de investimento adequada dos recursos arrecadados em impostos para benefícios sociais. Por essa via, é preciso pensar que o trabalhador do “chão de fábrica” produz a riqueza expondo o seu corpo físico a riscos constantes de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e, nem sempre, consegue acessar os serviços públicos que deveriam ser criados e aumentados a partir da disponibilização e aumento desses recursos por ele produzido que é transformado em impostos.

Dessa maneira, muitos estão envolvidos em um processo de trabalho degradante para sustentar uma economia que não oferece todos os subsídios necessários à promoção de uma qualidade de vida necessária aos trabalhadores, o que promove uma redução das condições de sobrevivência, principalmente, na ocorrência de alguma doença relacionada ao trabalho.

Assim sendo, aqueles trabalhadores que estão diretamente envolvidos na produção dessa riqueza, em que uma parte é apropriada pela cidade na forma de impostos, que é resultado, em muitos casos, do trabalho degradante e intensificado dentro das empresas, como acontece na Mitsubishi que tem contribuído para o adoecimento dos trabalhadores que ficam a mercê de um poder público que, em alguns casos, não reverte os impostos nos benefícios necessários a todos os responsáveis pela produção da riqueza. Portanto, quase

Todos os dados analisados permitem afirmar que a territorialização da indústria automobilística em Catalão tem participação decisiva nas

transformações espaciais vivenciadas na cidade. Por um lado, identifica-se um forte crescimento econômico e a ação do poder público no intuito de garantir a reprodução do capital industrial e financeiro. Por outro lado, percebe-se que nem sempre existe a preocupação de inserir o trabalhador nesse processo, a não ser pela simples concepção de que é preciso formar mão de obra qualificada para atender as necessidades das empresas multifuncionais. Nos discursos das autoridades (agentes públicos e políticos) não se verifica a atenção para os problemas enfrentados pela classe trabalhadora em Catalão no setor automobilístico, como a precarização do trabalho dentro das empresas, que vai desde condições físicas laborais até mesmo a perda de garantias e direitos sociais. (SANTANA, 2011, p. 129)

Nesse sentido, o autor esclarece que a montadora da Mitsubishi em Catalão (GO) está inserida nesse processo de degradação do trabalho, tendo em vista que nem sempre a empresa encontra resistência do poder público para controlar essa forma de organização do trabalho que torna o trabalho intensificado, seja ele na esfera municipal, estadual ou federal. Esta questão pode estar ligada ao montante de investimentos necessários para o funcionamento das montadoras automobilísticas e, devido a isso, as montadoras conseguem estabelecer a precarização do trabalho sem muitos questionamentos por parte das fiscalizações. E, quando se trata de uma corporação de grande porte, controle das formas precárias de trabalho, ainda se torna mais difícil.

Vale lembrar que a Mitsubishi do Brasil em Catalão é uma montadora de veículos sob a concessão da marca japonesa que se consolidou no mercado mundial, ou seja, durante a sua existência, a marca Mitsubishi conseguiu se implantar em várias partes do mundo, seja por meio da transferência de plantas industriais ou mesmo por ter os seus produtos sendo importados por vários países, como ocorrem inicialmente no Brasil. Cabe ressaltar que a Mitsubishi é um grupo que atua em vários setores, que forma uma estrutura de poder econômico organizado em vários países o que sinaliza para uma dificuldade no controle das atividades internas das suas plantas industriais. De fato,

O tamanho patrimonial da Mitsubishi é gigantesco, sendo composto de algumas centenas de empresas espalhadas pelo mundo, sendo mais de 538 empresas. Assim sendo, o Grupo se estrutura numa plataforma administrativa de operações apoiada no tripé *trading*, produção e finanças. Algumas fusões foram importantes no sentido de fortalecer cada um desses três segmentos e possibilitou o Grupo a se tornar em um conglomerado empresarial com atuação mundial. (SILVA, M., 2010, p. 109)

Em verdade, a autora qualifica a Mitsubishi como uma empresa mundial que veio se ampliando e se estruturando para se chegar a um conglomerado que forma um número gigantesco de empresas que se mundializaram ao longo dos anos de sua existência. No Brasil,

esta indústria teve os primeiros veículos importados pelo grupo liderado por Souza Ramos e Paulo Ferraz, já nos primeiros anos da década de 1990 que, coincidem também com a abertura do mercado brasileiro com a “adesão” do governo Collor ao neoliberalismo. Nesta conjuntura espacial e temporal,

Nota-se que concernente à atuação do setor automobilístico brasileiro, a década de 1990 é marcada, num primeiro momento, pela abertura do mercado nacional para importação de veículos, medida implementada pelo Governo Collor de Melo no início de 1990. Por meio dessa possibilidade, o empresário Eduardo de Souza Ramos firma acordo com a companhia MMC e adquire o direito de importar veículos e reverter para todo o país, dando início a uma parceria que culminou na formalização de um acordo para instalar um montadora no Brasil. O segundo momento ocorre em 1997, quando é lançada a pedra fundamental para construção da fábrica em Catalão, no interior do estado de Goiás e sua respectiva implantação em (1998), consolidação e perspectiva de expansão. (SILVA, M., 2010, p. 123)

Nesse contexto, a autora esclarece que a planta industrial da montadora da Mitsubishi em Catalão (GO) só veio a começar a ser construída após a sua formalização em 1997, ao passo que o processo de implantação ocorre de forma rápida e já, em 1998, começa a montagem dos primeiros veículos da marca Mitsubishi no Brasil com o objetivo de ampliar a sua fatia no mercado brasileiro reduzindo o custo dos veículos por meio da nacionalização de alguns itens produzidos por fornecedores brasileiros.

Vale salientar que o grupo Mitsubishi já atuava em outros segmentos no Brasil. De acordo com Silva (2010), desde o ano 1926, por meio da compra de uma fazenda, o terceiro presidente da Mitsubishi passou a investir na produção de café²⁰ demonstrando o interesse do grupo Mitsubishi em investir em setores lucrativos do período para fortalecer o seu poder econômico crescente diversificando investimentos.

Sublinha-se que a aposta no crescimento da montadora de automóveis no Brasil, pelos empresários brasileiros, se dava não só no interesse no mercado brasileiro, mas na expansão por toda América latina que sinalizava para um crescimento contínuo na potencialidade de ampliação do consumo de veículos de luxo produzido pela Mitsubishi. Frisa-se, então, que

Continuando o processo de consolidação do Grupo Mitsubishi no Brasil, no que se refere a atuação da MMC em escala mundial, o país também recebeu uma unidade montadora, cujo objetivo consistiu em produzir veículos para abastecer o mercado nacional e o latino americano. É dentro dessa lógica

²⁰ Por não ser o objetivo deste trabalho, não será feito um histórico completo do Grupo Mitsubishi, mas apenas nas questões pontuais, para o melhor entendimento do poder econômico desta empresa.

que Catalão, cidade goiana, recebeu, em 1998, a MMCB – empresa ligada a MMC e voltada à produção, distribuição e revenda dos veículos da marca no país. É a primeira montadora de veículos do Centro- Oeste e, evidentemente, do estado de Goiás. (SILVA, M., 2010, p. 118)

Esse cenário também conta com as novas políticas de acesso ao mercado brasileiro que favoreceu instalação da Mitsubishi no Brasil. Embora ela seja uma montadora criada por empresários brasileiros, é preciso frisar que a marca Mitsubishi é japonesa e que, parte das peças utilizadas para montagem dos veículos, é importada de diversos outros países, que produzem peças e acessórios para as diversas montadoras da Mitsubishi espalhadas pelo mundo, haja vista que isso representa a expansão dessas empresas em busca de mercados crescentes. Assim, ao invés de apenas exportar os veículos, transferem a produção para esses países, principalmente para reduzir os custos das taxas tributárias das importações. Desse modo, vale repetir que a instalação foi na década de 1990 no bojo da era neoliberal recém-iniciada no Brasil. Destaca-se, portanto, que

A elaboração do regime automotivo foi o primeiro esboço de uma política industrial do governo federal nos anos 90. Não apenas o primeiro, mas também o setor em que o governo Fernando Henrique mais ousou. A adesão ao regime automotivo brasileiro, a partir de 1996, de acordo com Arbix (2000), contou com 16 montadoras, 150 empresas de autopeças e 29 firmas de outros setores produtivos. O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio (MDIC) declarou em 2001 que, entre dezembro de 1995 e setembro de 1998, haviam sido efetivados 10,6 bilhões de dólares no setor, com uma projeção para 14 bilhões até o final de 1999 (Brasil. MDIC, 2001). [...] (SILVA, 2003, R., p. 61)

De acordo com o autor citado, o Brasil recebeu um volume elevado de investimentos direcionado ao setor automobilístico na década de 1990, sendo um “reflexo positivo” da ampliação do mercado consumidor interno e da estabilização da economia conseguida depois de 1994 com o Plano Real. Esse período também fortalece a empresa da Mitsubishi, mesmo que, inicialmente, a empresa contava com uma planta relativamente pequena e com índice de automação bem mais reduzido, a empresa já era resultado do crescimento econômico do Brasil depois de anos de grandes oscilações na inflação que refletia diretamente no poder de compra dos brasileiros.

Sobre o processo de montagem na Mitsubishi, constatou-se na pesquisa empírica que a montagem dos primeiros carros era feito por meio do transporte sequencial de todos os veículos ao longo de todas as etapas de montagem, de forma manual, isto é, os próprios montadores deslocavam os veículos ao longo do processo de montagem sobre carrinhos

rolantes passando por todos os pontos de montagem até a etapa da colocação dos pneus, o que também não interrompia o processo de transporte manual dos veículos até o final de todo o processo. Por essa via, é possível entender que a empresa se vale do uso quase que absoluto da mão de obra humana sem a existência da esteira rolante automática, no início das suas atividades produtivas em Catalão.

Nesse sentido, com uma carga de trabalho cada vez maior sobre os trabalhadores, principalmente após a implantação da esteira rolante automática no processo de montagem, torna-se ambiente propício para o surgimento dos problemas de doenças osteomusculares provenientes do trabalho. A partir dessa mecanização, intensifica-se ainda mais o processo de exploração do trabalho, controlado de forma rígida, devido às próprias condições da localidade, que não possuía uma classe trabalhadora com formação sindical que impusesse algum tipo de resistência eficiente, uma vez que os trabalhadores não possuíam nos primeiros anos nenhuma representação sindical. Essas questões expressam as vantagens que a empresa consegue ao se instalar em local que desconhecia as relações estabelecidas nas montadoras automobilísticas.

Além disso, os contratos de trabalho, em muitos casos, foram flexibilizados por meio do uso de empresas terceiras²¹ dentro e fora da sua planta industrial. Destaca-se que, essas empresas passaram a ser aceitas no pacote de mudanças que acompanharam o neoliberalismo no Brasil. Essas mudanças vão ao encontro aos objetivos da retomada do patamar de acumulação capitalista que procura intensificar ainda mais o uso de condições de trabalho degradante.

Nessa linha interpretativa, no próximo subitem, será elaborada uma discussão centrada na afirmação de que a localização industrial está ligada com a reafirmação de uma organização do trabalho no espaço da fábrica que tem conseguido ampliar consideravelmente as condições de aproveitamento aviltante de cada trabalhador face às diversas criações que conseguem suprimir do trabalhador as suas melhores qualidades pessoais, construídas ao longo das experiências vividas.

²¹ Não será feito uma abordagem específica sobre o uso de empresas terceiras pela Mitsubishi, já que, existe uma diversidade de empresas prestadoras de serviços que não cabe citá-las, em função dos objetivos desta pesquisa. Está sendo mencionado o uso estratégico da terceirizadas apenas para que se saiba da existência de diversas outras relações de trabalho estabelecidos que podem ser abordadas em outros estudos.

3.2 A organização do trabalho, localização geográfica das plantas industriais e a Mitsubishi

Inicialmente, retoma-se a discussão sobre as mudanças apresentadas no modelo de produção da Toyota, reafirmando que as mesmas foram fundamentais para a reorganização da produção automobilística nas montadoras, dentro de suas diversas fases que fortaleceram a competição internacional entre as marcas que disputam o domínio do mercado mundial, principalmente depois do expressivo desenvolvimento tecnológico do Japão.

No Brasil, a Mitsubishi em Catalão, mesmo com uma forte presença do taylorismo/fordismo, lembra-se ainda que foi uma montadora construída a partir do aproveitamento das linhas de produção de uma antiga montadora, houve também a inserção do modelo toyotista em todos os setores da produção que tem a característica de se mesclar com o modelo taylorista/fordista reafirmando a análise feita por Benko (2002) sobre o uso combinado dos modelos em países periféricos.

Vale destacar que a submissão do trabalhador a novas ideias toyotistas é regulado por mecanismo manipulatório, um assunto que vale retomar para registrar que envolve o operariado de maneira coercitiva e que perpassa por várias questões pontuais que escapam ao entendimento da maioria envolvida no sistema produtivo, isto é, dentro da empresa, é negado aos trabalhadores por seus gestores a visão de todas as relações que permeiam o processo produtivo. Portanto, quanto menos experiência de trabalho na grande indústria e, principalmente em montadoras, melhor será para cooptação subjetiva dos novos sujeitos incorporados nas indústrias implantadas em localidade que até então não contavam com montadoras automobilísticas.

Dessa maneira, diversos fatores, são importantes para garantir a vinda e a permanência das grandes empresas para um local com menor tradição na industrialização, mas que tenha os moldes e padrões que consegue atingir os modelos internacionais, principalmente que garanta produtividade e qualidade, independente das condições de produção ser diferentes dos locais de origem. Porém, algumas exigências são necessárias para viabilizar a concretização do interesse pela localidade escolhida. Em outras palavras,

A empresa industrial privada com fins lucrativos determinará sua localização industrial com vistas à máxima rentabilidade do capital a ser investido. A macrolocalização, neste sentido, definirá a região mais ampla onde deverá ser estabelecida a planta industrial, tendo em vista além de razões de ordem econômica aspectos técnicos. Entre os aspectos econômicos destacam-se acesso a insumos, a mercados, custos de transportes e existência de mão de

obra, entre outros. Como fatores técnicos destacam-se condições climáticas, facilidades de acesso e de comunicações da região com as demais. (KON, 1999, p. 158)

Por toda esta complexidade, a autora esclarece que, de forma geral, não existe um processo simples para a escolha do local para instalação da grande indústria. Vale ressaltar que tudo que foi exposto é apenas uma parte das exigências de uma grande empresa para a sua escolha locacional. Além disso, a indústria possui uma escala de exigências que perpassa por toda uma lógica sincronizada que deve garantir um bom funcionamento a curto, médio e longo prazo.

Ainda sobre o assunto, é possível destacar que, “[...] o local privilegiado é a cidade, em geral, a grande cidade equipada com infraestrutura e mercados eficientes (de mão de obra, de capitais, financeiro, de matérias-primas, consumidor).” (BOTELHO, 2008, p. 42). Sobretudo, a indústria é um reflexo do processo de urbanização e crescimento das cidades que passa a oferecer os suportes necessários à construção dos empreendimentos industriais.

Outro fator que vale repetir, a análise de Bernardo (2009), uma vez que está relacionado com a mão de obra que deve ser de fácil controle que é conseguido também pela inexperiência do trabalhador em outras montadoras automobilísticas, tendo em vista que, os gestores das empresas são treinados para conseguir extrair sempre o máximo possível da capacidade de cada trabalhador, sem que os mesmos reajam de alguma forma. Portanto, merece frisar que

A maior dificuldade, para a organização sindical, enfrentada pelos trabalhadores da MMC, é a pouca cultura sindical do operariado de Catalão e região. Na verdade, esta é uma característica marcante das novas áreas de expansão do capital, por isso, pode-se afirmar que migração das empresas para regiões pouco industrializadas é motivada pela baixa capacidade de mobilização dos trabalhadores. Tanto isso é verdadeiro o caso dos metalúrgicos de Catalão que a luta sindical organizada foi iniciar-se 7 anos após a territorialização da indústria automobilística, exatamente em junho de 2004, quando o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgico de Catalão é fundado por um grupo de trabalhadores da empresa MMC automotores do Brasil. (SANTANA, 2011, p. 169)

O autor salienta a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores, no momento em que coloca o espaço temporal para o início de um processo de sindicalização dos trabalhadores com a fundação do sindicato que passa a representar a categoria. Desta forma, está evidente que o local com pouca tradição sindical, no setor de produção automobilístico, leva um espaço de tempo considerável para conseguir reação mais eficiente frente aos mecanismos da

organização do trabalho sob os moldes da mistura do taylorismo/fordismo com o toyotismo, existente na Mitsubishi, o que reafirma o estudo do Benko (2002).

Desse modo, essas também são condições muito avaliadas pelos empresários, antes de se territorializar em uma determinada região, isto é, todo processo é resultado de longos estudos que dão conta de apontar todas essas questões. Assim, a cidade com as potencialidades de mão de obra, como as descritas por Santana (2011), é o foco das grandes empreendedores que estão em amplo processo de expansão, saindo dos países desenvolvidos em direção a regiões dos países em desenvolvimento com esses potenciais. Ente os requisitos, vale acrescentar os níveis de estudo dos trabalhadores que uma empresa, como a Mitsubishi busca contratar, podem ser observados por meio do gráfico elaborado a partir dos questionários aplicados.

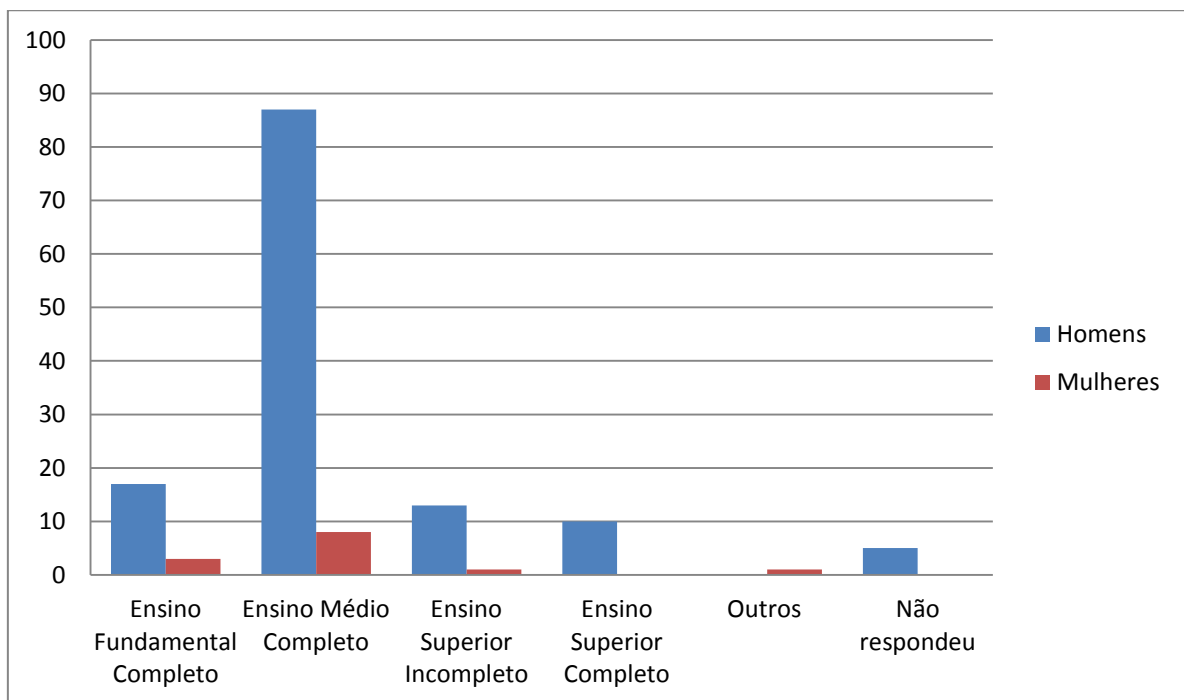


Gráfico 3: Nível de escolaridade dos trabalhadores da Mitsubishi, de acordo com o universo da pesquisa em números absolutos.

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No gráfico 3, é possível verificar os níveis escolares dos trabalhadores, de forma que a maioria dos trabalhadores homens, cursaram até o ensino médio, porém ainda se tem um número considerável de trabalhadores homens que possuem apenas o ensino fundamental. Entre as mulheres, a maioria também cursou até o ensino médio. De fato, esses números indicam para uma tendência dos trabalhadores atingirem apenas o ensino médio, certamente

para ingressarem no mercado de trabalho, ao passo que uma minoria conseguiu ingressar no ensino superior.

Em verdade, a cidade de Catalão (GO) conseguiu atender essas necessidades, isto é, entre, várias outras questões, possuir na cidade pessoas escolarizadas para atender os requisitos de instalação de uma montadora de automóveis com o porte da Mitsubishi, podendo com isso se aproveitar as demais potencialidades oferecidas, inclusive com o mercado consumidor dos modelos de picapes produzidos, em que parte é consumida pelo Centro Oeste do Brasil, por concentrar boa parte dos latifundiários do país. Para melhor compreensão da disposição geográfica da cidade, que também é um fator preponderante, segue a figura 2, a qual demonstra a posição estratégica de Catalão (GO) em relação aos estados que concentram os consumidores com potencial de consumo dos veículos Mitsubishi.

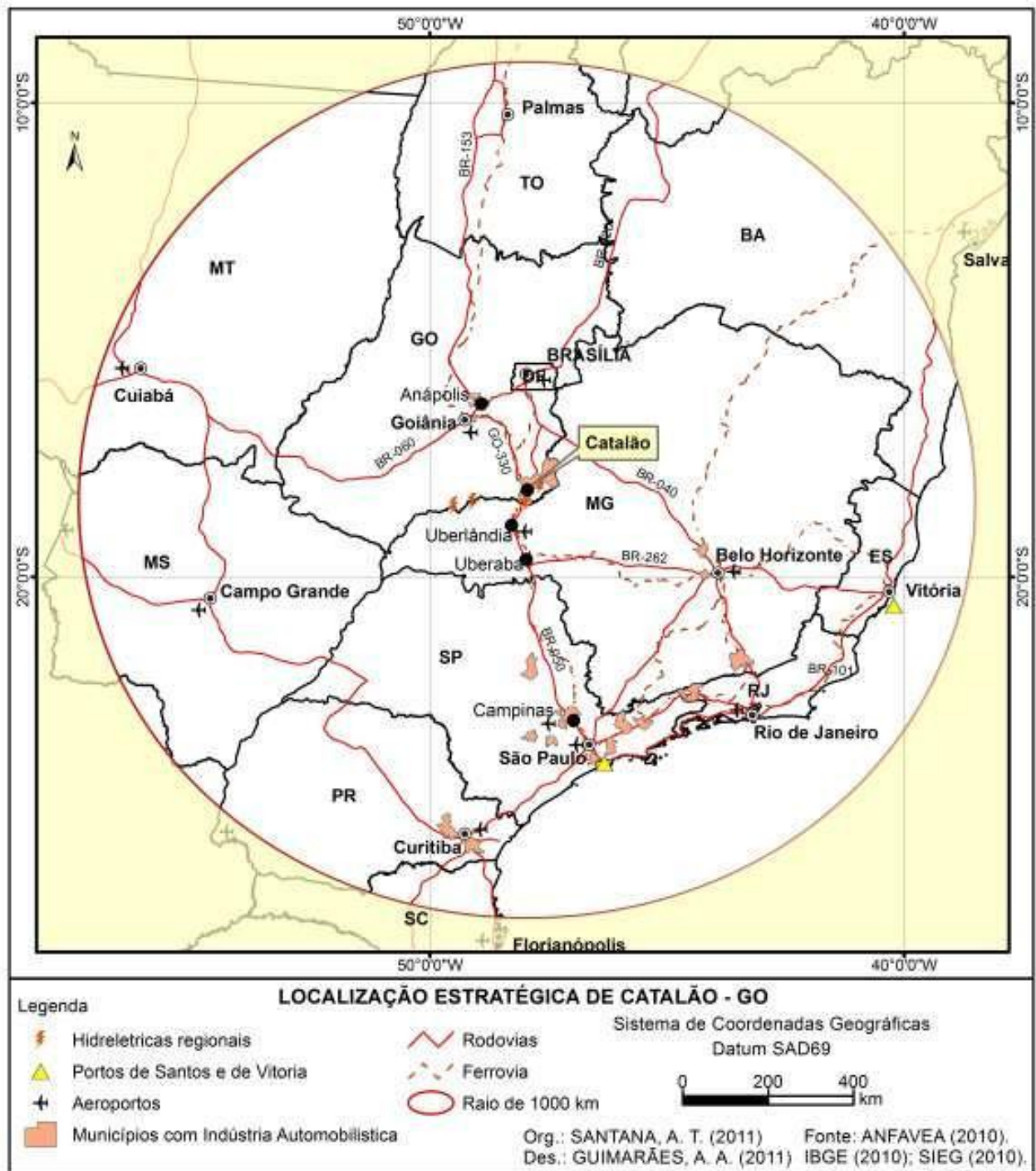


Figura 2: Localização estratégica de Catalão (GO)

Fonte: SANTANA, Alex Tristão de; MENDONÇA, Marcelo Rodrigues. (2014).

Sublinha-se que vários dos consumidores dos veículos da Mitsubishi estão localizados dentro da circunferência, do gráfico acima, com destaque para proximidade de Catalão com a região sudeste, que tem a maior densidade populacional do país. Nesse contexto, ressalta-se, uma vez mais, que a Mitsubishi está localizada no Centro-Oeste do Brasil, na região sudeste do estado de Goiás, em Catalão. Além disso, esta empresa, juntamente com as suas terceiras e prestadoras de serviços movimentam a economia de Catalão e da microrregião, uma vez que

contrata mão de obra de todas as cidades circunvizinhas. Para a maioria delas, as empresas disponibiliza o transporte dos trabalhadores custeado pela Mitsubishi, ou seja, entre os benefícios que a empresa oferece aos mesmos, está incluído o transporte realizado por uma empresa terceirizada. Lembra-se aqui que,

A Transduarte é responsável pelo transporte dos trabalhadores da MMC e terceiras. Aproximadamente trinta ônibus fazem o transporte dos trabalhadores nos principais turnos. Entre as linhas disponíveis, destacam-se as que transportam os trabalhadores de Catalão pelos diversos bairros da cidade e as que transportam os trabalhadores das cidades vizinhas, sobretudo, de Goiandira, Cumari, Nova Aurora, Ouvidor e Três Ranchos para a fábrica em Catalão. A Transduarte também é concessionária do transporte coletivo público na cidade, assim como pelo transporte dos trabalhadores das empresas mineradoras. Apesar de monopolizar boa parte dos serviços de transporte de pessoas e trabalhadores na região, sua frota é relativamente envelhecida, sendo que uma das principais reclamações dos trabalhadores da MMC, verificadas com os questionários aplicados por esta pesquisa, foi em relação ao transporte. (SANTANA, 2011, p. 163)

Acrescenta-se que os benefícios, ainda que pequenos, se comparados com as montadoras do ABC paulista²², são preponderantes para causar uma certa disputa pela vaga na Mitsubishi. Além do transporte, que já é um diferencial, a empresa disponibiliza ainda plano de saúde que é também estendido a todos os dependentes legais do trabalhador, o que garante uma melhor condição de tratamento na saúde em relação àquelas pessoas que dependem exclusivamente do Sistema Único de Saúde (SUS) para a realização dos tratamentos de todos os membros da família. Dado as condições, em muitas das vezes precárias do atendimento da saúde pública, por vezes, é vantajoso possuir um plano de saúde privado que possibilita uma cobertura dos problemas na saúde. Vale, então, ressaltar que,

[...] Devido as poucas oportunidades de empregos estáveis na cidade, os melhores salários, com registro em Carteira de Trabalho e benefícios sociais oferecidos pela MMC, como plano de saúde e odontológico, transporte, uniformes, EPI's e Participação nos Lucros e Resultados (PLR), representam para muitos trabalhadores uma melhoria significativa nas suas condições materiais de vida. Poucas empresas em Catalão e região oferecem as mesmas condições de emprego que a MMC. (SANTANA, 2011, p. 169)

Nesse sentido, a partir da citação, é possível constatar que as condições de acesso ao emprego e renda pela população de Catalão e, principalmente, da sua microrregião ainda possui limitações em relação àqueles que ofereçam benefícios atrativos ao trabalhador como

²² Ver Santana (2011)

os que a Mitsubishi oferece. Mesmo que o trabalho nesta empresa seja intensificado e possua condições propícias ao aparecimento e ao agravamento de doenças relacionadas ao trabalho, ainda é uma opção de emprego com mínimas vantagens econômicas que são superiores à maioria dos outros empregos que são oferecidos.

Além disso, a contratação de trabalhadores em cidades que, até então, possuía as ofertas de empregos limitados e baseados apenas no comércio local, nas cerâmicas (fabricação de telhas e tijolos), nas áreas rurais, construção civil, laticínios, entre outros setores, reafirma o domínio regional da empresa. Frisa-se que, há uma limitação considerável em relação às oportunidades de empregos em todas as cidades que fazem parte da microrregião de Catalão, mesmo porque, são pequenas. Para se ter uma ideia, somando a população de todas elas, que estão no mapa 1, de acordo com os números divulgados pelo IBGE (2010), totaliza 27.713 habitantes. Nesse sentido, no quadro 2 é possível verificar o total de habitantes de algumas cidades da microrregião incluindo a cidade de Catalão, e verificar também as cidades em que a Mitsubishi contrata a maioria da sua mão de obra.

Quadro 2: Microrregião de Catalão²³

TOTAL DE HABITANTES POR CIDADE		DISTÂNCIA DE CATALÃO (GO)
Anhanguera	1.020	56,4km
Campo Alegre de Goiás	6.060	75,1km
Catalão	86.647	-
Cumari	2.964	34,4
Davinópolis	2.056	55km
Goiandira	5.265	17,8km
Nova Aurora	2.062	39,1km
Ouvidor	5.467	17,1km
Três Ranchos	2.819	31,7km
Total	114.360	

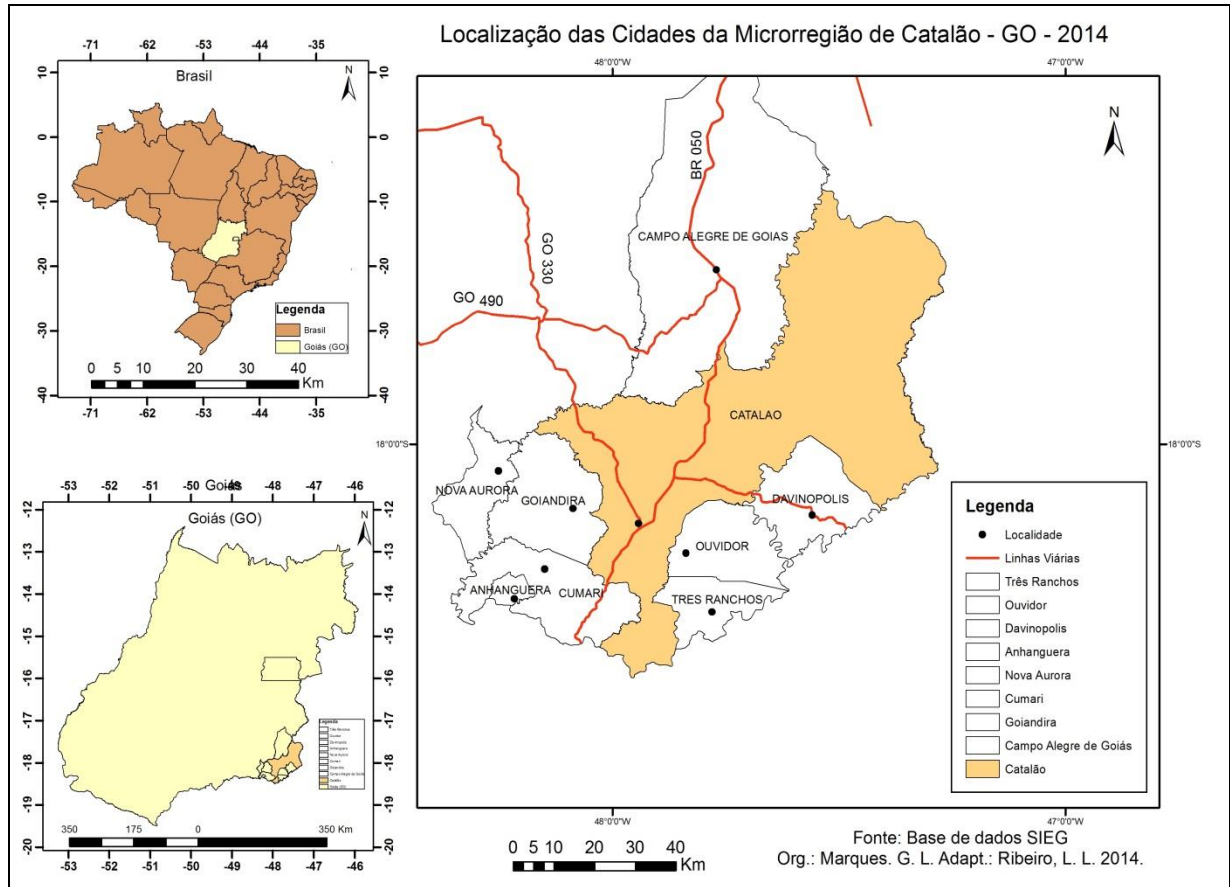
FONTE: IBGE Cidades (2010)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

Desta forma, no quadro 2 é possível verificar o número de habitantes das cidades que fazem parte da microrregião de Catalão, demonstrando a importância das mesmas na disposição de mão de obra para diversos setores econômicos presentes, principalmente na cidade de Catalão. Nessa linha interpretativa, no mapa 1, é possível verificar a localização de Catalão e da maioria das cidades da sua microrregião em que a Mitsubishi absorve sua mão de

²³ Embora, Corumbá e Ipameri façam parte da microrregião de Catalão, estas cidades não foram consideradas porque não apresentam expressividade na disponibilidade de mão de obra para Mitsubishi e, desta forma, não possuem transporte destinado exclusivamente para trabalhadores destas duas cidades.

obra, uma vez que esse “arranjo locacional” potencializa a contratação dos moradores de todas as cidades dispostas no mapa 1.



Mapa 1: Microrregião de Catalão (GO) com as cidades que dispõem de maior número de trabalhadores para a Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO)

Fonte: Base de dados SIEG
Org.: RIBEIRO, L. L. (2014).

Assim sendo, das cidades representadas no mapa, somente não existe o transporte dos trabalhadores feito diretamente pela Mitsubishi, por meio da empresa Transduarte, os da cidade de Campo Alegre de Goiás (GO) e Anhanguera (GO), já que o transporte deles é realizado pelas prefeituras destas cidades. Os prefeitos fizeram um acordo com a empresa para que contratassem os seus moradores para trabalharem tanto na Mitsubishi como nas suas terceirizadas existentes em Catalão (GO). Para isso, ofereceram o transporte, custeado pela própria prefeitura, com o intuito de fortalecer as economias locais. Merece acrescentar que Campo Alegre de Goiás está a aproximadamente 70 km de Catalão, o que, de certa forma, inviabiliza para a Mitsubishi e suas terceiras realizar o transporte, da mesma forma que é realizado nas outras cidades, uma vez que, entre as listadas, a mais distante está a cerca de 30 km. Em outro caso, relembra a cidade de Anhanguera que está a aproximadamente 40 km de

Catalão. Como possui uma população reduzida, por sua vez possui uma baixa oferta de pessoas em idade produtiva entre 25 e 39 anos somam 121 homens e 116 mulheres entre 25 e 39 anos (IBGE, 2010), e, que atenda o perfil dos trabalhadores da empresa, ou seja, principalmente trabalhadores jovens, da faixa etária variando entre dos 26 aos 33 anos como constado no trabalho de aplicação de questionários.

Nesse sentido, o fato das administrações públicas fornecerem o transporte, demonstra uma necessidade real de acesso aos empregos ofertados em Catalão pela montadora. Desta forma, os moradores contratados também possibilitam parte da sustentação econômica dessas cidades, pois as ofertas na própria cidade são em quantidade limitada, ou seja, a necessidade é superior a oferta de empregos.

Em razão disso, os prefeitos oferecem condições para a efetiva contratação de seus moradores e, ao receberem seus salários, “retroalimentam” as economias locais, fortalecendo o comércio, possibilitando a melhoria na qualidade de vida daqueles que acabam usufruindo de parte dos recursos financeiros pagos em forma de salários pela empresa que de certa forma são distribuídos na microrregião de Catalão. Vale salientar, essa necessidade reforça a cooptação do trabalhador que frente a tamanha necessidade, se submete a esse tipo de organização do trabalho no espaço da fábrica para ser capaz de “usufruir” do potencial da Mitsubishi do Brasil em Catalão.

Tudo isso está relacionado com a localização da Mitsubishi em Catalão que é um reflexo da mudança no perfil das grandes empresas pela busca de lugar que possibilitem maiores condições de reprodução do capital, ou seja, existe um pacote de vantagem para os empresários que, em muitos casos passa despercebido pela maior parte da população envolvida direta ou indiretamente. Ressalta-se que o lugar sempre é o que dá as condições de exploração dos trabalhadores, o que é facilitado pelas poucas ofertas de emprego. Conforme se segue,

O lugar passa a ter uma importância vital para a atração do capital que busca as vantagens de diferenciais sociais e espaciais de cada localidade. [...] Observa-se, ao longo do processo de reestruturação do capital, a acelerada expansão deste em direção a áreas antes marginalizadas ou subutilizadas no processo de acumulação capitalista, integrando-as ao circuito mundial de geração do valor, o qual, por sua vez, é aprofundado e estreitado. Esse fenômeno é a celebrada *globalização da economia*, também conhecida como mundialização do capital ou como *imperialismo*. (BOTELHO, 2008, p. 65, grifo do autor)

Por tudo isto, reafirma-se a discussão sobre a expansão do capital em direção a centros ainda não industrializados e essa análise pode ser trazida para entender os motivos da instalação da Mitsubishi em Catalão como forma de resolver em parte a crise na acumulação capitalista em lugares, principalmente, de maior organização sindical, que dificulta a exploração mais acentuada do trabalhador, haja vista que esses lugares podem impor maiores resistências às formas de organização do trabalho, enquanto que aqueles que ainda carecem de crescimento econômico são mais propícios ao favorecimento de investimentos na criação de complexos industriais. Por essa via,

A escolha do ponto de instalação das empresas pelos capitalistas passou, nos últimos anos, a ser influenciada pelas guerras regionais por empregos, levadas a cabo por diferentes esferas do poder público e baseada na concessão de incentivos fiscais, na presença de uma mão de obra mais barata e com uma menor tradição sindical, na ausência ou fragilidade da legislação trabalhista e/ou ambiental. Buscam-se áreas em que a adaptação do sistema produtivo às novas condições econômicas e sociais apresente menor resistência por parte dos trabalhadores e do poder público. A infraestrutura saturada (sobrecarga das redes de comunicação – estradas, transportes públicos etc.-, o aumento dos preços de tarifas públicas, a alta dos preços imobiliários, por exemplo) levaria a um crescente número de empresas a buscar novas áreas para as suas atividades. (BOTELHO, 2008, p. 66)

Nesse sentido, o autor supracitado afirma que a busca desses novos lugares para a instalação das novas estruturas industriais tem forte ligação com várias questões, não sendo suficiente apenas o mercado consumidor forte. Ele lembra ainda, a questão dos locais em que a mobilidade urbana seja mais favorável, o que está ligado com o próprio “*Just in time*”, ou seja, as buscas das empresas em reduzir os estoques necessitam de um fluxo rodoviário mais rápido para não haver atrasos nos transportes. Nessa linha, o autor também chama a atenção também para a legislação trabalhista mais flexível que possibilita contornos judiciais para as ações impetradas pelos trabalhadores contra as empresas. Ainda sobre o assunto,

A acumulação prévia de capital e a lei coercitiva da concorrência foram precondições econômicas da realocação industrial. Mas a concretização da atual cooperação geográfica do trabalho deve-se às condições do meio geográfico previamente construído, as políticas territoriais de incentivo fiscal e às possibilidades de exploração da força de trabalho nas novas localidades. (FRANCA, 2007, p. 99)

Nesse contexto, esclarece-se, também, que a investida do capital na mudança do perfil locacional que concentra as forças produtivas na busca de maiores condições de aumentar os níveis produtividade, mas a baixo custo, o que está sendo conseguida pela junção de uma

menor carga tributária pelos incentivos oferecidos pelos estados e municípios e, também, os empresários estão criando e recriando as formas de redução nos custos por meio da própria gestão dos processos produtivos que vai refletir diretamente na esfera central que são os níveis de exploração dos trabalhadores que são balanceados de acordo com os níveis de união da própria classe que consegue um poder de negociação maior frente aos empresários, conseguido pela ameaça de paradas na produção durante o período de negociações ou até mesmo greves.

Desta forma, a organização do trabalho no espaço da fábrica possibilita a facilitação dos processos de trabalho, que condiciona a maioria dos trabalhadores, de qualquer localidade do Brasil, a aprender as funções nas montadoras automobilísticas em tempo recorde, pode citar como exemplo, há casos na Mitsubishi em que em menos de uma semana o trabalhador já aprende a operação de muitos dos postos de trabalho existente dentro da fábrica. Além disso, essa falta de especialização da mão de obra a torna sempre mais barata e de fácil substituição, diminuído a preocupação dos gestores das empresas em reduzir o número de doenças do trabalho.

Assim, no próximo subitem, será exposta uma análise centrada no entendimento da relação estabelecida entre crescimento econômico conseguido por meio da ampliação das condições de exploração da classe trabalhadora no espaço fabril das empresas de produção que, por sua vez, lembra-se, o trabalho é realizado para alcançar sempre os maiores resultados possíveis. Não obstante, tem resultado em muitos casos nas doenças relacionadas ao trabalho que, no caso das doenças osteomusculares, não possui uma predeterminação das suas causas, precisando de laudos, exames e perícias técnicas, ou seja, o trabalhador adoece devido a intensificação do trabalho e, infelizmente, tem que provar que realmente adoeceu trabalhando e, com isso, inicia-se todo um processo de constrangimento que pode causar sérios problemas psíquicos.

3.3 A indústria automobilística: a economia, a degradação do trabalho e a sua relação com a cidade de Catalão (GO)

Pensar a economia e a degradação do trabalho perpassa por questões que expressam o limite das formas de execução das operações de trabalho no espaço da fábrica. Por essa via, quando se trata das doenças do trabalho, as dificuldades estabelecidas na relação entre o trabalhador com os gestores, torna-se desproporcional, uma vez que a legislação enfraquecida pelo poderio econômico dos empresários dificulta a proteção do trabalhador. O exemplo disso

é o que tem ocorrido nos casos em que os gestores das empresas subnotificam as doenças do trabalho e o trabalhador não encontra o suporte necessário para ter acesso aos seus direitos existentes.

Essas questões estão explicadas pelos estudos da organização do trabalho sobre o sistema que tem se alternado entre o taylorismo/fordismo e o toyotismo, uma vez que a estrutura criada, extrapola os limites físicos do espaço da fábrica para criar mecanismos de controle que também está atrelado ao Estado, justamente porque ele cria as condições de instalação das indústrias e não fiscaliza efetivamente as condições de trabalho aplicadas.

Vale ressaltar que essas questões agravam a relação capital/trabalho, justamente por que tamanha é a necessidade de sobrevivência dos trabalhadores, e pelas estratégias de controle criadas, como ocorre também na microrregião de Catalão que, em muitos casos, a exploração extrema do trabalhador acontece sem uma intervenção mais incisiva dos órgãos de fiscalização, criados para mediar à relação capital/trabalho.

Além disso, todas as estratégias que os empresários criam para garantir maiores condições de exploração perpassam pela busca desses lugares mais rentáveis. Por essa via, a localização industrial como já foi descrita no subitem anterior, está inteiramente relacionada com a busca de maiores resultados na produtividade, conseguido facilmente devido necessidade das pessoas por empregos, em função de diversos fatores econômicos e sociais. Em verdade,

[...] como é uma cidade onde a mão de obra é barata que acha “pião” em qualquer canto eles não preocupam com isso, tipo assim, hora que sê tá ali ganhando seus três mil, vamos manda ele embora que nois acha dois por mil e quinhentos, esse é o pensamento deles, ou eles te mandam embora ganhando os três mil e te recontrata de novo, três meses, quatro meses depois para te pagar mil e quinhentos, esse é caso que eu já vi gente acontecer isso, mandar embora passar quatro meses busca ele de volta. (Entrevista 4, 2014)

Desse modo, o entrevistado deixa evidente que a Mitsubishi utiliza-se do poder de demissão para efetivar o seu domínio sobre os trabalhadores de forma bastante incisiva, ao passo que os gestores não se preocupam em proteger a saúde dos trabalhadores, devido a mão de obra excedente existente na cidade de Catalão e na microrregião.

Tudo isso é reforçado e garantido pela divisão existente entre aqueles que possuem os meios de produção e aqueles que possuem apenas a força de trabalho como moeda de troca, isto é, a força de trabalho se torna uma mercadoria, cujo valor de troca varia de acordo com a profissão que exerce. Sublinha-se que o fato da pessoa possuir condições físicas para o

trabalho não é suficiente para garantir nem contratação, nem permanência, para aqueles que já possuem empregos e a concorrência existente entre as pessoas por acesso ao emprego e a renda, também contribui para submissão a condições de trabalho intensificado e degradante. De maneira específica, lembra-se, ainda, que

Outro mecanismo usado pela MMC para inibir a organização sindical dos trabalhadores tem sido a demissão. De acordo com informações dos trabalhadores, a empresa recorre frequentemente à demissão para reestabelecer o controle sobre os trabalhadores no chão de fábrica. Geralmente, quando o trabalhador começa apresentar resistências aos métodos de trabalho da empresa ou até mesmo disposição para a luta sindical ele é mandado embora e outro é colocado no seu lugar. *Ainda existem casos em que o próprio trabalhador opta por abandonar o emprego por não suportar a intensidade do processo produtivo e a pressão exercida pela gerência da empresa para atender os níveis de produtividade.* (SANTANA, 2011, p. 171, grifo nosso)

Sobre o assunto citado, cabe ressaltar que o controle exercido pela empresa sobre seus operários de forma rígida, é um fator que está ligado aos pressupostos do fordismo. Além disso, a simplificação dos processos possibilita a troca de funcionário em tempo hábil, haja vista que não se perde os níveis de produtividade. Portanto, existe uma facilitação no controle dos trabalhadores. O autor supracitado salienta ainda as dificuldades na sindicalização, em que a organização dos trabalhadores é controlada pela ameaça de demissão para aqueles que insistirem em questionar as condições impostas. Reafirma-se que a doença do trabalho está vinculada diretamente com as condições citadas pelo autor e que precisam ser colocadas e relacionadas com essa forma de organização do trabalho que ainda permanece composta de relações muito rígidas.

É preciso ter clareza que as formas de contratos de trabalho flexível ainda pioram as relações capital/trabalho, devido à terceirização, os contratos temporários, o trabalho parcial, as retiradas de direitos conquistados, entre outros que tem tornado a relação de trabalho cada vez mais menos segura e instável para os trabalhadores, passíveis de contrair doenças relacionadas ao trabalho. Vale ainda citar mais uma análise afirmando que,

[...] nesse contexto, o processo produtivo caracteriza por ser predominantemente manual e com um elevado índice de precarização. O trabalho degradante nesse período foi responsável pela ocorrência frequente de doenças ocupacionais. Segundo informações de Carlos Albino, o sindicato moveu mais de 30 ações contra a MMC, provenientes de trabalhadores portadores de doenças ocupacionais que a empresa insistentemente não reconheceu (e não reconhece) como decorrentes do trabalho repetitivo no seu processo produtivo. (SANTANA, 2011, p. 174)

Na citação, explicita-se, uma vez mais, o que está sendo colocado ao longo da discussão realizada na pesquisa, haja vista que as condições de trabalho impostas são precárias e intensificadas ao ponto de adoecer parte dos trabalhadores, pelo uso excessivo dos membros inferiores e superiores, tendo em vista que esse é o reflexo da forma de organização do trabalho no espaço interno da montadora da Mitsubishi do Brasil em Catalão e que proporciona a intensidade no trabalho que, por sua vez, a empresa considera necessária para cada trabalhador, causando exaustão ao ponto de muitos adoecerem. Por tudo isto, lembra-se que, alguns trabalhadores que estão em condições financeiras melhores, ou encontram outras possibilidades de empregos, pedem demissão da Mitsubishi, uma realidade que não é para todos que desejam sair desta empresa em função das próprias dificuldades de sobrevivência de cada um.

Nesse contexto, é que se coloca que a montadora da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), como fica constatado durante um dos relatos de um dos entrevistados, em que ele afirma que a empresa não tem interesse na permanência de funcionários doentes. Ele disse ter ouvido várias vezes os gestores dizerem que, em caso de qualquer problema criado a partir do surgimento de doenças relacionadas ao trabalho, a ordem é para demitir e contratar outro. Essa condição agrava as condições das pessoas que adoeceram no trabalho, uma vez que, todos entrevistados afirmaram sofrer com o descaso da empresa, devido a doença que adquiriram trabalhando.

Dessa maneira, a presente pesquisa geográfica perpassa por questões que ultrapassam as análises simplificadas, isto é, existem questões que precisam ser mencionadas para acrescentar uma maior compreensão sobre a complexidade que envolve a relação capital/trabalho para que o primeiro amplie o controle sobre o trabalho no interior das plantas fabris. Nesse sentido, o capital industrial busca viabilizar essas condições de reprodução investindo, disseminando montadoras menores por diversas partes do mundo para alcançar usar das necessidades das pessoas por trabalho e renda. Em suma, áreas com menor oferta de empregos tem sido alvo das montadoras.

No próximo subitem é discutido a doença do trabalho na indústria, apontando acontecimentos relacionados com a doença, que está diretamente relacionada com o cotidiano dos trabalhadores, afetando, entre muitos aspectos, a vivência daqueles que são vítimas das doenças do trabalho. Além disso, apresenta-se também a existência de direitos que foram conquistados pelos trabalhadores, mas que são direitos ainda negados a muitos dos trabalhadores que adoecem.

3.4 Doenças do trabalho da indústria: direitos e possibilidades para os trabalhadores da cidade de Catalão (GO)

Desde que surgiu o tipo de produção que utiliza uma esteira automatizada, desenvolvida por Henry Ford, que virou motivo de crítica no filme “Tempos Modernos” do *Charles Chaplin*, há, conforme Pinto (2007), um registro no aumento dos problemas de doenças relacionadas ao trabalho de diversos tipos, os quais foram perpetuando ao longo dos anos nas montadoras de automóveis.

Atualmente, considera-se que, nas mais variadas relações com o trabalho, as doenças osteomusculares são colocadas como exemplo para se pensar no “trabalho duro” imposto no processo produtivo sob um “discurso flexível” nas montadoras automobilísticas, discutidas por Bernardo (2009), principalmente, por serem trabalhos executados e movimentados com uma carga superior à resistência dos membros superiores e inferiores que causam exaustão e dores, além da sensação de fadiga em muitos dos trabalhadores submetidos a essas condições.

Por conseguinte, não são todas as áreas da produção dentro de uma montadora automobilística que afetam os trabalhadores no problema específico das doenças osteomusculares, já que esse problema é característico da divisão das operações de montagem, principalmente, nos que exigem trabalhos com sobrecarga nos punhos, cotovelos, ombros, coluna vertebral, joelhos e outros que estão expostos ao trabalho regulado pela estreita rolante.

É também resultante da administração científica criada por Taylor, onde o trabalhador executava uma mesma operação durante toda a jornada de trabalho acompanhando o ritmo de trabalho regulado pelas máquinas. Essa condição expressa a “legitimidade” de um contexto de exploração que vai além dos limites físicos e, muitas das vezes, psicológicos dos trabalhadores, como foi observado pelo pesquisador Dejours (1992). Por essa via, esse processo se repete na Mitsubishi do Brasil em Catalão, o que representa um risco diário a saúde daqueles que trabalham sobre essas condições.

Além disso, todo esse processo é resultado de uma intensificação das condições de exploração de cada trabalhador, principalmente, como já foi enfatizado, o processo de reestruturação produtiva no pós-guerra que se alimenta de parte do que já havia sido criado no início do século. Assim, muitos dos problemas estão relacionados também com o avanço nas técnicas que começa no fim do século XIX e início do século XX, com a participação fundamental de Taylor, o que representa aumentos expressivos na produtividade que pode ser calculada por trabalhador de forma separada. Desta forma, vale citar, novamente que

Refletindo sobre como acabar com a proteção do tempo de trabalho, chegou à conclusão de que se subdividisse ao extremo diferentes atividades em tarefas tão simples quanto esboços de gestos, passando então a medir a duração de cada movimento com um cronômetro, o resultado seria a determinação do tempo “real” gasto para se realizar cada operação. Entrevia-lhe a ideia de que as gerências, na posse desses resultados, estariam possibilitadas a exigir de qualquer trabalhador o cumprimento da “quantidade ideal” de trabalho diário, ou seja: nem muito, evitando prejudicar a saúde dos trabalhadores e pô-los de licença, nem pouco, a fim de não se perder sequer um segundo do tempo de sobre-trabalho não pago que lhes seria extraído em cada produto. (PINTO, 2007, p. 30)

A citação do autor tem como objetivo esclarecer que os processos de exploração são planejados de forma mais incisiva para garantir produtividade em escala crescente há mais de um século. De fato, como o custo da robotização ainda é muito elevado, ainda sobrevive formas de organização do trabalho baseadas no trabalho manual, principalmente nos países em desenvolvimento em que se encontra mão de obra em abundância e, em muitos casos qualificada, porém é mantido baixos salários como forma de evitar, de certa maneira, a independência financeira dos trabalhadores, bem como garantir os grandes lucros empresariais.

É preciso lembrar que esses processos de mudanças criados por Taylor, passaram a fazer parte do desenvolvimento e dos objetivos do modo de produção capitalista que conseguiram reafirmar a exploração do trabalhador aos limites das suas condições físicas, e provocam problemas em função da exigência de maior produtividade nas indústrias. Além disso, não é observado pelos empresários o fato desse controle do tempo de trabalho prejudicar a saúde dos trabalhadores, uma vez que são frequentes os adoecimentos no trabalho que são realizados da maneira criada por Taylor.

Para refletir sobre o agravamento da relação capital/trabalho pela busca incessante do maior lucro, é preciso discorrer sobre alguns dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo das lutas por melhores condições no ambiente de trabalho, também por uma previdência social que lhes garantissem os mínimos direitos, caso adoecessem e provassem que a sua doença é resultado do trabalho exercido.

Dentre muitos dos direitos, o governo cria também mecanismos para reconduzir para as empresas os trabalhadores que adoeceram no trabalho e permaneceram, por um período afastado do mesmo recebendo auxílio previdenciário, por meio de programas de reinserção dos trabalhadores que tiveram, como consequência da doença do trabalho, limitação para exercer suas antigas atividades nas empresas. Lembra-se que o Instituto de Previdência Social

tem o poder legalizado no direito previdenciário de exigir que as pessoas que retornam ao trabalho por meio da readaptação, sejam remanejadas para funções diferentes das que exerciam e que elas sejam compatíveis com as limitações.

Vale ressaltar que os trabalhadores reabilitados, se tornam deficientes e ocupam os mesmos percentuais de vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais, haja vista que é por lei garantido um percentual do número dos empregos oferecidos por cada indústria a eles. Acrescenta-se que, muitos dos que passam a ocupar essas vagas não possuía nenhuma limitação para o trabalho antes de adoecer e, depois que são vítimas de alguma das doenças relacionadas ao trabalho, passam a fazer parte das cotas dos deficientes. Destaca-se, portanto, o Art. 136 do direito previdenciário,

A assistência re-educativa e de readaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, *incapitados parcial ou totalmente* para o trabalho, *em caráter obrigatório*, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiências, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem. (PAULA, 2009, p. 110, grifo nosso).

Acrescenta-se, também o Art. 137, seguido dos incisos I, II e III

O processo de habilitação e reabilitação profissional do beneficiário será desenvolvido por meio das funções básicas de: I – avaliação do potencial laborativo; (*Redação dada pelo Decreto n° 3.668, 2000*); II – orientação e acompanhamento da programação profissional; III – articulação com a comunidade, inclusive mediante celebração de convênio para reabilitação física restrita a segurados que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao programa de reabilitação profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e (*Redação dada pelo Decreto n° 4729, de 2003*) IV – acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho. (PAULA, 2009, p. 110)

Nesse sentido, antes que ocorra a reabilitação, o trabalhador deve ficar afastado do serviço, recebendo auxílio doença da previdência social, ao passo que o salário recebido é correspondente a um percentual do salário que recebia da empresa antes de se acidentar ou adoecer. Por conseguinte, esse processo não é destinado somente aqueles que sofrem algum tipo de acidente ou doença do trabalho, tendo em vista ser destinados também para que as pessoas que possuem algum tipo de deficiência possam encontrar uma vaga de trabalho nas empresas.

Quando se trata de acidente ou doença do trabalho, para saber se realmente existe a ocorrência do mesmo, a empresa precisa fazer um registro no setor de saúde e segurança do trabalho e encaminhar para a previdência social o reconhecimento do acidente por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), ou seja, existe a necessidade de uma prova documental que atesta a responsabilidade da empresa sobre o trabalhador acidentado para que o mesmo faça jus a maioria dos direitos existentes, inclusive de indenização pagos pela empresa pelos danos causados a saúde dos trabalhadores. Além da empresa, podem atestar a ocorrência do acidente, o sindicato que os representam, por meio de uma assinatura de um médico do trabalho na CAT emitida pelo mesmo, pelo ministério do trabalho e emprego e pela própria previdência social.

Para o trabalhador se afastar das atividades, mesmo com a doença se agravando, precisa de exames e laudos médicos para passar por perícia médica feita pelos médicos do próprio instituto de previdência, sendo que vai depender do mesmo a determinação do período necessário para o trabalhador se submeter a uma nova perícia, caso seja necessário. Além disso, depende muito da gravidade do problema. Assim, o período de afastamento fica em torno de no máximo três meses e no mínimo um mês, não sendo regra, podendo variar a cada perícia, haja vista, merece frisar, que o médico tem autonomia para definir o período que julga necessário para recuperação, o que também depende do tipo de doença.

É importante ressaltar que, em muitos postos da previdência social que realizam as perícias, os médicos que fazem as perícias das doenças do trabalho, em muitos casos, não são especializados, ou seja, uma pessoa com problemas ortopédicos é avaliada por um clínico geral ou mesmo com especialidade totalmente diferente das doenças que avaliam, vale citar, por exemplo, que em Catalão, existe um perito que é oftalmologista e que faz avaliação de pessoas com diversos outros tipos de doenças, como as osteomusculares.

Lembra-se que a pessoa para passar por perícia na previdência social, precisa de atestado de um médico especialista e que esteja realizando o seu tratamento. Também precisa ser acompanhado de exames complementares. Desta forma, o atestado junto com os exames é avaliado pelo perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e, a partir dele, decide se a pessoa precisa ou não do benefício e define-se também por quanto tempo o trabalhador vai necessitar do auxílio.

Várias dificuldades são enfrentadas pelos trabalhadores, mesmo afastados do trabalho para se recuperarem, principalmente, dos problemas osteomusculares e dos distúrbios psicológicos, já que ficou constado em leituras que, na maioria das vezes, as empresas além de subnotificarem as doenças do trabalho, não oferecem condições para os trabalhadores

fazerem o tratamento adequado ao seu problema. Mesmo que muitas ofereçam planos de saúde, como a Mitsubishi o faz, as despesas não se resumem apenas nas consultas e exames, tendo em vista que o trabalhador precisa fazer constantes deslocamentos, fazer uso de remédios nos tratamentos e, esses custos não são garantidos pelos empregadores.

Assim, nas entrevistas também foi registrado que um grande desafio dos trabalhadores da Mitsubishi é conseguir encontrar o tratamento adequado aos seus problemas sem o acompanhamento necessário da empresa, ou seja, depois que se afastam do trabalho, a empresa transfere a responsabilidade do tratamento para o próprio trabalhador, ou em outras análises, a empresa transfere a responsabilidade para o Estado, representado neste caso pelo Instituto de Previdência Social (INSS), devido aos auxílios recebidos no período de afastamento.

Além do mais, as doenças que estão ligadas a inflamações nos tendões de ombros, punhos, cotovelos e também os casos de problemas na coluna vertebral, isto é, problemas ortopédicos, tendo em vista que a cura dessas doenças é difícil e o trabalhador pode sofrer com as dores por toda sua vida, inclusive há casos em que a dor é frequente mesmo sem haver esforço físico.

Entretanto, mesmo com toda essa complexidade as subnotificações, principalmente das doenças do trabalho, são cada vez mais comuns nas grandes indústrias, uma vez que os empresários contratam equipes preparadas para elaborar justificativas para as ocorrências que tem a tendência de responsabilizar o trabalhador pelo problema na saúde que contraiu trabalhando, os gestores não registram as doenças do trabalho como acidente de trabalho como determina a lei, em muitos dos casos, existe ainda a necessidade de uma análise técnica do médico do trabalho que deve diagnosticar qual tipo de doença que o trabalhador contraiu e suas possíveis causas para estabelecer ou não onexo com o trabalho, tendo em vista que essa necessidade facilita a contradizer os trabalhadores. Portanto,

Cumpramencionar que a denominação LER/DORT é genérica visto que engloba várias espécies de doenças do sistema musculoesquelético, de origem ocupacional, catalogadas na literatura médica, tais como: tenossinovite de De Quervain, tenossinovite dos extensores dos dedos, epicondilites, bursites, tendinite do supraespinhoso ou da porção longa dos bíceps, dedo em gatilho, síndrome do túnel do carpo, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome do pronador redondo etc. Logo, a designação LER ou DORT não serve como diagnóstico: é preciso que o médico ou Perito Oficial indique o diagnóstico específico. Afirmam as professoras *Ada Assunção* e *Lailah Vilela* que a denominação LER é um termo guarda-chuva que abriga várias doenças classificadamente descritas na literatura médica. (OLIVEIRA, S., 2011, p. 359, grifo do autor)

Como afirma o autor, a LER/DORT, faz parte de conjunto expressivo de doenças osteomusculares que pode se desenvolver em função do trabalho repetido exercido. Por essa via, reafirma-se que a reação imediata da eliminação de postos de trabalho ocasiona a aceleração do trabalho dos que permanecem, de forma que eles precisam aumentar os movimentos dos membros inferiores e superiores (joelho, coluna vertebral, punhos, cotovelos e ombros) para conseguir realizar as operações de trabalho que são incorporadas aos mesmos, já que a redução no quadro de funcionários nem sempre significa diminuição na produção. Frisa-se, além disso, que, em muitos casos, as operações de montagem também são realizadas com as mínimas condições de trabalho devido as posições ergonômicas²⁴,

Dessa maneira, os trabalhadores estão inseridos em uma lógica de produção que consegue cooptá-lo, de forma que, mesmo estando doentes, eles não afastam do trabalho para não perderem a sua função dentro da empresa e também pelo medo de ficarem desempregados, pelo fato da possibilidade de ser demitido depois do retorno ao trabalho. Na Mitsubishi, os trabalhadores sofrem com esse tipo de “perseguição”, como salienta Santana (2011). Também em duas das entrevistas, os trabalhadores deixaram claro que não encontram empregos para trabalhar, no período de segunda a sexta feira, com os mesmos benefícios que a Mitsubishi oferece, portanto, é um fator preponderante para manter o trabalhador doente trabalhando.

Ainda que, em números menores, é importante ressaltar que os reumatologistas tem defendido que existem casos de doenças osteomusculares que não estão vinculados com o trabalho desenvolvido nas empresas, ou seja, a pessoa já possui uma “predisposição” para adoecer, com o passar dos anos a pessoa que tem alguma possibilidade de contrair alguma doença osteomuscular acaba por desenvolver alguma dessas doenças. Lembra-se que os movimentos repetitivos ou executados em postura inadequada também pode acelerar o adoecimento do trabalhador, isto é, uma doença que somente surgiria na pessoa em idade avançada, poder ser antecipada pela forma intensificada de trabalho.

Nessa linha interpretativa, se faz necessário expor também que já existem várias doenças que são consideradas profissionais na legislação. Quando se trata de doença profissional o reconhecimento da mesma é obrigatório e dispensa as análises feitas nos casos das doenças do trabalho que necessita de provas documentais conseguidas por meio de perícias, exames e laudos médicos. Frisa-se, então, que,

²⁴ Ergonomia é uma ciência que estuda as posições de trabalho adequadas para os seres humano.

Atualmente, o reconhecimento das doenças ocupacionais do grupo da LER/DORT é pacífico, desde que fique caracterizado o nexo causal ou concausal com trabalho. A lista das doenças ocupacionais equiparadas ao acidente de trabalho, anexada ao Regulamento da Previdência Social – Decreto n. 3048/1999 -, indica as “Doenças do sistema osteomuscular e Instrução Normativa do INSS n. 98/2003 tem como objetivo uniformizar os critérios da perícia médica para fins de concessão dos benefícios por incapacidade laborativa, decorrentes das LER/DORT. A portaria n. 777/2004 do Ministério da Saúde inclui as LER/DORT no rol dos agravos à saúde do trabalhador de notificação compulsória, em rede de serviços sentinela específica. (OLIVEIRA, S., 2011, p. 361, grifo nosso)

Desta forma, justifica-se a análise da organização do trabalho para que possa traduzir melhor essa problemática que tem atingido os trabalhadores que estão sujeitos ao trabalho intensificado e degradante. De fato, as empresas usam esse motivo para contradizer o trabalhador, e, em consequência, deixar de assumir nos casos em que realmente são resultados do trabalho, isto é, os empresários, amparados por algumas redações das legislações, contradizem o nexo de causalidades com as atividades desenvolvidas na empresa. Destaca-se que,

Por sua vez, o grupo das LER (Lesão por Esforço Repetitivo)/DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) é exemplo de doença do trabalho, que pode ser adquirida ou desencadeada em qualquer atividade, sem vinculação direta com uma profissão específica, dentre outras, não tem nexos presumidos com o trabalho, sendo necessário no caso em tela, uma prova pericial, testemunhal e até mesmo constatação de indícios em muitos casos, para se provar o nexo com o labor. (NEGRINI, 2010, p. 21).

De acordo com o que foi supracitado, a dificuldade de provar que a doença realmente é proveniente do trabalho é evidente, já que essas doenças podem ser desenvolvidas por motivos diversos e, as vezes, alheios ao trabalho. Vale frisar que, nesses casos, os estudos das perícias técnicas deveriam ser realizados por uma equipe treinada para analisar cada movimento realizado pelo trabalhador ao longo da jornada com um acompanhamento contínuo em vários momentos do dia.

Portanto, quando se trata de doenças que também podem ser enquadradas nos acidentes típicos, observa-se, por exemplo, a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), nas diversas articulações do corpo desde que resultantes do esforço físico no trabalho, que podem resultar nas hérnias de disco na coluna. Cabe ressaltar que enquadram também, nos acidentes de trabalho, as doenças

psicológicas que, de fato, um grande número dos casos não são registrados junto ao INSS, conforme a lei determina. Merece lembrar que

Enquanto o acidente é a ocorrência de uma lesão corporal ou perturbação funcional (física ou mental), que gera de imediato uma incapacidade laborativa, temporária, parcial, definitiva, total ou acarreta a morte, a *doença ocupacional*, normalmente leva um espaço de tempo para se manifestar internamente no corpo ou na mente do trabalhador, causando as mesmas incapacidades laborativas, é a única diferença que pode ocorrer é a tendência de agravamento do quadro clínico, isto é, de uma incapacidade parcial se transformar com o tempo em uma incapacidade definitiva. (NEGRINI, 2010, p. 23, grifo nosso).

Além disso, podem ser por movimentos repetitivos em posições inadequadas, agentes químicos ou mesmo doenças psicológicas resultantes do estresse, insatisfação no trabalho ou por pressões na execução das atividades, culminadas com o medo da demissão. Para retratar essa questão, pode-se afirmar que as empresas estão se esquivando de cumprir a obrigação de registrar no INSS as doenças ocasionadas pelo trabalho, como acidente de trabalho. Vale registrar que as doenças psicológicas estão entre as que são mais difíceis de estabelecer o nexo com o trabalho. Nessa linha, cabe acrescentar

Os fatores que afetam a saúde mental do trabalhador são complexos devido à dificuldade de se estabelecer o nexo causal entre o trabalho e o processo de adoecimento. Há uma grande dificuldade por parte dos profissionais da saúde, empregadores e inclusive para o próprio trabalhador reconhecerem o nexo causal entre doença física e situação de trabalho, e, quando se trata de correlacionar o trabalho e o adoecimento mental, essa dificuldade é muito maior. (CARVALHO; MENDES, 2012, p. 265)

Desta forma, os autores destacam as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que são acometidos com doenças psicológicas relacionadas as atividades de trabalho, uma vez que, nesse caso, também exige-se prova pericial para comprovar se está ou não relacionadas com a função exercida. Ainda merece relembrar que outras doenças do trabalho podem também gerar transtornos psicológicos em função das diversas dificuldades que os trabalhadores enfrentam para superar muitas das doenças. Observa-se, por exemplo, como fator agravante, merece repetir, o receio de serem demitidos doentes.

Nesse contexto, além das doenças, têm-se ainda os acidentes de trajeto que ocorrem no percurso que o trabalhador faz da sua casa até a empresa, mas só é considerado acidente de trabalho se o mesmo não desviar a rota de costume e tiver a ocorrência do acidente registrado na polícia militar. No entanto, muitas empresas se negam a cumprir a lei e não registram seus

acidentes, tendo em vista que, em muitos casos, o trabalhador precisa recorrer à justiça, que pode “favorecer” ou não o trabalhador, no reconhecimento do acidente. Em outras palavras,

Muitas empresas decidem por não emitir a CAT, pois assim escondem a realidade mórbida do trabalho, diminuem pagamentos de impostos, obtêm certificações internacionais, inibem ações civis, penais e administrativas e retiram direitos dos trabalhadores, esquecendo-se de que a emissão da CAT é regida pelo Artigo 169 da CLT e sua não emissão implica na multa no valor por volta de R\$ 1.000,00 (valor variável, portanto não definido) por ocorrência. Vale ressaltar que é através da CAT que os trabalhadores terão seus direitos assegurados através da Previdência. (ALMEIDA, 2010, p. 11).

Por tudo isto, nota-se uma resistência no reconhecimento como acidente de trabalho às doenças contraídas no trabalho. Assim, o trabalhador enfrenta grandes dificuldades durante o processo que vai desde o dia da ocorrência do acidente, até o momento em que se afasta do trabalho para dar início ao tratamento. Mesmo que se tenha clareza dos direitos existentes, para acessá-los, há um processo desgastante para o trabalhador que piora a situação daqueles que adoeceram no trabalho, isto é, não é simples conseguir se afastar do trabalho para realizar os tratamentos necessários.

Assim sendo, nos casos ocorridos na Mitsubishi do Brasil em Catalão, em muitos deles, o trabalhador, para ter um atendimento adequado ao seu problema, precisa se deslocar para cidades como Uberlândia (MG) que está a aproximadamente 100 km ou Goiânia (GO) a 270 km, haja vista que estas cidades possuem centros especializados no tratamento das doenças do trabalho contando com especialistas específicos em ombros, punhos, cotovelos, coluna vertebral, joelhos, ou seja, cada um é especializado em uma dessas partes citadas. Lembra-se que o tratamento é só uma parte dos transtornos para os trabalhadores que adoecem no trabalho, ao passo que, passados todo o período de tratamento retornam ao trabalho e, em muitos casos, não encontram as condições compatíveis às suas novas condições de trabalho.

Embora essa seja uma realidade presente, os gestores das empresas, para cumprirem o programa de metas de produção estipulado para o ano, com a mão de obra enxugada pela organização do trabalho baseado no sistema toyotista, para a realização da mesma, os gestores não dão as assistências completas e necessárias para os trabalhadores com limitações. Destarte, as mínimas mudanças no comportamento dos empresários têm sido por força da legislação que tem se aprimorado e punido os empresários para que invistam na proteção da saúde do trabalhador. Por essa via,

Enquanto a norma praticamente se limitava a conclamar o sentimento humanitário dos empresários, pouco resultado foi obtido; agora, quando o peso das reparações assusta e até intimida, muitos estão procurando cumprir a lei, adotando políticas preventivas, nem sempre por convicção, mas até mesmo por conveniência estratégica. Gostando ou não do assunto, concordando ou discordando da amplitude da proteção, o certo é que o empresário contemporâneo, com vista a sobrevivência econômica no século XXI, terá de levar em conta as normas a respeito da saúde no ambiente de trabalho e a proteção a integridade físicas e mental dos seus empregados. (OLIVEIRA, S., 2011, p. 353)

Nessa linha, o autor faz uma referência jurídica sobre a problemática da saúde do trabalhador. Dadas às condições locais, o que o autor traduz como uma “conveniência estratégica” para a sobrevivência da empresa, pode não ser muito eficaz, justamente porque ainda se consegue subnotificar doenças do trabalho, mesmo com o trabalhador ficando afastado na previdência social. Essa é talvez a realidade mais dura para os trabalhadores da Mitsubishi em Catalão, porque muitos dos que adoecem não conseguem o registro formal da doença.

Dos entrevistados na pesquisa empírica, apenas um dos doze entrevistados, até no dia da realização das mesmas, havia conseguido a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), por meio de sentença judicial, os demais, disseram que procuram a empresa, o sindicato e a previdência social, mas, nas tentativas feitas pelos órgãos foram negados pelo INSS. Assim, continuam afastados na previdência sem o registro da doença como acidente de trabalho, como determina a legislação.

Devido à falta de estabilidade, que somente é assegurada por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), a partir do momento em que os trabalhadores retornam ao trabalho, os mesmos são reconduzidos, em muitos casos, para a mesma área em que contraíram a doença do trabalho, mesmo que seja em outras funções, o ritmo de trabalho não é diminuído, portanto, não são relevadas de forma efetiva as limitações que as doenças deixam nos trabalhadores. Acrescenta-se que a mudança de função está prevista na legislação, conforme pode ser destacado, a seguir

Impende ressaltar que o art. 118 da lei n. 8213, na verdade, mantém por 12 meses o contrato do empregado acidentado e não o cargo, devendo o trabalhador reassumir o trabalho em outra função compatível com seu estado físico e psíquico, resultante do acidente ocorrido. (NEGRINI, 2010, p. 28)

Tendo em vista que, para retornar ao trabalho, mesmo que os médicos responsáveis pelos tratamentos forneçam laudos especificando a gravidade das doenças e os riscos da

permanência em funções similares a que adoeceram, laudos esses que são reforçados pelo certificado emitido pela Previdência Social, nos casos em o trabalhador é colocado no processo de reabilitação profissional, mesmo assim, em muitas das vezes, o trabalhador não consegue aliviar a sua carga de trabalho em funções mais adequadas de trabalho, porque precisam acompanhar o restante dos operários pertencentes ao mesmo grupo, haja vista que existe a busca de um equilíbrio na distribuição das funções entre os operadores de cada área específica. Desta forma, o Art. 140 do direito previdenciário ainda estabelece que, “Concluindo o processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social emitira *certificado individual indicando a função para a qual o reabilitando foi capacitado profissionalmente, sem o prejuízo de outra para qual se julgue capacitado.*” (PAULA, 2009, p. 110, grifo nosso)

Acrescenta-se ainda o paragrafo 1º e 2º do Art. 140

Não constitui obrigação da previdência social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional com a emissão do certificado a que se refere o caput. [...] Cabe à previdência social a articulação com a comunidade, com vistas ao levantamento da oferta do mercado de trabalho, ao direcionamento da programação profissional e à possibilidade de reingresso do reabilitado no mercado formal. (PAULA, 2009, p. 110, grifo nosso)

Nesse sentido, o trabalhador reabilitado recebe o certificado que comprova as suas limitações deixadas pela doença do trabalho que o impede de exercer suas funções habituais e as empresas são legalmente “obrigadas” a cumprir as determinações constantes no certificado individual. No entanto, muitos empresários, por meio de seus gestores, contrariam a legislação na certeza da impunidade, pela própria falta de rigor da legislação, tendo em vista que o trabalhador não consegue que as suas limitações, registradas nos laudos médicos e no certificado de reabilitação, sejam efetivamente respeitadas e cumpridas pelas empresas.

Cabe ressaltar que essa manobra criada para dificultar as condições de trabalho dos trabalhadores que ficaram afastados pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) está centrada na tentativa de forçar o trabalhador a desistir do emprego e pedir demissão, casos isso aconteça, a empresa, mesmo tendo registrado o acidente como determina a lei, se isenta das responsabilidades sobre o trabalhador que pede para ser desligado da empresa.

É preciso repetir que entre as formas de garantias ao trabalhador que adoece no trabalho, existe o direito de estabilidade de doze meses, estabelecido pela Previdência Social

para o trabalhador que tem o registro da doença como acidente de trabalho por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Depois do seu retorno para a empresa, porém, todas essas comprovações são necessárias para o trabalhador ter o direito resguardado. Nessa linha, destaca-se que

O art. 118 da Lei n. 8.213 estipula que a estabilidade provisória ocorre após a cessação do auxílio-doença, independentemente da percepção do auxílio-acidente, o qual é concedido ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. Vale dizer: o auxílio-acidente não é fato gerador da garantia de emprego, mas a cessação do auxílio-doença-acidentário. (NEGRINI, 2010, p. 28)

Assim, a legislação trabalhista obriga o empregador a manter o empregado que sofreu acidente de trabalho por um ano após o retorno do afastamento. Caso a doença seja subnotificada, mesmo o trabalhador ficando afastado com o auxílio doença comum, o trabalhador perde esse direito e a empresa poderá demiti-lo a qualquer tempo. Para uma tentativa de reversão dessa situação, a única opção para o trabalhador é recorrer na justiça para uma possibilidade de ter seus direitos resguardados. É preciso ressaltar que nem sempre a justiça julga o caso em favor do trabalhador, o que está relacionado com os vários mecanismos de defesa contidos nas legislações, que são utilizados pelos empresários em desfavor do trabalhador.

Nesse ponto, o sindicato que representa os trabalhadores da Mitsubishi em Catalão conseguiu ampliar o direito de estabilidade por mais um ano, ou seja, aquele trabalhador que sofrer algum tipo de acidente, ou contrair alguma doença que for legalmente reconhecida terá um ano a mais de estabilidade além daquele que já é estipulado pelo artigo 118 do direito previdenciário. Vale frisar, então que, “Os empregados das empresas acordantes gozarão da garantia de emprego ou salários por até 01 (um) ano após o termino da estabilidade fixada no artigo 118 da LOPS, quando decorrente exclusiva do acidente de trabalho cumulativamente.” (SIMECAT, 2009/2010, p. 9)

Dessa maneira, o acordo viabiliza a extensão da estabilidade ou o pagamento do salário referente ao que teria direito no ano em permaneceria na empresa. Nessa mesma linha, o acordo ainda segue descrevendo as exigências para se ter acesso a esse direito acordado. Para efetivação do direito, reafirma que o acidente ou a doença deve ser reconhecido pela previdência social. Acrescenta-se que, os trabalhadores, mesmo doentes, que não tiverem esse reconhecimento, ficam excluídos desse acordo. Por essa via, esse acordo já é um

reconhecimento das partes que fizeram o acordo da existência do risco de acidentes ou doenças do trabalho que de fato podem continuar acontecendo na Mitsubishi e em suas terceiras.

Vale ressaltar que as empresas demitem muitos dos funcionários que sofrem algum tipo de acidente ou até mesmo algum outro tipo de doença do trabalho que causa limitação ou que gere perda da capacidade para acompanhar o ritmo de trabalho estabelecido. Contra isso, o acordo firmado entre o sindicato e a Mitsubishi, faz parte de uma luta do sindicato na tentativa de combater o abuso no uso exploratório da força de trabalho.

Para isso, contam também com o respaldo de médicos do trabalho contratados pelas empresas para elaborarem laudos para serem incorporados nos processos que são elaborados sempre por equipes de advogados. Sublinha-se que os empresários lutam na justiça para não serem responsabilizados pelos danos causados à saúde de seus trabalhadores, mesmo que a doença do trabalho seja resultado da organização do trabalho existente na empresa. Ainda sim, existem avanços que merecem ser colocados.

No século XX a ciência jurídica avançou muito na regulação do trabalho, traçando regras sobre o contrato, limites para a jornada, períodos de repouso e férias, normas sobre remuneração, direitos rescisórios, organização sindical etc. Contudo, apesar da evolução alcançada, passamos a conviver com a *dura realidade do número crescente de lesões, doenças e mortes em decorrência da prestação dos serviços*. (OLIVEIRA, S., 2011, p. 134, grifo nosso)

Nesse sentido, nos últimos anos, a justiça do trabalho avançou no combate às formas de trabalho degradante. Porém, as empresas ainda conseguem criar formas para ocultar a realidade dos trabalhadores do “chão de fábrica”, que está atrelado ao pacote de mudanças criadas pelo toyotismo.

Mesmo assim, ainda são impetrados vários processos trabalhistas contra as empresas com a ajuda das entidades representativas e, em muitos dos casos, os juízes têm determinado indenizações, como medida compensatória das perdas na saúde física e mental, em favor dos funcionários prejudicados nas indústrias. Além disso, aplicam as sentenças também como medidas pedagógicas para tentar conter o aumento do uso de trabalhos degradantes nas empresas.

Para ilustrar tal situação, em uma das entrevistas realizadas, o trabalhador afirma que, em virtude do seu processo trabalhista, a Mitsubishi realizou a troca de todos os equipamentos da área em que trabalhava, por outros mais modernos e, assim, passou a exigir menos esforço

dos trabalhadores que assumiram o posto de trabalho que o lesionou, frisa-se que este foi um reflexo de uma ação judicial que partiu de um trabalhador que adoeceu após vários anos exercendo a mesma função com ferramentas inadequadas ao volume de produção.

Portanto, mesmo que ocorreram algumas melhorias, ainda está muito aquém de atender as demandas reais dos trabalhadores, faltam ainda as assistências médicas adequadas que têm custo elevado, os quais os trabalhadores não têm condições de pagar. Como exemplo não cumprido, têm-se que, o funcionário tem direito de ser acompanhado por um médico assistente, além do que é designado pela justiça. Mesmos, nos casos em que não há ação judicial, para a comprovação de, de fato existe a doença do trabalho é necessário a realização da perícia para saber se tem nexos ou não da doença com o trabalho exercido, o que também, por vezes, não é realizado de forma justa. Sendo assim,

O perito é o responsável para dizer se há nexos de causalidade entre o acidente e o trabalho, se esta causa do infortúnio é instantânea, como no caso de acidentes, ou se é progressiva, como no caso de doença. Existem casos em que o nexos é presumido, com no caso de doenças profissionais, mas na maioria das vezes é necessário verificar se há relação do evento com o trabalho diante do texto legal e da prova pericial. (NEGRINI, 2010, p. 23)

Nessa linha interpretativa, a autora aponta os elementos para entender as reais dificuldades dos trabalhadores que adoecem no trabalho. Além disso, o fato do trabalhador ter que provar que realmente adoeceu no trabalho, concede ao empresário o direito do contraditório. Portanto, mesmo tendo adoecido no trabalho, o trabalhador, em muitos casos, vai encontrar dificuldades de provar. Quando se trata de ação judicial, o trabalhador poderia ter acompanhamento, contudo os valores cobrados pelos médicos assistentes particulares são altos se comparados com o salário dos trabalhadores. Como consequências, as empresas contratam e os médicos acompanham todo o processo e ajudam a formular as defesas, junto com os advogados das empresas contra o trabalhador. Observa-se que, no ato de uma perícia médica feita no local de trabalho, o advogado do trabalhador não pode acompanhá-lo, já que esse seria o papel do médico assistente que os trabalhadores não têm condições de contratar.

Seguindo essa linha, o processo de adoecimento do trabalhador está sim associado às atividades de trabalho exercidas dentro das empresas, cada vez mais intensificadas por meio de mecanismo de gestão que possibilita usar de forma extrema a força de trabalho na produção, pois, deve-se ressaltar, por exemplo, funções em que poderiam ser exercidas por mais de um trabalhador são executadas por apenas um.

Lembra-se aqui que a classe dos trabalhadores das montadoras automobilísticas possui seus representantes, haja vista que foi com muita luta que conseguiram a fundação de vários sindicatos de base local que contam com a ajuda das entidades estaduais e nacionais. É bem verdade que as empresas possuem mecanismos para impedir a atuação efetiva dos mesmos, a partir, também, por exemplo, dos pressupostos do trabalhador participativo e polivalente, ou seja, fortalece a ideia de que a empresa é a “segunda família” do trabalhador e o mesmo deve cuidar para que ela esteja sempre crescendo para a garantia efetiva dos empregos oferecidos, o que é característica das formas de gestão da força de trabalho criadas pelo toyotismo, depois de uma efervescência da classe trabalhadora na década de 1960.

Assim, as empresas agem com muito mais propriedade para desestimular a filiação dos trabalhadores, já que, as indústrias produzem a ideia de que todos têm a possibilidade de crescer, bastando trabalhar dentro das perspectivas de melhoria contínua proposta pelas indústrias. Dessa maneira, investem também em novos cursos de capacitação voltados para as atividades de trabalho da empresa. O trabalhador, vale repetir, e além das funções de montagem, assume funções de inspeção de qualidade que dá ao trabalhador um sentimento de contribuição mais importante do que simplesmente montar, como fazia no sistema fordista de produção, o que reflete na sua própria condição psíquica. Em suma,

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a saúde é caracterizada pelo equilíbrio marcado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores para a busca de uma relação mais gratificante com o trabalho, e ainda, pela dinâmica de reconhecimento, considerada essencial no processo de construção da identidade social e pessoal do trabalhador. Dessa forma, o binômio prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e não é considerado contrário à saúde. (MACÊDO, 2010, p. 46)

Seguindo essa linha, as empresas com equipes preparadas criam condições de motivação para os trabalhadores, de forma que os mesmos se integrem efetivamente nos objetivos dos empresários. Isso impede que as pessoas se unam, pois cada um quer o melhor lugar dentro das indústrias, causando uma disputa entre os próprios trabalhadores que são regulados pelos mecanismos de motivação do trabalhador. Nesse sentido, enfraquece a luta sindical, pois são poucos os que acreditam que o compromisso com luta pode ser capaz de garantir mudanças de melhoria efetiva para toda classe trabalhadora.

Diante disso, em meio a tantas outras preocupações que envolvem o setor produtivo, as condições de saúde dos trabalhadores não são colocadas como um problema a ser superado, tendo em vista que, o que existem são medidas paliativas que vão resolvendo

problemas pontuais, mas que não lidam diretamente com as causas centrais, que são responsáveis pelo adoecimento de muitos trabalhadores.

No capítulo 3, que se segue, é apresentado uma análise sobre a condição de trabalho na Mitsubishi a partir das experiências dos trabalhadores que foram relatadas em entrevistas orais. Além disso, busca-se o diálogo entre os sujeitos que relatam sobre suas experiências enquanto trabalhadores de uma empresa montadora automobilística em Catalão, uma cidade interiorana do estado de Goiás, fazendo uma interligação com o que já foi estudado por autores que discutem a organização do trabalho no espaço da fábrica, ao longo dos últimos anos, ressaltando na análise o uso combinado dos modelos taylorista/fordista com o toyotista e as suas consequências negativas para os trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) no período de 2009 a 2013.

4 A DOENÇA DO TRABALHO NA MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO) E A VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES

Para iniciar este capítulo é importante ressaltar que a Geografia para atuar na produção do espaço e buscar a sua transformação, necessita da utilização de outros campos do conhecimento, uma vez que as dinâmicas existentes nas relações estabelecidas para organização do espaço geográfico são diversificadas e está, sempre no processo de criação e recriação, com diferentes formas de atuação da sociedade sobre o mesmo, que depende de regras criadas e recriadas para manter uma “ordem” social.

Assim, acreditamos que a concreção de uma Geografia do trabalho fundada na compreensão histórica do trabalho e conseqüentemente, na estrutura espacial que o regula, possa nos permitir dialogar com a comunidade interessada (pesquisadores, estudantes, trabalhadores, sindicalistas, etc.), sobre os rumos do mundo do trabalho no âmbito da luta emancipatória e das transformações territoriais, a fim de superarmos os limites da “leitura” geográfica e possamos avançar para compreendermos a complexa trama de relações que envolve a estrutura societal da sociedade do capital. (THOMAZ JÚNIOR, 2011, p. 118)

É nesse aspecto que a Geografia tem um papel fundamental de compreender as ações no espaço pela disseminação das indústrias, as novas relações estabelecidas, a necessidade de construir conhecimentos necessários à sociedade, em geral, para conseguir evitar o avanço da exploração. Nesse sentido, tudo isso está relacionado com a mundialização das grandes indústrias que tem conseguido ultrapassar as fronteiras dos países, seja no campo das fronteiras físicas, ou mesmo das regulamentações legais existentes em cada país, que foram criadas como medidas protecionistas dos seus mercados internos, impondo regras de acesso e comercialização e mudanças na legislação trabalhista.

Para atender essas novas demandas do neoliberalismo essas fronteiras estão cada vez mais fragilizadas pelas aberturas que os países precisam realizar para atender os capitalistas, uma vez que, estão constantemente sendo inseridos em um processo de mundialização e a condição é fazer acordos internacionais para a produção e circulação de bens de consumo. Com isso, os países se adaptam para permitir os acessos cada vez mais irrestritos dos conglomerados industriais. Porém,

[...] os monumentais esforços para construir a guinada do Estado, na busca das condições prescritas pelo Consenso de Washington, só pela busca abertura dos mercados, têm limites que são dados no sentido de criar uma conjuntura que favoreça a articulação das políticas macroeconômica com as

modificações no chão-de-fábrica, redirecionando o país inteiro em busca do mercado externo e da modernização tecnológica. A transformação dos interesses derivados da necessidade de mudanças no padrão de acumulação em benefício do capital, área de interesse exclusivo do patronato, precisa ser convertida em necessidade social, esfera dos interesses coletivos (OLIVEIRA, E., 2004, p. 114)

Desta forma, merece lembrar que existem acordos que são feitos entre países para que o “livre” comércio entre as nações do mundo se intensifique. Dentro disso, destaca-se que as mudanças incluem as transferências das plantas industriais para países não industrializados e, pode variar também, nos acordos firmados entre os que são fornecedores de matérias primas, e os que detêm a tecnologia de transformação, claro é que, aqueles que detêm a tecnologia se impõe sobre os que são fornecedores de matéria prima.

Essas mudanças impactam diretamente a vida dos moradores das cidades escolhidas para a localização das indústrias. Dessa maneira, pensar a partir da vida dos trabalhadores, as reações que acontecem nas diversas maneiras de apropriação da força de trabalho pelos empresários e as consequências negativas para a classe trabalhadora torna-se um desafio para a pesquisa em Geografia.

Nesse sentido, entender o espaço e como as relações são construídas é fundamental para a compreensão das dinâmicas em relação às transformações que ocorrem a cada nova estrutura produtiva criada. Vale Acrescentar que, a velocidade das informações no mundo, principalmente após 1970, cria novas relações industriais que configura novos espaços Geográficos que precisam ser interpretados. Uma vez que,

Hoje vivemos um mundo da rapidez e da fluidez. Trata-se de uma fluidez virtual, possível pela presença de novos sistemas técnicos, sobretudo os sistemas da informação, e de uma fluidez efetiva, realizada quando essa fluidez potencial é utilizada no exercício da ação, pelas empresas e instituições hegemônicas. A fluidez potencial aparece no imaginário e na ideologia como se fosse um bem comum, uma fluidez para todos, quando, na verdade, apenas alguns agentes têm a possibilidade de utilizá-la, tornando-se, desse modo, os detentores efetivos da velocidade. O exercício desta é, pois, o resultado das disponibilidades de ação. Assim, o mundo da rapidez e da fluidez somente se entende a partir de um processo conjunto no qual participam de um lado as técnicas atuais e, de outro, a política atual, sendo que esta é empreendida tanto pelas instituições públicas, nacionais, intranacionais e internacionais, como pelas empresas privadas. (SANTOS, 2003, p. 83)

Esses processos de fluidez e rapidez tratados pelo autor supracitado, embora seja uma análise de conjunto maior, também se refletem no interior das empresas de produção que

buscam atender as expectativas externas do mercado que podem ser local, nacional ou mundial. De fato, para atender um mercado cada vez mais dinâmico, exigente e competitivo, buscam a redução da mão de obra e, também, o menor custo possível.

Desse modo, essa organização é para atender o modo de produção capitalista, é uma criação de um sistema que objetiva controlar o acesso da maioria da população a maior parte dos bens produzidos, pois, os salários cada vez mais reduzidos limitam o consumo dos trabalhadores dos bens que necessitam de maior tecnologia para a produção.

Nesse sentido, para entender o processo de trabalho na Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) e as formas organizacionais baseadas no taylorismo/fordismo junto ao toyotismo. Para isso, o uso das entrevistas dos trabalhadores será a base deste capítulo, ao passo que a ideia proposta no estudo parte da questão da doença do trabalho que está relacionada com a organização do trabalho no espaço fabril criada pelo setor automobilísticos nos países desenvolvidos, principalmente, o toyotismo que vem se disseminando para os países em desenvolvimento, principalmente nas últimas quatro décadas.

Conforme já mencionado, a Mitsubishi do Brasil em Catalão é uma montadora construída por empresários brasileiros que conseguiram a concessão de uso da marca Mitsubishi japonesa. Para isso, importa parte dos produtos da própria Mitsubishi japonesa e de outros fornecedores de outros países²⁵ e realiza a montagem dos veículos por meio da junção de peças nacionais e importadas.

Além disso, o seu processo de produção é quase todo baseado no trabalho manual e semi-automatizado, que demanda uma quantidade expressiva de trabalhadores em todas as etapas da produção. Esse processo de trabalho manual é intensificado pelo uso da esteira rolante, que tem uma velocidade de trabalho contínua, e não permite intervalos para descanso e, isso tem contribuído para adoecer os trabalhadores.

Seguindo essa linha de raciocínio, é necessário compreender o processo de trabalho e apontar algumas das dificuldades de que esses trabalhadores são vítimas de diversas doenças do trabalho. Desse modo, devido a existência de mais de duzentas doenças que foram catalogadas pelos órgãos fiscalizadores que podem ser provenientes do trabalho, estão sendo frisados nessa pesquisa, com maior ênfase aos distúrbios psicológicos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que são inflamações nos tendões os

²⁵ Ver, SILVA, M., (2010).

quais envolvem as partes do corpo como os ligamentos de ombros, cotovelos, punhos, desgastes na coluna vertebral, entre outros.

Nesse sentido, mesmo com a existência controvérsias na própria medicina do trabalho quanto ao surgimento de doenças osteomusculares, uma vez que podem existir casos de desenvolvimento dessas doenças que estão relacionados a outros fatores²⁶ que estão relacionados com o cotidiano do trabalhador, porém, nessa pesquisa, os trabalhadores sujeitos e vítimas dessas doenças são ouvidos e expressam suas opiniões sobre a relação delas com organização do trabalho, tendo em vista a existência de uma interconexão que os coloca em condições de reciprocidade ao mesmo tempo em que se adoecem mais, os trabalhadores buscam o entendimento mínimo dessa problemática, como ficou evidenciado nas entrevistas orais.

Um caminho para essa análise é preciso ser definido, e buscar o entendimento do que vem ocorrendo com as relações de trabalho e aprofundar nos estudos os quais já vêm sendo desenvolvidos por Alves (2005) e tem buscado aprofundar nos debates sobre “captura da subjetividade” dos trabalhadores. Existem diversas razões para entender que, de fato, o que hoje se tem de estudo sobre a organização do trabalho, essa análise feita pelo autor pode ser considerada uma superação para os estudos da categoria trabalho. Esse entendimento está diretamente relacionado com o estudo do comportamento humano, os quais estão sendo usado pelos gestores das empresas para manutenção da condição de exploração dos envolvidos no processo produtivo. Em outras palavras, a descoberta de ações que causam satisfação do trabalhador na realização do seu trabalho, passa a ser uma busca do sistema toyotista de produção com o objetivo de superar a monotonia do Taylorismo/fordismo.

Assim, diversos campos de estudos são necessários para o entendimento do que vem ocorrendo ao longo dos anos, em que o capitalismo tem conseguido superar as suas crises e com objetivo claro de superação dos níveis de acumulação. Para a manutenção e controle da classe trabalhadora, diversos estudos são desenvolvidos, também no campo comportamental, isto é, estudar o comportamento humano serve para entender o que pode ser feito para manter

²⁶ Passou-se a demonstrar que LER/DORT se referia a várias doenças diferentes, sem relação com o trabalho, enfatizando-se que deviam ser devidamente identificadas, individualizadas e tratadas. Algumas delas ocorrem com maior frequência. Há estudos demonstrando que um grande número delas pode ter relação com a depressão ou com a ansiedade, como a fibromialgia e a síndrome miofascial, contabilizando em torno de 60%-70% de diagnósticos equivocados e incluídos como LER/DORT. Isso corrobora tanto a adequação do modelo bioscossocial quanto a crescente impropriedade do uso de uma sigla única. (LER DORT, 2011, p. 8)

a motivação no trabalho, independe, em muitas das vezes até das condições em que os mesmos executam as suas atividades de trabalho. Merece destacar que, em muitos casos, ainda persiste nas montadoras automobilísticas as pressões baseadas na permanência do emprego, conforme salienta uma autora sobre um estudo de caso em duas montadoras.

As vivências dos trabalhadores discutidas neste capítulo indicam que o discurso apresentado por autores da área de gestão empresarial na atualidade – que busca mostrar uma valorização dos trabalhadores e uma maior humanização do trabalho em relação aos modelos anteriores – está distante daquilo que é vivido pelos trabalhadores no chão de fábrica. Os mecanismos de controle utilizados – possibilitados, sobretudo pela força da ameaça de demissão – são vivenciados como formas de violência: violência psicológica, no caso das “pressões” e das “humilhações” cotidianas, e violência física, no caso da imposição de um ritmo de trabalho “insuportável”. (BERNARDO, 2009, p. 159)

Traspondo para realidade da Mitsubishi, essas questões discutidas, pela autora, foram destacadas durante todas as entrevistas realizadas, uma vez que os trabalhadores relataram que sofriam constantes pressões por mais trabalho e mais resultados. Nesse sentido, estudar o processo de exploração sobre aqueles que executam a produção, não pode estar desvinculado das transformações no espaço que foram necessárias para atender essas demandas. Assim sendo, vale lembrar que, ao longo do processo histórico, o homem teve a sua força de trabalho transformada em mercadoria com um valor de troca pré-determinado para as diferentes profissões, criadas de acordo com o grau de complexidade que são definidas, e intensificado, principalmente, a partir do processo de mundialização das corporações.

Dessa maneira, o estudo da condição social dos trabalhadores passou a fazer parte da Geografia depois do seu movimento de renovação que se incumbiu de atuar na compreensão da produção e reprodução do espaço e, a partir delas novas relações vão surgindo, uma vez que nada é estático, pois, existem dinâmicas que permeiam as relações sociais entre as sociedades e, dentre essas, a relação social do trabalho, para garantir o controle quase absoluto sobre as ações da classe trabalhadora.

Nesse processo, as pessoas foram condicionadas a sobreviver em um sistema excludente de produção, cujo agravamento ocorreu depois das derrotas que a classe trabalhadora brasileira sofreu com o neoliberalismo iniciado nos países sede do capitalismo, a partir da década de 1970 como medida de enfrentamento das constantes quedas nas taxas de lucro, ao passo que, no Brasil, a abertura ao neoliberalismo acontece principalmente na década de 1990 iniciando no governo de Fernando Collor de Melo e continuado pelo então

presidente Fernando Henrique Cardoso. Lembra-se que as mudanças realizadas nas leis que regulamentam a relação entre patrão e empregado, permaneceram inalteradas nos governos posteriores, isto é, não houve nenhuma nova conquista da classe trabalhadora que recuperasse os direitos perdidos com as alterações nos direitos.

Nesse período, os brasileiros sofreram reduções nos salários, redução dos direitos constituídos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), principalmente, com ideia do livre comércio que reduz as barreiras comerciais. Houve também, a aprovação das terceirizações, contratos temporários de trabalho, flexibilização das leis, privatizações. Em outras palavras, cria-se nos brasileiros a ideia de que o Estado não funciona, é ineficiente, portanto, o setor privado é que tinha que assumir o controle de toda a riqueza produzida para resolver o problema da estagnação da economia. Com isso, dissemina o entendimento que o Estado não tinha competência para gerir as empresas estatais, entre outras mudanças que Franca (2007) e Alves (2005) compartilham o entendimento do total favorecimento da grande indústria além dos incentivos para a vinda do capital industrial internacional para o país.

Ainda de acordo com Franca (2007), no Brasil, a Força Sindical, uma instituição representativa da classe trabalhadora criada em 1991, no início do neoliberalismo com incentivo do presidente Fernando Collor de Melo, ou seja, uma entidade sindical que nasce atrelada aos interesses daquele governo que colaborou com o processo de desregulamentação das leis trabalhistas.

Em outras palavras, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) criada na década de 1930, passa a ser flexibilizada para atender as demandas das indústrias transnacionais, com interesse em se instalar no Brasil. Para isso, precisavam criar condições de menor resistência da classe operária por meio da redução dos direitos, assim, reduziria também os custos da mão de obra além da redução das garantias de estabilidade dos trabalhadores. Entre outras medidas,

A desregulamentação do mercado de trabalho foi realizada a partir da interferência pública estatal por meio da institucionalização de novas relações de trabalho no Brasil, em benefício do pequeno ao grande capital. Se na adoção de outras medidas econômicas liberalizantes houve maior ou menor grau de resistência por parte de setores da classe dominante, o mesmo não aconteceu em relação à desregulamentação das leis do trabalho. Nesse caso, todos os setores da burguesia estiveram unidos quando o assunto foi retirar direitos dos trabalhadores. (FRANCA, 2007, p. 130)

Sobre esta complexidade, o autor deixa claro a reação das classes dominantes, unidas com o objetivo da retirada de direitos trabalhistas e, com o apoio de “alguns representantes

dos trabalhadores”, contra os direitos da CLT, criados de forma que conseguia garantir maiores direitos aos trabalhadores. Cabe destacar que o estudo se desenvolve no sentido de entender as deformações e as consequências destas mudanças que vão refletir diretamente na organização do trabalho no “chão de fábrica”, devido às formas de produção praticada dentro destas corporações que possuem, principalmente após essas desregulamentações, possibilita-se condições de extrema exploração por formas diversas de intensificação que causam doenças do trabalho em detrimento do maior lucro, conseguindo com a organização do trabalho a ampliação das condições de maior produtividade, inclusive com outras formas de remuneração dos operários que passaram, por vezes, a ser contratados por meio de contratos temporários. De fato,

O contrato por tempo determinado permitiu às empresas uma diminuição dos gastos através da redução de 50% de todas as contribuições sociais, da redução de 8% para 2% do FGTS e do não pagamento da multa de 40% (no momento da rescisão do contrato). O banco de horas permite que o acréscimo de salário, provenientes de horas extras, seja dispensado se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia, num período de um ano. Dessa forma, anula a jornada de trabalho, prejudica a vida pessoal e familiar do trabalhador e dificulta a própria fiscalização da duração da jornada de trabalho. O PDV concede algumas “vantagens” para que o trabalhador aceite ser demitido. (FRANCA, 2007, p. 131)

O autor elucida algumas das mudanças que impactam negativamente a vida dos trabalhadores, devido às perdas reais em direitos sociais já realizadas por meio de leis e decretos no período neoliberal no Brasil. O autor, está descrevendo a realidade da GM de São José dos Campos. Com isso, empresas podem optar por usá-las da forma que for mais conveniente, para garantir maior produtividade.

Dessa maneira, é necessário estudar a intensificação do trabalho, colocando-a como causa das doenças do trabalho que estão sendo contraídas por alguns dos trabalhadores da montadora de automóveis da Mitsubishi de Catalão (GO). Portanto, para isso, é necessário pensar nas articulações que os empresários têm feito para conseguir ampliar a extração de mais-valia, mesmo que, o custo desse processo seja a ocorrência dessas doenças, uma realidade vivida e relatada pelos trabalhadores entrevistados no trabalho de campo.

Seguindo essa linha, no trabalho de entrevistas desta pesquisa geográfica, pôde ser percebido que essa é uma situação presente na vida dos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), que é parte da realidade brasileira. Além disso, o quadro brasileiro dos acidentes de trabalho, apesar de apresentar redução entre 2011 e 2012, ainda causa

preocupação, pois, o Brasil continua registrando um elevado índice de acidentes de trabalho. portanto, esse é também um dos reflexos da ampliação dos setores produtivos que não possuem grandes preocupações com a proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho, conforme os dados a seguir.

Durante o ano de 2012, foram registrados no INSS cerca de 705,2 mil acidentes do trabalho. Comparado com 2011, o número de acidentes de trabalho teve decréscimo de 2,14%. O total de acidentes registrados com CAT diminuiu em 0,48% de 2011 para 2012. Do total de acidentes registrados com CAT, os acidentes típicos representaram 78,32%; os de trajeto 18,92% e as *doenças do trabalho* 2,76%. As pessoas do sexo masculino participaram com 74,25% e as pessoas do sexo feminino 25,74% nos acidentes típicos; 62,82% e 37,18% nos de trajeto; e 60,36% e 39,64% nas doenças do trabalho. Nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária decenal com maior incidência de acidentes foi a constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente, 35,1% e 38,2% do total de acidentes registrados. Nas doenças de trabalho a faixa de maior incidência foi a de 40 a 49 anos, com 32,5% do total de acidentes registrados. (AEPS, 2012, p. 532, grifo nosso)

Deste modo, os dados citados demonstram a realidade brasileira no seu contexto geral, uma vez que os acidentes típicos registrados representam a maior parte nos registros e as doenças do trabalho, apresenta o menor índice nos dados oficiais. Dessa maneira, é preciso estudos mais aprofundados, como dessa pesquisa geográfica em questão, para entender que muitas das doenças do trabalho estão sendo subnotificadas constantemente pelos gestores das empresas para evitar processos judiciais pelos danos causados a saúde dos trabalhadores que podem ser impetrados em desfavor das empresas. Acrescenta-se, então, para uma maior compreensão dessa problemática, a distribuição dos acidentes por atividades de trabalho, uma vez que a demonstração por atividades colabora para se pensar quais setores estão contribuindo mais para o aumento e continuidade dos acidentes. De fato, merece destacar que

Na distribuição por setor de atividade econômica, o setor 'Agropecuária' participou com 4% do total de acidentes registrados com CAT, o setor 'Indústria' com 46% e o setor 'Serviços' com 50%, excluídos os dados de atividade 'ignorada'. Nos acidentes típicos, os subsetores com maior participação nos acidentes foram 'Comércio e reparação de veículos automotores', com 12,1% e 'Saúde e serviços sociais', com 11,6% do total. Nos acidentes de trajeto, as maiores participações foram dos subsetores 'Comércio e reparação de veículos automotores' e 'Serviços prestados principalmente a empresa' com, respectivamente, 18,4% e 14,0%, do total. Nas *doenças de trabalho*, foram os subsetores 'Atividades financeiras', com participação de 17,9% e '*Fabricação de veículos e equipamentos de transporte*', com 12,6%. (AEPS, 2012, p. 532, grifo nosso)

Nos dados citados em relação ao Brasil, fica claro a significativa participação das indústrias “fabricantes de veículos e equipamentos de transporte” no adoecimento de trabalhadores, com 12,6%. Nesse sentido, as doenças do trabalho representam um transtorno para os trabalhadores em geral que contribuem para sustentar o sistema previdenciário brasileiro e, alguns, passam a depender dele, antes da idade de se aposentar, devido a problemas como esses.

Conforme foi evidenciado nas entrevistas, o problema da doença do trabalho não se limita, por exemplo, apenas na dor física, observa-se que, além das dores que as doenças osteomusculares causam nos trabalhadores, existem também fatores que não aparecem nos dados estatísticos, que é o sofrimento pelo enfrentamento devido aos problemas relativos, por exemplo, à burocracia que enfrentam para permanecer afastados enquanto realizam os tratamentos, levando alguns dos trabalhadores a sofrerem transtornos psicológicos de grande envergadura biopsíquica-social.

Além disso, os trabalhadores são colocados em meio a uma condição de conflito entre a indústria (Mitsubishi) e o Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), estabelecendo uma relação de poder entre os mesmos, para definir, de fato, de quem é a responsabilidade de proporcionar a assistência necessária ao trabalhador doente e, muitas vezes, as próprias entidades defensoras da classe trabalhadora não correspondem com eficiência o atendimento das necessidades dos trabalhadores, observa-se, por exemplo, que a cidade de Catalão não possui Ministério Público do Trabalho o que representa um retrocesso para a cidade por limitar os trabalhadores de terem acesso à um órgão que tem o papel de defesa dos seus interesses.

Nesse sentido, a necessidade de se pensar sobre os casos de doenças do trabalho que foram surgindo, das quais serão mais bem pontuadas nessa pesquisa as doenças osteomusculares e conseqüentemente perceber a sua estreita relação com transtornos psíquicos, como fica constatado nas doze entrevistas realizadas, haja vista que as mesmas estão sendo citadas de forma direta e indireta em todo texto. Dessa maneira, de fato, são os fatores que estão ligados ao processo de adoecimento de alguns dos trabalhadores da Mitsubishi e, com isso, há necessidade de pensar a reestruturação produtiva e, a partir dela, a intensificação do trabalho e o uso combinado entre trabalho manual e máquinas que aceleram o processo de montagem dos veículos, juntamente com uma pressão constante, exercida pela chefia sobre os subordinados, conforme relatos. Não obstante, existe uma similaridade evidente entre as montadoras, nas quais foram constadas em leituras de estudos feitos sobre outras montadoras que estão atuando no Brasil, com condições bastante desvantajosas para os

trabalhadores, como também foi bem descrita por outro trabalhador, da pesquisa geográfica em curso,

Você chega no trabalho, todo dia o cara te fala uma coisa, te ameaçano, te ameaçano, chega certo ponto você não aguenta mais, seu saco já vai enchendo, sê começa a pensar na família, sê começa a falar assim, eu sou um cara de princípios eu sou um cara que eu preso a minha família, eu tenho que ter respeito, eu tenho que sê respeitado, eu num mereço isso, eu num preciso disso, não sei o que, não sei o que, mais ai sê começa a vê que sê tem compromisso, sê tem família sê tem filho pra cuida, sê vai sê fica naquilo ali um ano dois ano, até que uma hora sê explode, cara sem pensar em nada já deixa, já chuta o balde em tudo, nem sabe o que vai acontece sê explode, ou sê explode ou sê fica louco, o que tem de problema psíquico dentro daquela empresa, o Ministério do Trabalho fica bobo, se fica sabendo, muito, muito, mais muita gente mesmo, sê vê o cara dentro da empresa sê num acredita que o cara lá na rua é aquele mesmo cara que vive lá dentro da empresa sê chega o cara ta assim, cara rui cara bravo sê fala quele ueeeee, ai quando sê vê o cara na rua, ele é outra pessoa, tranquilo calmo então sê vê que aquilo ali é problema profissional é problema dentro da empresa, quando o cara passa pra lá ele se transforma, ele ta fazendo uma coisa que ele não quer ele num ta gostando mais, uma coisa que ta toda hora o cara fica assim achando que tem alguém olhando ele, perseguindo ele, sê entendeu, ali tem problema, ou o cara vai entrar em dívida ou o cara vai entrar em bebida no álcool, as vezes até nas drogas para compensar aquela fadiga aquela ansiedade que ele tá tendo ali sabe essa é a realidade. (Entrevista 1, 2014)

Nesse contexto, o depoimento do trabalhador elucidava bem a realidade vivida pelos trabalhadores da Mitsubishi, uma vez que o mesmo ocupou um cargo superior aos do “chão de fábrica” dentro da empresa, esse fato o possibilita ter uma visão maior dos acontecimentos que envolvem os trabalhadores. Dessa maneira, a partir desse depoimento, é possível perceber o agravamento da relação capital/trabalho a partir da visão desse e de outros trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão, haja vista que são apontamentos de uma relação criada a partir da reestruturação produtiva que é reproduzida em uma cidade interiorana de forma consideravelmente prejudicial para os trabalhadores envolvidos, que em grande medida acumulam reclamações sobre as pressões que sofrem no trabalho. De fato, merece acrescentar que,

Na Mitsubishi, todas as áreas tem problema de assédio moral, problema psicológico, assédio moral é o que mais tem, eles acham tipo assim, se te pedir uma coisa, sê falar assim, pô cara num vai dá, isso ai é impossível, o cara “ou sê faz isso dai ou te mando embora”, ou sê faz isso ai ou vou ter que dá pro menor aprendiz fazer”, “eu não quero nem saber se vira”, fica ai até mais tarde e vem mais cedo e fica final de semana”, eu já escutei várias vezes no meu departamento isso dai. (Entrevista 1, 2014)

Além disso, na sua contribuição, ele segue relatando sobre como as pressões psicológicas que acontecem e também o fato dos trabalhadores sofrerem em todos os setores da empresa, isso tem causado níveis de *stress* elevados nos trabalhadores que, em muitos casos, prejudica a convivência entre os próprios envolvidos no processo de trabalho.

Com relação à forma de lidar com os trabalhadores, os gestores expressam a não dependência da empresa a nenhum trabalhador, uma vez mais, vale repetir, podem ser substituídos em qualquer momento, por outros que estão à espera da inserção no mercado de trabalho formal. Nessa linha, ainda cabe ressaltar que,

Lá dentro, há sim uma grande pressão, e o esforço físico também tem uma grande quantidade durante o dia, o esforço físico, [...] o desenvolvimento do trabalho também é desgastante sabe, e, mais mesmo o que atrapalha dentro da Mitsubishi é a pressão eles fica te pressionando o tempo todo, entendeu, ai não tem como ocê presta atenção no que sê ta fazendo porque aquela pressão vai indo sê vai estressando, que o ocê num consegue exercer a função no trabalho, o que o trabalho pede procê faze, entendeu. O trabalho também pelo período da carga horária, é muito trabalho entendeu, é muito trabalho que eles te pede em um percentual de tempo mínimo que a gente entra sete e meia até as cinco e oito o que sê tem que faze la dentro é corrido pelo tempo é pouco tempo, entendeu, ai que acontece a pressão, vem a pressão, por ser pouco tempo e o serviço muito ai vem a pressão ai é o que estressa também as pessoas ai isso atrapalha muito. (Entrevista 2, 2014)

Assim o trabalhador colabora sobre a relação estabelecida pela empresa para obter mais trabalho dentro do período da jornada de trabalho estabelecida na legislação, isto é 8h00 diárias, representando um reflexo das formas usadas para intensificar o trabalho. Embora a Mitsubishi adote alguns dos pressupostos toyotistas que visam a cooptação subjetiva dos trabalhadores, ao passo que nas entrevistas foi possível saber claramente que a empresa ainda está arraigada nas formas hierarquizada formuladas pelo fordismo que ainda permanecem sendo reproduzidas nesta empresa.

Nesse sentido, têm-se a importância de se estudar essas relações sociais do trabalho e contribuir para buscar o entendimento das relações de exploração de trabalho impostas sobre aqueles que foram expropriados no processo histórico de organização da sociedade em classes sociais e verificar as ocorrências de acidentes de trabalho. Para explicitar a discussão, com maior complexidade e profundidade, é apresentado no gráfico seguinte, os dados de acidente de trabalho em Goiás na fabricação de veículos automotores e reboques.

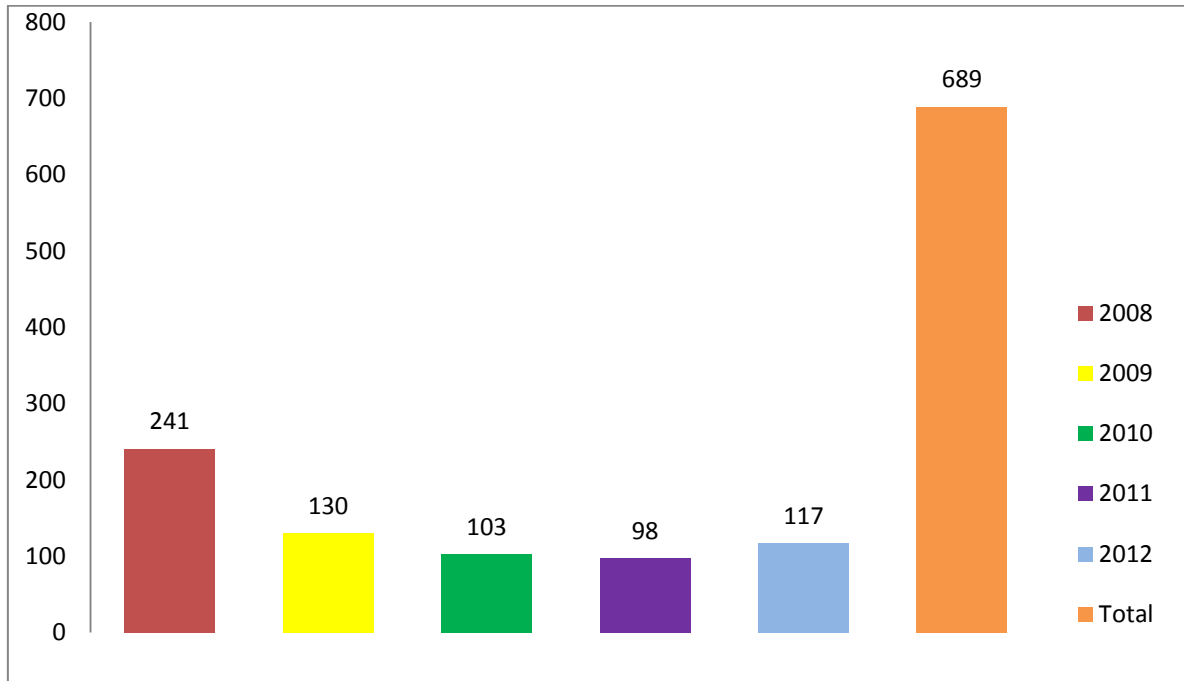


Gráfico 4: Acidente de Trabalho por UF (Unidade da Federação) e CNAE (Cadastro Nacional de Atividades Econômicas) Goiás/2008 a 2012 nas indústrias de fabricação de veículos automotores e reboques em (unidades absolutas).

Fonte: Base de Dados Históricos de Acidente de Trabalho (Infologo, 2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes (2014)

O gráfico 4 demonstra os acidentes e doenças de trabalho registrados em Goiás no período de 2008 a 2012 de forma genérica, ou seja, de todas empresas do ramo de fabricação de veículos e reboques existentes em Goiás. Portanto, não são dados exclusivos da Mitsubishi de Catalão (GO), mas, de todas do mesmo setor de produção. Segundo os dados, retirados dos arquivos disponíveis no *site* da previdência social, houve uma redução nesse período dos acidentes registrados, já que os anos de 2008 e 2009 apresentaram os maiores índices.

Além disso, nesses dados não estão sendo considerados os acidentes não registrados, isto é, acidentes que ocorreram nesse período e foram subnotificados pelos setores responsáveis das indústrias fabricantes de veículos e reboques em Goiás. Assim, os acidentes que ocorreram na Mitsubishi em Catalão e não foram registrados, como demonstra o trabalho empírico dessa pesquisa, sobre o fato de trabalhadores que adoeceram e não tiveram o registro por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Segundo Negrini (2010), essa é uma prática comum nas grandes empresas de não registrar os acidente e doenças do trabalho.

Nesse contexto, para compreender melhor as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores sujeitos aos modelos de produção, taylorista/fordista e toyotista, criado pelo setor automobilístico para acelerar os processos produtivos de tal forma que deixa-se de

considerar os limites do corpo humano, tendo em vista que, a condição em que do operador no exercício da sua função, é a última questão do ciclo produtivo a ser pensada, isto é, para o empresário, em primeiro lugar está a produção e a produtividade de cada um em separado, assim, ninguém deve produzir menos dentro da empresa. Nesse sentido, resultado desse processo de trabalho degradante, pode ser constatado no relato da seguinte situação, em foi frisado a quantidade de trabalhadores que já se afastaram do trabalho na Mitsubishi, em decorrência de agravos na saúde. Desta forma, acrescenta-se, que

Eu tive contato teve uma época nois tinha que faze um como se diz, tivemos que faze uma limpeza um arquivamento de documentos que tava la e eu realmente, eu fui o responsável em pegar pasta por pasta de funcionário atualizar no sistema que ai foi a gente foi, implantou um sistema que era interligado é, até mesmo com o Ministério do Trabalho é, então a gente pego, eu tinha vários dados eu tinha dados sim até que a gente fez levantamentos de quem tinha problema tipo assim, era quem os que era PPDS²⁷ quem tava afastado, qual que era o motivo do afastamento a gente tinha tudo isso daí, então acho que no período total, no período que eu tive lá, vamos se dize assim, no período todo da Mitsubishi deve ter acontecido de ter *uns quinhentas a seiscentas pessoas afastada* alguns retornaram, tem gente que tá afastado até hoje, tem gente que tem cinco, seis anos que ta afastado, ai pra sê cinco seis anos afastados, até hoje não tem um parecer, tem gente que retorna e volta ta afastado de novo complicado. (Entrevista 1, 2014, Grifo nosso)

De fato, embora a legislação tenha aprimorado ao longo dos anos, o controle e a fiscalização nas grandes indústrias é dificultada em razão dos gestores das empresas criarem políticas rígidas de acesso às informações reais e, com isso, conseguem contornar e manter situações de subnotificação das doenças do trabalho que afetam diretamente a vida cotidiana do trabalhador. Diante disso, isso é parte do histórico da montadora da Mitsubishi em Catalão (GO), declarado pelo trabalhador na entrevista 1, ou seja, o trabalho intensificado, em muitos casos manuais, em outros semi-mecanizados, como foi relatado também em outras entrevistas, contribui, por exemplo, para o desenvolvimento das doenças osteomusculares do trabalho e psicológicas que leva ao afastamento do trabalho.

Uma empresa que possui dezesseis anos de atuação no município de Catalão (GO), já possuir no seu histórico essa quantidade de pessoas que ficaram afastadas, mesmo que não tenha como identificar todos os motivos dos afastamentos de forma detalhada, é preocupante. É um número significativo de trabalhadores que tiveram de deixar de trabalhar para cuidar de problemas na saúde.

²⁷ Pessoa portadora de deficiência.

Nota-se, agora, nos gráficos que se seguem, com são as formas de trabalho dentro da Mitsubishi do Brasil em Catalão de acordo com as respostas dos que responderam os questionários aplicados em assembleias do SIMECAT.

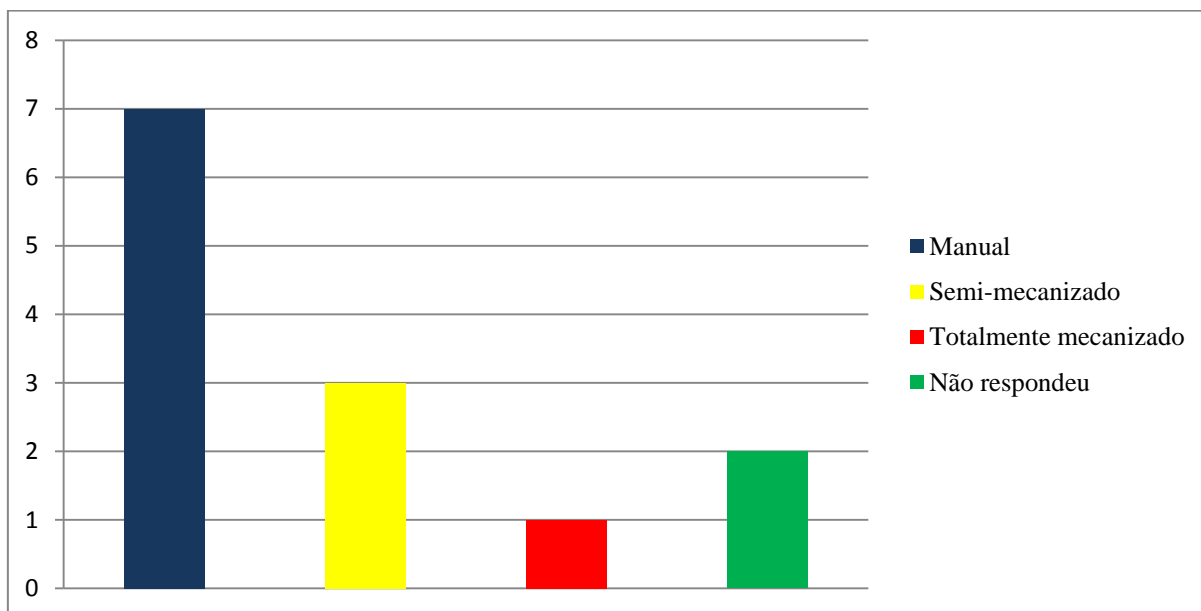


Gráfico 5: Como é desenvolvido o trabalho na Mitsubishi (mulheres), dentro do universo da pesquisa em números absolutos.

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

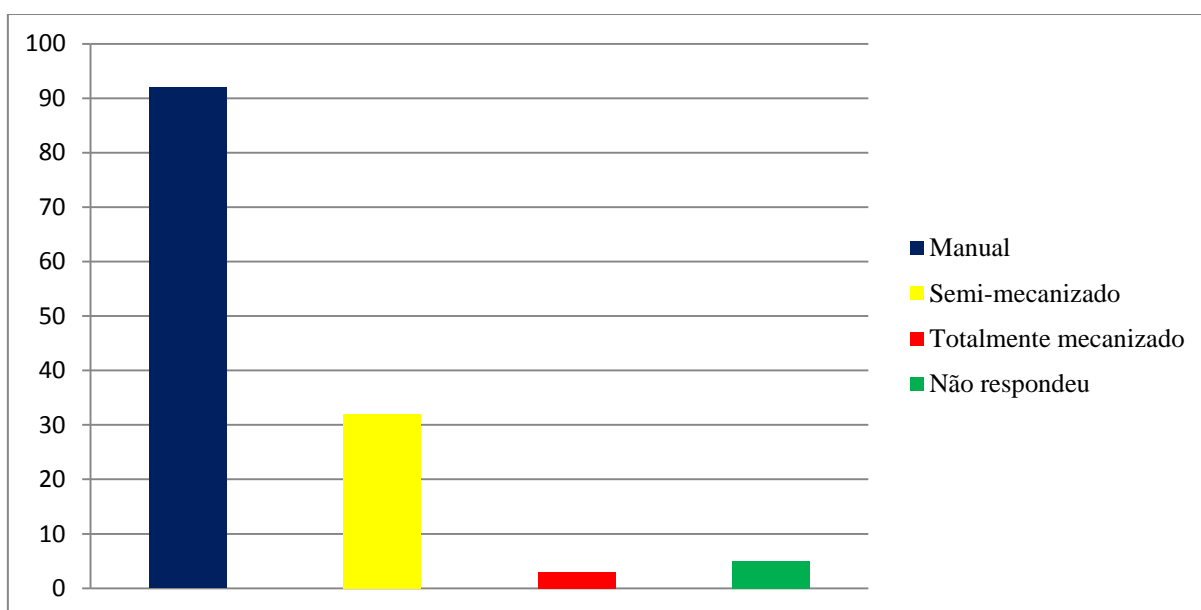


Gráfico 6: Como é desenvolvido o trabalho na Mitsubishi (homens), dentro do universo da pesquisa em números absolutos.

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes,

Nos gráficos 5 e 6 é possível perceber que, a maioria dos que responderam os questionários, marcaram a opção “trabalho manual”. Com esse resultado é possível pressupor que a Mitsubishi de Catalão (GO) possui um nível reduzido de automação e, por sua vez, o trabalho humano é central para garantia da produção da empresa. Nessa linha de análise é possível colocar que, “[...] O que eu exercia, eu, no meu ponto de vista, é semi-mecanizado, porque não é, não é toda a função que a gente, que eu trabalhava que eu usava mais a mecânica, entendeu, então no meu ponto de vista é semi-mecanizado.” (Entrevista 2, 2014)

Conforme esse relato, o trabalho é, muitas das vezes, totalmente manual em outras semi-mecanizado, isto é, o uso articulado entre trabalho manual acoplado com algumas máquinas que intensificam o processo de trabalho. De fato, como foi reforçado nas outras entrevistas, que as máquinas são utilizadas para acelerar o processo produtivo, mas, elas não são a base de sustentação da produção em grande parte da fábrica que é subdividida por diferentes setores. Desta forma, vale acrescentar a função exercida pelos trabalhadores que responderam os 146 questionários aplicados.

Quadro 3: A função que exerce atualmente na Mitsubishi

	Homens	Mulheres
Montagem	43	8
Logística/Materiais	24	-
Tapeçaria	2	1
Pintura	22	3
Solda	14	1
Funilaria	2	-
Outros	26	-

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No quadro 3 é possível verificar as áreas dentro da Mitsubishi dos trabalhadores que responderam o questionário. Entre os homens e as mulheres, a maioria respondeu que trabalham na montagem, uma bastante propícia à ocorrência de doenças do trabalho. Além da montagem, entre os homens, o segundo maior número são os trabalhadores da área de logística/materiais e, em terceiro os da pintura. Nessa linha interpretativa, de acordo com uma das entrevistas oral semiestruturada, é possível verificar as áreas de maior risco de acidentes de doenças do trabalho. Assim,

As áreas mais propícias são: Pinturas, devido aos movimentos repetitivos, e às inalações de produtos químicos, mesmo com todos os EPI's (Equipamento de Proteção Individual), depois vem o almoxarifado, por estarem içando a todo momento materiais nas prateleira e também por

utilização de equipamentos cortantes como os estiletes para abrir as caixas com peças, e depois seguem as linhas de montagens, 1ª a cabine, 2ª chassi linha final e por último tr4. (Entrevista 1, 2014)

O entrevistado faz uma relação clara sobre a possibilidade de ocorrência de acidentes e doenças do trabalho em diferentes setores da Mitsubishi. Portanto, fica evidente que a problemática deveria estar na preocupação dos gestores da empresa para criar formas de melhoria que coibisse, de fato, os acidentes de trabalho de qualquer natureza. Dessa maneira, é preciso pensar sobre a organização do trabalho no seu espaço de produção para entender os acontecimentos de doenças do trabalho, já que, infelizmente, à medida que os processos produtivos se desenvolvem, mais formas de intensificar o trabalho são criadas. Essa é a condição dos trabalhadores que trabalham de acordo com o ritmo da esteira rolante e o resultado é a perda da sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, no seu cotidiano. Isso porque ao invés do implemento das técnicas para melhorarem as condições de trabalho, com elas, cria-se mais trabalho.

Nessa linha interpretativa, no próximo subtítulo é apresentada uma análise sobre as condições vivenciadas pelos trabalhadores que possuem algum tipo de doença e que declaram tê-la contraído no trabalho. Para isso, será feito um confronto de estudos de alguns autores que pesquisaram montadoras automobilísticas no Brasil, com a realidade dos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), a partir das suas vivências e práticas.

4.1 Doenças do trabalho e vida cotidiana dos trabalhadores da Mitsubishi

Uma discussão que está sendo feita por diversos pesquisadores das ciências humanas é sobre a centralidade do trabalho, uma vez que o capitalismo só se reproduz efetivamente pela exploração realizada pelos donos dos meios de produção sobre a classe dos que dependem exclusivamente da venda da força de trabalho para sobreviver. Essa é uma condição de expropriação criada e recriada para manter o domínio dos donos dos meios de produção sobre os trabalhadores.

Nesse contexto, nos relatos dos trabalhadores da Mitsubishi, muitos enfatizam que eles se submetem a essas condições é porque precisam cumprir compromissos financeiros assumidos, cuidar da família, isto é, a necessidade da sobrevivência. Além disso, existe ainda a falta de opção de emprego com os mesmos benefícios oferecidos. Sendo assim, muitos relatam sobre o medo que eles têm da demissão, principalmente, quando apresentam algum problema na sua saúde ocupacional.

[...] o cara sabe se ele perder ali não vai conseguir outra coisa melhor, então, tem vários casos desse jeito, pessoas lá dentro que volta a trabalhar mesmo tano doentes, tano, ta doendo ele ficam porque sabe se corre pra empresa vão mandar ês embora, sê entendeu, é tem pessoas que omite, omite até alguma doença que vai ocasionando com medo de ser mandado embora, na Mitsubishi acontece isso. (Entrevista 1, 2014)

Como enfatiza o trabalhador, a necessidade de permanência no emprego vai além da simples decisão de querer ou não estar trabalhando nesta empresa. São questões que envolvem a própria segurança financeira do trabalhador e da sua família, expressa a dificuldade de encontrar, na cidade de Catalão (GO) e da sua microrregião, empregos que se equiparam, principalmente nos benefícios oferecidos, embora estejam bem abaixo dos que são disponibilizados nas montadoras do ABC paulista, principalmente quando se trata da faixa salarial, como foi enfatizado por Santana (2011).

Para situar, sobre as possibilidades de emprego encontradas na cidade de Catalão, vale apresentar as profissões que os trabalhadores da Mitsubishi exerciam antes de serem contratados pela Mitsubishi do Brasil em Catalão, levantadas nos questionários.

Quadro 4: Profissão e, ou setor que exercia antes de ser contratado pela Mitsubishi

	Homens	Mulheres
Comércio	39	4
Autônomo	22	3
Indústria	35	3
Trabalhador Rural	10	-
Não trabalhava	4	-
Outros	23	2
Não respondeu	-	1
Total	133	13

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No quadro 4 é possível saber que parte dos trabalhadores, homens e mulheres, trabalharam em diferentes setores da economia antes de serem contratados pela Mitsubishi. Entre os trabalhadores homens, um dado importante, é o fato de 10 trabalhadores que responderam o questionário, terem sido trabalhadores rurais, embora não foi possível saber qual o tipo de trabalho exerciam, antes de serem contratados pela empresa, isto é se era manual ou mecanizado já que o campo está em processo de transformação desde os anos de 1970, ainda assim, são atividades totalmente distintas. Portanto, o que possibilita essa contratação, entre outros fatores, pode ser atribuído ao sistema de divisão de tarefas que

contribuiu para trabalhadores vindos de áreas muito diferentes conseguirem executar as atividades de trabalho dentro da Mitsubishi.

Acrescenta-se que, devido ao medo vivido pelos trabalhadores que mesmo doentes permanecem trabalhando. É possível dizer que, aqueles que afastam do trabalho já estão em condições de agravamento da doença, e já não suportam mais o trabalho, sendo esse o motivo que os levam a procurar um médico especializado para lhes fornecer um atestado para ser apresentado na empresa e, posteriormente, ao INSS para um possível afastamento. Nesse contexto, é possível entender o relato do trabalhador, quando questionado se o mesmo tinha algum conhecimento sobre o que é doença do trabalho.

[...] quando eu procurei o ortopedista que ele mando eu faze uma serie de exame era ultrassom ne, não, eu fui aqui em Catalão não deu nada, fui pra Uberlândia procurei um médico doutor [...] ele me pediu pra fazer uma serie de exame, ressonância e ultrassom numa clinica especifica dele quando eu fui que deu o resultado já tava era grave não era tendinite mais, era tenossinovite ela já avanço, *aquela dor muscular que achava que era da rotina de trabalho* ela avanço, nas mãos, cotovelo nos ombros deu síndrome do impacto hoje já tá em grau dois, não sei se eu fizer exame já ta em grau três, mais não acho que dois e assim eu descobri que até então eu achava que era só dor muscular aquilo que eu sentia *a rotina jornada de trabalho pesada* então sê sai do serviço sê pensa, sê sente a dor não isso é dor muscular [...]quando eu vi já era tarde ai mão cirurgia, não fez nessa porque com o tratamento dessa eu não movimentei mais essa, voltou o normal, mais o médico disse se eu volta a fazer exercício repetitivo, computador, vídeo game, que mais, tricota, volta tudo de novo o da mão. (Entrevista 3, 2014, Grifo nosso)

Destarte, fica claro, na declaração do trabalhador na entrevista 3, a espera para poder procurar um tratamento, mesmo trabalhando com dores, ele continuava exercendo o mesmo trabalho. Esse mesmo trabalhador ainda cita a questão da dor muscular dizendo que, como a jornada de trabalho é muito intensa e cansa muito o corpo, usava remédios para dor muscular, como o “Gelol”, por exemplo, para aguentar a rotina de trabalho na Mitsubishi.

Assim é possível afirmar que a doença osteomuscular do trabalho, de certa forma, é imperceptível num primeiro momento, pois é confundida com as dores musculares e, somente a partir do momento em que a dor vai aumentando é possível saber que não se trata apenas de uma dor muscular e que é necessário procurar ajuda médica para um tratamento adequado.

Ainda sobre o assunto, no gráfico 7, é possível ver os acidentes de trabalho registrados na cidade de Catalão, incluindo todos as empresas existentes, ou seja, não são só os acidentes e doença do trabalho da Mitsubishi que estarão explicitados no gráfico a seguir. Além dos registrados com a Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT), os dados ainda

demonstram alguns dos que não foram registrados. Diante disso, é importante destacar a quantidade de acidentes registrados na cidade de Catalão para demonstrar as oscilações de um ano para outro, bem como para se fazer respectivas comparações com os acidentes que ocorreram dentro da Mitsubishi em Catalão.

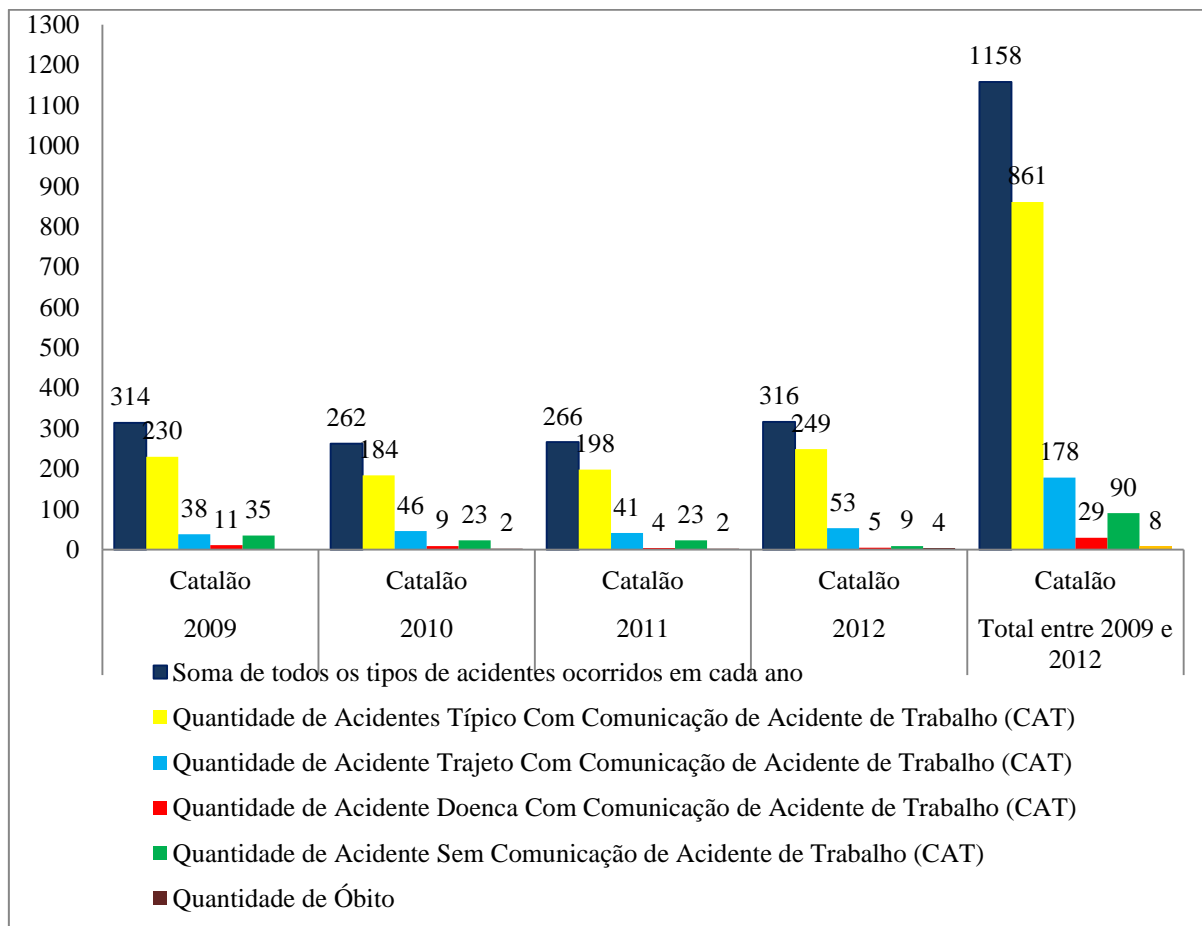


Gráfico 7: Dados oficiais do quantitativo de acidentes e doenças do trabalho em Catalão (GO) 2009 a 2012 em números absolutos.

Fonte: Base de Dados Históricas de Acidente de Trabalho (Infolog, 2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No gráfico 7, é possível perceber que a quantidade de doenças relacionadas ao trabalho registradas na cidade de Catalão, é bem menor do que os demais tipos de acidentes especificados na legenda. Contudo, o total de acidentes entre 2009 e 2012 foi de 1158, desse total, 29 eram de Doenças do Trabalho, 178 de trajeto, 861 acidentes típicos e 90 acidentes não foram registrados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Estes números podem, talvez, reafirmar a existência das subnotificações que podem ser bem maiores que as 90 indicadas, observa-se que os números apresentados em cada coluna do gráfico estão representados em números absolutos.

Vale destacar que, a subnotificação do acidente típico e de trajeto é mais difícil, haja vista que esse tipo de acidente apresenta, quase sempre, uma fratura visível em algum membro do corpo físico, que pode ser facilmente constatada pela perícia médica realizada em quase todos os casos de acidente, seja pelo médico da empresa ou pelos da previdência social. Nesse sentido, na aplicação de questionário foi possível constatar um percentual de trabalhadores que declaram possuir algum tipo de doença do trabalho, não foi possível saber se foram registrados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Em relação as doenças do trabalho, é preciso considerar que ela é desenvolvida ao longo de um determinado período de exposição do trabalhador ao risco. Nesse caso, a movimentos repetitivos, muitas vezes, a sua causa pode ser questionada por não ter uma lesão externa no corpo, como é o caso das doenças osteomusculares que são desenvolvidas devido a movimentos intensos e sem intervalos de descanso, durante a jornada de trabalho, assim relatados pelos trabalhadores. Nos gráficos elaborados a partir dos questionários aplicados, sobre esta questão é possível verificar a situação dos trabalhadores (homens/mulheres) a partir da média feita dos que responderam.

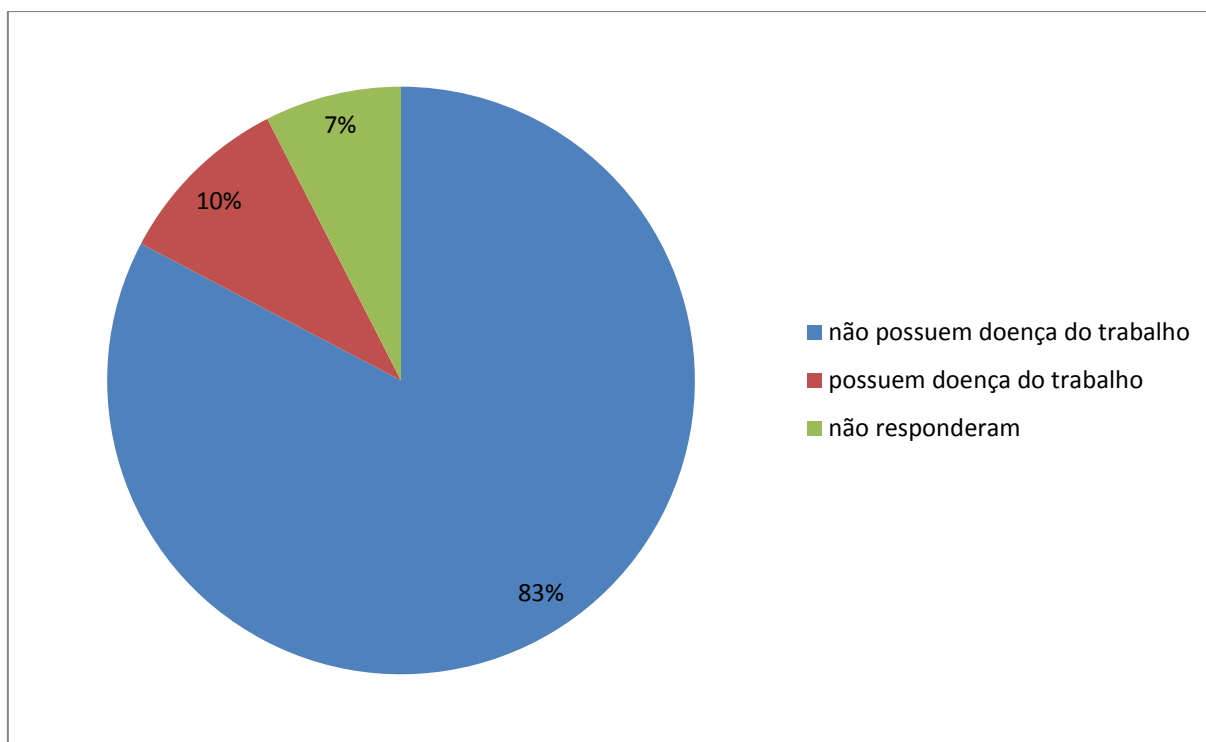


Gráfico 8: Resultado do questionário sobre a existência de doenças do trabalho, de acordo com o número de participantes homens (em percentual).

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

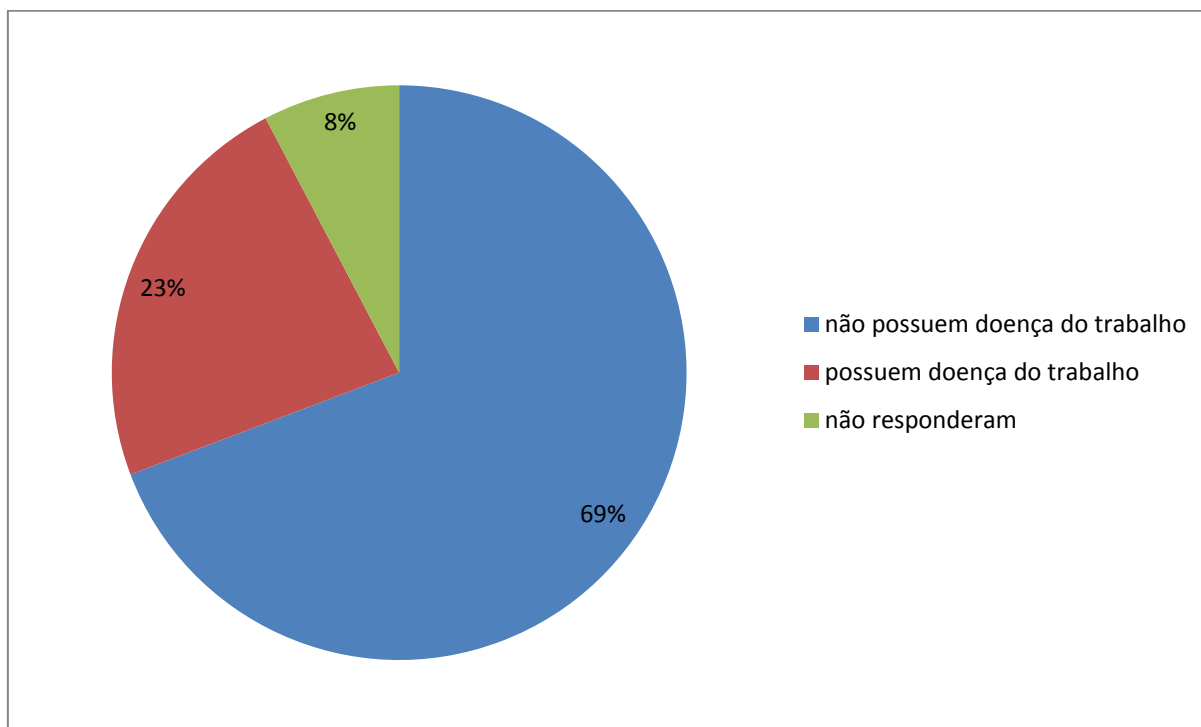


Gráfico 9: Resultado do questionário sobre a existência de doenças do trabalho, de acordo com o número de participantes mulheres (em percentual).

Fonte: Trabalho de campo (2014)

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

Nos gráficos 8 e 9, elaborados a partir de um questionário de roteiro estruturado em perguntas fechadas, aplicado aos trabalhadores da Mitsubishi, mostra que 10% dos trabalhadores homens, responderam que possuem alguma das doenças do trabalho. Já, entre as mulheres proporcionalmente em menor número de respostas, das que responderam 23% afirmaram possuir algum tipo de doença.

Nesse contexto, mesmo com as possibilidades de adoecer o trabalhador, a força de trabalho humano ainda é muito usada, de forma intensa, nas montadoras do Brasil, devido às vantagens de manter na produção, em sua maioria, o trabalho humano, evitando ao máximo o trabalho robotizado, devido aos altos custos da tecnologia. Nesse sentido, Alves (2005) afirma que o trabalhador é inserido nos objetivos da empresa mais facilmente por meio da “captura da subjetividade”. Vale frisar que existe uma necessidade de fortalecimento dos trabalhadores para que os mesmo possam ter melhores mecanismos de resistência e, além disso, lutar para não continuar havendo o processo de substituição dos trabalhadores por máquinas, como ocorre, por exemplo, com a revolução verde, que expropriou trabalhadores do campo²⁸.

²⁸ Este assunto não será aprofundado. Foi lembrado apenas para ilustrar os impactos negativos imediatos que a mecanização e/ou robotização pode causar aos trabalhadores que, no atual modelo de produção, sobrevivem com a venda da força de trabalho.

Por essa via, tudo que é investimento fixo²⁹ dentro de uma indústria, que deteriora com o passar do tempo, seja pelo sucateamento ou mesmo, pelo surgimento de equipamentos mais modernos, tem custo elevado para sua substituição a ser pago de imediato, enquanto que a mão de obra explorada o seu pagamento é somente no período em que ela é utilizada. Além disso, não há como calcular a exata extração de trabalho não pago das ferramentas tecnológicas. Conforme Pinto (2007), a sua produtividade é estática, uma vez que é possível apenas fazer uma comparação entre o seu custo de instalação, em relação a sua vida útil para assim calcular o valor das peças que as máquinas produzem. Nesse aspecto, a Mitsubishi do Brasil em Catalão aproveita o potencial do trabalho humano em todo o seu processo produtivo.

Deste modo, analisando a Mitsubishi, em comparação com outras montadoras de veículos, fica claro que a mão de obra humana é bastante utilizada em todos os processos de montagem. Ainda de acordo com Pinto (2007), essa forma de produção, além da redução dos custos, também está relacionada com o fato de que a produção utilizando apenas máquinas não dá condições de melhorias contínuas, ao passo que, o trabalho humano dá a possibilidade de sempre inovar e resolver as deformações no processo produtivo.

Assim, a forma do capitalista realizar a reprodução ampliada do seu capital de forma mais vantajosa, é por meio da exploração do trabalho vivo, conforme Marx (2006) salientou. De fato, no Brasil, o custo com a mão de obra como de fato ocorre na montadora da Mitsubishi do Brasil em Catalão, é apenas o salário e benefícios pagos ao final de cada mês e, em caso de substituição desse trabalhador, custará para empresa um valor bem menor se comparado com a substituição de determinados equipamentos tecnológicos de grandes valorações.

Além disso, o processo de robotização de uma empresa não se encerra no momento da compra, visto que, todo maquinário vai necessitar de manutenção periódica, com mão de obra especializada, elevando os custos da produção. Nesse sentido, como o Brasil é um país com mão de obra barata, principalmente fora das regiões sul e sudeste, as empresas preferem investir no trabalho manual ou semi-mecanizado, como pôde ser constado em leituras dos autores Bernardo (2009) e Franca (2007), assim como também nas entrevistas feitas com os trabalhadores da Mitsubishi de Catalão (GO).

Dessa maneira, a organização do trabalho humano no espaço da fábrica foi criada para reduzir, significativamente, a mão de obra na produção sem reduzir a produtividade dos que

²⁹ Os fixos são máquinas, equipamentos e instalações prediais necessários para compor o processo produtivo de uma indústria, os quais possuem custo elevado para substituição.

permanecem nas indústrias, apostando na capacidade de um trabalhador realizar a operação de mais de uma pessoa. Segundo Rosso (2008), a ideia central é colocar um homem para realizar mais funções dentro da produção, dessa forma, supera-se o limite físico do trabalhador, uma vez que busca-se a polivalência que está diretamente relacionada com a intensificação do trabalho por meio do aumento das atividades do trabalhador na produção. Nesse sentido, é possível compreender esse processo de intensificação na declaração do trabalhador na entrevista.

[...] eu venho desde la de traz lixando, porque na época que eu comecei la, la traz era muita, é pouca gente e muito carro sabe, ai agora quando eu voltei a trabaia la eu achei até engraçado porque no lugar onde eu la no começo a gente era só dois, dois lixa prepara ai punha adesivo arrumava tudo, tudo pra sai pra frente, sabe só dois, agora não, agora é cinco agora é dois de cada lado e um no capu la onde era só dois que fazia agora é cinco, todo lugar dobro a quantidade de gente, nesse lugar mesmo la no lixamento do *prime* também la nois era, quando eu trabaei la no capu la nois era só dois quatro la era cinco, era sete deixa eu vê, não era seis, sete, oito, era oito agora dobro porque la era dois no teto, de primeiro era dois no teto dois na lateral que fazia de dentro e de fora o lixamento e um no buraco e dois la na inspeção agora não agora, agora é dois no teto, quatro no chão, aqui um no capu e os dois buraco e os dois la na frente dobro e pro sê vê e *facilitou de mais ainda da problema* ainda, e da nossa época não podia ter problema era mais complicado. (Entrevista 4, 2014, grifo nosso)

Na entrevista 4, fica claro a busca pela redução de trabalhadores na produção da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO), uma vez que só depois de acontecer problemas de doenças do trabalho, é que houve aumento no número de trabalhadores na área da pintura que foi descrita pelo trabalhador. Mesmo assim, o entrevistado afirma que ainda há o risco de contrair doença do trabalho na área da pintura. É preciso lembrar que a possibilidade de substituição de trabalhadores que adoecem é facilitada pela reserva de trabalhadores, muitas vezes, relativamente qualificados existentes no mercado.

Nesse sentido, para ilustrar melhor o assunto, sobre os contrapontos que podem ser colocados na relação existente entre a Mitsubishi e os trabalhadores, em muitos dos questionários respondidos pelos trabalhadores, quando perguntado se eles haviam desenvolvido alguma melhoria para a empresa, alguns responderam que sim e disseram ter recebido prêmios irrisórios como, observa-se, por exemplo, os trabalhadores afirmarem ter recebido garrafinhas, canetas, pelas benfeitorias criadas para melhorar os processos, entre outros, que não representam um custo financeiro alto para a empresa. Em contrapartida, aquilo que o trabalhador desenvolve é utilizado no processo produtivo e, na maioria dos

casos, agrega valor ao produto final que é balanceado de acordo com a sua aceitação no mercado consumidor entre os produtos que segue um mesmo padrão dos produtos concorrentes com a mesma qualidade. No quadro 5 é possível saber os preços de venda dos veículos da Mitsubishi.

Quadro 5: Preço de venda dos veículos comercializados pela Mitsubishi do Brasil

Modelo Pajero Full	Diesel com roda 18"	Gasolina com roda 20"	Gasolina com roda 18"	Diesel com roda 20"			
Valor	R\$ 207.990,00	R\$ 186.990,00	R\$ 182.990,00	R\$ 207.990,00			
Ano/modelo	2014/2015	2014/2015	2014/2015	2014/2015			
Modelo Pajero Full3D	3,2L DI-D		3,8L Gasolina				
Valor	R\$ 185.990,00		R\$ 164.990,00				
Ano/modelo	2014/2015		2014/2015				
Modelo Pajero Dakar	HPE Diesel 2014	HPE Flex 2014	AT Diesel 2014				
Valor	R\$ 177.990,00	R\$ 151.990,00	R\$ 151.990,00				
Ano/Modelo	2015/2016	2015/2016	2015/2016				
Modelo Pajero TR4	4x4 O' NEILL AT	4x2 AT	4x2 MT				
Valor	R\$ 87.990,00	R\$ 84.990,00	R\$ 71.990,00				
Ano/Modelo	2014/2015	2014/2015	2014/2015				
Modelo L 200 TRITON HPE	HPE diesel AT	HPE diesel MT	HPE Flex AT	GLS	GLX	HLS	Savana
Valor	R\$140.990,00	R\$128.990,00	R\$116.490,00	R\$112.990,00	R\$102.990,00	R\$83.490,00	R\$128.990,00
Ano/Modelo	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016	2015/2016
Modelo Lancer	GT AWD	GT	CVT	MT			
Valor	R\$ 97.490,00	R\$ 85.490,00	R\$ 73.990,00	R\$ 67.990,00			
Ano/Modelo	2014/2015	2015/2015	2015/201	2015/2015			
Modelo Lancer Sportback Ralliart							
Valor	R\$ 149.990,00						
Ano/modelo	2014/2014						
Modelo Lancer Evolution x							
Valor	R\$ 220.990,00						
Ano/Modelo	2014/2014						
Modelo ASX	AWD CVT 2014+ TETO + XENON	AWD CVT 2014	CVT 4x2 2014		4x2 MT 2014		
Valor	R\$ 115.490,00	R\$ 107.990,00	R\$ 94.490,00		R\$ 87.490,00		
Ano/Modelo	2015/2016	2015/2016	2015/2016		2015/2016		
Modelo Outlander	GT com opcional full technology Pack		GT		2.0L		
Valor	R\$ 144.990,00		R\$ 135.990,00		R\$ 109.990,00		
Ano/Modelo	2014/2015		2014/2015		2014/2015		
Modelo Pajero Dakar HD	Pajero Dakar HD						
Valor	R\$ 156.657,00						
Ano/Modelo	2015/2015						

*Obs.: Os preços podem ter sofrido alterações, em função das oscilações frequentes nos preços de venda, que é comum entre as montadoras de veículos.

Fonte: MITSUBISHI MOTORS. Disponível em <www.mitsubishimotors.com.br/wps/portal/mit> acesso em 04/abril/2014

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

O quadro 5 traz os preços de venda dos carros da Mitsubishi no Brasil e, assim, é possível saber que esses produtos são destinados às pessoas com alto poder aquisitivo, ou seja

para consumir os produtos comercializados pela Mitsubishi é necessário uma boa estabilidade financeira que garanta os recursos necessários para a compra e a manutenção dos veículos que são de alto padrão. Nesse contexto, é possível afirmar que a maioria dos trabalhadores assalariados do Brasil não possuem as condições financeiras necessárias para consumir os produtos da Mitsubishi. Como salientado pelo autor,

Dotadas de forte poder persuasivo e direcionadas a um público consumidor de alto nível aquisitivo, as propagandas da empresa associam a sua imagem valores ideológicos como aventura, atitude, desafio e, principalmente, tecnologia e versatilidade. (PEREIRA, 2014, p. 134)

Nesse processo, quanto maior o valor agregado nos produtos, mais pessoas ficam impossibilitadas de acesso aos mesmos, como ocorre com os veículos produzidos pela Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) que fabrica um número reduzido de veículos que não chega a duzentas unidades de veículos por dia, se comparado com outras montadoras do Brasil, que ultrapassa mil unidades por dia. Ressalta-se que, a maioria dos carros montados na Mitsubishi do Brasil em Catalão, com valor agregado ao preço de venda que chega a custar para os consumidores, até mais de três vezes o valor de troca dos carros considerados populares.

É preciso lembrar ainda que além de montar os veículos da marca japonesa, a empresa importa alguns modelos produzidos pela Mitsubishi do Japão, nesses a empresa realiza o processo de nacionalização, agregando alguns acessórios para atender as exigências dos consumidores brasileiros, com o objetivo de garantir a fidelidade dos consumidores dos produtos da Mitsubishi no Brasil.

Além disso, os trabalhadores para se adequarem a todas as novas exigências dos processos de montagem, estão sujeitos, conforme Benko (2002), a um modelo de produção criado em outras montadoras espalhadas pelo mundo, que foi recriado no Brasil para atender as expectativas de qualidade dos veículos, exigida pela marca Mitsubishi. Por essa via, os que trabalham para atender os clientes da Mitsubishi fazem parte da classe social dos que não têm condições de comprarem os produtos que eles próprios produzem ao passo que o preço pago pela mão de obra da maioria não é compatível com o valor de troca dos veículos produzidos. Observe nos gráficos que se seguem os salários pagos.

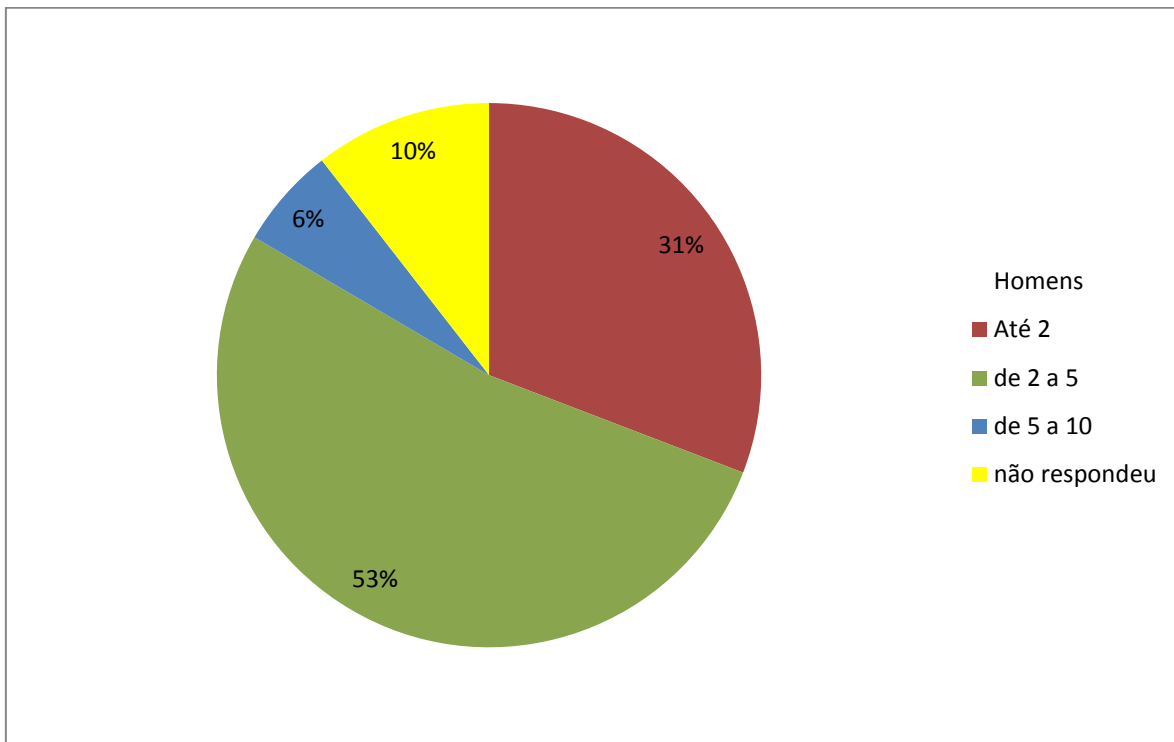


Gráfico 10: Salário médio pago pela Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) aos trabalhadores (homens), segundo dados levantados nos questionários em percentual.

Fonte: Trabalho de Campo (2014).

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

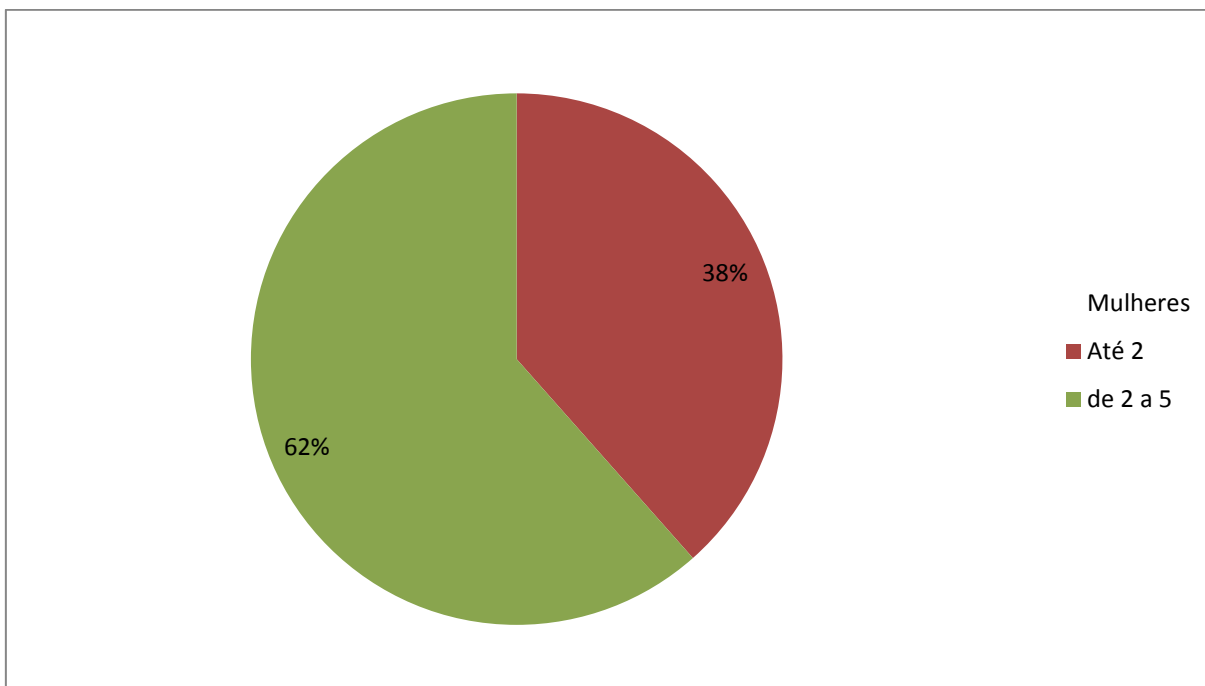


Gráfico 11: Salário médio pago pela Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) às trabalhadoras (mulheres), segundo dados levantados nos questionários em percentual.

Fonte: Trabalho de Campo (2014).

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No trabalho de campo realizado para aplicação dos questionários que estão representados nos gráficos 10 e 11, percebe-se que a maior parte, ou seja, 53% dos trabalhadores homens, indicados no gráfico 10 recebem de dois a cinco salários mínimos, 31% declaram receberem até dois salários mínimos e, apenas 6% recebem de cinco a dez salários mínimos, entre as mulheres, no gráfico 11, 62% declararam ganhar de dois a cinco salários mínimos e, 38% até dois salários mínimos, vale salientar que, nenhuma das mulheres que responderem os questionários estão na faixa salarial de cinco a dez salários mínimos o que demonstra, entre as que responderam o questionário uma diferença salarial existente na Mitsubishi entre homens e mulheres. Já em relação a outras montadoras os salários pagos em Catalão estão abaixo daquelas das regiões mais tradicionais, como foi registrado por Santana (2011).

[...] mostra uma grande diferença na remuneração média dos trabalhadores da indústria automobilística de Catalão em relação à de São Bernardo do Campo. Entre as faixas salariais de 1,51 a 2,0 salários mínimos, Catalão concentra a maior quantidade de trabalhadores, respectivamente 26,23% e 38,18% ou seja um total de 64,41% dos trabalhadores. Ao contrario, os dados dos trabalhadores de São Bernardo do Campo referentes as mesmas faixas salariais representam 1,81% e 8,06%, ou seja, 9,37 da força de trabalho. E também, São Bernardo do Campo possui uma distribuição mais equilibrada, principalmente acima da faixa salarial de 2,1 a 3,0 salários mínimos, concentrando uma maior quantidade de trabalhadores exatamente na faixa salarial de 10,1 a 15,0 salários mínimos, 25,84% dos trabalhadores. Ao se fazer a conversão para o valor do salário mínimo vigente em 2010 (R\$510,00) verifica-se que a força de trabalho de Catalão concentra-se nas faixas salariais que vão de R\$ 770,10 a R\$ 1530,00. Já os trabalhadores de São Bernardo do Campo concentram-se na faixa salarial de R\$ 5.105,10 a R\$ 13.178,40, ou seja, uma diferença relativamente alta considerando-se que as mesmas operações são realizadas pelos trabalhadores das duas cidades. (SANTANA, 2011, p. 140)

Nesse sentido, a análise do autor esclarece as diferenças salariais entre montadoras, porém em localidades diferentes, o que reafirma a menor condição salarial dos trabalhadores da Mitsubishi de Catalão situada em Goiás, em relação aos trabalhadores de São Bernardo do Campo em São Paulo. Assim sendo, os salários pagos aos trabalhadores pela Mitsubishi não são suficientes para consumir os veículos produzidos por eles próprios, uma vez que, o valor de troca dos veículos, apresentado no quadro 5, é bastante elevado. É possível ainda reafirmar o poder econômico do grupo Mitsubishi no Brasil e no mundo, haja vista que mantém no mercado mundial produtos luxuosos destinados aos consumidores com maior poder aquisitivo, por exemplo, latifundiários, empresários, entre outros que se valem da desigualdade social para manterem um padrão de vida elevado.

Nas respostas dos questionários, quando perguntados sobre o motivo de optarem pelo emprego na Mitsubishi, o salário ainda é um fator decisivo, conforme os gráficos 12 e 13.

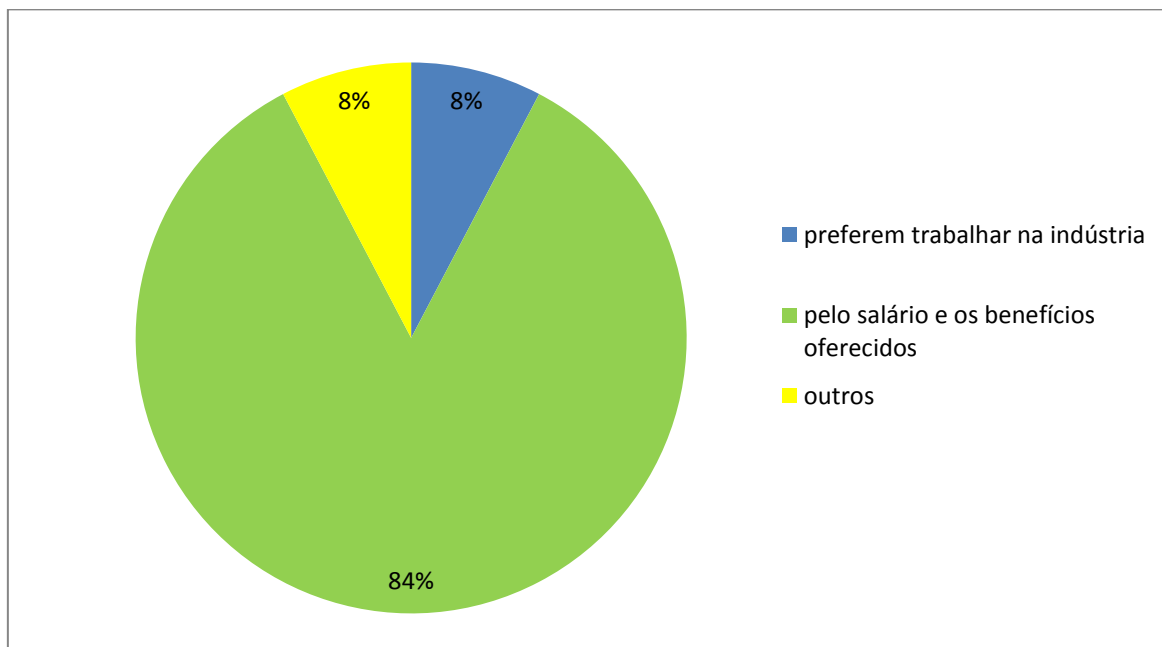


Gráfico 12: Resposta sobre a opção de trabalhar na Mitsubishi de Catalão (GO) (mulheres), obtidos nos questionários aplicados em percentual.

Fonte: Trabalho de Campo (2014).

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

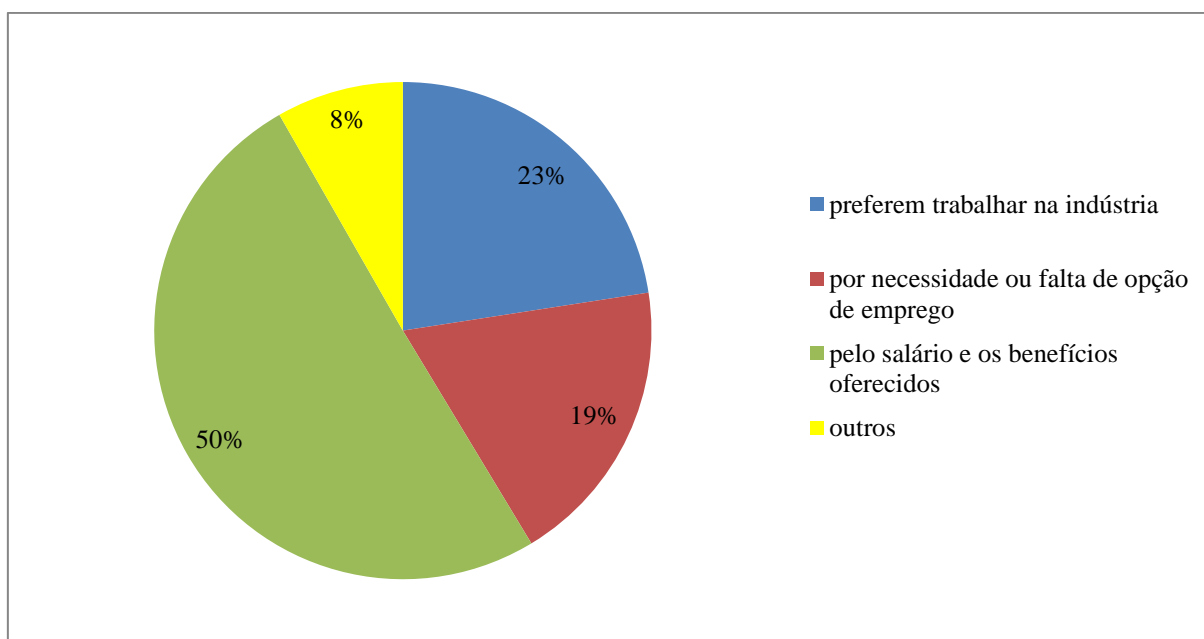


Gráfico 13: Resposta sobre a opção de trabalhar na Mitsubishi de Catalão (GO) (homens), obtidos nos questionários aplicados em percentual.

Fonte: Trabalho de Campo (2014).

Org.: MARQUES, Gislei Lemes

No gráfico 12, é possível verificar que, entre as mulheres, 84% responderam que optaram por trabalharem na empresa em função do salário e dos benefícios, 8% preferem trabalhar na indústria e 8% estão trabalhando por outros motivos. No gráfico 13, na resposta dos homens, houve uma maior divisão nas opiniões, ao passo que 50%, o que representa a maioria, estão na Mitsubishi pelo salário e os benefícios. Em segundo lugar, foi os 23% que dizem preferir trabalhar na indústria e 19% trabalham por necessidade ou falta de opção de emprego. Por fim, 8% por outros motivos.

Por tudo que foi levantado nesta pesquisa geográfica, é possível verificar que o salário pago junto aos benefícios concedidos como o de transporte, vale compra, café da manhã e refeição dentro da empresa, plano de saúde e odontológico, participação nos lucros e resultados (PLR), associação em um clube para o lazer, entre outros, estão entre os principais motivos da maioria dos que tem oportunidade, optarem pelo emprego Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO). Convém, ressaltar, entretanto, que todos esses benefícios não melhoram as condições de trabalho dentro da empresa e ainda podem ser considerados insuficientes devido às condições aviltantes de trabalho estabelecidas. Por outro lado, acrescenta-se que

Outro elemento inerente a essas condições de produção é a alteração no modo como o trabalhador é forjado pela indústria automobilística. Nessas empresas, ele rebaixa suas condições de vida, por meios econômicos e/ou pelas condições infraestruturais da vida urbana; sujeita-se a aumentar o ritmo já extenuante da produção, até mesmo pelo caráter semimecânico de algumas montadoras (como a MMC); e é coagido emocionalmente a vivenciar relações hierárquicas de mando e disputas internas com os outros operários. (PEREIRA, 2014, p. 130)

Sobre este assunto, o autor, que faz um estudo sobre a Mitsubishi de Catalão, esclarece que a condição de trabalho das montadoras, são de certa maneira, similares na busca incansável da redução das despesas que estão centradas em formas de organizar o trabalho que se utiliza de todos os caminhos possíveis para, acima de tudo, manter o trabalhador, como bem coloca o autor, “coagido emocionalmente” o que também é conseguido por meio da oferta de todos os benefícios colocados.

Não obstante, ainda vale ressaltar que as opções de emprego na cidade com todos esses benefícios são limitados a algumas poucas empresas que não cabe aqui elenca-las. Dessa maneira, o trabalho na Mitsubishi intensificado, em alguns setores precários, ainda consegue atrair um grande número de pessoas que “tem interesse” em se sujeitar a esse tipo de trabalho, em muitos casos aviltante, para ter acesso aos benefícios citados.

Nesse contexto, ainda pode ser destacado que todo esse processo também faz parte da transnacionalização das marcas, que é acompanhado pela organização do trabalho no espaço da fábrica, em muitos casos nocivos as condições de preservação da saúde humana. Tudo isso é possibilitado, de forma mais incisiva, de acordo com Franca, (2007), pela melhoria nos transporte, nas telecomunicações, o desenvolvimento de ferrovias, transporte aéreo e marítimo, entre outros que facilitaram a mobilidade das plantas industriais pelo mundo. Junto a essas indústrias acompanha uma cultura de trabalho industrial que interfere diretamente na vida dos trabalhadores que são contratados por essas empresas.

Sobre esse ponto, Santos, (1997), chama a atenção para o “meio técnico científico informacional”, englobando todo um processo de mudança que altera as relações sociais de trabalho e as formas de ocupação do espaço geográfico, criando e recriando novas culturas voltadas para a cidade industrial em todos os espaços que são reordenados a partir da sua inserção na globalização por meio do domínio dos empresários de diversas áreas por meio da expropriação daqueles que ali vivem a anos.

Desse modo, enquanto uma minoria da população dispõe desses meios de produção existentes, capaz de produzir bens de consumo dos mais variados tipos, que são produzidos para atender uma parcela de consumidores que possuem capacidade econômica para consumir, em verdade, a maior parte da população nesse processo é excluída da propriedade desses meios de produzir, mesmo que seja para sua própria subsistência, condição que a torna dependente dos mais diversos empregos subdivididos em diferentes profissões limitadas oferecidos pelos anteriores que, em muitos casos, são empregos com jornadas intensificadas e com alto risco para a saúde dos trabalhadores.

No próximo subtítulo é apresentada uma discussão sobre algumas das implicações sociais que as condições de trabalho podem trazer para a classe trabalhadora. Nessa análise, são discutidas as condições dos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) para compreender os estudos que os autores vêm desenvolvendo sobre as formas de organização do trabalho criadas e recriadas ao longo da história.

4.2 Aspectos sociais das novas condições de exploração da classe trabalhadora e a Mitsubishi

A necessidade de expansão e o acirramento da concorrência entre as corporações reafirmam, por consequência, a constante degradação do trabalho. Assim, para essa pesquisa, das várias doenças que pode surgir em decorrência do trabalho, estão sendo consideradas,

prioritariamente, as osteomusculares, devido ao processo produtivo da Mitsubishi exigir esforço físico e movimentos repetitivos durante a jornada, conforme relatado pelos entrevistados, uma vez que, para cada atividade industrial desenvolvida, existe a possibilidade dos trabalhadores contraírem diferentes doenças relacionadas ao trabalho, além, é claro, dos transtornos psicológicos que também se fazem inerentes e presentes.

Em verdade, para manter uma “ordem” de exploração, os capitalistas criaram diversas formas que permeiam a relação capital e trabalho, seja por meio de acordos sindicais ou leis instituídas para regulamentar as relações de trabalho. Além disso, é preciso considerar a luta dos trabalhadores por melhorias ao longo da existência do capitalismo, que pôde garantir avanços para os mesmos. Entretanto, a velocidade do desenvolvimento das técnicas de produção, não foi acompanhada pelas organizações dos trabalhadores que ainda não conseguiram entender, em grande parte, as estratégias de controle criadas. De fato,

As atuais compartimentações dos territórios ganham esse novo ingrediente. Criam-se, paralelamente incompatibilidades entre velocidades diversas; e os portadores das velocidades extremas buscam induzir os demais atores a acompanhá-los, procurando disseminar as infra-estruturas necessárias a desejada fluidez nos lugares que consideram necessários para a sua atividade. Há, todavia, sempre, uma seletividade, nessa difusão, separando os espaços da pressa daqueles outros propícios à lentidão, e dessa forma acrescentando ao processo de compartimentação nexos verticais, que se superpõem à compartimentação horizontal, característica da historia humana até a data recente. O fenômeno é geral, já que, conforme vimos antes, tudo hoje está compartimentado; incluindo toda a superfície do planeta. (SANTOS, 2003, p. 84)

Essa velocidade das ações globais é para criar novas formas de domínios do setor privado, primeiro sobre os governos e depois sobre as sociedades, reafirmando o poder das corporações e reduzindo o poder do Estado de atuar em benefício das populações, por meio de novas regulamentações que beneficiam ainda mais os grupos empresariais. Esse acirramento das estratégias empresariais garante um poder maior de exploração da classe trabalhadora.

Assim, os trabalhadores da Mitsubishi são colocados para atender uma lógica produtiva com trabalhos muitas das vezes manuais e intensificados, isto é, pouquíssimas ferramentas são totalmente mecanizadas. Mesmo assim, o resultado do processo produtivo tem estreita ligação com as demandas dos padrões internacionais de produção, envolvendo a qualidade e a produtividade em larga escala.

Esse processo é refletido, no espaço fabril, por meio dos novos tipos de contratos de trabalho que cada vez mais tem contribuído para perda de direitos sociais. Segundo Alves

(2005), passa por um processo de desregulamentação efetivo dos direitos trabalhistas, reforçando o controle interno dos trabalhadores nas indústrias que consegue impor normas regulamentadoras mais rígidas para serem cumpridas pelos trabalhadores que consegue cada vez mais eliminar as “perdas” em mão de obra durante a jornada de trabalho.

Além disso, as formas de organização do trabalho ainda procura moldar o trabalhador de acordo com a produtividade para atender as demandas externas que, ora estão em alta, ora em baixa, de forma que, quando estão em alta, trabalham de forma bem acelerada, e quando estão em baixa, reduz-se um pouco a carga de trabalho, mas sem que haja tempo ocioso. Sobre essa questão,

O que nos têm revelado as pesquisas sobre a temática em apreço, principalmente no âmbito das ciências humanas e sociais, a cargo, sobretudo, dos sociólogos, historiadores e economistas, é que há um conjunto de relações e de mediações específicas ao mundo do trabalho que nos permitem compreender a magnitude e a escala do processo de dominação do capital, fundado na busca constante da elevação dos índices de produtividade, dos melhores resultados econômicos e também nos procedimentos destinados ao exercício sempre refeito da gestão e controle do trabalho em todas as instâncias da vida da classe-que-vive-do-trabalho, que são redefinidos pelos referenciais da reestruturação produtiva do capital. (THOMAZ JÚNIOR, 2011, p. 106)

Nessa linha de análise, o autor apresenta uma discussão clara sobre as dificuldades que a classe trabalhadora tem enfrentado, justamente pelas formas de organização do trabalho que consegue ampliar e manter a exploração por meio de novas ações muito mais complexas de serem superadas o que tem, em grande medida, causado um enfraquecimento dos movimentos sindicais e/ou sociais. Assim sendo, esta é uma forma de trabalho, baseada em uma das propostas do toyotismo que objetiva acabar com o estoque que vai desde a matéria prima para produção, até o produto acabado, ou seja, os gestores das empresas buscam eliminar qualquer tipo de estoque para evitar que o capital pare o seu processo de circulação entre a compra da matéria prima, fabricação e o consumo. Sobre o assunto, cabe destacar que,

[...] a transformação técnica restringiu o espaço antes reservado ao processo direto da produção, enquanto alargou o espaço global da produção, da distribuição e do consumo. Acontece que a ampliação da escala geográfica da produção não se prende apenas ao desenvolvimento técnico, mas também as mudanças organizacionais. A associação de ambas as mudanças geográficas da produção produziu resultados econômicos importantes, agindo sensivelmente para a remoção das barreiras espaciais e redução do tempo de produção. (FRANCA, 2007, p. 86)

Sendo assim, o autor esclarece que as mudanças são estruturais, isto é, somente a técnica não seria capaz de resolver os problemas relacionados as perdas econômicas, precisaria de repensar o espaço de produção circulação e consumo em conjunto. Essas normas internas organizacionais devem ser cumpridas por todos os trabalhadores que estão com contratos de trabalho ativo, ao passo que essas regras são criadas para garantir a manutenção do controle permanente sobre aqueles que estão trabalhando. Nesse sentido, ao longo do desenvolvimento das indústrias, foram sendo criadas formas diversificadas para garantir não a fixação do trabalhador nas indústrias.

De fato, existe também, uma busca incessante por produtividade, que tem o objetivo de extrair o máximo da capacidade de produzir de forma separada de cada trabalhador, mesmo que a ideia difundida pelas novas formas de gestão “prioriza” o trabalho em grupo ou “times de trabalho” conforme destaca os estudiosos que pesquisam nesse campo. Com isso prevalece a ideia de extrair o máximo de trabalho não pago garantido por meio da melhoria nos processos produtivos. Conforme o relato de um trabalhador entrevistado

Mais assim a melhoria é mais pro lado deles pra ganhar tempo do que pra gente, quando há uma melhoria es não tão pensando em mim estão pensando no tempo que es vão ganhar, porque quando sê ta na linha, no meu tempo saia um carro de três em três minuto, nu é que o carro vem la do começo e gasta três minutos, porque tem o fluxo ne então, cada fluxo saia ne três em três minutos tava saino carro, tava saino setenta e duas L 200 por dia e trinta e quatro TR4, nois tinha que faze tudo, ai sê pensa [Gislei nas duas linhas], divide o tempo da hora de trabalho pro sê faze isso tudo pra duas rampas com duas pessoas em cada rampa fazendo, divide o tempo num há tempo, sê num tem como respira, não há respiração ai vai. (Entrevista 3, 2014)

Desse modo, por meio do relato do trabalhador, é possível entrelaçar, com esse processo, o contínuo surgimento das doenças biofísicas e psicológicas do trabalho na montadora da Mitsubishi de Catalão, uma vez que o trabalho, manual e semi-automatizado, como pôde ser constatado nas entrevistas, são responsáveis pelo desenvolvimento dessas doenças. Acrescenta-se que, a produção baseada na robótica tem custo elevado e não permite uma extração de mais valia de forma significativa, porque reduz drasticamente a mão de obra no processo produtivo, conforme relata o trabalhador. Além disso, com as mudanças das últimas quatro décadas, foi possível pensar uma forma de fazer uma junção entre o trabalho físico como a sua capacidade de pensar, desprezada, inicialmente, pelo sistema fordista de produção, que pode ser transformada em melhorias para ser aplicada na própria função do trabalhador que a criou e, assim, aumentar a sua produtividade na indústria automobilística.

Lembrando que a capacidade de criar e desenvolver melhorias chegou a ser desvalorizada durante muitas décadas nas montadoras. Nessa linha, frisa-se que

Os ganhos econômicos mediante o uso adequado dos meios de produção requerem, antes de tudo o uso mais adequado da própria força de trabalho. A empresa ao transferir para os trabalhadores polivalentes tarefas ligadas ao controle de qualidade, acabou por explorar um potencial até então desprezado. O taylorismo era incapaz de considerar esse potencial, pois, se centrava, quase que exclusivamente, no trabalhador parcial, numa linha individualizada. (FRANCA, 2007, p. 61)

Com clareza, o autor supracitado faz uma análise a partir de mudanças na organização do trabalho para entender, entre muitas alterações na relação dentro das plantas industriais, o que de fato passa a ser valorizado pelas montadoras de automóveis. Conforme citado, as montadoras têm a sua base num sistema de produção que criou, entre as próprias indústrias, a necessidade competitiva de realizar a produção de veículos num tempo cada vez mais veloz, para que elas sejam colocadas no mercado para serem negociados e, para isso, proporcionar uma circulação de produtos diferenciados, ou mesmo personalizados, no menor tempo possível, buscando sempre superar a lucratividade por meio da redução de custos, conforme Santos (2003) também salienta sobre a fluidez no processo de globalização.

Nesse aspecto é possível relacionar os objetivos da globalização com os problemas de doenças do trabalho, isto é, para ampliação dos lucros é fundamental a redução da mão de obra nos processos produtivos. Essa busca incansável por maior lucratividade também ocorre na Mitsubishi do Brasil em Catalão, ao passo que o trabalhador é submetido a um ritmo de trabalho intenso ao longo da jornada que, no turno diurno, é das 7h20min às 17h08min, ou seja, primeiro turno de trabalho, uma vez que, o trabalho intensificado, por vezes, o limita de fazer as suas próprias necessidades fisiológicas como demonstra esse relato do trabalhador,

[...] lá é tudo controlado, assim que o carro é na esteira né, o carro vai passando sê tem que apronta ele, porque se num fizer, sê tem que ir atrás dele mais pra frente ou se não um amigo tem que fazer. Pro sê ir no banheiro lá, sê sabe que é na parte de cima a [...] ³⁰ ai sê tem que pedi um multifuncional pra auxilia você lá, pro sê desce correndo ir lá no banheiro volta e pega o bonde andando sempre, lá num tem esse negócio, o prazo seu é estabelecido por eles, é estabelecido pela esteira né, porque a esteira tá rodando, o carro ali passando se tem ir aprontando ia isso é a noite inteira. (Entrevista 4, 2014)

³⁰ Algumas supressões foram adotadas na transcrição das entrevistas para evitar a identificação dos sujeitos que foram entrevistados.

Conforme o relato, é possível entender as exigências do trabalho contínuo e ininterrupto que controla o trabalhador o tempo todo durante a sua carga horária de trabalho já que, na linha de montagem, conforme outros entrevistados, o controle do tempo é feito individualmente e não há tempo excedente para o trabalhador fazer suas necessidades fisiológicas. Assim, o próprio trabalhador cria formas de para conseguir ir no banheiro adiantando o seu serviço ou pedindo ajuda para o colega mais próximo. Em outras palavras, ritmos das máquinas e esteiras impedindo seres humanos de serem seres humanos.

Segundo Franca (2007, p. 53) essa maneira de eliminar as paradas durante a jornada cria nos trabalhadores uma condição de cooperação que ele chama de “solidariedade produtiva entre os trabalhadores.” Dessa maneira, percebeu-se que a velocidade do tempo deve ser aproveitada em todas as etapas do ciclo reprodutivo do capital, com vista na maior acumulação com o menor tempo e o menor custo total. O que também pode ser percebido na contribuição desse trabalhador é possível identificar que,

Sim, la dentro tem o controle sim, sobre o que tem que acontecer durante cada tempo que nós la dentro tinha um, um tempo pra tirar uma produção, entendeu, eu acho que, o que deveria ser feito para melhorar e para diminuir esse tempo ou até aumenta, diminuir o serviço e aumenta o tempo, era ter mais pessoas qualificadas para exercer a função do trabalho e as ferramentas adequada pro sê ta desenvolvendo o trabalho com segurança, sem causa algum acidente sem machucar alguém, porque la geralmente, muitas das vezes, se machuca alguém pela rapidez que sê tem que trabalha e pelo pouco tempo, entendeu, ai deveria ter mais pessoas e mais espaço também o espaço também é muito curto deveria ter mais espaço também. (Entrevista 2, 2014)

Nesse sentido, é possível perceber que o trabalhador está consciente da necessidade de mais mão de obra para melhorar as condições de trabalho. Outra questão mencionada, é a falta de espaço na área de trabalho. Segundo Pinto (2007), essa questão está vinculada com os novos *layouts*³¹, que são pensados para reduzir as perdas em deslocamentos dos trabalhadores, criados, inicialmente, pelo taylorismo. Na entrevista, o trabalhador ainda coloca a questão do tempo para fazer a produção, mas não coloca que existe a cronometragem do tempo de cada trabalhador, como de fato foi colocado em outras entrevistas realizadas. Destarte, acrescenta-se que

³¹ Layout é uma expressão inglesa que demonstra uma plano ou projeto. É muito usado para redefinir os espaços de produção dentro das indústrias, como forma de melhorar o fluxo produtivo.

[...] tem um programa deles lá dentro da empresa de fazer a cronometragem de cada funcionário para estipular o tempo e o serviço que sê vai faze, de acordo com aquele tempo, com aquela função, sê tem aquele tempo pra exercer eles, isso é mesmo programa, não sei como é feito lá o trabalho deles, mais eles fazem aquela cronometragem lá pra sabe o tempo que sê tem que fazer cada função, pra pode saber cada tarefa que sê vai exerce lá na sua área de trabalho. (Entrevista 6, 2014)

Na entrevista 6, é possível perceber o uso efetivo da cronometragem do tempo de trabalho de cada trabalhador em separado, reafirmando assim, que permanece o uso adaptado das técnicas da “administração científica” taylorista nos dias atuais na fábrica da Mitsubishi do Brasil em Catalão. Em meio a essas mudanças e readaptações, existe uma busca constante de superação do tempo gasto nas etapas produtivas dos processos de fabricação dos mais variados tipos de veículos oferecidos no mercado pela Mitsubishi do Brasil em Catalão, uma montadora de carros luxuosos que ainda utiliza formas de produção retrógradas, porém seus produtos são voltados a um público específico com poder aquisitivo maior que inclui, principalmente, os latifundiários.

Assim, o trabalhador tem papel central nessa busca de superação das suas próprias ações durante a jornada de trabalho, uma vez que ele tem que cumprir a produção estabelecida, buscar melhorias para sua área, trabalhar em espaços reduzidos, sempre na busca de superar a expectativa proposta para produção. Em suma,

[...] a ideia difundida é a de que a empresa moderna possibilita que seus empregados tenha uma inserção mais participativa na organização, deixando de ocupar o lugar de meros executores de tarefas predeterminadas para se tornarem “colaboradores”, de quem se espera opiniões e sugestões. As propostas apresentadas teriam como fundamento o diálogo aberto que, assim, possibilita que todos – trabalhadores de chão-de-fábrica, executivos de proprietários de empresas – obtivessem maior satisfação. (BERNARDO, 2009, p. 19)

Vários caminhos são usados para se atingir tais metas de comprometimento dos trabalhadores, sendo que um desses, é a organização do trabalho no espaço fabril, abordada pela autora supracitada, para que se utilize da melhor forma possível tudo que é destinado à produção. Para isso, muitas indústrias têm adotado a divisão de turnos, podendo ser feito em três turnos de oito horas, que ao final completa as 24 horas existentes, perfazendo um dia e uma noite, pois, assim, não há como haver perdas de tempo no transcorrer do mês e do ano de produção.

Além disso, outras medidas são usadas para aproveitamento do tempo que estão também relacionadas com a organização do trabalho no espaço interno da fábrica que está diretamente relacionada com a intensificação do trabalho, como já foi mencionada pelos trabalhadores entrevistados. Nesse cenário, o trabalhador precisa se adaptar ao que for mais conveniente para a indústria, para conseguir ingressar e se manter no mercado de trabalho.

Desse modo, as construções históricas, as culturas, os costumes de diversos lugares são destruídos com a chegada das grandes indústrias, principalmente, com o processo de mundialização do capital produtivo. Junto com a indústria vêm as relações de trabalho desenvolvidas nos seus países de origem, para garantir a maior rentabilidade, independente das consequências negativas para as pessoas que passam a fazer parte do quadro de funcionários e que podem contribuir para perdas na qualidade de vida das populações tradicionais que passam a disputar o emprego na indústria transnacionalizada. Desta forma,

Ora a emergência da mundialização como momento histórico singular não poderia ser compatível a uma oposição formal entre o nacional e o mundial, o segundo exercendo seu primado sobre o primeiro. Notemos ainda que a mundialização não é simples fenômeno de “conexão” de atividade que extrapolam das fronteiras, dos espaços nacionais, dos continentes ou das configurações geopolíticas. Semelhante definição se contenta, no melhor dos casos, com uma fenomenologia descritiva que, à força de pensar a mudança histórica como imposição irresistível de uma dinâmica expansionista (a lógica da modernidade mundo se tornaria referência universal, sinônimo da ocidentalização do mundo), acaba por identificar a mundialização a extravasão dos sistemas produtivos, projetados diretamente no campo planetário unificado, e com a difusão dos fluxos de imagens, de códigos e de informações através do mundo. (BENKO, 2002, p. 43)

Nesta citação, o autor destaca as implicações na geopolítica mundial com as tendências de mundialização das corporações, ou seja, a relação de poder, de fronteiras é fragilizada para atender os interesses das potências globais. Esses acordos firmados impactam negativamente a vida cotidiana das populações que foram construídas em culturas diferentes, uma vez que as relações sociais do trabalho são diferentes.

Diversas mudanças estão vinculadas com a mundialização que vão interferir na dinâmica estrutural da sociedade. Culturalmente, as pessoas de diversas regiões do Brasil são acostumadas com o descanso dos finais de semana, sendo esses, os momentos de reunir os familiares e também de lazer com amigos por meio de práticas e costumes locais. Esses momentos vêm sendo substituídos, gradativamente, por horas de trabalho nas indústrias, uma vez que o trabalhador tem que se adaptar ao que for mais favorável para os empresários, que não consideram as perdas sociais que os trabalhadores estão tendo, em relação ao que foi

construído historicamente que, em muitas das vezes, em outras formas de relações sociais, proporcionava uma maior qualidade de vida. De fato, então,

Pode se dizer então que, em última análise, a competitividade acaba por destroçar as antigas solidariedades, frequentemente horizontais, e por impor uma solidariedade vertical, cujo epicentro é a empresa hegemônica, localmente obediente a interesses globais mais poderosos e, desse modo, indiferente ao entorno. As solidariedades horizontais preexistentes refaziam-se historicamente a partir de um debate interno, levando a ajustes inspirados na vontade de reconstruir, em novos termos, a própria solidariedade horizontal. Já agora, a solidariedade vertical que se impõe exclui qualquer debate local eficaz, já que as empresas hegemônicas têm apenas dois caminhos: permanecer para exercer plenamente seus objetivos individualistas ou retirar-se. (SANTOS, 2003, p. 85)

Essa é a realidade de Catalão, uma vez que, as indústrias que se instalaram no município aos poucos estão destruindo a cultura local e impondo uma nova, que altera totalmente o vivido das pessoas que tradicionalmente possuíam outras culturas e costumes. A Mitsubishi do Brasil, por exemplo, representa essa realidade inclusive na influência que tem na microrregião, uma vez que proporcionam mudanças culturais por meio dos empregos ofertados a trabalhadores que deslocam também das cidades circunvizinhas todos os dias para servirem de força de trabalho para esta empresa. Corroborando com essa análise, o autor menciona sobre a racionalidade com que as empresas agem nos espaços em que se territorializam, isto é, as relações de poder criadas para alcance dos objetivos empresariais. Destarte, merece frisar,

Cada empresa, porém, utiliza o território em função dos seus fins próprios e exclusivamente e em função desses fins. As empresas apenas têm olhos para os seus próprios objetivos e são cegas para tudo o mais. *Desse modo, quanto mais racionais forem as regras de sua ação individual tanto menos tais regras serão respeitadas do entorno econômico, social, político, cultural, moral ou geográfico, funcionando, as mais das vezes, como um elemento de perturbação e mesmo de desordem.* Nesse movimento, tudo que existia anteriormente à instalação dessas empresas hegemônicas é convidado a adaptar-se às suas formas de ser e de agir, mesmo que provoque, no entorno preexistente, grandes distorções, inclusive a quebra da solidariedade social. (SANTOS, 2003, p. 85, grifo nosso)

O autor supracitado elucida as mudanças causadas pela industrialização no cotidiano das pessoas que passaram a depender da indústria para sobreviver. Dessa maneira, as doenças do trabalho resultam dessas mudanças impostas pelas indústrias para comporem um universo

produtivo que extrapola as condições e as limitações dos seres humanos para as atividades de trabalho.

Por esse complexo mosaico de mudanças, a Mitsubishi, conforme as entrevistas, têm contribuído para adoecer parte dos trabalhadores que estão envolvidos no processo de montagem em quase todos os setores ligados a produção dos veículos. Não obstante, os trabalhadores estão sendo, a cada melhoria acrescentada na produção, induzidos a trabalharem mais e melhor para não haver perda na qualidade dos veículos.

Essa condição em que os trabalhadores se encontram, envolve várias áreas de estudos geográficos e não cabe aqui elencá-los pelas diversas posições e teorias existentes. No entanto, é preciso mencionar que no caso brasileiro, o fenômeno da industrialização começa depois de 1930, uma vez que o país tinha a sua base econômica no campo. Com a industrialização, veio o desenvolvimento de novas máquinas e equipamentos para ser utilizado nos serviços rurais, o que substitui a maior parte do trabalho humano, bastante utilizado no campo até os anos de 1970 no Brasil. Assim,

Ao recorrermos ao caso brasileiro, notamos que se num dado momento a desterração significou a expulsão de milhões de camponeses e índios da terra rumo aos centros urbanos, em momento recente a desterritorialização dos trabalhadores proletarizados em geral, mas, sobretudo, urbanos, que expressa a cisão do vínculo empregatício ou perda do emprego, move parte desses trabalhadores ao retorno a terra, sendo, pois, a fração majoritária vagueia de lugar a lugar em busca de novas colocações, sendo que para garantir seu sustento se enquadram em diferentes atividades urbanas, que exprimem formas assalariadas, semi-assalariadas, autônomas, mas todas reunidas no quadro da precarização do trabalho. (THOMAZ JÚNIOR, 2011, p. 107)

De acordo com o autor, esses trabalhadores que foram expulsos/expropriados da terra que, até então era o local de reprodução, existência e resistência por longos anos, inclusive gerações. Em dado momento, esses trabalhadores foram “obrigados” a migrarem para as cidades, e buscar novas formas de subsistências por meio da venda da sua força de trabalho nas vagas de emprego que, com o aumento populacional, passaram a ser disputadas de forma mais incisiva nas cidades, o que necessariamente dificultavam o acesso as melhores oportunidades de emprego, pela pouco ou nenhuma qualificação direcionada aos empregos nos mais variados setores que diferenciam substancialmente das atividades rurais. Dentre esses novos campos, estão as indústrias de diversos setores que passaram a oferecer limitadas oportunidades de trabalho aos moradores recém-chegados do campo, porém se atenderem aos pré-requisitos, de forma que muitos continuaram/continuam sem empregos.

Entretanto, os impactos negativos para as pessoas remanescentes do campo superam a questão da sua colocação no mercado de trabalho, pois as vivências de trabalho no campo divergem totalmente dos trabalhos oferecidos pelas indústrias nas cidades, em outras palavras, as mudanças expressam uma necessidade de readaptação dos costumes, da relação interpessoal que foram criadas com a convivência entre as comunidades camponesas, da qualificação constante que passa a ser exigida para trabalhar na indústria.

Essas mudanças alteram a dinâmica de vida dos trabalhadores nas cidades, pois tudo o que foi construído ao longo de anos e passado, de geração em geração, são suprimidos pelos novos modelos de vida impostos a partir da cultura industrial criada nos países desenvolvidos, sede dos empreendimentos que, de forma gradativa, vão tendo, vale enfatizar, parte de suas plantas industriais transferidas para os países em desenvolvimento.

Além disso, o Brasil não é um país produtor de tecnologia em todos os campos. Assim, muito do que existe no país, veio de outros que conseguiram avançar no desenvolvimento industrial e foram disseminados pelo mundo em atendimento das demandas de mundialização da economia imposta pela necessidade de acumulação ampliada do sistema capitalista de produção que, por um período, teve a sua taxa de lucro reduzida.

Para entender o que vem ocorrendo com o país, sobre a indústria automobilística, é preciso construir o conhecimento a partir de teorias que buscam expressar as mudanças que foram se ocorrendo ao longo das últimas décadas no Brasil. Existem muitos fatores que estão ligados à mundialização da economia que “escapa” ao entendimento, devido as variáveis que estão ligadas ao controle de acesso ao conhecimento que transcenda as aparências, impostas por meio de controles que negam o conhecimento do todo em relação à organização da sociedade, assim, não é possível explicar todos os processos que estão vinculados ao conjunto que faz parte da organização interna e externa do sistema produtivo.

Nessa linha interpretativa, para pesquisar a relação capital/trabalho é preciso fazer algumas menções sobre a realidade vivida no cotidiano dos trabalhadores, sujeitos do trabalho que sofrem as imposições do modo de produção capitalista que busca recriar, em todo momento, suas formas de controle sobre os espaços que são ocupados. Desta forma, acrescenta-se que

Essa guerra como norma justifica toda forma de apelo à força, a que assistimos em diversos países, um apelo não dissimulado, utilizado para dirimir os conflitos e consequência dessa ética da competitividade que caracteriza nosso tempo. Ora, é isso também que justifica os individualismos arrebataadores e possessivos: individualismos na vida econômica (a maneira como as empresas batalham umas com as outras); individualismos na ordem

da política (a maneira como os partidos frequentemente abandonam a ideia de política para se tornarem simplesmente eleitores); individualismos na ordem do território (as cidades brigando umas com as outras, as regiões reclamando soluções particularistas). Também na ordem social e individual são individualismos arrebatadores e possessivos, que acabam por constituir o outro como coisa. Comportamentos que justificam todo desrespeito às pessoas são, afinal, uma das bases da sociabilidade atual. Aliás, a maneira como as classes médias, no Brasil, se constituíram entroniza a lógica dos instrumentos, em lugar da lógica das finalidades, e convoca os pragmatismos a que se tornem triunfantes. (SANTOS, 2003, p. 23)

Dessa maneira, o autor deixa evidente a busca incessante do individualismo, ao passo que os empresários objetivam sempre eliminar seus concorrentes e, assim, obter o controle dos mercados consumidores e da classe trabalhadora. Além disso, existe a necessidade de se pensar a partir do cotidiano dos trabalhadores, os impactos negativos que essas novas relações estão causando para a classe trabalhadora. Uma das características visíveis nas relações sociais do trabalho é, portanto, um individualismo que tem se construído nos trabalhadores de forma gradual e contínua, uma vez que o pensar coletivo está sendo, em grande medida, substituído pelo pensar individual e isso reflete diretamente nas relações entre os próprios trabalhadores o que pode ser percebido no relato do trabalhador que adoeceu no trabalho quando questionado sobre o entendimento dos colegas de trabalho em relação ao seu problema. Diante disso, o trabalhador afirma que

[...] preconceito a gente ta vendo ele, sê tem, ele é mais das amizades né, mais é porque, os amigos, porque nenhum, num sofreu o problema que soufri mais, aqueles é, é tipo eles num é amizade eles é o coleguismo ne, é aquelas gozação, lá na empresa tinha demais esse negócio, *é porque, sê num trabalha se, sê fica mais encostado que trabalhando, isso ai é coisa assim é, até quando a Mitsubishi vai ficar tratando dos seis, isso ai, acontecia de mais* sabe porque é, é só que tem que eles vê a pinga que bebe mais num vê o tombo que leva, ai aqueles que é amigo mesmo, aqueles que conhece o problema sabe né, que vê uma pessoa com aquela dificuldade, igual, tem uns parafuso na coluna que eles naquela vértebra que nem num enverga mais tem, as coisas assim, é tudo tinha que funcionar, assim o pessoal entendesse ne, só que tem que, é os próprios do lado, os próprios colegas seu de serviço que fica com essas gracinhas, essas brincadeiras sem graça, porque ele pensa que, porque eles estão trabalhando, parece que a inveja é tanta, parece que ele tem que, é eles, parece que queria ta no lugar da gente pra fica atoa, acho que eles queria ter uma cirurgia na coluna, sentisse alguma coisa pra ficar atoa, porque é uns graça muito sem graça, até multifuncional também maior parte brincava com isso também lá, só nessa área assim. (Entrevista 4, 2014, grifo nosso)

Nessa entrevista, fica claro o que acontece com os trabalhadores que contraem doença do trabalho e precisam afastar-se dele, muitos dos colegas incorporam os objetivos da

empresa de tal forma que não conseguem entender que o processo de trabalho ocasionou a situação e criticam o trabalhador como se ele fosse o culpado da doença que ele contraiu e o afastou do seu trabalho. Essa questão está estritamente ligada a cooptação subjetiva do trabalhador conseguida por diversas técnicas que ínsita o individualismo.

Além disso, quando cada um busca o que for melhor apenas para si mesmo, eles se inserem em um processo de retrocesso das lutas de classes vividas nos últimos anos, processos estes, verificados, principalmente, pós década de 1960 em que houve uma efervescência da luta de classe em vários países. Isso porque não se busca conquistas para o coletivo, o que reforça o comportamento individualista. Sobre esse ponto, vale acrescentar,

[...] a possibilidade de resistência coletiva favorecida pela massificação da classe trabalhadora em grandes categorias profissionais no modelo industrial clássico é um dos principais aspectos que as organizações flexíveis buscam neutralizar. (BERNARDO, 2009, p. 121)

Nessa linha de raciocínio, exposta pela autora, pode se constatar que, as criações organizativas seguem na direção de buscar o controle absoluto dos trabalhadores, por meio da eliminação de categorias profissionais para reduzir as grandes associações de trabalhadores massificados em uma única categoria em momentos de reivindicações coletivas.

Dessa maneira, a doença do trabalho está presente nas condições impostas aos trabalhadores que são cooptados pelo discurso de possibilidades de ascensões futuras dentro das empresas, ou seja, quanto mais dedicarem ao trabalho maiores são, teoricamente, as possibilidades de mudança de categoria. Assim, não conseguem superar essa condição de exploração e, muitas das vezes, de sofrimento.

[...] observa-se, então, que a tão propalada flexibilidade está presente de forma muito mais marcante no discurso do que nas situações de trabalho. Trata-se de um “discurso flexível” que visa negar a dura realidade imposta aos trabalhadores. [...] nesse contexto, não é de se estranhar que os aspectos mais destacados por eles sejam o sofrimento e o adoecimento, que tem como fonte “antigas” quanto “novas” características da organização do processo de trabalho. [...] (BERNARDO, 2009, p. 183)

A autora supracitada, que escreve o seu livro sobre duas montadoras de veículos, afirma claramente que o problema enfrentado pelos trabalhadores é uma forma de discurso sedutor que consegue, por um período de tempo, manipular o trabalhador. Nesse mesmo livro ela cita a opção por contratar trabalhadores jovens e, preferencialmente, sem experiência, justamente por considerar que, como ainda não trabalharam em nenhuma indústria, eles não

viveram nenhuma situação de luta por direitos, portanto, ainda não foram “contaminados”. Dessa maneira, levariam um período maior de tempo para começarem a pensar em lutar por melhorias nas condições de trabalho, quando, então, a sua juventude e força para trabalhos mais penosos já tinham sido “bem aproveitadas”, explorados pelas empresas.

Essa é a mesma realidade vivida pelos trabalhadores da Mitsubishi, pois, muitos são contratados ainda muito jovens. Além disso, alguns deles entram na condição de menores aprendizes e permanecem na empresa por longos anos, sem ter conhecido a realidade de trabalho em outras empresas, ou mesmo, nas que estão ligadas ao setor terciário. Nesse contexto, o conhecimento de outras realidades da relação capital trabalho possibilita a criação de resistências que os tornam capazes de se mobilizarem e buscar melhorias.

Além disso, a própria condição psicológica dos indivíduos, inseridos nos mais variados ambientes de trabalho, influencia nos momento de se pensar coletivamente, já que o compromisso social de cada um é fundamental para atingir um diferencial que seja significativo para todos os envolvidos nos processos de trabalho, dentro das mais variadas indústrias existentes.

Nesse aspecto, os próprios empresários estão investindo em estudos para entender o comportamento humano, para saber o que mais o motiva no ambiente de trabalho. Esse conhecimento, apropriado pelos donos dos meios de produção leva à sujeição do trabalhador, mesmo em condições de trabalho intensificado pelo uso das ferramentas tecnológicas. Nesse sentido, estão descobrindo que não é somente a condição financeira que eleva o potencial de trabalho e produtividade do trabalhador, ao passo que o reconhecimento também é fundamental para manter o trabalhador produzindo cada vez melhor. Em outras palavras,

Mesmo provocando essa fragilização, a auto-aceleração se mantém em decorrência da necessidade de o trabalhador obter o reconhecimento e seus benefícios para a construção de sua identidade. Para a autora, essa expectativa é a força motriz para assegurar o constante reinvestimento no trabalho. Esse processo constitui uma luta permanente pelo reconhecimento, que permite a vivência de prazer e a (re)significação do sofrimento. (MACÊDO, 2010, p. 50)

Para se pensar em uma organização do trabalho que fosse capaz de sujeitar o trabalhador às mais variadas condições, depois de constantes revoltas de trabalhadores ao longo da existência do capitalismo, foi preciso entender o comportamento humano, saber o que realmente o motiva no trabalho, para criar mecanismos de controle, inclusive

psicológicos, mais eficazes em relação aos que eram utilizados no início das primeiras atividades industriais.

De acordo com Pinto (2007), no início, com taylorismo/fordismo já se pensava nessa necessidade, porém os seus criadores não conseguiram superar essa demanda, uma vez que a rigidez desses sistemas impedia os trabalhadores de investirem no seu aprimoramento e, isso, os levavam a constantes descontentamentos e manifestações por melhores condições no ambiente de trabalho, mais participação e menos intensificação das operações de trabalho.

Nesse cenário, a organização do trabalho conseguiu superar, em grande parte, a rigidez do taylorismo/fordismo, da forma que a mesma foi pensada no início do século. A partir da década de 1950, o que começou no Japão foi, posteriormente, mundializado, principalmente, a partir de 1970, é responsável por manter e reforçar o comportamento individualista existente nos trabalhadores, que são induzidos a buscar o reconhecimento próprio, que independe do que eles tenham que fazer para conseguir.

Não se pode questionar a busca de superação de aprendizagem e conhecimento que cada pessoa deve estar sempre buscando, mas é preciso pensar nas formas em que acontece a apropriação dessa busca dos trabalhadores por desenvolvimento pessoal, profissional e, em muitos casos, intelectual, pelos donos dos meios de produção, ou seja, a superação dos trabalhadores está sendo apropriada pelos mesmos para ser usada, tanto na ampliação da produtividade do trabalhador, como nas possíveis melhorias que podem ser conseguidas por meio do conhecimento conquistado pelos mesmos.

Esse processo é visível na condição colocado pela Mitsubishi do Brasil em Catalão, uma vez que, na pesquisa aplicada fica evidente a cooptação dos trabalhadores em relação aos incentivos para criarem formas de aprimorarem as formas de uso das ferramentas disponibilizada pela empresa. Além disso, a possibilidade dos próprios trabalhadores criarem ferramentas melhores que as que são disponibilizadas. Essas manobras de convencimento do trabalhador fazem parte das pesquisas comportamentais realizada para entender as expectativas de satisfação dos trabalhadores.

Desse modo, autores têm buscado entender o que vem permeando as relações de trabalho e como a manutenção de um sistema de exploração do trabalho tem conseguido superar as constantes tentativas de superação dos trabalhadores ao que lhes são impostos. Entendendo essa lógica de apropriação das capacidades dos seres humanos, é possível propor constantes debates para a busca de superação das condições que são colocadas para os trabalhadores que são separados pelas diferentes categorias profissionais criadas. O Ministério

do Trabalho e Emprego faz referência a essa realidade no relatório plurianual de 2008-2011. Conforme apresentado,

[...] coexiste no país grande diversidade de atividades econômicas que vai da agricultura familiar até a produção de aviões e foguetes, que envolve práticas elementares de trabalho até as técnicas mais sofisticadas. Há ainda a falta de compreensão das diferentes partes interessadas sobre as relações entre fatores organizacionais, tecnológicos, sociais, econômicos, jurídicos, culturais e políticos, bem como sobre o contexto de rápidas transformações que vêm se desenhando e que afetam o mundo do trabalho, particularmente em aspectos relacionados com a segurança e saúde dos trabalhadores. Destaca-se ainda a tendência à precarização do trabalho e das condições nas quais ele é executado, que contribuem para que no Brasil se constatem índices de acidentes e doenças incompatíveis com a busca do crescimento econômico acompanhado de justiça social. As estratégias para equacionar essa situação exigem o diálogo entre diferentes áreas do conhecimento e a participação dos vários atores sociais, como os representantes de trabalhadores, empregadores e governo, sejam em nível local, regional ou nacional [...]. (BRASIL, 2012, p. 42)

Na citação é possível verificar que os órgãos do Estado, por meio dos seus representantes, estão parcialmente atentos sobre esse contraste que misturam tecnologia e precarização do trabalho já que, mesmo com a constante importação de sofisticados aparelhos tecnológicos ainda permanece a exploração extrema dos trabalhadores, que os adoecem. Essa é uma questão apontada nas entrevistas, uma vez que, merece repetir, existe essa forma estratégica de uso combinado de força de trabalho e agilidade das máquinas. Assim, a sujeição do trabalhador ao ritmo imposto por elas são visíveis nas formas de desenvolvimento de doenças osteomusculares.

Vale ressaltar que, a participação dos trabalhadores da Mitsubishi é importante para ajudar a compreender o trabalho realizado ao longo da jornada de trabalho, as consequências da forma de trabalho e o que ocorre com os trabalhadores, quando adoecem em função do exercício laboral. Em entrevista com uma trabalhadora, foi possível perceber as relações de poder existentes entre os gestores da empresa e o trabalhador. Para compreender melhor a trabalhadora descreve a sua atividade, “trabalho na Mitsubishi, trabalho na linha de submontagem, com a linha de montagem, na linha de produção na Mitsubishi, porque fazer pré-montagem de peças, é ali de acordo com a produção.” (Entrevista 7, 2014)

Na expressão em que a trabalhadora enfatiza, “de acordo com a produção” está mencionando o fato de trabalhar no ritmo imposto pela linha de montagem, isto é, independente do trabalhador estar diretamente na linha ou não, o tempo é controlado de acordo com os demais que estão inseridos na linha de montagem. Quando questionada sobre o

seu horário de trabalho, ela foi enfática em dizer que durante todo o dia de trabalho ela só tem uma hora para descanso conforme relatado. “eu trabalho das 07:20, tenho um descanso de 1 hora pro almoço e bato o cartão de saída 05:08 à tarde, e dia de sexta-feira saio 04:08, e dia de sábado e domingo descanso.” (Entrevista 7, 2014)

Dessa maneira, a necessidade de entender o contexto em que se insere a forma de trabalho imposta pelos gestores da Mitsubishi aos trabalhadores, colabora para a reflexão sobre as doenças do trabalho. Visto que, foi questionado sobre a doença do trabalho que a trabalhadora havia contraído e, também, o seu entendimento sobre o que é doença do trabalho, para traçar uma análise comparativa obteve-se a resposta. “Um pouco ne, assim, a gente sabe dependendo do seu esforço repetitivo pode ocasionar ne, em Tendinite, LER, por esforço repetitivo, mas não tenho muito aprofundamento nesse assunto não.” (Entrevista 7, 2014)

Essa questão do desconhecimento sobre as possíveis doenças do trabalho leva o trabalhador a encontrar dificuldades quando adoecem no exercício da função, uma vez que as dificuldades que surgem, para serem superadas em todo o processo de tratamento, de responsabilizar a indústria, os exames, os laudos médicos necessários para o afastamento, quando for o caso. No fundo, tudo isso, é motivo para evitar e dificultar o reconhecimento da doença.

Numa outra ilustrativa entrevista, foi perguntado se a mesma havia desenvolvido alguma doença do trabalho e, a trabalhadora foi objetiva na sua resposta,

[...] tenho problema , que é tendinite, bursite nos dois ombros, hérnia de disco, que foi ocasionado pelo meu esforço repetitivo, dentro da empresa, porque eu não sentia nada e com o decorrer dos anos que eu já sou funcionaria já há 9 anos e meio, e decorrentes deste tempo foi só piorando as dores, as dores foi ai que fui procurar um especialista, foi detectado o problema, primeiro era só tendinite, era só num braço, depois identificou no outro ombro e também era só tendinite depois veio à bursite também, ai a inflamação geral dos membros. (Entrevista 7, 2014).

Na entrevista completa, embora a trabalhadora não esclareça diretamente, fica claro a questão da desinformação, a dificuldade de desvincular do trabalho mesmo com a saúde prejudicada, seguido da necessidade de permanecer no emprego para não perder os benefícios da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), ao passo que foi relatado que os problemas foram surgindo ao longo dos anos que ficou trabalhando na empresa e, somente, se afastou do serviço quando não tinha mais condições físicas de permanecer trabalhando. O período

ênfatisado mostra que o trabalho intensificado e repetitivo, conforme relatado, é o motivo evidente para o desenvolvimento das doenças do trabalho.

Nesse aspecto, Alves (2005) relaciona o acima declarado com a “capturada da subjetividade”, isto é, a capacidade de coerção e controle ao quais os trabalhadores estão sendo sujeitados a partir de um “consentimento” deles, que são induzidos a permanecer na atividade de trabalho em condições que, em muitos casos, adoecem o trabalhador, de forma que eles não conseguem pensar além do que lhes é mostrado pela própria empresa, isso é feito a partir de um comprometimento que transfere ao trabalhador as responsabilidades pelo o que acontece na produção.

Essa forma de “captura da subjetividade” do trabalhador está sendo possível graças as pesquisas desenvolvidas para entender o comportamento humano para prepará-lo para o trabalho fabril e, com isso, manter a satisfação no trabalho ao longo dos anos dedicados à empresa. Essa questão tem sido analisada por alguns críticos que buscam superar essa condição de usar o conhecimento sobre motivação para controlar as pessoas no seu ambiente de trabalho.

Nesse contexto, quando o trabalhador adoece no trabalho, ele não consegue entender tamanha desvalorização, ao passo que, depois de ter dedicado anos de sua vida para cumprir a produção, ele não é reconhecido por estar com doença do trabalho, uma vez que a sua produtividade não é mais a mesma.

Assim, alguns dos trabalhadores que estão doentes em consequência do trabalho os quais foram entrevistados, questionam a forma de tratamento da Mitsubishi em relação aos que estão doentes depois de vários anos produzindo na empresa, uma vez que, nesse caso quando questionados sobre se os seus problemas, foram desenvolvidos na Mitsubishi, os trabalhadores foram enfáticos nas suas respostas. Veja, abaixo, mais um importante depoimento,

É, eu afirmo porque, porque tem nove anos e meio, que eu trabalho ali, é os meus outros trabalhos anteriores, eu era vendedora e não tinha tanto esforço físico, é só atender, só atendente mesmo, não era de pegar peso, de desembalar pra repor mercadoria, de estoquista essas coisas, porque tinha as pessoas apropriadas, e quando eu entrei lá eu não tinha, não tinha nada, e lá o esforço, você trabalha com parafusadeira³² muito, muito pesada, é agente fica numa, essa postura inadequada, muita das vezes, o esforço físico, a

³² Parafusadeira é uma ferramenta utilizada na montagem dos componentes do veículo. Existe uma que o seu funcionamento depende de uma bateria recarregável e outra pneumática que utiliza o ar comprimido para funcionar, sendo essa última é um pouco mais pesada o que aumenta o esforço físico.

quantidade de produção, o volume, o tempo de produção, então que ali exige um esforço muito, muito maior que agente tem ne, ai eu creio que foi la, porque uma que se fosse em casa, eu nem tenho tempo de cuidar da minha casa, por exemplo eu chego em casa ate que o ônibus chega na minha casa, eu chego em casa 6h 00 da tarde, não me sobra tempo nem se eu quisesse eu não daria conta de limpar minha casa inteira, de passar uma mala de roupa depois que agente chega, então assim, então o maior tempo que eu fico o maior de esforço é la mesmo, que fica muito tempo em pé, ne, o esforço, é você não para, a não tem um tempo de descanso, a não ser o horário de almoço, ne. (Entrevista 7, 2014).

Fica evidente que, mesmo sabendo do seu esforço no trabalho dentro da Mitsubishi para realização da sua função, conforme relatado em toda a entrevista, ainda assim, existe um medo da doença contraída ser relacionado com outros afazeres domésticos. De fato, ainda existe um receio em enfatizar que o seu problema foi desenvolvido efetivamente devido ao seu esforço diário no empreendido para a realização da sua função na montagem dentro da empresa, muitas das vezes, talvez justificado pelo medo das demissões ou mesmo pelo desconhecimento o que, claramente gera uma pressão psicológica na trabalhadora podendo resultar em transtornos para sua saúde mental.

Nesse contexto, é possível entender as dificuldades de registro das doenças do trabalho como acidente de trabalho, uma vez que essas outras atividades realizada pelos trabalhadores no seu cotidiano, mesmo em ritmos bem menores de trabalho, são motivos de justificativa para contradizer o trabalhador nas tentativas de abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), embora seja um ato pouco significativo em relação ao que o trabalhador sofre para tratar das doenças osteomusculares e ou psicológicas. Merece ressaltar que a comunicação garantiria direitos mínimos aos trabalhadores.

Em uma das contribuições da trabalhadora, é possível esclarecer sobre o fato da Mitsubishi não registrar as doenças do trabalho no Instituto de Previdência Social (INSS),

Não, eu não tive, inclusive eu, eu não tive reconhecimento, não tive apoio nem um da empresa, inclusive eu entrei ne, um pedido, um processo pra reconhecimento pra mudança, e foi negado pelo INSS, não tive apoio nem um também, porque eles alegaram que a forma o qual eu trabalhava porque ele apresentaram que a minha era a ultima linha de montagem que eu trabalhei era uma linha mais simples, menos esforço físico, ai eles tentaram falar que eu tava lá há muito tempo, por isso que o meu problema não foi causado pela empresa, mas eles esqueceram que há 9 anos atrás, eu mantive uns 5 anos numa função onde exercia muito esforço físico do braço, e numa altura muito elevada, e a parafusadeira também era, era você ficava com o braço erguido pra cima e tinha diversos, é tamanhos, que era muito grande, o painel, o peso dele, era bem maior do que a função que eu to hoje, então ela é bem pior, só porque eles alegam que não era tanto e não tem como eu provar, porque essa função não existe mais, essa linha de montagem não

existe mais, ai não tem como eu provar, ai então é quando agente que esta lesionado, sente essa dificuldade porque é tudo aquilo que eu falar contra o que empresa falar, ne e pode vir um líder ou uma coisa ali ,um multe funcional, um supervisor, lançar da forma que eles acham que faz, que eles falam que assim: a não na época o volume de produção era pouco. Mas la eles trabalham com um sistema de medição de tempo, a Mitsubishi nunca, desde quando faz 10, desde que faz 150, eles jamais vão deixa um funcionário com tempo ocioso ali dentro, ali há regras para isso mas na hora agente sente dificuldade de tá provando isso ai. (Entrevista 7, 2014).

Vale ressaltar que as dificuldades de provar a ocorrência de uma doença do trabalho são evidenciadas pela trabalhadora, já que se percebe que ela é submetida a uma relação de poder com os gestores da empresa, que buscam justificativas das mais diversas para não se responsabilizar pelo dano causado a saúde.

Seguindo essa linha, fica claro a dinâmica de mudanças e crescimento da Mitsubishi ao longo da sua história na cidade de Catalão (GO), ao passo que as alterações feitas são rápidas e necessárias para atender as necessidades da produção. Nesse caso, a atividade que a trabalhadora afirma ter adoecido, não existe mais, é uma fator negativo para ela, uma vez que, ao extinguir uma função não há como realizar perícia técnica no local, portanto, facilita a contradição nas tentativas de registro da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), até mesmo judicialmente.

Acrescenta-se ainda que, durante o depoimento, ainda foi enfatizada a falta de apoio da Mitsubishi no acompanhamento e apoio de acordo com as necessidades dos que adoecem no trabalho, visto que, em outras entrevistas, os trabalhadores também destacam essa mesma dificuldade, ou seja, além da busca de reconhecimento por meio do registro do acidente de trabalho ainda falta as condições necessárias para o tratamento.

Vale frisar que, outro fator apontado é a questão da resistência por parte da empresa em adequar uma função mais indicada para o tipo de doença contraída para que o trabalhador volte a trabalhar depois do período de afastamento, uma vez que, com as limitações que as doenças osteomusculares eles ficam impossibilitados de continuarem na mesma função que os adoeceram.

Desse modo, os trabalhadores não entendem o porquê dessa falta de interesse de proporcionar uma condição melhor para continuarem no emprego, já que foi enfatizado o tempo de serviço prestado na empresa, ou seja, mesmo com anos de dedicação e de trabalho realizado com qualidade exigida, não servem para garantir uma função mais adequada para evitar o agravamento da doença que contraiu. Assim, fica claro, a tentativa de fazer com que o

trabalhador peça para ser desligado da empresa, uma vez que, ele terá dificuldades para continuar a exercer a função para qual foi contratado.

Todo esse processo não é entendido pelo trabalhador, uma vez que o uso frequente da afirmação do tempo de serviço mostra a realidade de uma pessoa que não consegue entender porque não foi considerada a sua dedicação ao trabalho, para que a sua doença fosse reconhecida como acidente de trabalho por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Todavia, o que acontece na relação de trabalho é uma situação de exploração e, quando o trabalhador está impossibilitado de ser mais explorado, ele é excluído do processo, como foi mencionado ao longo do texto, sobre o trabalhador ser visto pela empresa como um ser produtivo, porém quando ele adoece tem a sua condição para o trabalho reduzida, e não estará mais adequado para a empresa. Seguindo essa linha, caso a empresa atenda a demanda de redução da carga de trabalho de um trabalhador que está doente, ela perde parte da sua capacidade de exploração, portanto reduz a extração de mais-valia.

Com isso, quando o trabalhador questiona a sua condição de doente, depois de anos dedicados, ele não consegue entender que a indústria não tem interesse em mantê-lo porque o seu nível de produtividade não atende mais a necessidade criada pelos gestores da empresa para ser cumprida por cada trabalhador que deve estar em perfeita sincronia para que se formem uma equipe de trabalho capaz de produzir e resolver os problemas diários.

No próximo subitem, será apresentada uma análise sobre as consequências negativas das doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho em concomitância com o surgimento de distúrbios psicológicos. Além disso, amplia-se também a reflexão sobre o resultado do trabalho intensificado na vida cotidiana e nos próprios afazeres cotidianos dos trabalhadores, inclusive nos preconceitos que muitos sofrem de “amigos”, colegas de trabalho e, em muitas vezes, até de familiares. Tudo isso, porque as doenças do trabalho, por vezes, não possuem fraturas aparentes/expostas, portanto, passíveis de questionamentos da sua real existência.

4.3 Consequências negativas das doenças causadas pelas formas de trabalho intensificado na Mitsubishi

A partir desse momento, como já foi enfatizado no decorrer da pesquisa, passa-se a considerar, com maior profundidade, algumas consequências das doenças trabalho, repetindo que a doença do trabalho também é considerada ou registrada como acidente de trabalho no órgão de seguridade social com o devido reconhecimento do nexos causal pelo registro da

Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Percebe-se com essa pesquisa geográfica, a falta desse reconhecimento junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) mais precisamente das doenças do trabalho, ou seja, os outros tipos de acidentes do trabalho, que apresentam, por exemplo, fratura expostas, amputação de membro do corpo, são registrados com maior frequência no órgão competente, diferente do que acontece com os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e, com as doenças psicológicas. Vale lembrar que é comum a subnotificação dos pequenos cortes e ou torções leves pelas indústrias.

Não obstante, o sofrimento do trabalhador durante o tempo em que permanecem com essas doenças é, quase sempre, desconsiderado pelos médicos do trabalho, envolvendo os ambulatórios das empresas e, até mesmo, os profissionais do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), causando sentimentos de ineficiência, revolta e insatisfação no trabalhador em função das “barreiras” que tem que superar. Em verdade,

O caminho percorrido pelos trabalhadores mostra-se repleto de barreiras e decepções, seja em relação à postura dos profissionais do INSS, seja da empresa em questão. [...] Salienta-se também o descaso dos profissionais do INSS, principalmente o segmento dos profissionais médicos, que agem em discordância ao que esperam os trabalhadores, de forma que a indiferença, o descompromisso, o despreparo e a burocracia permeiam as atitudes desses profissionais. Isso acaba por gerar ainda mais sofrimento a essas mulheres, pela não consideração com a situação que estão enfrentando. (GAEDKE; KRUG, 2008, p. 129-130)

Como foi destacada pelas autoras, a experiência de trabalhadoras mulheres, o descaso com os problemas de doenças do trabalho são evidentes. Dessa maneira, reafirma-se que a vivência dos trabalhadores que adoecem no trabalho é realmente desconsiderada pelas empresas que possuem em suas bases de produção a sua própria medicina do trabalho para realizar procedimentos rápidos em casos de adoecimentos e possibilitar o retorno do trabalhador o mais breve possível. Com isso, muitos dos casos são atendidos superficialmente apenas para não comprometer a produtividade.

Vale frisar que, entre os impedimentos causados pelas doenças do trabalho ocorre uma mudança drástica na rotina do trabalhador, visto que, no sistema atual, o tempo é muito valorizado, uma vez que, a maioria deles, queixam-se da quantidade de afazeres em um tempo “reduzido”. Portanto, o trabalho ocupa a maior parcela do tempo dos trabalhadores, e ainda com o mercado de trabalho cada vez mais exigente por qualificação, embora os sistemas taylorista/fordista, busca a eliminação quase que total da especialização, no toyotismo, busca-

se o profissional polivalente, criativo, multifuncional, versátil. Para desenvolver essas habilidades, muitos deles dobram a jornada em cursos para atender, ainda melhor, a empresa onde trabalham.

Nessa linha interpretativa, se for colocado passo a passo a trajetória de uma pessoa que adoece no exercício da função, além do processo intensificado do trabalho, que pode ser considerado o precursor dos problemas, ela nos levará a ver que se o mercado de trabalho está difícil para quem não possui nenhuma limitação para trabalhar, para aqueles que têm, fica quase impossível reingressar no mercado depois de contrair uma doença que o limita a executar algumas atividades.

Além do mais, no mercado de trabalho competitivo, as opções para os trabalhadores com pouca ou nenhuma qualificação, na maioria das vezes, são serviços que demandam um esforço físico maior. É preciso ressaltar que, os que possuem alguma das doenças relacionadas ao trabalho, não conseguem ou terão dificuldade para exercer os trabalhos manuais, de forma intensificada, como as operações de trabalho existentes nas montagens dos veículos na Mitsubishi do Brasil em Catalão.

Conseqüentemente, os mesmos, em sua maioria, serão excluídos do mercado formal de trabalho, sendo obrigados a se reconstituírem no subemprego com condições precárias de sobreviver. Desse modo, é notório que já existem inúmeras pessoas dependendo do trabalho informal, por esses motivos pesquisados, assim como também por outros fatores de exclusão social que as obrigam a buscar nesse tipo de trabalho a sobrevivência. Portanto, não é só os casos ligados aos acidentes de trabalho que condicionam as pessoas a essa situação. Considera-se que uma minoria dos que adoecem no trabalho, e estão em idade produtiva vão conseguir se aposentar, permanecendo em condições precárias de sobrevivência.

Nessa linha de análise, destaca-se ainda a condição dos trabalhadores que adoecem no trabalho e são submetidos constantemente a constrangimentos no convívio social, ou seja, a doença não se limita nas perturbações físicas, já que existem também as questões dos distúrbios psicológicos. Muitos dos entrevistados nesta pesquisa destacaram a condição de humilhação que sofreram depois da doença, tanto da parte dos responsáveis pela Mitsubishi, como também dos próprios colegas de trabalho e, as vezes, até mesmo de alguns dos membros da própria família.

Sabe-se, também, que o ano de produção na Mitsubishi é aproveitado de forma irrestrita, para atender as metas estipuladas no acordo coletivo de trabalho, entre a empresa e o sindicato. Em função disso, intensifica-se o trabalho para cumpri-las, assim, os problemas da doença do trabalho vão sendo contraídos pelos trabalhadores devido, também, as

oscilações na produção, por exemplo, quando indústria vende veículos acima do que é planejado, acelera-se a esteira rolante e, a quantidade de trabalhadores permanece a mesma, hipoteticamente, se nos meses normais se produzem duzentas unidades, passa-se a produzir duzentos e vinte durante o período em que a vendas estiverem em alta. Dessa maneira, as doenças afetam diretamente os mesmos em virtude da redução da capacidade de resistência física e psíquica, o que resulta na perda imediata na qualidade de vida.

Essa questão também é um problema social, em virtude da própria previsão na lei previdência da corresponsabilidade de todos no pagamento daqueles que por algum motivo tem que se afastar do trabalho e passa a receber auxílios previdenciários e, em muita das vezes, esses problemas são omitidos tanto pelos gestores das empresas, assim como também pelo próprio Estado que proporciona as condições para a manutenção da exploração, por meio de uma legislação flexível e pouco representativa na sua aplicação, o que inviabiliza um processo de reversão dessas condições, por não se atentar às consequências reais, levando os trabalhadores a submeterem a situações adversas. Destaca-se, ainda, que

A segunda característica desses comportamentos relativos à doença diz respeito à relação existente entre doença e trabalho. Para o homem a doença corresponde sempre à ideologia da vergonha de parar de trabalhar. O conjunto dessa população sofre o subemprego, particularmente crítico em período de crise econômica. Mas mesmo fora dessa situação, que exagera a importância numérica dos habitantes do subúrbio é uma família muito numerosa. O outro mecanismo mais frequente é o da doença ou do acidente. Um operário até então eficaz no seu trabalho sofre de uma doença crônica que o invalida ou das consequências de um acidente de trabalho. As compensações materiais, os benefícios de invalidez concedidos não são suficientes para assegurar a sobrevivência da família. Então, às vezes começa o processo inelutável que conduz ao subproletariado. (DEJOURS, 1992, p. 33).

O autor supracitado faz referência às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que adoecem no trabalho e precisam se afastar e sobreviver com os benefícios pagos pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Vale ressaltar que o trabalhador afastado, em muitas das vezes, não recebe os prêmios pagos em dinheiro, observando, por exemplo, os pagamentos em Participação nos Lucros pela Mitsubishi do Brasil em Catalão que complementam o salário fixo mensal dos trabalhadores.

Nesse sentido, quando estão em benefício há uma redução drástica no salário mensal. Frisa-se que, o cálculo do benefício é feito por meio de um cálculo dos últimos anos de contribuição, que pode resultar em benefício inferior ao valor do salário pago pela atual empresa, no caso, Mitsubishi do Brasil em Catalão.

Acrescenta-se, ainda, que, o acidente do trabalho demanda da pessoa um dispêndio de tempo e de coragem para enfrentar as várias situações de constrangimento, de desconhecimento do problema e das implicações para sua vida e de seus familiares. Há também os reflexos do tratamento na economia do lar, pois, observa-se, por exemplo, nos casos de doenças osteomusculares e psicológicas demandam um grande número de sessões de fisioterapia, acompanhamento médico e remédios e, além das diferenças salariais, uma vez que, vale ressaltar, o valor pago pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é inferior ao da empresa,

O salário é totalmente diferente quando eu afastei eu recebia tipo, oitocentos e cinquenta e quatro na carteira eu afastei o salário no INSS eu passei a receber quatrocentos e vinte um que é menos de cinquenta por cento ne, do que tinha, por lei eu que recebe sessenta por cento acidente, auxílio doença acidente de trabalho eu tinha que recebe oitenta acho oitenta ou noventa. (Entrevista 3, 2014).

Nesse contexto, esse e outros relatos fornecidos pelos trabalhadores enfatizam os apontamentos feitos até o momento das séries de problemas que envolvem o trabalhador que adoece exercendo as atividades de trabalho, ao passo que, a organização do trabalho no espaço fabril da Mitsubishi possibilita, de fato, a intensificação das atividades de trabalho. Lembra-se que os gestores da Mitsubishi, em grande parte dos casos, não reconhecem como acidente as doenças contraídas pelo trabalho e tentam responsabilizar o trabalhador pelo seu problema, uma vez que essa forma de organização individualiza o trabalhador ao ponto de culpá-lo pela sua condição. Assim,

Se tá trabalhando e os colegas fazendo chacota nas suas costas tipo assim isso é manha é porque ela não quer pega no batente porque ela não quer pega no pesado e fica falando nas costas e fica fazendo chacotinha ai porque ela tá acostumada a ficar no bem e bão e, inclusive até a minha multifuncional chegou em mim um dia que ela me (colocou) numa montagem mais difícil pra mim porque tinha que fazer muito esforço com o braço, num banquinho de sentar e levantar e eu não tava conseguindo porque por fim, devido, quando passava, fazia já uns três quatro carros, eu já perdia as forças no braço ai eu cheguei nela pra conversar, pra ver se ela tinha jeito de me mudar de área porque eu não tava conseguindo fazer aquela operação porque eu tava sentindo muito dor ela virou na minha cara e riu, pego e falou assim, cadê os seus exames que comprova que sê tá doente, porque sem exame aqui qualquer um pode falar que tá doente então as pessoas duvidam que sê tá falando a verdade duvida do seu grau de dor. (Entrevista 7, 2014)

De acordo com o trabalhador, a doença tem outras implicações para a sua vida, ou seja, a sociedade encara a pessoa doente de forma que, se o trabalhador está naquela condição, é como se fosse para ficar sem trabalhar, então os trabalhadores passam a ser vistos como possíveis vagabundos como também descreve Dejours (1992), em estudos sobre organização do trabalho e doenças psicológicas do trabalho, afirmando que as mesmas possuem estreita relação com as condições de trabalho intenso, isto é, a intensidade do trabalho não afeta somente fisicamente os trabalhadores, trazendo, assim, enormes transtornos psicológicos.

Dessa maneira, fica, talvez subentendido que o responsável por um eventual acidente é o próprio trabalhador que não se “protegeu”. Uma vez mais, é preciso pensar se realmente tem condições, durante a sua jornada de trabalho saber os riscos a que estão sujeitos, já que o trabalho intensificado talvez não permita uma reflexão dos riscos de sofrerem acidente ou contrair uma doença do trabalho.

Deste modo, merece esclarecer que um trabalhador dependente do auxílio do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), é “rejeitado” por muitos que de alguma forma estão ligados ao mesmo, seja no meio familiar ou no ambiente de trabalho e, isso, faz com que os próprios companheiros de trabalho condenem o trabalhador doente fazendo críticas da sua condição, como demonstra a contribuição concedida pelo trabalhador da Mitsubishi.

Vários, preconceito de ser chamado de malandro, preguiçoso tem gente hoje na empresa funcionário que nem me conhece que entro por agora e adoeceu e escuta o meu caso, me discrimina me chama de vagabundo eu, eu descobri pelo [...] me conto que nois é discriminado, porque que ele dão certo e nois não, porque que eles pode e nois não quem que eu tem que paga, quem que eu tem que compra pra consegui isso essas conversas que a gente escuta, fui discriminado pelo INSS sofri muito preconceito, o zoto chama a gente de vagabundo, isso era o que mais escutava, cara forte desse, assim tive preconceito por parte da empresa na hora do, igual eu te falei, na hora do, da reconciliação lá no tribunal com o promotor a própria advogada, o próprio representante da empresa, me chamo de vagabundo de ladrão que eu era doente, eu escutei da boca que eu era doente mental que eu tava blefando num preciso se nem no papel igual ela pois escutei da boca dela e do representante da empresa e do, tanto na perícia médica do trabalho com o médico, o próprio médico da empresa me repudio me humilho [...] até hoje “ou onde eu dou o nome pra ficar atoa igual ocê”, eu escuto, é assim. (Entrevista 4, 2014).

Na entrevista supracitada, compreende-se um pouco a trajetória de uma pessoa que adoece no trabalho, sendo que muitos fatores estão interligados a esse processo. Em suma, o sistema capitalista de produção objetiva o lucro a qualquer custo e, essa é a prova de um problema que tem afetado a classe trabalhadora.

Nesse sentido, a organização e a intensificação do trabalho no espaço da Mitsubishi do Brasil em Catalão, para cumprir as demandas da maior acumulação de capital possível, é responsável por esse quadro crítico da exploração do trabalho. Destarte, vários trabalhadores estão perdendo a sua condição de subsistência e, em grande medida, perdendo qualidade de vida ao tentar atender as exigências dos empresários que repassam cada vez mais funções para serem executadas em uma única jornada, pois, está em curso, merece repetir, uma intensificação do trabalho cada vez mais incisiva, causadora de inúmeras doenças biofísica e diversificados distúrbios psicológicos com grande poder de destruição de vidas e famílias de seres humanos iguais, biologicamente e, socialmente, desiguais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças nas formas de organização do processo de trabalho (do taylorismo-fordismo ao toyotismo restrito/sistêmico e/ou outras combinações), que se expressam na desproletarização, na informalização, nos contratos temporários, nos novos mecanismos de repressão e cooptação do trabalhador, e em outras tantas formas precarizadas, bem como a despossessão - sendo que, a cada dia os efeitos desse metabolismo societário do capital fragmenta, complexifica e heterogeneiza o mundo do trabalho e todos os sentidos assumidos pela polissemização - promovem profundos rearranjos territoriais e conseqüentemente, redefinições locais do domínio espacial, e mexem profundamente com o universo simbólico e com a subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho, refletindo diretamente na crise porque passa os movimentos sociais populares em geral, e em particular o sindical e operário. É importante lembrar que a partir dessa técnica organizacional, o toyotismo e suas combinações, resolveram dois problemas não solucionados pelo fordismo: ajuste da produção às flutuações e crises do mercado e, a organização baseada nas equipes de trabalho, como forma de eliminar trabalhadores nos momentos de crise e as porosidades, aumentando a intensidade e o ritmo da exploração do trabalho humano, sem impactar a linha de produção (processo de produção nas respectivas escalas de sua abrangência). (THOMAZ JÚNIOR, 2011, p. 106)

A organização da força de trabalho no espaço da fábrica contribuiu substancialmente para o desenvolvimento e fortalecimento dos setores produtivos, garantindo, entre muitos resultados, aumento na produtividade, a melhoria na qualidade dos produtos, adequação às variações do mercado, envolvendo a melhoria de todo o processo de produção, desde a mais simples operação de trabalho às mais complexas, realizadas dentro das indústrias montadoras automobilísticas. Tudo isso, infelizmente, ao custo de trabalhos historicamente cada vez mais precários e aviltantes, que submetem as pessoas ao uso intenso das suas diferentes capacidades para serem aplicadas nas diferentes operações de trabalho dentro das montadoras.

Algumas das criações que asseguram essas “melhorias” foram desenvolvidas e aprimoradas dentro das montadoras automobilísticas ao longo do último século e objetivaram suprir as necessidades diárias surgidas no setor, para que conseguissem a criação e o aprimoramento dos veículos, continuamente, de acordo com as mudanças no comportamento do consumo, frisando que, com o acirramento da concorrência, o objetivo central é manter a produção sempre a baixo custo, para continuar aumentando as taxas de lucro sem elevar o preço final dos produtos, para garantia de maior competitividade entre as marcas concorrentes que estão ocupando os mesmos mercados de consumo em potencial como os do Brasil.

Além disso, por diversos motivos que envolvem a estruturação do modelo de produção capitalista no mundo como um todo, entre eles, a redução nos lucros das grandes empresas, que estava acontecendo de forma acentuada a partir de 1970, nos países de capitalismo

avançado, o que também se deu pelo acirramento da concorrência a partir do desenvolvimento de novas indústrias produzindo os mesmos bens de consumo se diferenciando em alguns aspectos, que podem ampliar ou não a aceitação no mercado consumidor. Nesse sentido, na tentativa de superação da redução da lucratividade pelos empresários, houve a necessidade de ocupar outros países além daqueles que derem origem à marca, principalmente aqueles que lhes garantissem acesso aos mais variados benefícios para instalação, produção e consumo.

Dessa maneira, merece esclarecer que as empresas criadas nos países desenvolvidos no processo de conquista de novos mercados consumidores se mundializaram, ou seja, a medida que ocorria a abertura dos mercados dos países em desenvolvimento, por meio da criação de acordos bilaterais entre os países que detinham a tecnologia e os que, até então, não conseguiram desenvolver-se tecnologicamente, possibilitou a entrada e a saída de diversos produtos, primeiro, na forma de importação e exportação.

Essa estratégia de “livre comércio” aparecia como a melhor maneira de recuperar os níveis de crescimento econômico dos países em recessão que não estavam conseguindo resolver as crises no consumo que se estabelecia e reduzia de forma progressiva os lucros dos empresários. Sobre isso, cabe salientar que, possivelmente, parte do que acontecia estava ligada a “ineficiência” dos Estados nacionais, principalmente nos países em desenvolvimento, que precisaria ser superada por meio de novas medidas de controle quase que total dos mercados pelos setores privados que buscavam, entre outras medidas, implementar novas políticas de redução de custos para as indústrias que envolviam, por exemplo, o arrocho salarial, retirada de direitos sociais, diminuição dos impostos para as grandes corporações, as privatizações com o pretexto da geração de maiores recursos que seriam posteriormente “redistribuídos” socialmente.

Posterior a esse mecanismo de importação e exportação, passa-se a um período de transferências de unidades das plantas industriais, saindo dos países sedes para diversos outros que oferecessem as condições adequadas à instalação, uma vez que, destacam-se as marcas, ao invés de levar somente o produto, passaram a levar a fabricação dos mesmos, como mecanismo principal de redução dos custos e também para aproximar-se de mercados consumidores crescentes.

No Brasil, por exemplo, entre os segmentos beneficiados tem-se o setor automobilístico pelo tamanho da sua cadeia produtiva, entre as montadoras, com as importações de peças e acessórios, o transporte, o fornecimento das autopeças, as concessionárias e revenda, as oficinas mecânicas etc., as quais tornam o setor bastante protegido pela política de incentivos governamentais. Todo esse protecionismo ocorre por

meio da inserção das ideias neoliberais criadas nos países desenvolvidos, como medida de resolver os impasses gerados entre os países para permitir a produção, circulação e consumo. Essas ideias sofreram forte adesão no Brasil na década de 1990, de forma que, entre muitas mudanças, efetiva perda de direitos sociais para a classe trabalhadora, muitos, conquistados ainda no governo de Getúlio Vargas com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse sentido, várias outras medidas são tomadas para fomentar o processo de industrialização. Observa-se, por exemplo, a diminuição de impostos sobre os recursos estrangeiros a serem investidos no Brasil para construção de novas indústrias, o que intensifica uma busca das corporações por incentivos fiscais cada vez mais amplos, incluindo nos acordos infraestruturas doadas por estados e municípios além da redução por longos anos dos impostos municipais e estaduais, principalmente. Por outro lado, é necessária a disposição de mão de obra barata e com baixo nível de organização em entidades sindicais, o que também é bastante significativo, o que, aliás, acontece no município de Catalão, com a instalação da montadora da Mitsubishi por meio de uma parceria entre empresários brasileiros com os empresários da Mitsubishi japonesa, os quais idealizaram um projeto de melhor aproveitamento de todos os benefícios possíveis para uma maior redução nos custos de produção e que estivesse em conexão direta com o mercado consumidor.

Além disso, no mercado de importação e exportação, existem altas taxas tributárias que precisam ser eliminadas para manter a lucratividade crescente almejada pelos empresários que estão inseridos em mercados cada vez mais competitivos, o que reafirma a luta deles para ocuparem regiões menos tradicionais na industrialização em que os gestores estaduais e municipais fazem o que for necessário para atrair as grandes unidades industriais. Tudo isso se torna importante porque mesmo com todos os descontos nos tributos concedidos pelos estados e municípios as montadoras, com contribuições parciais em impostos, ainda representam uma significativa arrecadação em função do montante financeiro que circula entre a produção e a venda do produto final, tendo em vista que as contribuições em impostos são feitas por meio de um percentual da movimentação financeira das montadoras, portanto, quanto maior a circulação financeira, melhor será a arrecadação dos tributos, em especial, para os municípios.

Essa investida dos empresários na busca de outros países para implantação das indústrias, também faz parte do combate a movimentos mais organizados da classe dos trabalhadores, que vinham se fortalecendo e crescendo no Pós-Segunda Guerra Mundial nas regiões industrializadas mais tradicionais dos países desenvolvidos. Claro é que essa

organização classista dos trabalhadores ameaça os interesses dos empresários que buscavam aumento mais acentuado nas taxas de lucro que somente se realiza pela condição de maior exploração da classe trabalhadora que resulta na maior extração de trabalho não pago. Tanto é assim que, se uma empresa produzindo os mesmos produtos em locais diferentes, em que um possua maior condição de exploração dos trabalhadores, os resultados financeiros, da empresa que está em “melhores” condições, serão maiores do que os daquela que encontra maior resistência por parte dos trabalhadores. Merece frisar que, essas medidas, de certa forma, “evitariam” a falência em decorrência do aumento da concorrência, principalmente com o fortalecimento do Japão no desenvolvimento de novos produtos no setor automobilístico, que logo se dissemina pelo mundo.

Dessa maneira, os empresários passaram a combater mais a valorização da mão de obra, que por sua vez, “aumentava/aumenta” o custo final dos produtos, os quais disputam o mesmo mercado com diversas marcas do setor automobilístico que produz veículos com os mesmos níveis tecnológicos, dificultando, assim, a elevação das taxas de lucro. Desta forma, a grande estratégia das marcas é aumentar os lucros por meio da redução dos custos de produção para não ter que aumentar o preço final de venda, para isso é necessário extrair continuamente mais produção dos trabalhadores e o impacto real dessa exploração são as doenças do trabalho que os afetam física e psicologicamente em função da carga excessiva de trabalho diário, que não permite descanso do corpo como um todo e, em especial, dos membros inferiores e superiores, além de uma forte pressão psicológica que gera diversos transtornos para saúde humana.

Por essa via, todo esse processo gera a degradação do trabalho, que é conseguida por meio de toda essa forma de organização “eficaz”, que foi sendo aprimorada ao longo da existência das montadoras. Tudo isso está ligado, merece frisar, ao processo de desterritorialização das indústrias de locais, até então tradicionais, para sua reterritorialização em locais com pouca ou nenhuma tradição industrial, tendo em vista a combinação de fatores, que merece repetir, envolvendo a localização geográfica estratégica, do ponto de vista da proximidade com o mercado consumidor, como o acesso à matéria prima com maior facilidade, abundância de mão de obra barata e sem representatividade sindical e, ainda, o recebimento de incentivos da união, estados e municípios, por meio de empréstimos a juros baixos, incentivos fiscais por meio da redução drástica nos impostos a serem cobrados por um período pré-determinado, entre outros condicionantes que são preponderantes.

Por conseguinte, os interesses em combater as organizações crescentes das classes trabalhadoras, principalmente na década de 1960 e evitar que a queda na acumulação

capitalista que se acentua no início de 1970, continuasse no mesmo ritmo, por diversos fatores ligados ao ciclo de produção, circulação e consumo, levaram o mundo a um processo de reestruturação das forças produtivas, com novas estratégias mais eficazes para tentar recuperar e ampliar o poder econômico das indústrias ligadas à produção automobilística, destacando que uma das principais condições é a sujeição quase que total dos trabalhadores envolvidos, o que gera, vale frisar, muitas doenças e transtornos psicológicos para milhões de trabalhadores dos “países em vias de desenvolvimento”.

Como já frisado, um processo central para conseguir retomar o crescimento econômico das corporações, de forma rápida e eficaz, é o controle mais incisivo da classe trabalhadora que estava fortalecendo o seu poder reivindicatório diante das indústrias. Com isso, dentro de um pacote de mudanças, que envolveram a criação de novas políticas de controle pelos países capitalistas, em alguns casos, dentro dos próprios países desenvolvidos, observa-se, por exemplo, o que ocorre em Detroit nos Estados Unidos, provocando o desmonte dessa região que tradicionalmente sediava grandes montadoras automobilísticas para a sua posterior reconstrução em outras regiões dos Estados Unidos com menor tradição industrial e com oferta de mão de obra abundante e com menor custo, sendo que esse também foi um dos mecanismos utilizados para enfraquecer a união dos trabalhadores na tentativa de retomar o controle sobre os mesmos, impondo condições de trabalho nessas novas localidades que, além de inferiores e precárias, ainda conseguem praticar baixos salários.

Em outro exemplo, mesmo em montadoras localizadas em diferentes estados no Brasil, existem diferenças salariais significativas entre elas. Desta forma, a escolha da cidade de Catalão pela Mitsubishi está bastante atrelada à possibilidade da prática de salários inferiores aos que são pagos por outras montadoras localizadas principalmente no ABC paulista, o que também é reflexo, vale ressaltar, da baixa organização sindical dos trabalhadores de Catalão e da sua microrregião. Tanto é assim que, depois de aproximadamente treze anos de atuação na cidade de Catalão, é que foi firmado o primeiro acordo entre a Mitsubishi e o sindicato para a redução da carga horária de trabalho, passando de 44 horas semanais para 43 horas e, posteriormente, reduz-se por seis meses para 42h30 e, somente, atualmente, a carga horária está em 42 horas semanais.

Cabe salientar que, com as inovações conseguidas por meio da organização do trabalho e pelo uso intensificado da esteira rolante, de forma que a sua velocidade pode ser aumentada ou diminuída em qualquer dia de produção, de fato é possível, por parte dos empresários, controlar e manter ao extremo o volume de produção mesmo com a carga horária reduzida. Destarte, a redução de duas horas na carga horária de trabalho não

representa, para os trabalhadores, ganho em qualidade de vida, uma vez que a esteira rolante pode ser acelerada e as duas horas reduzidas podem ser compensadas dentro das 42 horas semanais estabelecidas em acordo coletivo, reafirmando que a intensificação do trabalho conseguirá em 42 horas o mesmo ou até maior volume de produção do que era obtido dentro das 44 horas semanais. Além disso, os acordos firmados entre o sindicato e a Mitsubishi são válidos por um ano. Dessa maneira, a redução da carga horária não é definitiva, uma vez que, precisa ser reafirmada nos acordos dos anos seguintes e, essa e outras “conquistas” podem ser retiradas ou suspensas, de acordo com a “necessidade” da empresa.

Assim, fica evidente o que também precisava estar ligado a todo esse processo, para promover garantia de “sucesso a longo prazo”, além de ter havido um vasto aparelhamento tecnológico implementado em algumas montadoras, foi a necessidade de criar novas formas para que os trabalhadores continuassem sujeitos à intensificação do trabalho, sem novas organizações incisivas desses trabalhadores, de forma que, os mesmos, ainda que, em condições precárias, estivessem sempre comprometidos com a indústria para alcançarem as metas a serem atingidas, o que recai na análise sobre a “captura da subjetividade” como forte elemento usado para conseguir perpetuar a exploração do trabalho, impondo um “trabalho duro”, por meio de um “discurso flexível” que consegue manter o trabalhador quase que sem reação na sua condição de explorado, o que justifica, por exemplo, os problemas psicológicos claramente relatados pelos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão nas entrevistas orais.

Além disso, a perpetuação do uso dos modelos taylorista/fordista foi possível porque passaram a ser acoplados com o toyotismo, responsáveis por todo esse processo de degradação do trabalho nas montadoras que adocece os trabalhadores, principalmente nos países em desenvolvimento, como foi constatado na Mitsubishi do Brasil em Catalão, com formas de trabalho que estão se tornando cada vez mais precárias, dentro das montadoras automobilísticas, graças aos que se dedicaram a estudar os processos de trabalho, pensando de “forma propositiva” nos objetivos dos empresários, tendo em vista, que foram criando e recriando essas formas de exploração do trabalho que se tornaram, em muitos casos, aviltantes, para os trabalhadores que laboram sob um consentimento persuasivo que pode resultar em sérios problemas psíquicos.

Nesse sentido, é colocado, na presente pesquisa geográfica, que as criações do taylorismo/fordismo, que se fortaleceram inicialmente nas montadoras da Ford, conseguiram o controle quase que absoluto sobre os trabalhadores por aproximadamente 60 anos, uma vez que esses modelos de produção conseguiram eliminar boa parte das operações de montagem

dentro das montadoras que, até então, exigiam a especialização dos trabalhadores para a realização das mesmas, ao passo que, essa “desespecialização³³” passou também a facilitar a substituição dos trabalhadores, que apresentavam algum problema na saúde em decorrência do trabalho intensificado, ou mesmo aqueles que impunham algum tipo de resistência a essa forma de trabalho. Destaca-se, então, que essa forma de trabalho ainda se sustenta na Mitsubishi de Catalão e tem facilitado a substituição dos trabalhadores que apresentam algum tipo de problema na saúde ocasionado pelo trabalho, representando um efetivo retrocesso para a classe trabalhadora, uma vez que são submetidos às formas de trabalho criadas há cerca de um século e por não oferecer nenhum mecanismo de proteção à saúde física e psicológica para os trabalhadores.

Nessa linha interpretativa, vale sublinhar que de acordo com alguns autores, Henry Ford demite de uma só vez vários trabalhadores que se revoltaram e se recusaram a continuar trabalhando de forma intensificada por estarem sendo obrigados a acompanhar o ritmo da esteira rolante. Mesmo com as demissões, os autores salientam que a produção não foi prejudicada e nem diminuída, visto que havia uma continuação no aumento da produtividade daqueles que permaneceram, conseguindo suprir as lacunas deixadas pela “demissão em massa” realizada, representando uma efetiva perda no poder de reivindicação para os trabalhadores na relação capital/trabalho.

Desta forma, essa foi uma clara demonstração de que as mudanças na organização do trabalho impactam de forma negativa a união dos trabalhadores, pois passaram a ser facilmente substituídos, em virtude da retirada da exigência de especialização dos que fossem contratados. Além disso, não era necessário o aprendizado de todos os processos de montagem, isto é, não é necessário saber montar todo o veículo, já que, por vezes, era preciso aprender apenas sobre uma pequena parte do veículo, ao passo que o trabalhador, era fixado na estação em que fosse trabalhar, por exemplo, realizaria apenas a colocação dos pneus em todos os veículos transportados na linha de produção, portanto, não necessitaria saber as outras operações de montagem. Esse mesmo processo foi recriado na Mitsubishi do Brasil em Catalão, mas é preciso ressaltar que foram incluídas várias propostas toyotistas que diferem do modelo taylorista/fordista, principalmente nas formas de se relacionar com os trabalhadores. Observa-se, por exemplo, o incentivo para os trabalhadores sugerirem ideias

³³ Esse processo perpassa pela simplificação dos processos produtivos, que ainda se encontra fortalecido nas montadoras brasileiras, o que se torna uma contradição entre a simplificação e, ao mesmo tempo, a busca por trabalhadores multifuncionais, polivalentes, criativos e participativos.

para melhorar o setor em que trabalham, “valorizando” as potencialidades de cada trabalhador sem aumentar as suas remunerações.

Nesse contexto, faz-se necessário lembrar também do surgimento do toyotismo que acontece no Japão em meio ao processo de recuperação do país devastado na Segunda Guerra mundial, o que gera também um período de crise no consumo no mundo todo e faz acumular estoques de vários produtos acabados, ao passo que as indústrias não planejavam efetivamente a produção de acordo com as demandas. Portanto, havia a necessidade de eliminar os estoques, em alguns setores da economia, que fabricavam produtos de alto custo, e buscar, assim, acabar com as formas de produção que gerassem os estoques elevados de produtos acabados que, até então, eram produzidos de forma quase que descontrolada, como era o caso das montadoras, seguidoras exclusivamente dos modelos taylorista/fordistas, gerando uma profunda crise nesse modelo de produção.

Ressalta-se, então, que, dentro das medidas criadas pelo toyotismo, estão também novas e mais incisivas maneiras de gestão dos estoques para serem usados na produção e, conseqüentemente, domínio na quantidade de produtos acabados, um controle ainda maior do número de trabalhadores mantendo apenas o limite para atender as oscilações do mercado, portanto, essas novas formas de gestão acompanharam a redistribuição das montadoras por vários países, principalmente as formas de lidar com o trabalho humano, bastante utilizado, por exemplo, no Brasil.

Vale acrescentar que, no processo de mundialização das indústrias, para os países em desenvolvimento, como o Brasil, as altas tecnologias robóticas não acompanharam, na sua totalidade, as montadoras automobilísticas, porém as maneiras de lidar com os trabalhadores foram implementadas para a garantia da produção enxuta. Essa questão está ligada a dois fatores preponderantes: um é a questão da oferta de mão de obra, em muitos casos, qualificada, com boas reservas e a baixo custo. Outro é o próprio custo financeiro da transferência das tecnologias que, ao ser comparado com o custo da mão de obra, percebe-se que é, financeiramente, mais vantajoso manter o trabalho humano de forma mais acentuada, o que também é uma opção da Mitsubishi por possuir um “custo benefício” para a indústria bem mais favorável, isto é, a mão de obra pode ser descartada ou substituída em qualquer tempo, já os aparelhos tecnológicos necessitam de um investimento inicial elevado, manutenção frequente com mão de obra especializada e cara, além de se tornarem obsoletos com o tempo e, para sua substituição, é necessário disponibilizar um volume financeiro elevado de forma imediata.

Sendo assim, as empresas montadoras de automóveis mantêm o trabalho humano a baixo custo e com certa facilidade de substituição, o que ainda é bastante significativo no Brasil, o que não é diferente na Mitsubishi em Catalão. Além disso, houve o processo de precarização do trabalho, por meio do uso de empresas terceirizadas, o que facilita a subcontratação e retiradas de direitos sociais dos trabalhadores, que passaram a ter contratos de trabalho flexíveis e temporários em várias empresas ligadas às grandes montadoras o que, merece repetir, de fato, representa significativa perda de direitos, além de representar um mecanismo de ruptura na sindicalização.

Nesse sentido, é preciso que se tenha clareza sobre a necessidade de fortalecer ainda mais os trabalhadores e os órgãos governamentais de fiscalização, para enfrentar e combater as péssimas condições de trabalho em que eles são colocados nas montadoras. Sabe-se que, em muitas das vezes, essas más condições de trabalho, existentes na Mitsubishi, que comprovadamente adoecem física e psicologicamente os trabalhadores, haja vista que, com o agravamento, muitos acabam se afastando pela previdência social, ou mesmo sendo descartados por meio das demissões, os quais ainda acontecem com frequência, como frisado nas pesquisas realizadas com os trabalhadores.

Desse modo, a substituição total do trabalho humano pela robotização exclui também as condições de subsistência daqueles que dependem dos empregos em caso de extinção. Portanto, a sociedade em geral deve se manter contrária ao uso extremo da tecnologia, como medida para conservar os empregos e deve lutar pela melhoria real das condições de trabalho. De fato, enquanto a sociedade permanecer minimamente organizada, mesmo que não consiga a superação total dessas formas de exploração do trabalho, todos devem continuar se empenhando contra a precarização e a intensificação dos ritmos de trabalho para torná-los mais dignos para que os seres humanos possam garantir a melhor qualidade de vida possível para a coletividade, buscando o fim dos privilégios concedidos a uma minoria, possibilitando, assim, uma melhor redistribuição social dos bens criados pela sociedade.

Nesse contexto, é claramente constatado, no trabalho de campo, que a Mitsubishi ainda possui baixa tecnologia aplicada nos seus processos produtivos, portanto, é elevado o uso de mão de obra humana, possibilitado por meio da utilização de parte dos modelos taylorista/fordista de produção, principalmente, a cronometragem individual nas linhas de montagem do tempo de realização das operações de cada trabalhador, o que chega a ser similar ao estudo dos movimentos criados por F. Taylor, em que se media a quantidade de movimento realizado para cada operação. Assim, ainda permanece o uso da esteira rolante, inclusive nas áreas de inspeção de qualidade, ou seja, posterior a todo o processo de

montagem. Acrescenta-se que ainda utiliza-se a divisão rígida dos trabalhadores envolvidos por estação de trabalho, em que o trabalhador aprende de três a quatro operações diferentes, próximas umas das outras, o que facilita para qualquer trabalhador recém-contratado ser treinado pelos que já estão trabalhando, haja vista que ele consegue aprender e realizar, em tempo hábil, a montagem parcial dos veículos, sem que necessite desacelerar a velocidade automática da esteira rolante.

Nesta complexidade, merece frisar que a Mitsubishi do Brasil em Catalão consegue manter o receio de demissão à maioria dos trabalhadores, uma vez que, se demitidos, serão facilmente substituídos por outros que estão esperando conseguir uma vaga de trabalho na Mitsubishi, mesmo que saibam, em parte, das condições de trabalho que terão que suportar, em muitos casos a impossibilidade de escolha do emprego favorece a manutenção dessas condições. Desse modo, ainda é possível afirmar que a Mitsubishi mantém um controle rígido sobre os trabalhadores. Esse controle também é feito pelo uso de novas relações entre os empresários e os trabalhadores, criadas pelo toyotismo, principalmente pela busca do envolvimento do trabalhador com todas as questões que são primordiais para a melhoria contínua dos processos produtivos. Com isso, as empresas, entre as quais a Mitsubishi, conseguem manter um nível elevado de exploração dos seus trabalhadores sem efetivos questionamentos por parte dos mesmos. Nesse aspecto, há que se considerar a luta pela sobrevivência, visto que, em muitos casos, não se tem a opção de escolha para os trabalhadores que dependem da venda da força de trabalho para se reproduzirem socialmente.

Por tudo isto, não obstante, essas formas de trabalho, que são usadas na Mitsubishi, têm resultado, por exemplo, em Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e, conseqüentemente, em distúrbios psicológicos, em um percentual significativo de seus trabalhadores, os quais estão com contrato ativo, e também, aqueles que foram demitidos doentes, claramente explicitados nas entrevistas orais. Além disso, entre muitos transtornos, uma parte dos que adoecem ainda sofrem com a subnotificação das doenças na previdência social. Com essa manobra, a Mitsubishi em Catalão, retira muitos dos direitos trabalhistas que deveriam ser aplicados para que os trabalhadores tivessem uma maior assistência da empresa no período do tratamento. Grande parte das doenças não têm previsão de cura total e, nos casos mais graves, os trabalhadores vão permanecer com o problema durante todo o tempo de vida. A oferta do plano de saúde não é suficiente para atender de forma adequada os que adoecem no trabalho. No mínimo, a empresa deveria fazer todos os encaminhamentos necessários para a assistência de médicos especialistas e custear os medicamentos. Em fim, realizar todos os procedimentos necessários para um tratamento com menos transtornos que,

de fato, têm afetado os trabalhadores física e psicologicamente, o que, aliás, é bastante enfatizado pelos participantes na pesquisa.

Diante disso, a Mitsubishi se vale de todos os benefícios possíveis, para optar por ser a primeira montadora a se instalar em Catalão e se tornar a primeira montadora do Centro Oeste brasileiro. Um desses benefícios é justamente a possibilidade de se isentar o máximo possível das responsabilidades sobre os trabalhadores prejudicados de alguma forma pela intensificação do trabalho, isto também sinaliza para uma mudança significativa no comportamento dos investimentos no setor, para áreas que ainda não tinham sido ocupadas por montadoras.

Acrescenta-se também que todo esse processo, que pôde ser facilitado pelas formas de organização do trabalho no espaço da fábrica, faz parte de um conjunto que foi incorporado à criação das políticas de incentivos e que foram bastante significativas para redirecionar os investimentos para uma nova localização industrial. Nesse sentido, as montadoras automobilísticas, no seu processo de mundialização, foram acompanhadas por um pacote de medidas em que o local a ser ocupado deve possuir ou se adequar para viabilizar a construção de empreendimentos de grande porte, como a indústria da Mitsubishi, de forma que se tenha a garantia do seu pleno funcionamento a longo prazo.

Fruto deste complexo mosaico interpretativo, nessa pesquisa, busca-se esboçar as formas de controle da mão de obra, que sofre as consequências de todo um processo organizativo e que pressiona a intensificação do trabalho ao ponto de adoecer muitos dos trabalhadores, sem que haja uma ação incisiva de resistência, principalmente, porque as pessoas das localidades, com pouca tradição industrial, não têm conhecimento profundo das condições de trabalho estabelecidas nas outras localidades, nem sabem efetivamente das conquistas que a união dos trabalhadores de outras localidades já obtiveram. Observa-se, por exemplo, a redução da jornada para quarenta horas semanais sem redução salarial, mal sabem que a busca por novas localidades é para conseguir a redução de custo com a mão de obra menos organizada, principalmente, porque os empresários perseguem o objetivo da “produção enxuta”, isto é, com o mínimo de mão de obra possível, justamente uma das mudanças estruturais propostas dentro modelo de produção toyotista.

Desta forma, o que fica mais evidente, na presente pesquisa teórico-empírica, é, realmente, a busca dos empresários por seguir os ensinamentos deixados pelo modelo de produção toyotista, principalmente naquilo que foi entendido por Alves (2005), como a “captura da subjetividade” do trabalhador. O caminho percorrido pelo criador do modelo de produção toyotista foi para se chegar a esse objetivo maior e buscar envolver o trabalhador ao

extremo, nos objetivos da empresa, visto que busca extrapolar a simples tarefa de montar, dada aos trabalhadores, para que eles possam se envolver mais, para conseguirem criar melhorias que estejam, constantemente, reestruturando de alguma forma os processos produtivos para as empresas.

Além disso, é possível afirmar que esse modelo pode ser incorporado em qualquer indústria de produção, porque envolve, em boa parte, o campo comportamental e ideológico dos trabalhadores. De fato, especificamente, a Mitsubishi do Brasil em Catalão busca extrair de cada modelo o que pode efetivar os melhores resultados para o seu processo produtivo, estabelecendo uma relação de poder em que o trabalhador, em muitas das vezes, está em desvantagem, em virtude da possibilidade frequente de demissão em meio a um processo de “desunião” que se estabelece no interior das indústrias a partir do receituário toyotista.

Uma vez mais, é necessário frisar, na forma mais incisiva possível, busca a cooptação do trabalhador, tendo como objetivo central a ocupação quase que total da mente do trabalhador pelos objetivos da empresa, vinte quatro horas por dia, isto é, na forma toyotista, não é apenas suficiente o período em que o trabalhador esteja dentro da empresa, trabalhando. Em verdade, os gestores são induzidos a persistir com o trabalhador para que o mesmo se torne um inovador constante na área da empresa em que está trabalhando. Por conta disso, é necessário, que esse trabalhador, mesmo nas suas horas de descanso, fique pensando em melhorias para aplicar na empresa, o que de fato, pode resultar também em transtornos mentais, ao não conseguir desenvolver nenhuma ideia, podendo ser considerado ineficiente pelos próprios membros da equipe de trabalho.

Por essa via, o trabalhador precisa ocupar todo o seu tempo “livre” dentro ou fora da empresa, para pensar em ideias criativas, que talvez não sejam pontuadas pelos projetos criados pelos engenheiros das montadoras, ou mesmo em questões que são atribuições dos supervisores, em muitos casos, para não serem inferiorizados pelos colegas de trabalho. Assim, deve pensar, por exemplo, em alternativas para uma máquina que está apresentando perda na produtividade, na medida em que se aumenta o volume da produção, ou talvez, casos em que o trabalhador possa ter condições de criar uma ferramenta que vai acelerar o processo de trabalho, ou até eliminar um posto de trabalho a custos mínimos, ou seja, está constantemente sendo persuadido a criar novas ideias, sem que se aumente o custo de produção que poderia refletir no custo final do produto.

Atualmente, esse processo dentro da Mitsubishi é denominado de *kaisen*, ou melhoria contínua, que tem sua origem no modelo toyotista. A empresa dedica meia hora durante a produção, em um dia na semana, para que os trabalhadores apresentem melhorias para sua

área. Veja bem, a empresa “perde” meia hora da produção de um dia na semana para dedicar esse tempo para a apresentação ou criação de novas ideias pelos trabalhadores do chão de fábrica. Isso demonstra o valor dado à capacidade criativa de cada funcionário, o que diferencia substancialmente das empresas que utilizavam apenas o modelo taylorista/fordista de produção, em que o trabalhador é apenas um operador fixo na sua estação de trabalho. É preciso frisar que as melhorias criadas pelos trabalhadores nas dependências das montadoras não são remuneradas e que apenas, em alguns casos, é feita a doação de prêmios simbólicos em “agradecimento” à melhoria criada.

Nessa forma “eficaz” de atuar na redução da mão de obra, usada pela Mitsubishi do Brasil em Catalão, que também foi criada no toyotismo, o trabalhador deve ser versátil, isto é, ele tem que montar, realizar a limpeza do local em que realiza as operações de montagem, fazer a limpeza e manutenção preventiva das máquinas que ficam sob o seu cuidado, verificar a qualidade das peças antes de serem montadas no veículo, fazer o controle do estoque das peças na linha de produção e solicitar a reposição no momento em que estiver no mínimo estabelecido para cada item, que é diferente para cada local da linha de montagem. Cabe salientar que, tudo deve ser realizado sem tempo adicional. Ainda deve criar as melhorias mencionadas nos capítulos desenvolvidos, lembrando que a remuneração dos trabalhadores não se altera em função de todo esse acúmulo de atividades. Tudo isso demonstra uma clara rearticulação das indústrias na reestruturação espacial no interior dos galpões, uma vez que consegue promover uma constante redução dos custos operacionais, o que vai afetar diretamente a vida cotidiana e profissional dos trabalhadores envolvidos.

Nesse contexto, essas mudanças são para eliminar o trabalho considerado “improdutivo” pelas novas formas de gestão, ou seja, aquelas funções que não estão ligadas diretamente à ação da montagem dos veículos, as funções que, de certa forma, apenas acompanham o desenvolvimento do processo produtivo, isto é, são aqueles trabalhadores que não realizam nenhuma aplicação de ferramentas na fabricação do produto, observa-se, por exemplo, as funções de inspeções de qualidade, chefias, administrativas, equipes de saúde e segurança, entre outras que as empresas montadoras possuem, mas que não estão diretamente envolvidas na execução da montagem que, para a forma de produção enxuta, representa um gasto quase que “desnecessário” com esses trabalhadores, portanto, busca-se a sua redução ou, até mesmo a eliminação.

Dessa maneira, reafirma a importância que os gestores das empresas concedem à possibilidade de haver alguma ideia chave que sempre falta dentro do sistema produtivo, para isso, deve-se haver melhorias contínuas, seja para o produto ou até mesmo para o próprio

processo de execução das operações de montagem. Sobre esse assunto, merece também frisar que a forma de lidar com a mão de obra é uma das diferenças centrais entre os modelos taylorista/fordista em relação ao toyotista, uma vez que o primeiro nem sempre valorizava o potencial criativo que sempre existiu nos trabalhadores de chão de fábrica, já que os gestores os concebiam apenas como trabalhadores braçais, havendo, portanto, uma separação rígida dos que ocupavam cargos na engenharia, na gerência, entre outras áreas que eram consideradas de escalão superior aos do chão de fábrica.

Por essa via, têm-se uma clara demonstração de que a simplificação dos processos, possibilitada com o advento do taylorismo/fordismo, facilitava/facilita o controle da classe trabalhadora, uma vez que, em sua maioria, ela se torna uma forte ferramenta de substituição, e isto é bastante usada na Mitsubishi em Catalão, visto que, somente em alguns setores da produção é que a especialização da mão de obra é necessária, observa-se, por exemplo, a pintura dos veículos. Portanto, a minoria especialista, torna-se quase insignificante dentro da Mitsubishi. Assim, reafirma-se que a Mitsubishi, reiteradas vezes, recorre à demissão como mecanismo de controle dos seus trabalhadores.

Na atualidade, quanto aos pagamentos feitos pela Mitsubishi, o trabalhador tem a remuneração dividida entre o salário fixo pago mensalmente, com um adiantamento a cada quinzena e a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), tendo em vista que essa segunda remuneração pode ser perdida de forma parcial ou total, em caso do não cumprimento do acordo realizado entre a empresa e o sindicato representante dos trabalhadores. Percebe-se que essa negociação é realizada uma vez por ano ou, esporadicamente, em casos específicos de mudanças nos planos da empresa.

Além disso, embora o sindicato ofereça resistência nas negociações, esse acordo coletivo de trabalho pode ser considerado uma das principais formas da empresa incluir todos os objetivos de exploração planejados para serem cumpridos no ano de produção, considerando que este é o momento do estabelecimento de metas bem definidas que envolve a produtividade, a busca pela redução da danificação de peças, acima do limite estabelecido para cada estação de montagem, a redução dos estoques que podem se tornar obsoletos e inutilizáveis, o impedimento de faltas por parte dos trabalhadores que pode reduzir drasticamente a participação no lucros.

Acrescenta-se que as faltas, por motivos de doenças, mesmo comprovadas por meio de atestado médico, abona apenas o dia de trabalho. Sendo assim, observa-se, por exemplo, que se o trabalhador faltar mais de quinze dias após o fechamento do acordo da participação nos lucros e resultados, por motivos de saúde, ele não receberá a participação nos lucros e

resultados (PLR) pagos no final do ano de produção, portanto, o atestado não evita a perda total ou parcial na participação nos lucros e resultados. Cabe salientar que, se as outras metas de produção, estabelecida nos acordos coletivos de trabalho, não forem cumpridas rigorosamente, reduz-se o montante a serem distribuídos por meio da participação nos lucros e resultados, de todos os trabalhadores. Desse modo, esse mecanismo da empresa, resulta em um processo de controle compartilhado entre os próprios trabalhadores, o que amplia ainda mais as angústias dos trabalhadores que adoecem no exercício da sua função. Por essa via, mesmo doentes, muitos adiam os pedidos de afastamento do trabalho, justamente para não perderem a participação nos lucros que representa um acréscimo significativo no salário de cada trabalhador.

Sobre a segurança e saúde dos trabalhadores da Mitsubishi do Brasil em Catalão, fica evidente que, embora a empresa possua uma equipe formada por médicos, enfermeiros, técnicos em segurança do trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) para cuidar das questões que vão surgindo em relação aos problemas de adoecimento, infelizmente, em virtude do processo de organização adotado que consegue manter uma intensificação do trabalho, progressiva. Os gestores da produção não têm ou não podem ter uma preocupação efetiva em proteger a saúde dos trabalhadores que estão sobre o risco de adoecerem, devido às exigências de produção enxuta, o que não permite redução da carga de trabalho, mesmo quando o trabalhador apresenta um quadro de adoecimento, ele precisa acompanhar os demais para não sobrecarregar a equipe em que está inserido.

Tanto é assim, que os trabalhadores não possuem, durante a produção, tempo para realizar as suas necessidades fisiológicas de forma adequada, uma vez que a velocidade da esteira rolante, a quantidade limitada de trabalhadores em cada área de trabalho, não permite ao trabalhador se ausentar em nenhum momento, limitando-o, inclusive do acesso ao bebedouro. Uma estratégia que os trabalhadores criam é acelerar ainda mais o ritmo de trabalho, contando com a ajuda do colega mais próximo para conseguir, minimamente, fazer uso rápido do banheiro e do bebedouro. Sabe-se que, o líder de cada equipe de trabalho, com aproximadamente vinte trabalhadores, tem a função de suprir a ausência do trabalhador por alguns minutos durante a produção, caso necessite usar o banheiro com mais tempo, ou realizar consultas na enfermaria, sair para resolver algum problema fora da empresa, portanto, merece frisar que o mesmo nem sempre atende o chamado do trabalhador e, não consegue atender igualmente a todos da equipe.

Além disso, na Mitsubishi, em Catalão, existe um discurso repassado constantemente pelos gestores da empresa que, em primeiro lugar, a prioridade é a segurança dos

trabalhadores, em segundo, a qualidade na produção dos veículos e, em terceiro, o volume de produção. Entretanto, entrevistados afirmam que a prática é diferente do discurso, ou seja, o processo é invertido e a segurança dos trabalhadores deixa de ser a prioridade dos gestores das linhas de produção e passa a ser a última entre as três prioridades, para conseguir atender às exigências das gerências em função das oscilações do mercado, uma vez que, não se gera estoque de produtos acabados. Assim, a produção segue a demanda do mercado, que passa por momentos de alta no volume de vendas, e também, períodos de baixa nas vendas, sempre com repercussões negativas para a saúde fisiológica/biológica e psicológica dos trabalhadores.

Dentro da análise à luz da ciência geográfica, essa ideia também está claramente discutida no trabalho sobre duas montadoras, realizado por Bernardo (2009), desde o título, quando a autora evidencia essa problemática, discorrendo sobre o “trabalho duro” e o “discurso flexível”. Diante disso, é um apontamento “melhorado” para a mudança no comportamento dos gestores das grandes empresas, haja vista que, em muitas empresas já não se usa mais as ofensas diretas para conseguir extrair sempre mais do trabalhador, já que a relação muda para novas técnicas de convencimento/cooptação do trabalhador, pelo discurso flexibilizado. Essa questão se agrava se for analisada a partir da própria necessidade de sobrevivência de cada trabalhador, ao passo que, mesmo executando trabalhos aviltantes permeados pelo discurso flexível que consegue criar uma falsa ideia de conforto no trabalho, acrescenta-se que a criação de resistência é quase que impedida pelo medo que as pessoas têm das oscilações do mercado e da quantidade dos que estão fora do mercado de trabalho.

De fato, na Mitsubishi, essa ideia do aprimoramento do discurso tem sido incorporada ao longo dos anos, mas, ainda permanecem resquícios das antigas formas de lidar com os trabalhadores, ou seja, ainda existem formas rígidas que são usadas na relação com os trabalhadores, como por exemplo, convém repetir, a recorrente ameaça de demissão que impõe medo nos mesmos, sendo essa ainda uma ferramenta poderosa de controle de que a empresa dispõe, mesmo com a existência do sindicato, que tem lutado para melhorar partes das condições de trabalho impostas. Por tudo isto, a Mitsubishi ainda consegue impor sobre as reivindicações dos trabalhadores de forma ainda muito incisiva, conseguindo a manutenção de formas de trabalho ainda muito intensificadas, nos moldes do taylorismo/fordismo mesclados com o toyotismo.

Por todas estas análises interdependentes, conclui-se que o processo que envolve a organização do trabalho é de tamanha complexidade que, somente uma única pesquisa geográfica não consegue abarcar todas as mazelas criadas para se conseguir manter e ampliar

a exploração do trabalho nas montadoras automobilísticas. Destaca-se, assim, que, pesquisar a organização do trabalho no espaço da fábrica da Mitsubishi em Catalão é complexo e não é possível chegar ao completo entendimento da totalidade do mesmo. Além disso, ainda existem as estratégias de constantes mudanças na estruturação interna da empresa que buscam romper com as barreiras legais de proteção dos direitos trabalhistas, bem como a redução no pagamento de impostos. Nesta complexidade, faz-se referência a uma transformação recente que a Mitsubishi realizou, rompendo o contrato com uma das empresas terceirizadas (Weldmatic) passando o processo para a Mitsubishi. Além disso, a empresa foi subdividida em empresas menores, cada uma com um cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) diferente dentro da sua própria planta industrial, de forma que cada linha de montagem (chassi, cabine, linha final) se transforma em uma empresa, eliminando grande parte dos setores de inspeção, passando a responsabilidade de inspeção e reparos necessários a cada fim de etapa cumprida, isto é, realiza uma nova reorganização do seu espaço fabril, demitindo e recontratando os trabalhadores da “antiga para nova Mitsubishi”. Enfim, são mudanças substanciais que impactam, biologicamente e psicologicamente, por todas estas análises interdependentes, de forma negativa, a vida dos trabalhadores.

Sublinha-se que, para os trabalhadores envolvidos em empresas como a Mitsubishi, mesmo com uma vasta experiência no chão de fábrica, em virtude das constantes readaptações, alcançar o entendimento do que está por detrás das relações de trabalho ainda está muito distante, justamente pelo uso das técnicas de gestão que estão sendo sempre aprimoradas. Observa-se, por exemplo, as de convencimento, por meio de um discurso cativante que os faz pensar que a empresa pertence aos trabalhadores também e, desse modo, devem cuidar da mesma com se fosse patrimônio deles. Por exemplo, tornou-se comum os trabalhadores ouvirem dos gestores expressões como “nossa empresa”, “vestir a camisa da empresa” “colaborador”, entre outras que transformam o trabalhador em um constante protetor da empresa. Por tudo que foi explicitado nesta complexa pesquisa geográfica, em muitos casos, em condições de trabalho intensificado, eles não conseguem se organizar e impedir o fortalecimento das empresas frente aos movimentos classistas.

Desse modo, há uma necessidade de estar entendendo as relações que se estabelecem entre os seres humanos para se organizarem em uma sociedade que somente se sustenta pela aplicação da força de trabalho em diversos setores que criam e produzem bens de consumo. Sabe-se que, nessas relações, os conflitos de interesses são criados para dificultar as relações interpessoais, por exemplo, às relações entre capital/trabalho, de forma que os que detêm o primeiro busca a extrema exploração do segundo. Por isto, faz-se necessário encontrar uma

melhor condição para aqueles que, no processo histórico se tornaram sujeitos dependentes da sua força de trabalho para sobreviverem, o que fica ainda mais difícil quando estão doentes.

Por tudo que foi exposto, torna-se importante a ampliação dos estudos sobre as condições de trabalho, objetivando a criação de resistências ao domínio da psique humana, criadas pelas formas de organização do trabalho toyotista que passaram a se pautar por técnicas de convencimento eficazes que está conseguindo ampliar a extração de mais trabalho com muito mais eficiência que os modelos tayloristas/fordistas. Portanto, reafirma-se a importância de se estudar/pesquisar os processos de domínio do trabalhador no espaço de trabalho pelas técnicas criadas pelos modelos de produção que, de fato foram implementadas nas montadoras brasileiras de forma combinada.

Vale também frisar que a Geografia é uma ciência capaz de atuar em diferentes espaços de poder, habilitada a pensar em mecanismos eficientes para combater o avanço da exploração dos trabalhadores, se fortalecendo enquanto uma ciência humana que tem se pautado pela construção de um pensamento crítico que consegue questionar as péssimas condições de trabalho que estão sendo colocadas para uma parcela significativa dos seres humanos, que têm contribuído para uma efetiva perda na qualidade de vida, pois, em muitas das vezes adoecem, para se manterem vivos, com expressivas cargas de trabalho cotidianas.

Por fim, ressalta-se, existe a necessidade de constantes pesquisas, debates e estudos à luz da ciência geográfica para garantir e propor os elementos necessários para a classe trabalhadora lutar contra as condições de trabalhos que, comprovadamente, estão cada vez mais precários e intensificados. Para isso, é fundamental ampliar essas análises complexas para entender esses processos que são contínuos e que têm apresentado mudanças rápidas que são realizadas para uma continuidade do atendimento dos objetivos de acumulação crescente do capital, como é o caso da Mitsubishi em Catalão, para tanto, essa lógica organizacional, que se estabelece no espaço interno e externo das indústrias, precisa ser pensada para garantir maiores condições de lutas dos trabalhadores contra as manobras de exploração humana que tem conseguido se renovar na medida em que os trabalhadores conseguem criar resistências. Com certeza, um dos caminhos é a formação integral das pessoas, que realmente dê condições de serem mais críticas e menos subalternas aos discursos “convincentes” que são criados e aprimorados para manipular aqueles que pertencem ou vão pertencer à classe trabalhadora. E nesta direção crítica e construtora de mundo melhor, a ciência geográfica poderá fazer muito mais para milhões de trabalhadores!

REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. O planejamento de pesquisas qualitativas. In: _____. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2. Ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002. p. 147-176
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: Graça Druck; Tânia Franco (Orgs). **A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 13-22.
- _____. A resposta do capital a sua crise estrutural. In: _____. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 35-45.
- _____. O toyotismo e as novas formas de acumulação de capital. In: _____. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 47-59.
- AEAT Infologo. **Base de Dados Históricos de Acidente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/scripts10/dardoweb.cgi>>. Acessado em 11/ abr./2014.
- AEPS. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/05/AEPS_2012.pdf>. Acessado em 24/abr./2014
- ALVES, Giovani. Trabalho, capitalismo global e “captura” da subjetividade: uma perspectiva crítica. In: Raquel Santos Sant’na (Org.). **Avesso do trabalho II: trabalho precarização e saúde do trabalhador**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 109-136.
- _____. O toyotismo. In: _____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 29-64.
- _____. Rumo a um “toyotismo sistêmico”. In: _____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 200-247.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho seguro**: programa nacional de prevenção de acidente de trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/dados-nacionais>>. Acesso em: 27/08/2013.
- BERNARDO, Marica Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência dos trabalhadores. São Paulo: Expressão popular, 2009. 191 p.
- BENKO, Georges. Leitura socioeconômica do fim do século. In: _____. **Economia, espaço e globalização: na aurora do século XXI**. Tradução. Antônio de Pádua Danesi. 3 ed. São Paulo: Hucitec: annablume, 2002. p. 19-49
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório de avaliação do plano plurianual de 2008-2011. Brasília, 2012, p. 53 p.
- BRIDI, Maria Aparecida. **Ação coletiva na moderna indústria do Paraná**. Paraná. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/mariaaparecidabridi.pdf>>

Acesso em 11 de fev. de 2015. 15 p.

BOTELHO, Adriano. A produção do espaço e a indústria. In: _____. **Do fordismo a produção flexível: o espaço da indústria num contexto de mudanças das estratégias de acumulação do capital**. São Paulo: Annablume, 2008, p. 19-69

CARVALHO, Maria Cristina Jorge de; MENDES, Eliane de Assis. As implicações das novas formas de gestão na saúde do trabalhador: o que o assédio moral tem a ver com isso? . In: Edvânia Ângela de Souza Lourenço; Vera Lucia Navarro, Ricardo Lara, Jose Reginaldo Inácio (Orgs). **SAUDE DO TRABALHADOR: desafios para a Seguridade Social e Movimento Sindical**. São Paulo: Cultura acadêmica, 2012. p. 263-274.

CASTRO, Cloves Alexandre de. **Movimento social e Geografia: contribuição ao debate**. Nera. Presidente Prudente. Ano 16, n° 23. jul.-dez. 2013.
<<http://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/view/2298/2386> > acesso em 07/mar/2014.

COMISSÃO DE REMALTOLOGIA OCUPACIONAL. **LER DORT**. Disponível em:
<<http://www.reumatologia.com.br/PDFs/Cartilha%20Ler%20Dort.pdf>> São Paulo, 2011, 16 p. acesso em 01 de set. de 2014.

DEGASPARI, S. D; VANALLI, T. R.; MOREIRA, M. R. G. **Apostila de normalização documentária**: com base nas normas da ABNT. Presidente Prudente: Serviço Técnico de Biblioteca e Documentação. 2006, 31 p. <http://www2.prudente.unesp.br/biblioteca>

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª Ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992. 168 p.

DRUCK, Graça; MONY, Annie Tbébaud. A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: Graça Druck; Tânia Franco (Orgs). **A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

DIEESE. **O perfil do trabalhador metalúrgico no ABC**. Disponível em:
<http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B6A70BDBD-9FF6-4A81-B37E-37E9DA237913%7D_Perfil%20Metal%C3%BArgicos%20-%20base%20SMABC_R10%20-%20texto%20jul11_Revisado.pdf> Acesso em 03 de dez. de 2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A ALCA e as principais implicações para o trabalho e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a10v8n4.pdf> > Acesso em: 11 de fev. de 2015.

FRANCA, Gilberto Cunha. **O trabalho no espaço da fábrica**: um estudo da General Motors em São José dos Campos (SP). São Paulo: Expressão popular, 2007. 172 p.

GAEDKE, Mari Ângela; KRUG, Suzane Beatriz Frantz. As instituições e os profissionais de saúde na assistência ao trabalhador acometido por LER/DORT. **Quem eu sou? A identidade de trabalhadoras portadoras de LER/DORT (Who am I? The Identity of Female Workers carriers of LER/DORT)**. Porto Alegre, 2008. Disponível em:
<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/3942/3206>> Acesso em: 06 de maio. de 2014.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. In: _____. **Condição pós-moderna**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves. 2 ed. São Paulo: Loyola, 1993. p. 115-184.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades@**. Disponível em: <
<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm> > acesso em: 16 de jan. de 2013.

JACQUE, Maria da Graça. Tratamentos em LER/DORT: uma abordagem interdisciplinar II: a abordagem psicoterápica grupal. **Boletim Saúde**, Rio Grande do Sul, 2006.
 Disponível em:
 <file:///C:/Users/user/Downloads/20140521133914v19_n1_09tratamentoler.pdf> Acesso em 05 de fev. de 2015.

JUNIOR, Antônio Thomaz. O mundo do trabalho e as transformações territoriais: os limites da 'leitura' geográfica. **Rev. Pegada**, São Paulo, v. 12, n. 1., p. 104-122, Jun/2011.
 Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/917/946>> acesso em: 05 de fev. de 2015.

KON, Anita. Localização industrial, polarização e regionalização. In: _____. **Economia Industrial**. São Paulo: Nobel, 1999. p. 157-172.

LE VEN, Michel; NEVES, Magda Almeida. **A crise da indústria automobilística: automação e classe trabalhadora na FIAT**. São Paulo: Cortez/Anpocs, 1985, p. 113-154.

LUNA, Sergio Vasconcelos. **Planejamento de pesquisa: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 1996. 108 p.

MARQUES, Gislei Lemes. **Imagem dos principais galpões da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO)**. GOOGLE EARTH 2015.

MARQUES, Gislei Lemes. **A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA MITSUBISHI MOTORS COMPANY DO BRASIL EM CATALÃO-GO: as implicações na saúde do trabalhador**. 2010. 66 f. Monografia (Licenciatura) – Universidade Federal de Goiás, Curso de Geografia. Catalão, 2010.

MACÊDO, Kátia, Barbosa. A psicodinâmica do trabalho e suas contribuições para o estudo nas organizações. In: Kátia Barbosa Macêdo (Orgs). **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros**. Goiânia: PUC Goiás, 2010. p. 29-73

MARX, Karl. O desenvolvimento da maquinaria. In: _____. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Tradução: Reginaldo Sant'Anna, 24º Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. p. 426-571.

MITSUBISHI MOTORS. Disponível em <www.mitsubishimotors.com.br/wps/portal/mit> acesso em 04 de abri de 2014.

NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino. Acidente do trabalho. In: _____. **Acidente do trabalho e suas consequências sociais**. São Paulo: LTR, 2010. p. 15-26.

OLIVERIA, Eunice de. **Toyotismo no Brasil**: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004 216 p.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O direito a saúde do trabalhador no Brasil. In:_____. **Proteção jurídica a saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 124-167.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Lesões por esforço repetitivo LER. In:_____. **Proteção jurídica a saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011. p.354-356.

OHNO, Taiichi. Notas sobre o autor. In: _____. **O sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Tradução de Cristina Shumacher. Porto Alegre: Bookman, 1997. p. 140. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5PgO4QkhfwsC&oi=fnd&pg=PR5&dq=ohno&ots=z8E3QFypG5&sig=xYg3cWyhI9e9zCde4SuT536I4MQ>> acesso em 24 de maio de 2013.

PAULA, Sebastião Faustino de. Direito Previdenciário. In:_____. **Ministério da Fazenda**. Brasília: Vestcon, 2009. p. 40-157.

PEREIRA, Leonardo César. Modo de vida da classe trabalhadora. In:_____. **Reestruturação produtiva em Catalão (GO)**. Goiânia: Editora UFG. 2014.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007. 104 p.

ROSDOLSKY, Roman. Mais-valia relativa e produtividade. In: _____. **Gênese e estrutura de o capital de Karl Marx**. Tradução de César Benjamin. Rio de Janeiro: UERJ/Contraponto, 2001. cap. 16. p. 197-200.

_____. Os métodos de produção da mais-valia relativa. In: _____. **Gênese e estrutura de o capital de Karl Marx**. Tradução de César Benjamin. Rio de Janeiro: UERJ/Contraponto, 2001. cap. 17. p. 201-207.

_____. As jornadas de trabalho simultâneas, a lei capitalista de população e o exercito industrial de reserva. In: _____. **Gênese e estrutura de o capital de Karl Marx**. Tradução de César Benjamin. Rio de Janeiro: UERJ/Contraponto, 2001. cap. 18. p. 209 – 216

ROSSO, Sadi Dal. A construção histórica da noção de intensidade do trabalho. In:_____. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008. p.

SANTOS, Milton. Uma globalização perversa. In:_____. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2003, 18-36.

SANTOS, Milton. O território do dinheiro da fragmentação. In:_____. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2003, 79-111.

SANTOS, Milton. Espaço e Globalização. In: _____. **Técnica espaço tempo**

globalização e meio técnico-científico informacional. São Paulo: HUCITEC, 1997. p. 15-58.

SANTANA, Alex Tristão de; MENDONÇA, Marcelo Rodrigues. Indústria Automobilística E Relação Capital X Trabalho Em Catalão (Go). **Estudos do trabalho.** Marília (SP), Ano VI, Número 12, 2013. 29 p. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/RRET12_5.pdf> Acesso em: 29 de set. de 2014.

SANTANA, Alex Tristão de; MENDONÇA, Marcelo Rodrigues. **Territórios em disputa:** a Mitsubishi Motors Company e o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos em Catalão-Goiás-Brasil – rumo à unicidade orgânica do trabalho. Catalão, 2006. Disponível em: <<http://www.alasru.org/cdalasru2006/29%20GT%20Alex%20Trist%C3%A3o%20de%20Santana,%20Marcelo%20Mendon%C3%A7a.pdf>> Acesso em: 19 de jun. de 2010.

SANTANA, Alex Tristão. A FRAGMENTAÇÃO TERRITORIAL DO CAPITAL E DO TRABALHO NA EMPRESA *MITSUBISHI MOTORS* EM CATALÃO (GO). Monografia UFG – campus Catalão. 2008, 67 p.

SANTANA, Alex Tristão de. **A territorialização da indústria automobilística em Catalão e as mudanças no trabalho.** Catalão, 2011. 205 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal de Goiás Campus Catalão. Catalão, 03/07/2011.

SIMECAT. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010.** Disponível em: <http://www.simecat.org.br/site/arquivos/simecat_mmc_weldmatic_rcm.pdf> acesso em 20 de nov. de 2014.

_____. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013.** Disponível em: <http://www.simecat.org.br/site/arquivos/simecat_mmc_weldmatic_rcm.pdf> acesso em 20 de nov. de 2014.

SILVA, Magda Valéria da. Processo estruturante do grupo Mitsubishi e a internacionalização da Mitsubishi Motors Corporation: aspectos da indústria automobilística em Goiás. In: _____. **A indústria automobilística em Catalão/Goiás: da rede ao circuito espacial da produção da MMC Automotores do Brasil S.A.** 2010. 99-144 f. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 17/11/2010.

SILVA, André Luís Santos. “Fantástica Fábrica de Automóveis”: Um passeio sobre o precarizado chão de fábrica da Ford *da* Bahia. **Estudos do Trabalho**, ano 1, N° 2. 1-26 p. 2008. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/PDFs_rret2/Artigo1_2.pdf>, acesso em: 05 de fev. de 2015.

SILVA, Magda Valeria da; RAMIRES, Júlio César de Lima. O discurso do sujeito coletivo e os impactos da Mitsubishi na cidade de Catalão/Goiás: uma aplicação de abordagem qualitativa. In: Julho Cesar de Lima Ramires; Vera Lucia Salazar Pessôa (orgs). **Geografia e pesquisa qualitativa:** nas trilhas da investigação. Uberlândia: Assis, 2009. p. 337-355.

SILVA, José Fernando Siqueira da; SILVA, Maria Izabel da. Reprodução do capital, trabalho estranhado e violência. In: Raquel Santos Sant’na (Org.). **Aveso do trabalho II: trabalho precarização e saúde do trabalhador.** 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 109-

136.

SILVA, Ronaldo da. Indústria Automobilística Brasileira nos Anos 90: uma nova territorialização. **Boletim Goiano de Geografia**. Goiania, v. 23, n°1, p. 58-81, jun. 2003

_____. **Implantação da Mitsubishi em Catalão: estratégias políticas e territoriais da indústria automobilística dos anos 90**. Goiânia, 2002. 197 f. Dissertação (Mestrado em Geografia). Universidade Federal de Goiás. IESA. Goiânia, 12/jun./2002.

UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO. **Guia para normalização de trabalhos acadêmicos**. 4. ed. Bauru, SP: [s.n.], 2014. 99f. Disponível em: <http://www.usc.br/biblioteca/guia_para_normalizacao_usc.pdf > Acesso em: 02/03/2015

XU LIZHI. **Um poeta operário**. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2014/12/xu-lizhi-um-poeta-operario/>> Acesso em: 12 de fev. de 2015

APÊNDICE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Entrevista a ser aplicada aos trabalhadores da Mitsubishi e suas terceiras

ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO ESPAÇO FABRIL:
doenças x qualidade de vida na montadora da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) –
2009/2013

Mestrando: Gislei Lemes Marques

- 1 Qual a sua idade?
- 2 Qual empresa você trabalha? E qual a sua função?
- 3 Qual o seu horário de trabalho?
- 4 Você tem conhecimento sobre doença do trabalho?
- 5 Você já teve doença do trabalho?
- 6 Qual o problema que você contraiu?
- 7 Você afirma que o problema que você tem foi causado pelo trabalho que você exerce ou exercia?
- 8 Você teve a sua doença do trabalho reconhecida por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)?
- 9 Quais foram as providências que o setor de segurança e saúde do trabalho tomaram? A abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) foi imediata?
- 10 Em casos em que a empresa não registrou o acidente de trabalho você procurou outro meio para registrar? Qual?
- 11 Você entrou com processo trabalhista contra a empresa em virtude da doença do trabalho?
- 12 Quais foram as principais dificuldades encontradas para o seu tratamento?
- 13 Você fez alguma cirurgia durante o seu tratamento?
- 14 Com quantos médicos você se tratou? Todos eram da cidade de Catalão?
- 15 Você sentiu algum tipo de preconceito por ter adoecido no trabalho? Qual?
- 16 Você fez fisioterapia? Se lembra quantas sessões e quanto tempo durava cada sessão? Em qual horário você realizava as sessões?
- 17 Faça uma descrição da sua rotina de trabalho entre carga horária, ritmo de trabalho e se há algum esforço físico?

18 Existe controle do tempo durante a jornada de trabalho?

19 O trabalho que você realiza é manual, mecanizado ou semi –mecanizado?

20 Você considera que existe movimento repetitivo no trabalho que você exerce?

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Questionário a ser aplicado aos trabalhadores da Mitsubishi

ORGANIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO ESPAÇO FABRIL:

doenças x qualidade de vida na montadora da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) – 2009/2013

Mestrando: Gislei Lemes Marques

Data do preenchimento do questionário ___/___/___

1. Sexo: F () M ()

2. Qual a sua idade?

Até 21 anos () 21 a 28 anos () 28 a 35 anos () 35 a 45 anos () Mais de 45 anos ()

3 Profissão que exercia antes de entrar na atual empresa: _____

4 Profissão atual: _____

4.1 função que exerce atualmente: _____

4.2 quanto tempo você trabalha na função atual? _____

5. Qual seu estado civil?

a) Solteiro(a) () b) Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a). ()

c) Separado(a) / divorciado(a) / desquitado(a) () d) Viúvo(a) ()

6. Quantidade de filhos:

a) Nenhum () b) Um () c) Dois () d) Três () e) Quatro ou mais ()

5. Onde e com quem você mora atualmente? Cidade: _____

a) Em residência, com meus pais /parentes ()

b) Em residência, com esposa(o)/ filho(s) ()

c) Em casa ou apartamento, sozinho(a) ()

d) Em habitação coletiva: hotel, hospedaria, quartel, pensionato, república. ()

e) Outros ()

7. Indique quantas pessoas habitam na residência.

a) Moro sozinho(a) () b) Duas pessoas () c) Três () d) Quatro () e) Cinco ou mais ()

8. Assinale a situação abaixo que melhor descreve seu caso.

a) Meus gastos são financiados pela família ()

b) Trabalho e recebo ajuda da família ()

c) Trabalho me sustento e/ou contribuo com o sustento da família ()

9. Qual a sua renda mensal familiar total?

a) Até 2 salários mínimos () b) De 2 a 5 salários mínimos () c) De 5 a 10 salários mínimos () d) De 10 a 30 salários mínimos

10. A sua formação escolar:

a) ensino fundamental completo () b) ensino médio completo () ensino superior completo () ensino superior incompleto ()

11. Possui curso técnico ou profissionalizante?

SIM () Qual? _____ NÃO ()

12. Meio de transporte/locomoção mais utilizado para ir para o trabalho:

a) Carro () b) Moto () c) Ônibus () d) Bicicleta () e) A pé ou carona ()

13 Em qual empresa você trabalha? _____

13.1 Por que você optou por trabalhar nessa empresa

a) porque você prefere trabalhar na indústria ()
b) por necessidade ou falta de opção de emprego ()
c) pelos benefícios oferecidos ()

14 Quando você foi contratado pela empresa?

Somente o ano: _____

15. Em que turno você trabalha?

a) das 7h20min as 17h08min () das 15h48min as 1h09min ou das 22h00min as 7h00 min.

15.1. Você considera o seu horário de trabalho adequado, considerando o seu convívio social?

SIM () NÃO ()

16. Como você avalia a relação de trabalho dentro da empresa? Existe algum tipo de pressão?

SIM () NÃO () Se SIM cite o que é mais comum para todos?

_____.

17. Qual dessas palavras você já ouviu dentro da sua equipe de trabalho? Marque todas as que você já ouviu.

Polivalente () multifuncional () participativo () Kaizen () flexibilidade ()

17.1 Você já desenvolveu algum tipo de melhoria para ser aplicada na sua área de trabalho?

SIM () NÃO ()

Se sim, você recebeu alguma recompensa pelo que você desenvolveu?

SIM () Qual? _____ NÃO ()

18. Existe algum tipo de trabalho a ser feito além da realização da operação de montagem?

Quais? _____

19 Existe algum tipo de avaliação do trabalhador na indústria?

SIM () NÃO ()

19.1 Em caso de existir avaliação você considera que é positivo para o trabalhador?

SIM () NÃO ()

Porque? _____

_____.

20 Possui algum tipo de deficiência?

a) Auditiva () b) Física () c) Visual () d) Múltipla () e) Nenhuma ()

20.1 Em caso de limitação especifiquem.

20.2 Para os que declararem ter deficiência ela foi causada pelo trabalho?

SIM () NÃO ()

21. Você tem algum conhecimento sobre o que é doença do trabalho?

SIM () NÃO ()

22. você já teve alguma doença do trabalho?

SIM (). QUAL: _____ NÃO ()

23. Houve afastamento do trabalho?

SIM (). Quanto tempo: _____ NÃO ()

24. Foi realizado a comunicação de acidente de trabalho (CAT.)

SIM () NÃO ()

Porque? _____

_____.

25. No retorno ao trabalho você passou por processo de reabilitação profissional do INSS?

SIM () NÃO ()

26. A empresa possibilitou as condições para que a reabilitação fosse efetivada?

SIM () NÃO ()

Como? _____

_____.

ANEXOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS, CNPJ n. 06.885.083/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR; E MMC AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 54.305.743/0011-70, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIO PRADA FERREIRA; RCM-ENGINEERING & INDUSTRIAL SOLUTIONS LTDA, CNPJ n. 04.772.576/0001-28, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RUBENS CELLA; WELDMATIC AUTOMOTIVE LTDA, CNPJ n. 00.346.813/0004-80, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). FABIO DOS SANTOS SARAIVA; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias**

Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Catalão/GO, com abrangência territorial em Catalão/GO, com abrangência territorial em Catalão/GO.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E VALOR MÍNIMO

GARANTIDO

A partir de 01 de janeiro de 2013, fica assegurado aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um salário normativo e admissional de R\$ 802,00 (oitocentos e dois reais). Página 2 de 13

a) Após 3 (três) meses de emprego, nenhum trabalhador poderá receber salário menor que R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais).

c) Após 6 (seis) meses de emprego, nenhum trabalhador poderá receber salário menor que R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

Reajustes/Correções Salariais**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários vigentes dos empregados das empresas acordantes, admitidos até 31 de outubro de 2011, terão seus salários aumentados a partir de 01 de janeiro de 2013, em 8,02% (oito vírgula zero dois por cento) sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2012.

a) Esse reajuste será concedido para salários até R\$ 7.638,00 (sete mil seiscentos e trinta e oito reais);

b) Para os salários compreendidos entre R\$ 7.638,01 (sete mil seiscentos e trinta e oito reais e um centavo) e R\$ 10.200,00 (dez mil e duzentos reais) será acrescida a parcela fixa de R\$ 611,00 (seiscentos e onze reais);

c) Para os salários acima de R\$ 10.200,00 (dez mil e duzentos reais) será aplicado o percentual de reajuste de 5,99% (cinco vírgula noventa e nove por cento);

d) Os empregados admitidos após a data base de 31 de outubro de 2011 terão seus salários reajustados na proporção de 1/12 avos, por mês ou fração superior a 15 dias trabalhados entre a admissão e o dia 31 de outubro de 2012;

e) Os empregados desligados entre os meses de outubro a dezembro de 2012, com Aviso

Prévio projetado para os meses de novembro e dezembro de 2012 e janeiro de 2013, terão aumento salarial a partir de 1º de Novembro de 2012 (com reflexos sobre os salários e verbas rescisórias), porém, não receberão os abonos constantes da cláusula 5.

f) Serão compensados os efeitos de todos os aumentos e antecipações salariais concedidos no período de 1º de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUINTA - ABONO ESPECIAL

As empresas concederão aos seus empregados admitidos até 31 de outubro de 2011 e que tenham trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no período de 1 de novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012, e na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado para os admitidos após esta data, em caráter especial e eventual, na forma do artigo 144 da CLT, um Abono Especial totalmente desvinculado do salário, equivalente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base vigente em 31 de outubro de 2012, pagos da seguinte forma:

- a) Estes abonos são devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 1º de novembro de 2012 e que estejam trabalhando na empresa na época de seus pagamentos.
- b) A primeira parcela do Abono Especial, equivalente a 16% (dezesesseis por cento) de abono, mais,
- c) R\$ 2.350,00 (dos mil trezentos e cinquenta reais) que serão pagos no dia 21 de dezembro de 2012 aos empregados ativos na data do pagamento
- d) A segunda parcela, equivalente a 8% (seis por cento) restantes, no dia 15 de janeiro de 2013;

e) Os empregados que entrarem em férias e cujo período de gozo coincida com os meses de novembro e dezembro de 2012, terão este abono complementar de 8,02% (oito vírgula zero dois por cento), aplicado somente sobre o valor do 1/3 constitucional, bem como sobre o valor do abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial.

f) Este abono, dado a seu caráter eventual, não se incorporará aos salários, nem constituirá base para qualquer outro encargo ou reajuste.

g) Esta cláusula não se aplica a aprendizes e estagiários.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda-feira a sábado, inclusive aos supervisores de linha e coordenadores, serão remuneradas na forma descrita abaixo:

a) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

b) As horas extraordinárias que excedem a 25 (vinte e cinco) e vão até o limite de 40 (quarenta) horas mensais, serão acrescidas de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal;

c) As horas extraordinárias que excedem a 40 (quarenta) e vão até o limite de 60 (sessenta) horas mensais, serão acrescidas de 80% (oitenta por cento) em relação à hora normal;

Página 4 de 13

d) As horas extraordinárias que excedem a 60 (sessenta) horas mensais serão acrescidas de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

e) As horas extraordinárias, quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, sendo as excedentes pagas com o acréscimo de 150% (cento e

cinquenta por cento), também em relação à hora normal.

f) Excetuam-se da remuneração estipulada neste item, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob-regime de compensação habitual, que serão remuneradas na forma do item "a".

O adicional de horas extraordinárias na RCM será o seguinte:

Até 50 (cinquenta) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

a) As horas extraordinárias que excedem a 50 (cinquenta) horas mensais serão acrescidas de 55% (cinquenta e cinco por cento) em relação a hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, entre as 22 horas e as 05 horas, será acrescida do adicional de 28% (vinte e oito por cento) sobre o valor da hora normal.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA OITAVA - PLR

As empresas pagarão um prêmio a ser integrado à participação nos resultados (Lei 10.101 de 2001), na proporção dos meses efetivamente trabalhados a partir de 1º de novembro de 2011, no valor de até R\$ 1.650,00 (um mil e seiscentos e cinquenta reais), pago até o dia 13 de maio de 2013 na proporção de 1/6 do valor por mês entre 1º de novembro de 2012 e 30 de abril de 2013.

a) Os trabalhadores que, no período de apuração, vierem a ter seus contratos suspensos por acidente, doença ou licença maternidade, receberão durante o tempo de afastamento 50% do valor que lhe seria devido em caso de presença ao trabalho no mesmo período, desde que tenham trabalhado neste período a fração de 15 ou mais dias. Página 5 de 13

- b) Esta Participação será devida aos empregados até o cargo de Supervisor, ficando reservada à empresa a adoção de outros critérios de participação para os cargos de Gerente e Diretor, cujos valores para enquadrarem-se como PLR bastarão ser creditados na mesma data e em folha própria com a indicação de tratar-se da PLR ajustada no acordo coletivo.
- c) O aviso prévio indenizado não se considera como efetivamente trabalhado para efeitos desta condição especial.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Aos trabalhadores empregados nas empresas signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado o Auxílio Alimentação no valor nominal de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) mensais, a partir de 01 de novembro de 2012, conforme descrito abaixo:

- a) O Auxílio será creditado a todos os funcionários em cartão magnético, por instituição a ser definida pelas partes;
- b) Ficam excluídos deste benefício os Gerentes e Diretores, e os empregados com menos de 3 meses de relação de emprego.
- c) Excepcionalmente no mês de dezembro de 2012 o auxílio alimentação terá um crédito especial de natal de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais).
- d) O crédito referente ao mês de dezembro corresponderá ao valor total de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais), correspondente a R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) referente a Dez/12e R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) referente ao crédito especial de natal e R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) referentes a diferença relativa ao mês Nov/12.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Fica limitada a 3% (três por cento) do salário nominal, a parte do trabalhador no custeio

de sua alimentação na empresa.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTO DO VALE-TRANSPORTE

Será cobrado de cada funcionário que solicitar vale transporte, o percentual de até 1% (um por cento) do seu salário nominal, observando o limite de 2 (dois) vales transportes por dia útil no decorrer do mês. O vale transporte é de uso exclusivo do empregado que o solicitou, sendo que a venda ou cessão do vale-transporte subsidiado pelas empresas, mesmo que gratuita, inclusive a familiar ou dependente, constitui ato de improbidade, conforme definido no artigo 482 da CLT.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

As empresas signatárias do presente Acordo Coletivo concederão para as empregadas a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo do salário, dentro da vigência deste Acordo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE

Para as trabalhadoras empregadas nas empresas signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho será concedido o Auxílio Creche, para filhos nascidos legítimos ou adotados, no valor de 15% (quinze por cento) do salário de efetivação.

Parágrafo Único: O Auxílio será devido às mães a partir do retorno da licença maternidade até a criança completar 12 (doze) meses de idade.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO

As empresas concederão a seus funcionários um Seguro de Vida em Grupo, cujo custo poderá ser repartido entre a empresa e os empregados beneficiados, respeitada na participação a proporcionalidade do valor salarial recebido e as condições especiais de acréscimo do prêmio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTÃO DE COMPRAS

As empresas signatárias procederão ao desconto em folha da importância de até R\$300,00 (trezentos reais), para pagamento de cartão de compras a ser fornecido aos empregados.

a) As empresas somente procederão ao desconto nos salários dos empregados com mais de 3 meses de relação de emprego, e que, explícita e formalmente o solicitarem.

b) O desconto será considerado antecipação e terá seu valor abatido na antecipação quinzenal.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão a seus empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho, um empréstimo no valor necessário à complementação de seu valor salarial base em relação ao efetivamente recebido da previdência social. O empréstimo fica limitado aos valores recebidos entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento e respeitado sempre para efeitos de complementação o valor máximo da contribuição previdenciária.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ERRO NO PAGAMENTO

Quando ocorrer erro no pagamento, vale, 13º salário e férias, a Empresa está obrigada a fazer a correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NOMENCLATURA FUNCIONAL

A nomenclatura da função do trabalhador deverá obedecer a adotada pelo Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro na CTPS.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando o empregado for prestar serviços fora do país, a empresa terá que assegurar, minimamente: função, remuneração, seguro de vida, assistência médica a ele e a seus dependentes e condições de retorno ao país.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES

Quando o trabalhador for transferido em definitivo para outra localidade no Brasil, terá assegurado direitos e condições em seu novo local de trabalho.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO PORTADOR DE REDUÇÃO DE CAPACIDADE

Os empregados das empresas acordantes gozarão da garantia de emprego ou salários por até 01 (um) ano após o término da estabilidade fixada no artigo 118 da LOPS, quando em decorrência exclusiva do acidente do trabalho, cumulativamente:

- a) Apresente redução da capacidade laboral;
- b) Tenha se tornado incapaz para exercer funções iguais ou equivalentes a que vinha exercendo até a ocasião do acidente; **Página 9 de 13**
- c) Apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.
- d) As condições relativas ao acidente de trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicar um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho.
- e) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.
- f) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos.
- g) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os meios tradicionais de transporte coletivo público.
- h) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula se obrigam a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada pelo sindicato profissional.

i) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que comprovadamente não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula.

j) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas nos parágrafos acima.

k) Esta Cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

O empregado portador do vírus HIV terá garantia de emprego até o seu afastamento definitivo pelo INSS.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

Ao empregado que comprovar antecipadamente estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria e que conte com no mínimo 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica garantido o emprego ou salários pelo período que faltar para aposentar-se. A garantia deste benefício cessa automaticamente findos os 12 meses, e será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO

RECÉM CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho a Empresa deverá informar ao trabalhador sobre as áreas perigosas e insalubres, dará treinamento específico para sua função, devendo ser integrado ao ambiente de trabalho.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATUALIZAÇÕES NA CTPS E ANOTAÇÕES FUNCIONAIS

A Empresa deverá atualizar as anotações na CTPS sobre alterações salariais e novas funções exercidas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA

As câmeras de vigilância deverão ser usadas somente para fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial e não para fins disciplinares.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica mantida a redução de jornada de 44 (quarenta e quatro) horas para 42 (quarenta e duas) horas semanais.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SUPRESSÃO DE JORNADA DE TRABALHO SOB CONDIÇÕES ESPECIAIS

Para atender situações especiais poderá ser ajustada a supressão total ou parcial do trabalho em toda a empresa ou em setores determinados, com a recuperação das horas de trabalho em outra oportunidade, mediante acordo entre a empresa e a maioria simples dos empregados envolvidos.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A empresa concederá a seus empregados, sem prejuízo da remuneração, quando tiverem que se ausentar do serviço para requerer expedição de documentos exigidos por lei, a licença será de 4 (quatro) horas e no máximo 02 (duas) vezes ao período da convenção, e desde que comprovada através de documentação legal.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DE ESTUDANTE

Fica assegurada aos empregados estudantes de ensino fundamental e médio a dispensa de 02 (duas) horas do expediente normal, nos dias de exames finais, desde que comprovado com antecedência mínima de 24 (vinte quatro) horas.

Relações Sindicais

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes se comprometem a instituir, na forma da lei, comissão de negociação prévia para solucionar os conflitos trabalhistas entre os trabalhadores e empresas.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO TRABALHADOR PARA TREINAMENTO

As empresas signatárias deste acordo liberarão, mediante prévio acordo quanto a data mais conveniente as partes, por dois dias durante a vigência deste acordo, sem prejuízo da remuneração, empregados para participarem de treinamentos de formação profissional e/ou sindical ministrados pelo sindicato.

1 - A MMC liberará 5 (cinco) empregados;

2 - A Weldmatic liberará 3 (três) empregados e

3 - A RCM liberará 2 (dois) empregados.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Cada empresa descontará de seus empregados sindicalizados e repassará ao SIMECAT-SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS, a importância equivalente a 2,5%(dois vírgula cinco por cento) do salário já corrigido, sendo 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) no dia 05/02/2013 e 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) no dia 05/03/2013, tudo em conformidade com decisão tomada em Assembléia Geral Extraordinária realizada pelo Sindicato Profissional conveniente.

1 - Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições ao empregado, devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito, de próprio punho, até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto. A manifestação de oposição deverá ser feita na sede da entidade sindical:

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA AO TRABALHO PARA

DIRIGENTE SINDICAL

As empresas signatárias deste acordo concederão licença de até 10 (dez) dias ao ano a serem distribuídos entre os membros da diretoria do Sindicato para que participem das reuniões convocadas pelo presidente no sindicato laboral, sem prejuízo da remuneração. O sindicato deverá previamente, e com 01 (uma) semana de antecedência, comunicar a empresa a data e a necessidade de liberação do membro da diretoria do sindicato.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA DE BOA-FÉ

Sendo o presente acordo resultado de livre negociação entre as partes, respeitando as características específicas de suas relações, das relações com o mercado e em especial as características da região em que se desenvolvem, ACORDAM os signatários q estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho, por ser a resultante de uma a negociação havida entre as partes convenientes, deve prevalecer sobre toda e qualquer norma legal de caráter infraconstitucional.

Parágrafo Único: Como o presente acordo resulta da boa-fé e de negociação entre as partes, foram consideradas todas as cláusulas em conjunto para sua elaboração, condicionando intrinsecamente uma cláusula à validade da outra.

Sendo que a anulação ou invalidação de qualquer das cláusulas, faculta a parte que entender-se prejudicada pela alteração denunciar o presente acordo, inexistindo neste caso direito adquirido em relação a valores ou direitos decorrentes deste mesmo acordo, suspendendo-se o pagamento ou o benefício a partir da denúncia.

CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS,
MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS

FABIO PRADA FERREIRA

Diretor

MMC AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA

RUBENS CELLA

Diretor

RCM-ENGINEERING & INDUSTRIAL SOLUTIONS LTDA

FABIO DOS SANTOS SARAIVA

Administrador

WELDMATIC AUTOMOTIVE LTDA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DOENÇA DO TRABALHO NA MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO): consequências do modelo de gestão e instrumentos de trabalho (2009-2013)

Pesquisador: Gislei Lemes Marques

Área Temática: Versão: 1

CAAE: 26405614.2.0000.5083

Instituição Proponente:

Patrocinador Principal: FUNDACAO DE AMPARO A PESQUISA DO ESTADO DE GOIAS

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 556.980

Data da Relatoria: 24/03/2014

Apresentação do Projeto:

Título: DOENÇA DO TRABALHO NA MITSUBISHI DO BRASIL EM CATALÃO (GO): consequências do modelo de gestão e instrumentos de trabalho (2009-2013). Pesquisador responsável: Gislei Lemes Marques. É um projeto de Dissertação de Mestrado, Campus Catalão, Departamento de Geografia, Programa de Pós-Graduação em Geografia, orientado pelo prof. José Henrique Rodrigues Stacciarini. Apresentou um orçamento detalhado de R\$17.780,00, será custeado com recursos providos pela FAPEG. A pesquisa de campo acontecerá de duas formas especificamente, a primeira será a aplicação de questionários. No segundo momento, serão realizadas entrevistas entre os trabalhadores, focadas nos que declararem possuir algum tipo de doença do trabalho, que serão transcritas em forma de citação direta. Coleta de dados prevista para maio, junho e julho de 2014. Serão 95 participantes.

Objetivo da Pesquisa:

Entender como o modo de produção capitalista organiza a força de trabalho no setor automobilístico e como são aplicados os modelos taylorista/fordista e o toyotista dentro da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) e como essas formas de produção estão relacionadas com as doenças do trabalho. Em específico: a) Conhecer alguns aspectos dos modelos de produção, taylorismo/fordismo e toyotismo e a relação com problemas de doenças do trabalho, referentes às doenças osteomusculares dentro da Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) no período de 2009-2013;

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131

Bairro: Campus Samambaia

CEP:

74.001-970

UF: GO

Município:GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

Fax: (62)3521-1163

E-mail: cep.prppg.ufg@gmail.com



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG

Continuação do Parecer: 556.980

b) Fazer levantamento das doenças osteomusculares reconhecida por meio da comunicação de acidente de trabalho (CAT) causada pelo trabalho na Mitsubishi do Brasil em Catalão (GO) entre 2009-2013;c) Verificar se existem casos de subnotificação de doenças do trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa no seu contexto geral não traz riscos para os participantes. É uma pesquisa, que vincula sujeitos, mas, não existe a possibilidade de exposição dos mesmos, uma vez que, todos os fatos colhidos em levantamentos de documentos e entrevistas serão utilizados de forma sigilosa, e com o compromisso da não divulgação da identidade dos participantes. Lembrando que, a preservação da identidade dos participantes da pesquisa é uma metodologia válida e não prejudica os seus resultados. Benefícios: A pesquisa possui uma relevância social para a classe trabalhadora, uma vez que, o desenvolvimento da organização industrial ao longo do século XX trouxe vantagens significativas no desenvolvimento da produtividade dentro das indústrias que adotam os sistemas de organização baseados no sistema taylorista/fordista inicialmente e depois da II guerra mundial a criação do sistema japonês o toyotismo que passa a ser usado em vários indústrias espalhadas pelo mundo todo. Entender como essas criações estão vinculadas com o surgimento e permanência dos problemas de doença ocupacional é fundamental para compreender a situação de trabalho precário e intenso que os trabalhadores estão sendo sujeitados ao longo do último século e considerar que essas doença não foram superadas até os dias atuais. Desse modo, é fundamental pesquisar esses problemas para propor uma reflexão sobre o assunto e provocar constantes debates para buscar as soluções mais viáveis para beneficiar a classe trabalhadora que estão sujeitas a trabalhar segundo as regras criadas pelos sistemas de produção. No Brasil já existem pesquisas que buscam compreender a intensificação do trabalho a partir da o sistemas produtivos criados para melhorar a produtividade, mas, são unânimes quando se trata dos trabalhadores em afirmarem que as consequências negativas para os trabalhadores são eminentes, pois, são criações que adoecem os trabalhadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Apresentaram o TCLE, em linguagem adequada com as devidas garantias previstas na resolução 466/12, CNS, sobre privacidade, confidencialidade e anonimato, bem como o direito de sair da pesquisa a qualquer momento sem ônus para o participante. As condições para a pesquisa são adequadas e os pesquisadores apresentaram currículos compatíveis ao desenvolvimento da mesma.

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131

Bairro: Campus Samambaia

CEP:

74.001-970

UF: GO

Município:GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

Fax: (62)3521-1163

E-mail: cep.prppg.ufg@gmail.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
GOIÁS - UFG



Continuação do Parecer: 556.980

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentaram os seguintes documentos: Termo de Compromisso e Responsabilidade assinado pela pesquisadora responsável; Informações Básicas do Projeto; TCLE com Termo de Consentimento de Participação da Pessoa como Sujeito da Pesquisa; Projeto da Pesquisa; Currículos Vitae dos pesquisadores; Folha de Rosto.

Recomendações:

Disponibilizar possibilidade de ligações a cobrar junto aos números de telefones (dos pesquisadores) fornecidos no TCLE.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise dos documentos apresentados, sugerimos aprovação do p.p., SMJ.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

GOIANIA, 14 de Março de 2014

**Assinado por: João Batista de Souza
(Coordenador)**

Endereço: Prédio da Reitoria Térreo Cx. Postal 131

Bairro: Campus Samambaia

CEP:

74.001-970

UF: GO

Município:GOIANIA

Telefone: (62)3521-1215

Fax: (62)3521-1163

E-mail: cep.prppg.ufg@gmail.com