

AVISO AO USUÁRIO

A digitalização e submissão deste trabalho monográfico ao *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia* foi realizada no âmbito do Projeto *Historiografia e pesquisa discente: as monografias dos graduandos em História da UFU*, referente ao EDITAL N° 001/2016 PROGRAD/DIREN/UFU (<https://monografiashistoriaufu.wordpress.com>).

O projeto visa à digitalização, catalogação e disponibilização online das monografias dos discentes do Curso de História da UFU que fazem parte do acervo do Centro de Documentação e Pesquisa em História do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia (CDHIS/INHIS/UFU).

O conteúdo das obras é de responsabilidade exclusiva dos seus autores, a quem pertencem os direitos autorais. Reserva-se ao autor (ou detentor dos direitos), a prerrogativa de solicitar, a qualquer tempo, a retirada de seu trabalho monográfico do *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia*. Para tanto, o autor deverá entrar em contato com o responsável pelo repositório através do e-mail recursoscontinuos@dirbi.ufu.br.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

INSTITUTO DE HISTÓRIA

“OS DIGITADORES DE UBERLÂNDIA”

LABORATÓRIO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DE HISTÓRIA - UFU
N.º 1365. receb. <i>Hermetes</i>
Data 30/08/2000

Trabalho de Monografia II, sob orientação do professor Hermetes Reis de Araújo, como exigência para graduação nos cursos de História da Universidade Federal de Uberlândia.

Aluna: **Claudia Renata Duarte – Mat. 3952455-4**

- Uberlândia, julho de 2000 -

1.605

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E PESQUISA EM HISTÓRIA COHIS
CAMPUS SANTA MÔNICA - Bloco 1 Q (Antigo Mineirão)
AV UNIVERSITÁRIA S/N.º
38400-902 - UBERLÂNDIA - M.G. — BRASIL

*S.9
C*

Banca Examinadora:

HERMETES REIS DE ARAÚJO (orientador)

CHRISTINA DA SILVA ROQUETTE LOPREATO

KÁTIA RODRIGUES PARANHOS

LABORATÓRIO DE ENSINO E APRENDIZAGEM DE HISTÓRIA - UFU	
N.º 1365- ne cob.	
Data 30/08/2000	

Agradecimentos

Aos amigos, que com paciência leram e releeram os manuscritos.

À professora Christina, pela paciência e ajuda na definição do objeto de pesquisa.

A todos os entrevistados que responderam às minhas questões.

Ao prof. Hermetes, pela orientação e apoio nas diferentes fases de elaboração deste estudo.

INDICE

INTRODUÇÃO.....01

**CAPÍTULO I
FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO & DECLÍNIO DOS DIREITOS.....09**

**CAPÍTULO II
DIGITAÇÃO – PROFISSÃO PERIGO.....34**

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....56

FONTES E BIBLIOGRAFIA.....59

INTRODUÇÃO

O objetivo desta monografia é fazer uma análise da flexibilização das relações de trabalho e do conseqüente declínio dos direitos do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea.

Em linhas gerais a flexibilização consiste em designar processos e formas de organização do trabalho agilizadas pelo uso de instrumentos jurídicos, os quais permitem ajustar a produção, o emprego e as condições de trabalho à permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação às demandas do mercado de maneira geral.

Privilegiamos a questão da “terceirização” nesta monografia porque ela constitui uma das principais modalidades da flexibilização das relações de trabalho em nossos dias. Ela atinge um número cada vez maior de trabalhadores sendo um instrumento utilizado por uma quantidade crescente de empresas, bancos, indústrias, instituições públicas, órgãos prestadores de serviços, etc. Em outras palavras, por uma parte cada vez maior da produção de bens e serviços da sociedade atual.

Para analisar o impacto da terceirização no Brasil iremos utilizar como estudo de caso a categoria dos digitadores da cidade de Uberlândia. E isto por duas razões principais.

Em primeiro lugar a escolha dos digitadores se deve ao fato de que até bem pouco tempo atrás, ou seja, até o início do ano de 1999, eles eram ainda uma categoria profissional que, apesar de suas más condições de emprego e de salário, constituía uma opção de trabalho para um grande número de pessoas. À

época da implantação dos computadores no país, atuar neste ramo permitia uma rápida ascensão profissional, e uma certa mobilidade entre as diversas carreiras no processamento de dados, pois de digitadores podia-se, por exemplo, passar a operadores e destes a analistas de sistemas. Também nesse período, os digitadores recebiam melhores salários se comparados a outros profissionais de baixa e média qualificação.

Usamos acima o verbo “constituir” no passado porque o grande pólo empregatício dos digitadores, ou seja, os bancos, deixou recentemente de utilizar o trabalho destes profissionais, uma vez que a atividade de processamento de dados - principal função dos digitadores - passou a ser automatizada em função da implantação de novos programas como o GFIP e o GRFP¹, que dispensam o registro de dados após o atendimento ao cliente.

A segunda razão pela qual escolhemos os digitadores como estudo de caso para analisar a questão da flexibilização/terceirização das relações de trabalho, resulta da irônica contradição representada pela existência desta profissão. Na medida em que lidam diretamente com uma tecnologia de ponta – a informática – os digitadores constituem uma categoria profissional que até recentemente encarnava algumas das possibilidades de ascensão social embutidas no imaginário de modernidade tecnológica e na ideologia da “nova administração” representada pela flexibilização das relações de trabalho.

No entanto, neste final da década de 90 as expectativas de progresso social trazidas pela informática começaram a ser questionadas devido à série de

¹ A implantação dos programas GFIP e GRFP, a nível nacional, se deu a partir de fevereiro de 1999. Foram criados através do desenvolvimento de projetos que visavam otimizar a arrecadação do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O GFIP e GRFP permitem que os dados sejam registrados através da digitalização de imagens e transmitidos por rede de conexão (arrecadação repassada de forma eletrônica entre a empresa e a agência bancária), minimizando os dados a digitar. In: Ofício 023/99 de 06/04/99 GIFUG/BH.

conseqüências negativas provocadas pela adoção cada vez ampla dos computadores nas empresas em geral.

A primeira desta série de conseqüências refere-se aos danos que estes equipamentos podem provocar quando utilizados num ambiente de trabalho ergonomicamente inadequado. E cabe aqui uma primeira definição daquilo que se entende por digitador: trata-se do profissional que processa documentos no teclado alfa-numérico, utilizando praticamente só a mão direita, fazendo a média mínima de 8000 toques por hora². Nesse sentido, diferentemente do profissional que lida com computadores em geral, seja em funções de secretaria, tratamento de textos, registros de cadastros, etc, o digitador é na verdade “uma máquina de bater nas teclas”.

A precarização, a repetição das tarefas e a monotonia das condições de trabalho têm levado um grande número de digitadores a adquirir LER – Lesões por Esforços Repetitivos -, doenças de caráter progressivo, que se não cuidadas podem levar à total incapacidade para o trabalho, para qualquer tipo de esforço, impedindo-o até mesmo de praticar os mais simples gestos, como um aperto de mãos.

O temor criado ao redor da possibilidade de adquirir a afecção pode ser entendido por dois motivos. O primeiro se deve ao jogo de empurra-empurra de responsabilidades mantido entre o sistema previdenciário e as empresas, que dificulta ao trabalhador provar que é portador da doença, fazendo com que ele volte à rotina tomando crônica a sua lesão. Em contrapartida, e este é o segundo

² Os digitadores são aqueles que trabalham dando entrada aos dados que deverão ser armazenados. Eles detêm pouco ou nenhum controle sobre o ritmo ou demais características da organização do trabalho, mantendo-se praticamente de forma ininterrupta diante das telas e não tendo oportunidade de tomar decisões ou participar criativamente nas atividades que executam: SILVA, E. S. “As novas tecnologias e a saúde dos trabalhadores: um documento informativo”. In: Seminário da Região Sudeste da ANAMT. São Paulo, 1988., p. 11.

motivo, se o profissional consegue o diagnóstico correto ele fica fora do mercado, já que a partir do momento em que tem a carteira de trabalho carimbada pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social - não consegue mais emprego.

A segunda série de conseqüências que levou a um questionamento das expectativas de progresso tecnológico e social representado pela informática refere-se ao desemprego tecnológico, à diminuição da solidariedade social e ao crescimento do individualismo, que são efeitos diretos das novas técnicas de administração de empresas. Entre estas técnicas se destacam a flexibilização/terceirização que, impondo uma precarização das condições de emprego, são também responsáveis pela queda da organização dos trabalhadores de maneira geral.

Trabalhadores temporários e terceirização constituem uma das maiores forças de trabalho contingencial – trabalhadores que podem ser usados e descartados sem aviso prévio e a uma fração do custo de manter uma força de trabalho permanente. Sua própria existência age como redutor dos salários dos trabalhadores fixos. “Cada vez mais os empregadores estão usando a ameaça da contratação temporária e a terceirização para negociar benefícios e salários com os sindicatos, uma tendência que deve acentuar-se nos próximos anos.”³

Tendo em conta essa nova conjuntura e esse recuo histórico passados 20 anos dessas “euforias” informática e administrativa, essa monografia visa trazer à luz alguns aspectos desse “ídolo de pés de barro”, pois duas décadas de

³ RIFIKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995. p.214.

vaga neoliberal⁴ foram suficientes para mostrar que não é nenhuma “nova tecnologia”, por exemplo, a informática, e nenhuma nova racionalidade administrativa, como é o caso da terceirização/flexibilização, que irão permitir melhorias efetivas nas condições de vida e nas conquistas sociais dos trabalhadores.

No primeiro capítulo do texto que apresentamos a seguir analisamos como os digitadores uberlandenses vêm enfrentando uma economia altamente competitiva e volátil, tendo em vista que muitas empresas estão reduzindo seu núcleo de trabalhadores rapidamente em resposta às variações do mercado. Dessa forma, tentamos mostrar como as empresas utilizam as pessoas somente quando precisam delas, reduzindo os encargos trabalhistas com a contratação de fornecedores externos de bens e serviços, tradicionalmente administrados alternadamente.

O otimismo que motivou gerações a trabalharem arduamente, na crença de que poderiam melhorar a situação e as perspectivas para os seus filhos, foi despedaçado, a maioria dos trabalhadores sente-se encurralada pelas novas práticas de produção “enxuta” e pelas novas tecnologias de automação. Os trabalhadores ficam na permanente angústia de saber quando este movimento de reengenharia atingirá seu local de trabalho, arrancando-os do que pensavam ser um emprego seguro para arremessá-los nas filas dos desempregados.

⁴ Segundo diz Paul Singer ... “a vaga neoliberal iniciou-se na segunda metade dos anos 70, tornou-se hegemônica nos 80 e inspira vasta contra-revolução institucional nos 90. Ela corresponde a uma necessidade objetiva da classe capitalista, que se sentia tolhida e ameaçada pelo dirigismo econômico, imposto por governos em que o movimento operário tinha tanta influência quanto o grande capital. O desconforto (para dizer menos) dos capitalistas não era gratuito. Ele foi produzido por uma grande e difusa ofensiva de lutas de massa, entre os anos de 1960 e os 70, em parte capitaneada pelo que chamamos de aliança operária-estudantil. In: SINGER, Paul Uma utopia militante: Repensando o socialismo. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p 168.

O segundo capítulo foi estruturado a partir da análise da relação homem/máquina, no intuito de melhor compreender os efeitos da implantação da informática, que acelerou tanto o volume, o fluxo e o ritmo da produção. Nossa intenção neste capítulo é a de apresentar qual a situação dos trabalhadores que lidam diretamente com computadores⁵ em situações precárias, tendo como um dos efeitos mais visíveis a grande incidência das DORT – doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Essas doenças são consequência direta do recuo geral dos direitos trabalhistas que assistimos na atualidade. Pois, apesar da existência de uma gama de leis e normas, quando precisam delas o empregado tem poucas chances de ver seus direitos reconhecidos.

Nesta pesquisa utilizamos como fontes jornais, folhetos e manuais de sindicatos, contratos de prestação de serviços terceirizados, ofícios (da Caixa Econômica Federal), revistas, artigos e obras publicadas acerca do tema, e realizamos algumas entrevistas com funcionários das empresas contratantes de serviços de processamento de dados, supervisores e digitadores.

Através da fonte oral⁶, creio que os digitadores puderam falar como atores numa relação, ao mesmo tempo de igualdade e diferença, onde temos de um lado o entrevistado que possui as informações e aceita compartilhá-las; de outro, o historiador que tem a responsabilidade de interpretar a fala, construindo

⁵ Um número crescente de trabalhadores está se tornando tão integrado aos ritmos da nova cultura do computador, que quando sentem-se estressados, sentem “sobrecarga” e quando sentem-se incapazes de enfrentar a situação, se “apagam” e “dão uma parada”, eufemismos que refletem a proximidade com que os trabalhadores se identificam com o ritmo imposto pela tecnologia do computador. Idem, p.206.

⁶ LE VEN, Michel Marie conceitua a fonte oral como fala e escuta que envolvem duas histórias individuais. “Esta oralidade feita de palavras, ações, gestos símbolos, sonhos, patologias vem a se constituir um momento de busca da verdade, de saber, de consciência, que recorda, acorda sentimentos que precisam ser acolhidos com cuidado porque expressam vidas humanas que experimentam prazer e sofrimento” : “Dirigentes Sindicais produtores da história e contadores de histórias”. In: *São Paulo em Perspectiva*, Fundação SEADE, vol. 12/nº 01, JAN-MAR/98. p. 96.

um “texto dialógico de múltiplas vozes e múltiplas interpretações: as muitas interpretações dos entrevistados, nossas interpretações dos entrevistados e as interpretações dos leitores”⁷. Ou seja, há uma troca de informações, de experiências de vidas.

A monografia que segue é uma tentativa de colocar em debate questões que assolam o mundo do trabalho brasileiro, através do estudo de caso da categoria dos digitadores de Uberlândia.

⁷ PORTELLI, A. “Tentando aprender um pouquinho. Algumas reflexões sobre a ética na história oral”. Ética e história oral – Projeto História. São Paulo, n.15, 1997. p. 26.

CAPÍTULO 9

FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO & DECLÍNIO DOS DIREITOS

No cenário de modernização conservadora, criado a partir da década de 80, surgem mudanças profundas na vida social e nos processos de trabalho, as quais vêm sendo caracterizadas como reestruturação produtiva, reconversão econômica, nova ordem econômica mundial ou terceira revolução industrial¹.

Esses termos, principalmente o último, podem evocar em nosso imaginário uma paisagem arrojada e futurista: robôs, máquinas de comando numérico, programas de qualidade, ISO 9000, reengenharia, etc. Mas, na maioria dos casos não representam mais que um fetiche tecnológico.

Está claro que a reestruturação produtiva é um processo econômico, político, cultural em curso, de grande dinamismo e alta complexidade, que vem acontecendo em ritmo intenso e provocando a inserção de todos. Estruturalmente vinculados à globalização, estes processos têm sido conduzidos pelas forças hegemônicas em âmbito internacional, representando a mais recente configuração do capitalismo, apontando para profundas repercussões sobre a vida social, nem sempre positivas, para quem vive do trabalho.²

¹ A discussão desses novos termos empregados para análise do sistema produtivo podem ser encontradas em: MATTOSO, Jorge. A Desordem do Trabalho. São Paulo. Página Aberta: 1995; p.54.

² “As políticas neoliberais tendem a conduzir o sistema mundial a impasses de natureza política e social crescentes, com o incremento da desigualdade e exclusão sociais. O que não impede que, sob a lógica capital, alguns analistas possam proclamar o sucesso do neoliberalismo, baseado no diagnóstico de derrubada da inflação, privatização, disciplina fiscal e monetária e abertura comercial. Só que os problemas sociais parecem crescer mais ainda”. DEL ROIO, Marcos. A crise do movimento operário. UNESP, 1995. p. 112.

Neste contexto ganham destaque novas formas de gerenciamento flexíveis, tanto na contratação de trabalhadores, como na aquisição de tecnologias, que conseqüentemente requisitam a flexibilização do direito trabalhista.

A flexibilidade em função do uso de novos equipamentos é o primeiro aspecto a ser observado³. É evidente que um equipamento microeletrônico possui múltiplas possibilidades. É conhecida a infinidade de usos que tem um computador atuando seja no setor de planejamento de uma indústria, de um serviço, seja no setor de operacionalização do próprio serviço, sendo essa operacionalização informática considerada muitas vezes como “sinônimo de status”. E esta é uma das razões que me levaram a analisar a categoria dos digitadores, pois realizam o processamento de dados numa máquina carregada de valor simbólico, e no entanto estão inseridos numa das mais precárias situações de trabalho.

A flexibilidade provocada pelos novos equipamentos muda totalmente a forma de organização das empresas. E esse é um segundo aspecto a ser observado, pois a partir daí ocorre uma mudança no mundo do trabalho não só do ponto de vista tecnológico, do ponto de vista dos equipamentos, mas também uma mudança ao nível da gestão.

Muito se ouve falar da qualidade participativa, das novas formas de gestão do trabalho, que vêm se colocando de forma bastante intensa no mundo do trabalho, propugnando uma nova ordem em termos de organização do

³ A introdução de novas tecnologias incitam fortemente a modificação no ambiente de trabalho no sentido de maior flexibilidade, tanto externa à empresa (rotação maior da mão-de-obra) quanto interna (diminuição do trabalho especializado e aumento da polivalência dos trabalhadores). Ver:

trabalho, que exigem novas formas de contratos de serviços, tal como a terceirização.

Dessa forma, frente à flexibilização das relações de trabalho nos deparamos também com a flexibilização dos direitos de quem trabalha. O "declínio" dos direitos do trabalho constitui um dos aspectos centrais das transformações sociais e políticas contemporâneas. Ele é parte integrante do processo de redefinição do Estado iniciado na Europa e nos Estados Unidos no final da década de 1970, pregado pelo neoliberalismo.

Uma das conseqüências mais visíveis destas mudanças tem sido a progressiva redução da intervenção do Estado na economia e na esfera pública, o que tem ocasionado o recuo dos direitos do trabalhador, os mesmos direitos que foram conquistados à custa de sacrifícios e lutas dos trabalhadores organizados, pela regulamentação das relações de trabalho entre empregados e empregadores.

Esse retrocesso frente aos direitos adquiridos vem forçando os trabalhadores a suportarem condições de trabalho precárias e a verem retiradas conquistas que se pensavam estar garantidas.

Nesse sentido, temos um brutal aprofundamento da fragmentação da classe trabalhadora, retalhando-a em segmentos com perfis de vida muito diferenciados, tais como: os empregados das empresas de ponta, os empregados das "terceiras", o diversificado e crescente contingente dos trabalhadores no mercado informal e os excluídos, não só do mercado de trabalho, mas também das políticas públicas.

Há evidentemente um lógica que articula estes segmentos. Ao cenário de modernidade e sofisticação tecnológica articula-se, não como efeito colateral indesejável, mas como um dos paradigmas constitutivos deste processo, o universo das empresas “terceiras”, sobre o qual pretendo me debruçar.

A prática de terceirização no Brasil veio acompanhada de muita polêmica, e foi enfocada, durante o período de 1988 até 1992, por sindicalistas, empresários, juristas e formadores de opinião em geral, ora como uma coisa boa ora como algo ruim. A falta natural de conhecimento sobre esta nova maneira de relacionar-se, tratava o processo como se fosse algo concreto e não uma forma de manejar relações. Terceirização “é manejo, movimento.”⁴

Na maioria dos casos, em vez de representar um esforço articulado entre a grande e a pequena empresa no sentido de qualificar fornecedores e aumentar a qualidade dos produtos – “o padrão reestruturante de terceirização, consiste de estratégias restritivas de externalização das atividades que visam a redução de custos via precarização das relações e condições de trabalho, somada à diminuição do nível de remuneração e a perda de parte dos benefícios sociais, constituindo o padrão predatório da terceirização”⁵

A implantação desse processo deixa de cumprir até mesmo os preceitos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, precarizando as relações e condições de trabalho. Várias categorias têm denunciado a proposta empresarial de parceria de mão única, voltada para a flexibilização de direitos

⁴FONTANELLA, Denise. et alii. O lado (des) humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. Salvador, BA, Casa da qualidade, 1994. p.95.

⁵ Sobre a precarização do trabalho terceirizado ver: DIEESE. Trabalho e Reestruturação Produtiva: 10 Anos de Linha de Produção. São Paulo: DIEESE, 1994.

sem negociação de ganhos também para os trabalhadores.⁶ O desemprego crescente pressiona o trabalhador empregado a aceitar tais situações. Enquanto isso, os sindicatos vão se enfraquecendo, sendo fragmentados entre diversas categorias/entidades numa mesma empresa.

As condições de trabalho brasileiras já precárias são agravadas pela redução de custos com pessoal, segurança, prevenção e treinamentos. Seguindo a tendência à redução dos benefícios sociais, como fornecimento de transporte, alimentação, etc.

O registro em carteira profissional, décimo-terceiro salário, férias, direitos conquistados com muito esforço anos atrás, garantem à classe trabalhadora o mínimo de benefícios que poderiam ter, enquanto cidadãos. Porém, cada vez mais empresas têm contratado serviços terceiros, que por sua vez recrutam trabalhadores através de contratos temporários, sem lhes fornecer quaisquer benefícios. Muitos trabalham sem contrato algum, numa relação de trabalho que se expande como uma epidemia.

Um exemplo da flexibilização do direito pode ser verificada na lei 6.019/74, que institui o chamado contrato de trabalho temporário, para atender as necessidades de substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços das empresas, através de trabalhadores qualificados.⁷ Trata-se, assim, de formas modernas de exploração da força de trabalho que se podem opor às formas antigas de extensão de jornada de trabalho, assim como a terceirização.

⁶ CAMARGO, Suzana. "Terceirização: quando o acidentado perde seus direitos". In: *Vítimas dos Ambientes de Trabalho: Rompendo o Silêncio*. Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região. Osasco, SP, 1ª ed., 1999. p. 119.

⁷ MAGANO, Octávio Bueno. *Política do Trabalho*. São Paulo, Ltr. Editora, 1992. p.60.

A implementação do processo de terceirização segue, em geral, um roteiro que coloca em primeiro lugar a definição da verdadeira vocação da empresa e avaliação dos custos, ou seja, é necessário que a empresa faça um diagnóstico de sua situação, de onde está e para onde pretende ir. Passada essa etapa, resta a procura de fornecedores confiáveis com os quais se pretende formar “parceria”.

Passemos à algumas considerações acerca do estudo de caso dos digitadores terceirizados em Uberlândia, que permitirão uma melhor apreensão dessas questões.

O setor bancário se destacou durante a década de noventa como o maior empregador de digitadores terceirizados, pois levava em consideração que o processamento de dados era uma atividade intermediária e não uma atividade fim dos seus produtos. Pensando nisso o setor bancário diminuiu o quadro de funcionários diretos, mas utilizou cada vez mais de mão-de-obra temporária, como os próprios digitadores e também os estagiários. São duas categorias que acabam por executar as mesmas tarefas antes efetuadas pelos seus empregados efetivos, de acordo com a FENABAM – Federação Nacional dos Bancários, e que por não o serem, tem seu custo reduzido em pelo menos 40%.⁸

⁸ NASCIMENTO, Ari Alorald. “Terceirização: Receita para aumentar lucro dos bancos diminuindo direitos dos trabalhadores”. In: <http://www.bancnet.com.br/prosa8/geral2.htm>.

O ponto nevrálgico da questão é o manejo adequado dessa “tecnologia de administração”⁹, contemplando a variável humana, enquanto singular e coletiva, não visando apenas o ganho econômico e de curto prazo.

Essa visão que engrandece a terceirização, enfatizando o seu lado humano, por ter como base relações de parceira pode ser melhor apreendida através de um trecho do depoimento de um Superintendente de uma agência bancária da cidade, J.U.D:

“Terceirização é a busca da maximização de eficiência e eficácia, ou seja, é se concentrar naquilo que é seu “core-business” e buscar parceiros que possam desempenhar as outras atividades e que tenha nelas, cada um destes parceiros, o seu próprio “core-business”.

Intenciona-se com um processo de terceirização reduzir custos, otimizar rotinas, agilizar prazos entre outros, ganhando em qualidade e produtividade”¹⁰.

O depoente alega porém, que essa forma de contratação de serviços nem sempre é positiva:

“Pode vir a ser positiva ou não. Não é uma fórmula prescrita para todos e qualquer um. Há casos de sucesso e insucesso.

⁹ Este termo é utilizado para caracterizar a terceirização de serviços. Ver: FONTANELLA, Denise. et alii. O lado (des) humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo. BA: Casa da qualidade, 1994. p.21.

¹⁰ J.U.D., depoimento concedido a autora em 30/04/2000.

*Dentro deste cenário altamente competitivo que vivemos, com um nível de exigência elevadíssimo em relação a qualidade e preço, definir quem ganha e quem perde com um processo de terceirização, pode ser melhor respondido por uma outra questão: Quem ganha e quem perde caso a empresa não subsista? A terceirização só é adequada se significar aumento de competitividade para uma empresa, e, competitividade é muito mais uma questão de sobrevivência”.*¹¹

O discurso de quem contrata serviços terceirizados não poderia ser diferente, pois demonstra a crença de que é preciso flexibilizar para continuar no mercado, havendo a necessidade de assimilar novas políticas para poder competir, e isto inclui e fixa a meta de se especializar no produto fim da empresa, naquele que é a razão de ser da mesma, ficando os demais serviços, a cargo de empresas também especializadas neles.

Reflete a atual lógica empresarial que tende adequar o trabalho ao mercado mundializado¹² e aos novos moldes de produção ditados pelo capital financeiro que pregam a produção enxuta, não mais para o mercado de massa, e sim para suprir a demanda. Isto implica em admissões de prestadores de serviços nos momentos de alta produção e de sua dispensa assim que a demanda se acabar. Gerando-se demissões sem despesas, já que os encargos rescisórios cabem às empresas que prestam os serviços terceiros.

¹¹ Idem.

¹²CARVALHO, Alba M Pinho. “O Processo de Globalização e seus Rebatimentos no Estado”. In: *Conferência proferida no I Congresso de Assistência Social da Amazônia*. Belém do Pará, 1997. p. 26.

As razões que levam alguém a se utilizar de empregados alheios em seu proveito, estão em diversos pontos, mas principalmente, em virtude de economia, quando o pagamento ao fornecedor (mesmo com lucro deste) é menor que os custos operacionais se os empregados fossem diretamente vinculados à empresa.

Para comprovar o que foi dito acima basta verificar o custo médio¹³ de um prestador de serviços em processamento de dados para uma agência bancária: R\$791,10, sendo que empresa prestadora repassa apenas R\$256,25 brutos para o digitador.

Cabe às empresas que prestam serviços a terceiros contratar, pagar salários e supervisionar o trabalho realizado por seus empregados, além de assumirem os riscos a que as atividades econômicas desenvolvidas estejam sujeitas.¹⁴

Essa nova forma de contratação de serviços está amparada pelo enunciado 331¹⁵ do TST – Tribunal Superior do Trabalho, que tem a terceirização como um instrumento de qualificação dos serviços do tomador, através da contratação de trabalhadores especializados nas atividades meio. Veja-se a III cláusula:

“Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7102, de 20.06.836), de conservação de limpeza,

¹³ A quantificação dos serviços a serem executados pela empresa terceira é feita através do parâmetro mínimo de 6000 toques por hora trabalhada, perfazendo 36000 toques por turno de 06 horas de trabalho. A título de exemplo a Caixa Econômica Federal paga a importância de R\$0,6884 o milheiro de toques, conforme contrato de 08/12/98 firmado com a Fiança Imóveis.p.04.

¹⁴ FONTANELLA, Denise Op. Cit. p. 29.

¹⁵ O Enunciado 331 do TST dispõe Sobre Contrato de Prestação de Serviço, sendo resultado da revisão do Enunciado nº 256. Publicado no D.O . U, em 21/12/93 e 04/01/94.

bem como a de serviços especializados ligados à atividade – Meio do Tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta”¹⁶.

Através do mapeamento da prestação de serviços de processamento de dados em Uberlândia foi possível relacionar a existência de 04 empresas que se especializaram nessa atividade, são elas: Fiança Imóveis Ltda, Arroche Ltda, ASBACE- Associação Brasileira de Bancos Estaduais e a Rodoban. É interessante destacar que a primeira é sediada em Brasília, a segunda em Belo Horizonte, a terceira em Curitiba e apenas a quarta é de Uberlândia.

Uma das possíveis justificativas pela falta de interesse do empresariado local em investir neste negócio se deve ao fato de que já era previsível que a função do digitador, principalmente em agências bancárias, estava prestes a se extinguir, devido ao grande investimento desse setor em automatização.

Os contratos de terceirização de serviços são em geral firmados por meio de licitação, e ganham as empresas que oferecerem o menor preço, por maior “qualidade”. Geralmente o contrato tem duração de um ano. Vencido o prazo ele pode ser renovado ou é aberta nova licitação.

Dentre as agências que terceirizam a digitação a Caixa Econômica Federal se destaca como a que mais troca de empresas “parceiras”. Só na década de noventa passaram por lá 04 empresas: Prestolabor, Fiança, Abase e novamente a Fiança, que neste ano perdeu parte dos serviços para a Arroche.¹⁷

Uma outra característica observada é que nem todas essas empresas se restringem à oferta de serviços de digitação. A Fiança Imóveis paralelamente,

¹⁶ Ibidem, grifo nosso.

¹⁷ J.U.D., depoimento concedido a autora em 30/04/00.

terceiriza serviços de limpeza e processamento de dados para a Caixa Econômica Federal. A Rodoban atua principalmente, no transporte de valores.

Levando-se em consideração as alterações ocorridas nas agências bancárias a partir de Março de 1999¹⁸, quando migraram a compensação de cheques para Belo Horizonte, constatamos uma queda inicial no volume de documentos a serem tratados, logo no número de digitadores contratados.

Agravando este quadro temos ainda, neste mesmo período, a otimização da arrecadação de FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, com a digitalização de imagens e a conectividade, que permite que a arrecadação seja repassada de forma eletrônica entre a empresa e a Caixa, não sendo necessário a digitação posterior. Este novo processo é conhecido como captação na origem, pois permite que os documentos sejam “logados”, ou seja, registrados pelo próprio caixa, no ato do atendimento ao cliente.

De acordo com uma das gerentes da Caixa Econômica Federal, M.A C.R., essa nova automação vai diminuir o atraso no processamento de documentos e conseqüentemente o número de digitadores contratados:

“o desenvolvimento de projetos tais como a implantação de código de barras, realmente minimizam os dados a digitar, mas, também diminuem os eventuais erros na utilização dos convênios.”¹⁹

Ou seja, investindo em automação além de aumentar a qualidade, reduz-se o número de mão-de-obra a ser contratada, gerando menos custos.

¹⁸ A partir desse período as centrais de Juiz de fora e a de Uberlândia que compensavam os cheques de grande parte das cidades do triângulo mineiro e Alto Paranaíba cessam a compensação, que é centralizada na capital mineira. Ver: Revista APCEF – Caixa Econômica Federal, nº 3, 1999.

¹⁹ M.A C.R. , depoimento concedido a autora em 06/04/99.

A redução do quadro de funcionários da Fiança Imóveis, que contava em 1996 com aproximadamente 220 digitadores, passando em abril de 2000 para 60²⁰, demonstra que a atividade de “simples digitar” em teclado alfanumérico está tornando-se obsoleta, coisa do passado.

A ASBACE também sentiu a procura de serviços diminuir. Ela conta hoje com apenas seis digitadores e nove estagiários, que cuidam apenas da classificação de cheques e devolução de 07 agências privadas da cidade, são elas: América do Sul, Safra, Excel Econômico, Meridional, Itaú, Santander e Unibanco.²¹

A Rodoban deixou de prestar esses serviços quando a compensação migrou para Belo Horizonte, ficando somente com a prestação de sua outra atividade, que aliás, sempre foi seu carro-chefe.

Quanto a Arroche podemos dizer que foi a única dessas empresas que assimilou as exigências do mercado, uma vez que os simples digitadores não são mais requisitados, pois ela vem se especializando na prestação de serviços de operadores de sistemas e analistas de nível técnico, exigindo mais que o conhecimento do teclado.

Tudo isso indica que o desenvolvimento da tecnologia tão esperado pelos homens afim de lhes garantir tempo para gozo de lazer, trouxe consigo o fantasma do desemprego.

É por esses e outros motivos que coloco os digitadores numa posição singular, quando não são demitidos pelo fechamento da digitação nas empresas

²⁰ J.U.D, depoimento concedido a autora em 30/04/00.

²¹ Sérgio Gomes Girardi, depoimento concedido a autora em 20/03/00.

tomadoras de serviços, as empresas contratantes dos seus serviços perdem a licitação onde atuam. E geralmente quando é esta a situação, ela não consegue “acertar” com os seus ex-funcionários, ficando estes sujeitos a saírem com uma “mão na frente e outra atrás”, sem receber férias, multa sobre aviso prévio e ainda com o risco de não terem baixa em carteira, já que 75% das empresas que prestam esses serviços são de outras cidades, vão logo embora, ficando dessa forma sem ter meios de retirar seu FGTS, o que os obrigam a entrar com processo na justiça.

Segundo o depoimento do digitador Farlei Bráulio, que trabalhou na Caixa Econômica Federal,

“quando a ABASE perdeu o contrato que durou de 96 a 98, todo o quadro de funcionário demitido foi readmitido pela nova prestadora, mas perdemos alguns de nossos direitos, por exemplo: fomos obrigados a assinar aviso prévio com data retroativa, perdendo o direito a multa, senão não seríamos recontratados; a empresa não deu baixa na carteira junto ao Ministério do trabalho, aí perdemos o direito de usufruir do nosso FGTS, e ainda por começarmos a trabalhar para outra empresa, perdemos o direito às férias; ficamos cansados e sentindo injustiçados.”²²

Essa fala indica que a soma desses fatores levam os digitadores a

situações de estresse e insatisfação, as quais, infelizmente, são mais constantes do que podemos imaginar.

Dentre as empresas “terceiras” encontramos aquelas que atuam em sede própria, como é o caso da ASBACE e as que efetuam os serviços na empresa tomadora, é o caso da Fiança Imóveis Ltda.

Neste último caso, onde o processamento de dados é feito dentro da própria agência bancária, notamos a formação de uma relação triangular com o digitador, que fica sob as ordens de ambas as chefias, do gerente da Caixa Econômica Federal e do supervisor da Fiança Imóveis; apesar do Tribunal Regional do Trabalho pregar que o vínculo de emprego entre as prestadoras e seus empregados não se ampliam à tomadora de serviços, que deve tão-somente realizar contrato de natureza civil com a prestadora, nos parâmetros legais.²³

Definir o papel desenvolvido pelo supervisor²⁴ representante da empresa terceira, dentro da empresa tomadora, implica em confrontar a visão do próprio supervisor e a do digitador, que é diretamente supervisionado. Enquanto o primeiro diz ser contratado para auxiliar o prestador no que se fizer necessário dentro da empresa onde efetua sua atividade, o segundo alega que os supervisores se restringem à fiscalização.

De acordo com Júlio Barbosa, supervisor da Fiança Imóveis, o seu papel é:

²² Farlei Bráulio, depoimento concedido a autora em 05/02/2000.

²³ Ver: Enunciado 331 do TST, publicado no D.O.U. em 21/12/93 e 04/01/94.

²⁴ Pelo Contrato de Prestação de Serviços Técnicos de Tratamento de Dados firmado entre a Caixa Econômica Federal e a Fiança Imóveis Ltda em 08 de dezembro de 1998, cláusula 2.11 a empresa terceira ficou obrigada a manter um preposto em cada local e turnos onde serão executados os serviços para coordenar, supervisionar e dar ordens ao contingente alocado e

“Ver o lado da empresa, tá, entender o lado do digitador e ver o lado da empresa que nós prestamos serviço, tá. Então tem que ficá nem pra um lado, nem pro outro, é uma situação até delicada, difícil. As vezes agente vê que a coisa tá errada, a gente tem que ir pra um outro lado sem poder ir.”²⁵

Os digitadores alegam ainda que os supervisores não conseguem fazer com que sejam aprovadas nenhuma de suas reivindicações, e que suas ordens de nada valem se não estiverem de acordo com as ordens da chefia da empresa tomadora.

A questão é: qual o papel desta figura? Eles reconhecem que realmente tem pouco direito a voz, e que a maioria das solicitações dos que representam não são aceitas, seja por falta de verbas, concorrência acirrada, deixando sua representatividade a desejar.

Esse reconhecimento pode ser novamente percebido na fala do supervisor Júlio Barbosa:

“quando levo as reivindicações dos digitadores à empresa eles dizem: a gente tá pensando, a gente tá passando por uma estrutura, a gente tá passando por uma nova situação, uma nova chefia, mudança, nós perdemos uma contrato ali , um contrato lá, estamos só com esse contrato; mas nunca dá uma posição assim: não, nós não vamos fazer. Vai

resolver quaisquer questões pertinentes à execução dos serviços, para correção de situações adversas e para o atendimento imediato das reclamações/solicitações, da CEF. p.2.

²⁵ Júlio Barbosa, depoimento concedido a autora em 09/06/99.

*sempre jogando pra frente, né, ainda estamos estudando a possibilidade.*²⁶

De acordo com o depoimento de uma outra supervisora, Angela Sinara, também da Fiança Imóveis, as respostas às reivindicações que repassa para a empresa prestadora não são diferentes das descritas acima:

*“As solicitações que são feitas pelos digitadores não têm sido acatadas. A desculpa é a falta de verbas. Justificam-se por trabalharem em sua maioria por licitação, onde as empresas contratantes desses serviços procuram mais do que por qualidade, por preços reduzidos. Então para se manterem no mercado reduzem o seu preço, sendo as conseqüências deste ato sentidas diretamente na pele dos prestadores, que vêem perdidas as esperanças de obterem aumentos salariais, convênios médicos e de alimentação. Benefícios que poderiam ser restituídos no imposto de renda e ainda garantir maior qualidade de trabalho, já que, funcionários motivados trabalham melhor. E a partir do momento que uma empresa contrata uma prestadora, ela vai exigir qualidade (mesmo tendo em vista o menor preço), e são os prestadores de serviços que têm que mostrar eficiência. Mas como exigir se não pagam bem?”*²⁷

²⁶ Idem.

²⁷ Angela Sinara, depoimento concedido a autora em 02/06/99.

Diante do exposto fica claro que o supervisor tem consciência da situação precária em que se encontra o digitador, contudo cabe a ele garantir a qualidade do serviço contratado, mesmo sem oferecer retorno ao trabalhador, que é sempre cobrado e nada recebe além de seu mísero salário.

Outro fator decorrente da prestação de serviços no mesmo ambiente da contratante, também firmado em contrato, é que a empresa terceira deve assumir total responsabilidade sobre os equipamentos, móveis e utensílios colocados à disposição para a execução dos serviços, garantindo-lhes a integridade e ressarcindo à tomadora as despesas com manutenção corretiva decorrente de má utilização dos mesmos.

Essa cláusula do contrato parece não levar em conta que os digitadores ocupam seus postos de trabalho apenas no turno da noite, sendo utilizados durante o dia também pelos funcionários diretos do banco (no caso específico da Caixa), ou seja, nem sempre o digitador será o culpado, apesar de tudo indicar que a culpa caberá a ele.

Os digitadores, assim como a maioria dos outros trabalhadores, têm sido disciplinados pela recessão, que além de ser um instrumento econômico, é também um instrumento político, que vem agindo como um mecanismo de desmobilização do trabalhador e de sua representação sindical.

Através das entrevistas com os digitadores notei um certo descrédito em relação às instituições, já que eles não parecem ver em sindicatos ou mesmo em associações, um meio de aumentar seu poder de barganha junto às empresas. Reconhecem que não têm força para reivindicar melhorias sozinhos,

mas nada fazem nesse sentido, além de reclamarem para os supervisores, os quais nada conseguem, como vimos anteriormente.

A falta de organização dessa categoria em prol de melhorias pode ser melhor apreendida no relato do digitador Carlos Fernandes, que trabalha nessa atividade há vinte anos:

“O pessoal só comentava, né, que o salário, ... que o salário tava baixo, precisava de melhorar. Mas ninguém nunca tomou essa iniciativa de formar um grupo e falar com gerente sobre isso, não. Porque acho que em Uberlândia não tem sindicato nessa área, o único que tem é em Belo Horizonte, então a decisão tem que ser tomada em Belo Horizonte e eu acho o pessoal daqui muito fraco para esse tipo de coisa, prá essas campanhas. Assim, se tivesse um pessoal mais aceso aqui em Uberlândia, prá ... prá cobrar mais do patrão, acho que poderia melhorar alguma coisa”²⁸

Realmente não existe em Uberlândia um sindicato exclusivo da categoria dos digitadores, como é o caso do SINDADOS de Belo Horizonte e o SINDPD de São Paulo, ambos representantes dos trabalhadores em processamento de dados. O imposto sindical é recolhido pelo - SINTAPPI-MG - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias e Informações no Estado de Minas Gerais, mas os digitadores sequer tem essa informação, pagam a contribuição obrigatória, mas não se dão ao

²⁸ Carlos Fernandes, depoimento concedido a autora em 05/07/99.

trabalho de verificar quem está recolhendo, e menor ainda parece ser o interesse de se filiarem.

O perfil do profissional de processamento de dados que atua na cidade pode ser considerado como um dos fatores desse desinteresse em organização. Mais à frente tentarei expor melhor outros fatores que considero mais importantes e que estão diretamente ligados à precariedade do trabalho: trata-se em sua maioria, 60%, de jovens estudantes, que vieram de cidades interioranas com propósito de estudarem, e que se empregam neste trabalho afim de se manterem em Uberlândia, pagar aluguel, cursinhos. Estes estudantes não têm a menor intenção de continuar nesse trabalho por muito tempo, ou seja, não há expectativa de continuidade na empresa, logo para que lutar por melhorias? Levando-se em consideração que nos tempos atuais prevalecem valores como o “individualismo”, essa visão torna-se compreensível mas não é aceitável: “se é bico não há comprometimento.”

A partir de 97/98, segundo um dos supervisores da Fiança Imóveis LTDA,²⁹ temos um acréscimo de jovens senhores e senhoras no quadro de digitadores em atividade, entre 25-45 anos. Essa fatia representa uma outra situação: tratam-se de pais e mães de família que tem a digitação como um segundo emprego, como tentativa de aumentar seus rendimentos, somando os salários de um e outro trabalho.

Os digitadores têm reivindicado principalmente convênio médico, assistência odontológica e aumento salarial. Os salários pagos em Uberlândia

²⁹ Júlio Barbosa, depoimento concedido a autora em 09/06/99.

aos prestadores de serviços de processamento de dados variam entre R\$250,00 à R\$300,00 brutos, já os contratados diretamente pelas empresas ganham em média R\$350,00 à R\$470,00, e ainda existem aqueles que dizem que terceirizar serviços não é lucrativo.

Como a relação do digitador é triangular, os tomadores de serviços terceirizados perceberam que se a empresa terceira oferecesse algum benefício aos seus funcionários, estes produziram mais, convertendo-se em lucros para seus cofres.

Foi pensando nessa estratégia que a Caixa Econômica Federal, ao contratar os serviços de empresa prestadora ABASE, exigiu que os funcionários que trabalhassem no período noturno tivessem transporte gratuito para retorno à casa e direito a um lanche, composto de um pãozinho francês com margarina e um copo de leite. Esta representa uma das poucas conquistas desses digitadores, ainda que imposta com segundas intenções pela tomadora de seus serviços.

Os digitadores da noite ficaram felizes com essas “regalias”, em compensação os colegas dos turnos da manhã e da tarde ficaram indignados por não terem esses mesmos direitos. Reivindicavam pelo menos o lanche, alegando que o grau de complicação dos serviços prestados no período da noite não era tão superior aos seus, que cumprir horário é sempre a mesma coisa. Manifestaram descontentamento comparando e depreciando o trabalho dos companheiros da noite, mas, nada conseguiram.

As dificuldades com relação ao tratamento da categoria de trabalhadores terceirizados, precarizados ou informais afetam, embora

diferenciadamente, todo o sindicalismo ou qualquer outra forma de atuação do trabalhador brasileiro e não só do nosso, mas vem afetando países do mundo todo.

É justamente pela situação desses trabalhadores ser tão singular: prestar um serviço “em extinção” a terceiros, ganhando praticamente metade do que poderiam ganhar se fossem contratados diretamente, num ambiente onde chocam-se ordens da tomadora e da prestadora de serviços e que geralmente apresentam problemas ergonômicos, que é difícil pensar numa forma de contestação que não termine em demissão, ainda mais levando-se em consideração que existem centenas de desempregados dispostos a se submeterem a tais circunstâncias.

Não bastasse a precariedade do seu trabalho, temos observado atualmente, a valorização de um contínuo processo de qualificação, dadas as exigências que obrigam o trabalhador de qualquer idade e em diferentes níveis de formação e experiência, a apresentar conhecimentos e habilidades sempre renovados para acompanhar o ritmo acelerado das mudanças.

Com a introdução de inovações tecnológicas e, em especial, de novas formas de organizar o trabalho, surge a exigência de um novo perfil do trabalhador. O saber já possuído por ele não interessa mais, há demanda de aquisição permanente de novos conhecimentos, somada à exigência de polivalência, do conhecimento aprofundado do instrumento de trabalho, como é o caso dos computadores.

O digitador que acomodou-se em sua tarefa mecânica, não procurou obter novos conhecimentos, nem ficar a par dos novos sistemas operacionais e

outras novidades que estão sendo criadas, tornando o simples processamento de dados antiquado, está prestes a ficar fora do mercado. Não adianta mais saber digitar e ser veloz, é preciso também saber utilizar os novos programas, criar planilhas, gráficos, fazer editoração de textos, tarefas que exigem algo a mais que teclar números e letras sem cessar.

Diante das circunstâncias, o medo da demissão passa a dominar a cena, assola os trabalhadores e gera profunda insegurança quanto ao futuro. Ele sobrepõe-se à preocupação permanente em “garantir-se” no emprego, gera um clima de “salve-se quem puder” que deteriora as relações humanas no trabalho e submete os trabalhadores a um cotidiano estressante.

Nesta perspectiva, diante da velocidade das transformações, sua única opção é se adaptar às mudanças através do estudo e aprimoramento de seus conhecimentos, reforçando assim os preceitos da onda neoliberal que diz: “fica desempregado quem não se qualifica”. Esse “belo discurso” nega que o mercado está saturado, que mesmo qualificado o trabalhador pode continuar desempregado, e ainda faz com o que ele se sinta culpado.

Temos um agravante no caso dos digitadores, pois, quem exerce a função de digitador por um período prolongado, por pelo menos 03 anos consecutivos, já passa a sofrer discriminação no mercado de trabalho, enfrentando dificuldades em ser recontratado, isto por tratar-se de uma mão-de-obra propensa à adquirir lesões por esforços repetitivos. Doenças que se desencadeiam a partir da prática do processamento de dados em ambientes inadequados ergonomicamente e sob formas de pressão, tanto da máquina quanto das chefias, relacionadas ao prazo de execução das tarefas.

Assim, frente às necessidades mais urgentes, passam a ser objeto de reivindicações a insegurança no emprego, frente a ameaça de demissão, a ansiedade diante dos superiores, o estresse e as pressões do trabalho, a falta de perspectiva de crescimento, a solidão, a falta de relações de lazer e a necessidade de comunicação.

Segundo Antunes³⁰ e Mattoso³¹ todas estas mudanças no mundo do trabalho caracterizam-se basicamente pela diminuição dos ciclos de produção, mudança na divisão do trabalho dentro das empresas, consolidação das tecnologias da computação e da informática, polivalência e treinamento dos trabalhadores como requisitos essenciais aos novos processos produtivos.

Todos esses fatores tiveram forte impacto sobre as relações de trabalho, pois o aumento da produtividade aliado à diminuição do tempo gasto na mesma, trouxe como consequência a diminuição de muitos postos de trabalho e, muitos trabalhadores, são alijados do mercado formal e levados a aceitarem empregos de baixa qualidade, ou a buscar sua subsistência como autônomos ou assalariados sem carteira.

Será que o capital tem que prevalecer sobre o ser humano e suas virtudes? Será que temos que viver em prol da riqueza da minoria e da miséria da maioria, em meio a tanto desemprego e precariedade social?

Adoraria saber como sair desse impasse. Não quero acreditar que não exista mais saída, apesar de não estar muito otimista com a situação do país.

³⁰ ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e Centralidade do Mundo do Trabalho. 4ª ed., São Paulo: Cortez, 1997. p. 45.

³¹ MATOSSO, J. A desordem do trabalho. São Paulo: Scritta, 1995. p.86.

Creio que ainda exista alguns focos de resistências, modificados, alternativos, fragmentados, mas concretos, reais.

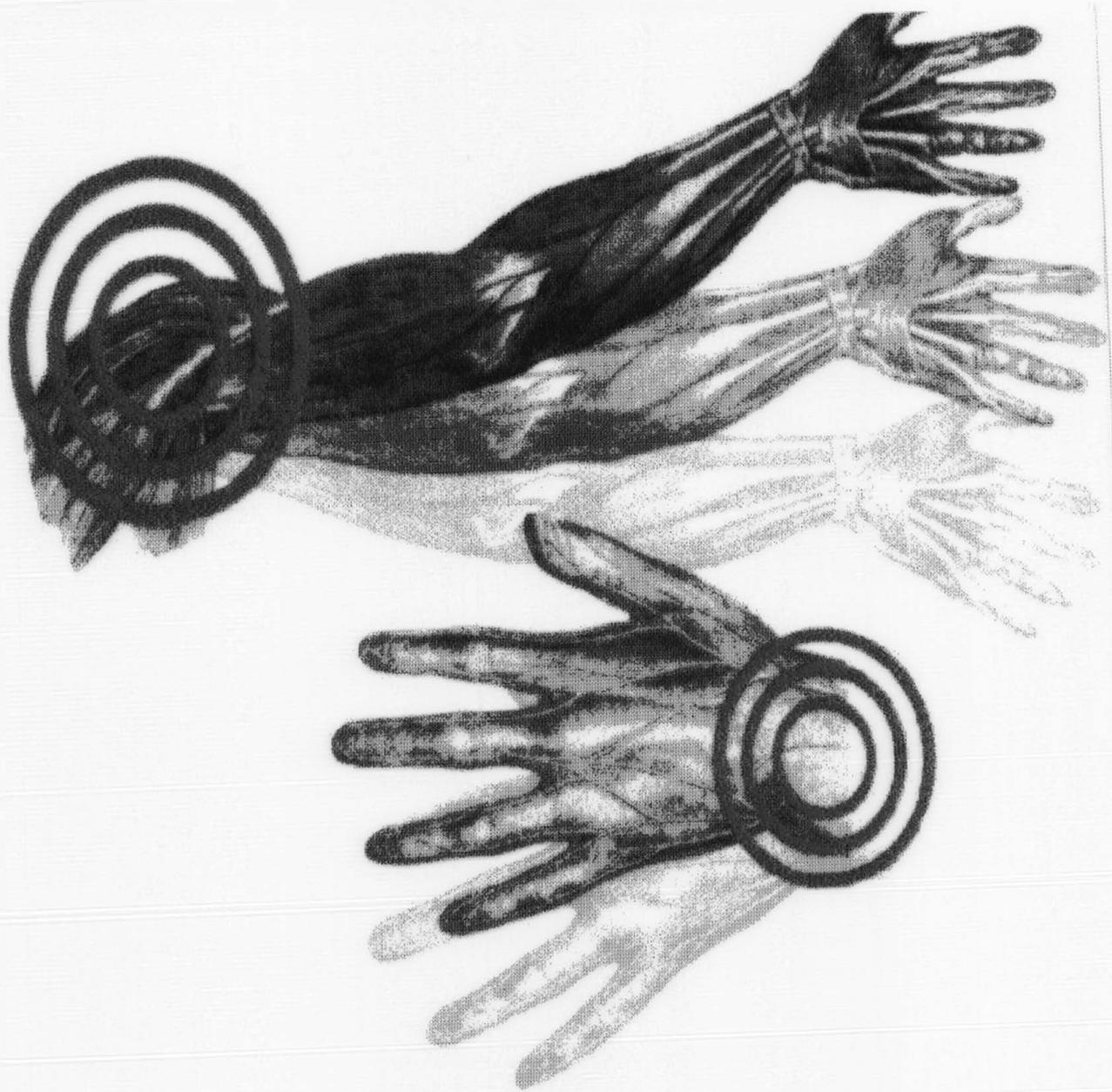
Devemos levar em consideração o modo como esse trabalhador se insere no processo de luta, lembrando que movimento social não tem necessariamente que ser organizado e institucionalizado, existem várias formas de mobilização que caracterizam-se por resistências ao sistema vigente.

Resta sabermos como analisar as pequenas ações desses atores no seu dia-a-dia quando chegam atrasados, estragam um terminal de vídeo, escondem cheques de pequeno valor para atrasar o serviço e depois o encontram. São fatos que acontecem no ambiente de trabalho e que podem significar algo mais que rotineiras falhas operacionais.

A força de trabalho ainda é a única arma do trabalhador, que tem seu custo desvalorizado e desqualificado a cada dia, e é através dela que deve buscar a garantia de sua dignidade. Falta porém, vontade política de agir e impor o cumprimento de seus direitos.

Um dos problemas de construir a história do presente consiste em não saber o que vem depois do fato analisado, por ainda não termos chegado a ele. E não cabe a mim tentar prever o desfecho desse episódio no qual estamos todos inseridos, mas é preciso atentar para algumas questões, é preciso que não fiquemos no lugar comum. Se não podemos transformar, podemos pelo menos apontar algumas considerações colocando-as em debate.

CAPÍTULO 99



DIGITAÇÃO – PROFISSÃO PERIGO

“Novas tecnologias criam novos riscos”¹

Nas três últimas décadas deste século a relação saúde/trabalho vem adquirindo uma nova dimensão com a introdução dos trabalhos mecanizados e automatizados. É inegável que a utilização da informática proporciona maior produtividade, melhor qualidade dos serviços, bem como economia de tempo e custos mais baixos.

No entanto, a introdução desses novos produtos, tecnologias e formas de organizar o trabalho ainda não foram suficientemente avaliadas quanto aos seus efeitos nocivos à saúde, à segurança e ao ambiente. O outro lado da “tecnoutopia”², aquele repleto de vítimas do progresso tecnológico é vagamente mencionado em levantamentos estatísticos e oficiais.

Acidentes de trabalho sempre existiram, mas o fato dos computadores atingirem praticamente todos os ramos da produção, despertou a atenção sobre seus possíveis malefícios³. A partir da década de setenta no Brasil, vem sendo realizada uma reflexão⁴ sobre essa questão, e formuladas leis que visam amparar

¹ ROCHA, Lys Esther. Tenossinovite como doença do trabalho no Brasil: a atuação dos trabalhadores. São Paulo, 1989. p.1.

² RIFIKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995. p. 201.

³ Esses malefícios podem ser exemplificados pelos fatores que levaram àquilo que ficou conhecido como o fim da “euforia informática” tais como: o desemprego tecnológico, a afirmação do individualismo e por último, as doenças que podem ser adquiridas quando utilizada em condições de precariedade.

⁴ O primeiro passo nesse sentido foi reconhecimento da doença profissional pela Lei nº 6.367 de 19/10/76 que a define “uma doença inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social”.

os profissionais que lidam diretamente com essa máquina em seus postos de trabalho.⁵

Neste sentido, temos a aprovação de uma gama de normas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, transformando uma questão política, de correlação de forças entre o trabalhador e o patrão, numa questão jurídica e técnica, com regras que, no fundo, não visam buscar o bem-estar e a segurança do trabalhador, mas sim aliviar o empregador [patrão] do empregado já improdutivo.

Isto porque apesar da extensa legislação criada ao redor do trabalhador, constatamos que este quando é afetado por uma doença ocupacional ou é acidentado no ambiente de trabalho, passa a viver um drama em busca do cumprimento dessas leis. Um drama que pode ser claramente observado através da categoria dos digitadores em Uberlândia, já que a simples menção ao profissional de processamento de dados remete a imagem do que costuma se chamar de LER⁶ – Lesões por Esforços Repetitivos, melhor designadas como DORTS – Doenças Orteomusculares Relacionadas ao Trabalho. Doenças que não são exclusivas dessa categoria, mas em função do grande número de profissionais que atinge, já foi caracterizada como a “doença dos digitadores”.

Tratam-se de patologias progressivas, contraídas a “conta-gotas”, como se a cada toque no teclado o digitador, sem perceber, fosse sendo atacado por um

⁵ ROCHA, L. E. Op. Cit. p. 13.

⁶ O termo LER – Lesões por Esforços Repetitivos foi introduzido pelo médico Mendes Ribeiro, em 1986, assessor dos sindicatos no I Encontro Estadual de Saúde dos Profissionais de Processamento de Dados (PPDs) do Rio Grande do Sul, em função de caracterizar as lesões apresentadas pelos digitadores. Este termo é a tradução do RSI – Repetitive Strain Injuries. O que nos interessa enfatizar é que em cada país esta problemática tem suscitado denominações diferentes para estes efeitos sobre o sistema músculo-esquelético. Ver: MENDES, R. “Introdução à medicina do trabalho”. In: *Medicina do trabalho – Doenças Ocupacionais*. São Paulo, Sarvier, 1983. p. 34.

pequeno mal que no decorrer de poucos anos inflamam tecidos, tendões, chegando a imobilizar parte do corpo do profissional.

Estas lesões incluem uma série de doenças de caráter ocupacional. A tenossinovite representa o quadro clínico mais comum, mas temos ainda a síndrome do túnel de carpo, tendinite, epicondilite e outras patologias “ites” associadas à fadiga muscular do pescoço e ombros, que atingem trabalhadores indistintamente, tanto pelo uso repetido ou forçado de grupos musculares, quanto pela manutenção de uma postura inadequada no ambiente de trabalho, ou fatores estressantes.⁷

No que se refere a estes últimos, segundo Liz Esther Rocha,⁸ o “stress” do terminal de vídeo é causado pelos “colapsos” dos computadores e demora no fornecimento de respostas, quando o operador sofre a pressão dos “prazos” estabelecidos pelos clientes, e não por só estes, mas pela própria máquina que muda de campo a cada toque no teclado, exigindo concentração e velocidade, já que não podem rejeitar documentos que considerem ilegíveis.

Outro exemplo de situação de stress ocorre quando o equipamento apresenta algum defeito e pára. Ao contrário do que se poderia pensar isto não representa um alívio mas sim uma outra fonte de tensão para os digitadores já que o serviço tem que ser efetuado. Os digitadores neste momento tornam-se mais irritados, frustrados, aguardando ansiosos o funcionamento normal do equipamento. Vale ressaltar que as panes dos sistemas de computação não têm ocorrência rara.

⁷ ROCHA, Lys Esther. Op. Cit. p.13.

⁸ Idem, p.31.

Considerando que a LER é resultado da combinação de fatores causais, é necessário agir simultaneamente no posto e na organização do trabalho para prevenção da doença. Os fatores de riscos, podem se apresentar de formas variadas, seja no mobiliário impróprio, na iluminação, temperatura, pressão da máquina⁹, fatores que somados ocasionam a enfermidade.

A maioria dos postos de trabalho dos digitadores em Uberlândia, apresentam problemas ambientais, que ocasionam fadiga tais como iluminação defeituosa e ruídos excessivos. Esse drama foi vivenciado pelo ex-digítador Wilvan, de 39 anos, que exerceu a função por nove anos em uma agência do banco Itaú, e que hoje é portador da LER:

“Minha mesa era ao lado de duas classificadoras e uma filmadora, tudo ao meu lado, tudo ao meu lado assim ó!, eu falava pra eles me mudar de lugar eles não deixavam, por que a sala era ampla, eles não deixavam. O barulho era infernal!”¹⁰

Para amenizar esses fatores têm-se implantado na maioria das empresas uma integração entre trabalhadores e a CIPA – Comissão Integrada de Prevenção de Acidentes visando a melhoria constante dos ambientes de trabalho, preservação e integridade dos empregados, através da aplicação de técnicas capazes de manter sob controle os riscos que venham a se apresentar no ambiente de trabalho, atendendo às exigências da Lei nº 6.514, de 22 de

⁹ Num esforço de acelerar o processamento da informação, atualmente algumas unidades de exibição visual estão sendo programadas de tal forma que se o digitador não responder aos dados na tela em 17 segundos, elas desaparecem. Os pesquisadores relatam que o estresse dos operadores aumenta quando se aproxima o momento da imagem desaparecer da tela. Ver: RIFKIN, Jeremy. Op. Cit. p. 205.

¹⁰ Wilvan Ribeiro Cunha, depoimento concedido a autora em 05/03/00.

dezembro de 1977, Norma Regulamentar aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 junho de 1978.¹¹

É importante destacar que as empresas prestadoras de serviços devem desenvolver seu próprio PPRA – Programa de Prevenção de Riscos de Acidentes, mesmo quando seus funcionários executam suas atividades dentro de outra empresa. No entanto, um dos efeitos mais visíveis da terceirização é sem dúvida a precarização das condições de trabalho nas grandes empresas, inclusive naquelas que tradicionalmente primam pela segurança e saúde de seus funcionários. E, na maioria dos casos, a terceirizada é escolhida com base no custo que projeta, e não precisa necessariamente, corresponder à filosofia da empresa contratante.

Através do estudo de caso verificamos que a Fiança Imóveis, por exemplo, exige dos seus funcionários a execução de atividades físicas de alongamentos preventivos. Uma vez por dia, todos os digitadores se reúnem com o seu supervisor e realizam os exercícios. Mas é claro que se o gerente do banco onde atua a empresa ordenar que termine a sua tarefa naquele momento em que deveria pausar, o digitador obedecerá, tendo em vista que no fim das contas é ele quem dirá se precisa ou não de sua mão-de-obra. Assim, situações como essas precarizam ainda mais a prestação de serviços terceirizados, levando os trabalhadores a ficarem mais próximos do fantasma das DORT.

O estigma criado em torno da LER contribui para que os trabalhadores portadores de sintomas tenham receio em recorrer à assistência médica, a não ser quando já se encontram com dificuldade de manter o ritmo do trabalho. Junto a

¹¹ Lei 6.514 de 22/12/77, publicada na Portaria 3214 de 08/06/78.

esta situação, eles enfrentam ainda o afastamento do trabalho, o que significa geralmente perda econômica e afastamento do círculo que lhe é habitual e no qual tem papel definido socialmente.

A partir do momento em que se descobre que está com a doença a primeira reação é a de negação. O digitador parece não acreditar que aquilo aconteceu com ele e, até assumir para si mesmo a realidade dos fatos, passa por um longo processo de sofrimento e auto-piedade. Nada mais natural, pois ao sentir progredir os estágios da LER ele tem a sensação de perda de parte de si, e muitos são os casos de perda total do tato.

De acordo com o relato do digitador Sérgio Gomes Girardi:

“Eu perdi o tato, o tato eu perdi. É uma perda, né?, porque depois da cirurgia eu não recuperei o movimento, eu não tenho cem por cento mais da minha mão. Então é uma sensação horrível, pressão dos colegas de trabalho, administração da agência nem se fala, a pressão é muito grande, e inclusive eu pedi para ir, eu cheguei ao ponto de querer dá entrada no meu CAT, simplesmente o gerente rasgou porque eu era o último funcionário, eu herdei a compensação e o processamento de dados, então como ia encerrar tudo, eu herdei isso, e eles queriam encerrar comigo, não compensava treiná outro, e então isso foi rasgado”¹²

As conseqüências da doença na vida do trabalhador são variadas, tanto a nível pessoal, quanto profissional. Ao constatar que realmente é portador da

¹² Sérgio Gomes Girardi, depoimento concedido a autora em 20/03/00.

LER, o que vem sendo dificultado ao máximo pelo INSS e médicos do trabalho, o digitador tem sua carteira de trabalho carimbada, e a partir desse registro pode se considerar fora do mercado de trabalho, pois dificilmente algum lesionado é empregado.

O reconhecimento da patologia em si não soluciona o problema, pois no Brasil existem numerosas fraudes nas emissões dos CAT - Comunicados de Acidentes de Trabalho¹³. Além disso, através dessa medida, combate-se o efeito e não a causa da doença adquirida.

A prevenção das doenças do trabalho tem sido relegada a segundo plano. Considerando que os diagnósticos não são efetuados e os registros não são confiáveis, torna-se difícil a realização de uma prevenção de boa qualidade. Apesar do Ministério da Previdência e Assistência Social arcar com os custos da assistência médica e pagamentos dos benefícios acidentários, a prevenção do acidente do trabalho é função principalmente do Ministério do Trabalho¹⁴.

As ações dos Ministérios em termos de prevenção são feitas de acordo com o artigo 169 da CLT. O Ministério do Trabalho deve receber a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita. O setor de acidentes do trabalho do INAMPS (Instituto Nacional de Assistência ao Ministério da Previdência Social) deve comunicar às Delegacias Regionais do Trabalho as doenças identificadas.

¹³ SANTOS, Fernanda Chiconelli. "Acidentes de trabalho, entre metalúrgicos da cidade de Ribeirão Preto", São Paulo. In: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* – Fundacentro 93/94, vol. 25. p. 137.

¹⁴ Sobre sistema previdenciário e as doenças/acidentes do trabalho ver: CAMARGO, Suzana (et.alii). *Vitimas dos Ambientes de Trabalho: Rompendo o Silêncio*. Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, Osasco-SP. 1ª ed., 1999. p.171.

Esta notificação nem sempre é efetuada e, como ressaltamos, os casos de doença do trabalho identificados no INAMPS são pouquíssimos, já que a maioria das patologias continuam sendo tratadas como doenças comuns, não decorrentes de trabalho.

Essa tem sido a maior dificuldade encontrada pelo doente ocupacional: conseguir provar que adquiriu a patologia no ambiente de trabalho. E, para isso, é necessário que os médicos sejam treinados a fazer o reconhecimento desses casos, diagnosticando corretamente.

Os progressos conseguidos através da legislação pelos trabalhadores do processamento de dados se resumem primeiramente ao reconhecimento pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, em agosto de 1987, da tenossinovite como ocupacional ou do trabalho. Tal reconhecimento foi feito através da Portaria n.º 4062 de 06/08/87, pelo Ministro Raphael de Almeida Magalhães.¹⁵

Tentando amenizar o índice da doença o Ministério do Trabalho e da Previdência Social criaram também as NR – Normas Regulamentares, no intuito de regulamentar a utilização de terminais de vídeo e computadores, dando início aos estudos ergonômicos que tratam das relações entre as condições de trabalho, a segurança, o conforto e a eficácia no trabalho.

A norma mais específica no caso dos digitadores é a NR-9. Por ela fica estritamente proibido qualquer tipo de incentivo a digitação excessiva por meio de premiação ou outros privilégios, impondo a obrigatoriedade de descanso a cada cinquenta minutos de digitação contínua.

¹⁵ ROCHA, Lys Esther. Op. Cit. p.36.

Em 19/07/90 foi publicada uma outra Portaria, de n.º 3435, adequando e modernizando a NR-9, a NR-17 - norma ergonômica da Portaria 3214/78, que entre outras citações limita o número obrigatório de toques reais por hora trabalhada a 8.000, obriga a dez minutos de descanso a cada cinquenta trabalhadores, limitando o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados a cinco horas/dia.

Entretanto, é bem diferente a realidade encarada pelos trabalhadores. Pelo medo do desemprego, eles encaram todos os tipos de propostas vindas da chefia para aumentar a produtividade, mesmo correndo o sério risco de adquirir uma doença. Exemplo disso é a média de toques exigida pelas empresas, de 09 a 18 mil por hora e, quando o digitador é acometido, acaba sendo dispensado, ficando sem assistência e perdendo a possibilidade de arranjar outro emprego em virtude da deficiência adquirida.

O relato de Wilvan revela a consciência do descaso sentido por um lesionado:

“Depois de ficar doente e ter ido ao INSS a carteira é carimbada. Outra firma não pega mais esse funcionário também.”¹⁶

Debilitado fisicamente, com a identidade profissional também destruída, esse trabalhador corre sério risco de se isolar e cair em depressão. Estes fatores tornam-se mais claros através dos depoimentos de alguns digitadores.

Ao questionar Wilvan sobre a incidência de LER na agência bancária

¹⁶ Wilvan Ribeiro Cunha, depoimento concedido a autora em 02/03/00.

onde trabalhava, fiquei surpresa com sua atitude: ele negou que tinha a doença, porém falou muito sobre o modo como é tratado um lesionado pela empresa a partir do momento em que a enfermidade é descoberta.

“Eu não tenho LER, mas vi muitos colegas de trabalho com a doença (...) ele é tratado como se fosse um funcionário nó cego, parece que está fazendo aquilo por querer, ele é maltratado!”¹⁷

Esta frase foi dita carregada de revolta, de lembranças de momentos desagradáveis em que duvidaram de sua debilidade física, a mesma situação que agora ele nega. Essa negação torna esse relato ainda mais interessante de ser analisado porque hoje é mais comum encontrarmos pessoas que lutam para provar que adquiriram a doença. Uma possível explicação deve-se ao fato de que esse trabalhador sente-se inferiorizado por ter a afecção, e para não ser discriminado nega para si mesmo e para os outros a sua existência. O que está atrás do não dito é aquilo que dói, que doeu, que quer ser esquecido.

Num outro trecho do depoimento do ex-digitador Sérgio Gomes Girardi, constatamos que o tratamento dispensado a um lesionado é realmente discriminatório:

“Foi depois de onze anos de trabalho, aí apareceu a ler (...) bom, a princípio agente é recebido né, como se tivesse com má vontade de trabalhar, é moleza né,... e depois, quando é constatada a doença, simplesmente viram as costas pra gente, eles não dão muito apoio né.”¹⁸

¹⁷ Idem. Através de um ex-colega de trabalho desse digitador, também lesionado e de conversa com a sua esposa, constatee que ele também era portador de doença ocupacional.

¹⁸ Sérgio Gomes Girardi, depoimento concedido a autora em 20/03/00.

Interpretando os relatos chegamos a conclusão de que os digitadores vêm sofrendo com as denominações de “nó-cego” e que a única solução continua sendo o diagnóstico preciso. As implicações desse fator são gravíssimas, pois a cada estágio ultrapassado as dores tornam-se insuportáveis, perdem-se as forças e o controle muscular, levando à invalidez para qualquer tarefa produtiva. Seguem-se a depressão, angústia e a perda de produtividade, levando a uma expectativa sombria quando não for até negativa de recuperação.

A discussão sobre o diagnóstico correto é vasta e diversificada, mas há um consenso na afirmação de que as LER passam, em geral, por quatro estágios clínicos progressivos. No primeiro, o trabalhador sente dor e cansaço nos membros superiores durante o turno de trabalho, com melhora nos fins de semana, não apresentando alterações no exame físico e com desempenho normal.

No segundo, aparecem dores recorrentes, com sensação de cansaço persistente e distúrbios do sono, com incapacidade para trabalho repetitivo. No terceiro estágio, a sensação de dor, fadiga e fraqueza é persistente, inclusive com repouso, gerando distúrbios do sono e presença dos sinais físicos.

No quarto estágio a dor fica quase insuportável e pode ser acentuada por qualquer movimento que se estenda pelo local afetado. O repouso ou a imobilização da área atingida pela doença não aplacam a dor. É comum haver atrofia, principalmente quando afeta os dedos, dificultando a realização de tarefas, o que caracteriza a invalidez do trabalhador.¹⁹

¹⁹CAMARGO, Suzana. Op. Cit. p. 71.

Uma observação importante é a de que o quadro clínico da LER pode ser variável de acordo com o tendão atingido, sendo fundamental o diagnóstico precoce para que sejam evitadas as lesões crônicas. Ele deve levantar a história ocupacional do paciente, registrar as ocupações anteriores com tarefas repetitivas; fatores como prêmios produção, horas-extras; a evolução do quadro clínico, atividades de lazer que agravam os sintomas.²⁰

O questionamento sobre a necessidade de se treinar os médicos e peritos do INSS para lidarem com as DORT já foi levantado na cidade de Uberlândia e gerou polêmicas. A Dra. Sâmia Bittar, médica do trabalho, consultora em ergonomia e presidente do Comitê de Ergonomia da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, diz que os peritos e médicos assistentes devem estar preparados para lidar com as DORT através de treinamento e cursos de especialização: *“isso é fundamental, pois não são situações que podem ser vistas por qualquer profissional”*. Por outro lado, o médico da Perícia Médica do INSS João Batista Arantes, alega que não é necessário treinamento específico, já que não precisam saber se o comprometimento é pequeno ou grande, mas se o comprometimento o incapacita para a função que o trabalhador exerce²¹.

Esse empurra-empurra de responsabilidades, evidentemente, não surte efeitos e o sistema de saúde pública continua despreparado para atender os possíveis casos dessa natureza.

²⁰ Os procedimentos a serem adotados para se diagnosticar a doença ocupacional podem ser encontrados na cartilha criada pela Associação dos Bancários do Banco do Brasil. Ver: MAIA, Luis Antônio Castagna.(et alii). Como Prevenir Lesões por esforços repetitivos (LER)/Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Banco do Brasil, 1998. 29p.

²¹ A reportagem pode ser encontrada em: Acidentes do Trabalho. Jornal Correio de Uberlândia, 28/02/99, p.9-10.

Nesse sentido é exemplar o caso do digitador Carlos Fernandes. Quando foi questionado se já havia sentido algum efeito negativo dos seus vinte anos de trabalho com processamento de dados respondeu que:

“pobre só vai em médico de postinho, médico de postinho manda cê tomá um remedinho e num te dá nem atestado, nem pro outro dia. Eu não sei se é porque a doença é desconhecida ou se porque os médicos são instruídos a não dar atestado, (...) e você acaba voltando pro serviço com o mesmo problema, tendo a dor no braço.”²²

A experiência de Carlos reflete justamente a preocupação da Dra. Sâmia, o retorno de lesionados para as mesmas funções, que podem tornar as DORT crônicas.

O afastamento do trabalhador afetado envolve três aspectos: o previdenciário, cível e criminal. O previdenciário é de responsabilidade do Estado, através do INSS. O aspecto cível diz respeito à responsabilização do empregador pela lesão sofrida pelo empregado. Há dois danos a serem ressarcidos: o dano material e o dano moral.

No primeiro inclui-se também, o que o empregado razoavelmente deixou de receber, ou seja, os lucros cessantes. No segundo, busca-se a reparação de todo o processo de sofrimento do qual foi vítima o lesionado. A Constituição de 88 trouxe duas novidades para essa área, a primeira, retirando a necessidade de culpa grave do empregador para que essa indenização exista; e a

²² Carlos Fernandes, depoimento concedido a autora em 05/07/99.

segunda, determinando que o dano moral é ressarcível em pecúnia, superando uma discussão que havia na doutrina jurídica. Esse aspecto é o da efetiva punição do empregador, responsável direto pelo surgimento da doença. Por último, temos o aspecto criminal, que através do artigo 132 do Código Penal define o crime de perigo: “expor a vida ou a saúde de outrem a risco ou perigo iminente”.

Esse universo legislativo parece tão perfeito, mas como será que as empresas o enxergam? Será que também admiram a proteção dispensada aos trabalhadores e cumprem com suas obrigações?

A Lei nº 6367 de 1976 propõe “a transferência do pagamento do salário referente aos 15 primeiros dias de afastamento após a acidente para as empresas”. O fato de os 15 dias serem pagos pelos patrões estimula a omissão da comunicação dos acidentes, pois os médicos das empresas podem atender o trabalhador e não emitir a Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) para afastamentos de pequena duração.²³

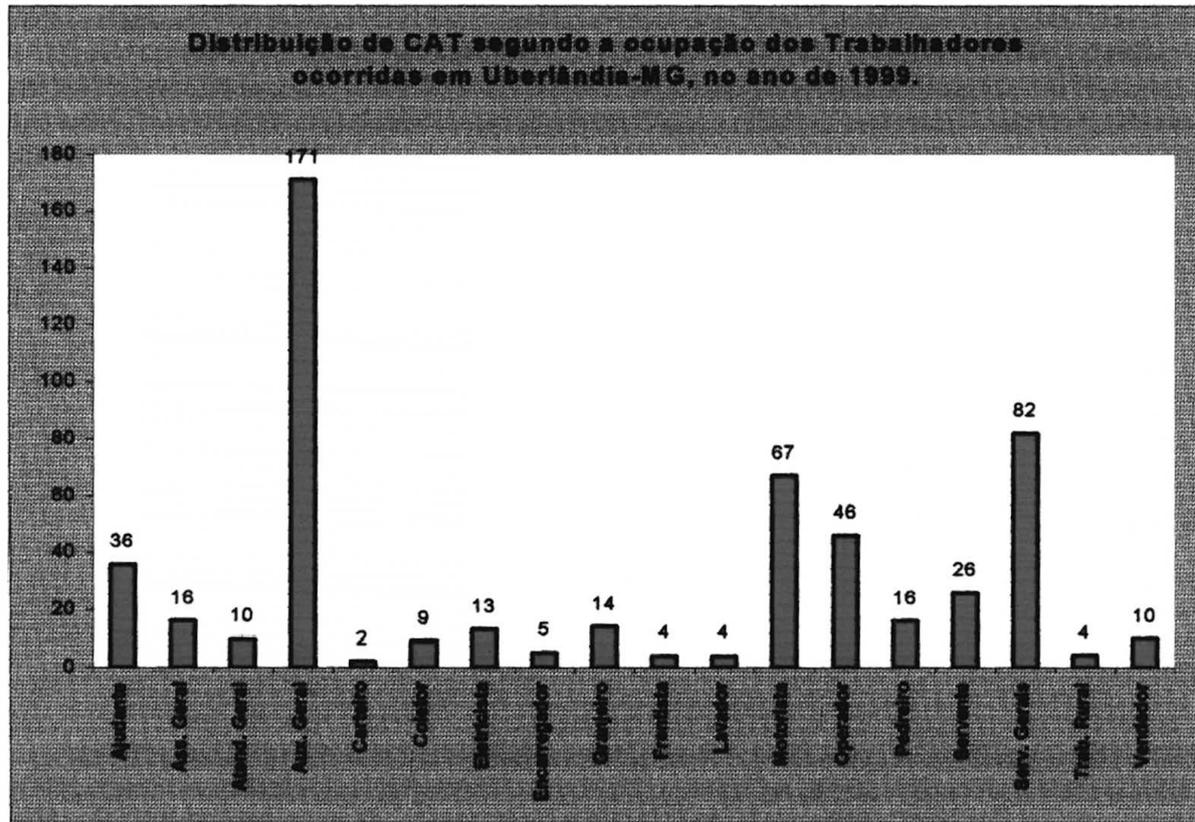
A seguir apresentaremos alguns gráficos representativos da Epidemiologia do Acidente de Trabalho em Uberlândia, no ano de 1999, resultantes da avaliação de 1096 dos 1496 CAT entregues ao SUS – Sistema Único de Saúde pelo INSS, feitos pela Vigilância Sanitária de Uberlândia.²⁴

Deve-se ter em mente que devido ao grande número de omissões na emissão dos comunicados de acidentes os dados apontados não vão representar a totalidade da situação existente, mas apenas parte dela. Outro fator que

²³ROCHA, Lys Esther. Op. Cit. p.13.

²⁴ Esses dados foram coletados pelo Dr. José Eduardo Ortiz da Vigilância Sanitária de Uberlândia, para apresentação no Seminário “Saúde do Trabalhador: Ousar sonhar, ousar fazer”, realizado pelo Fórum Municipal de Saúde e Segurança no Trabalho, no dia 31/05/200.

impede o levantamento real do número de acidentes registrados em Uberlândia é o preenchimento do CAT com letra ilegível ou com campos incompletos.

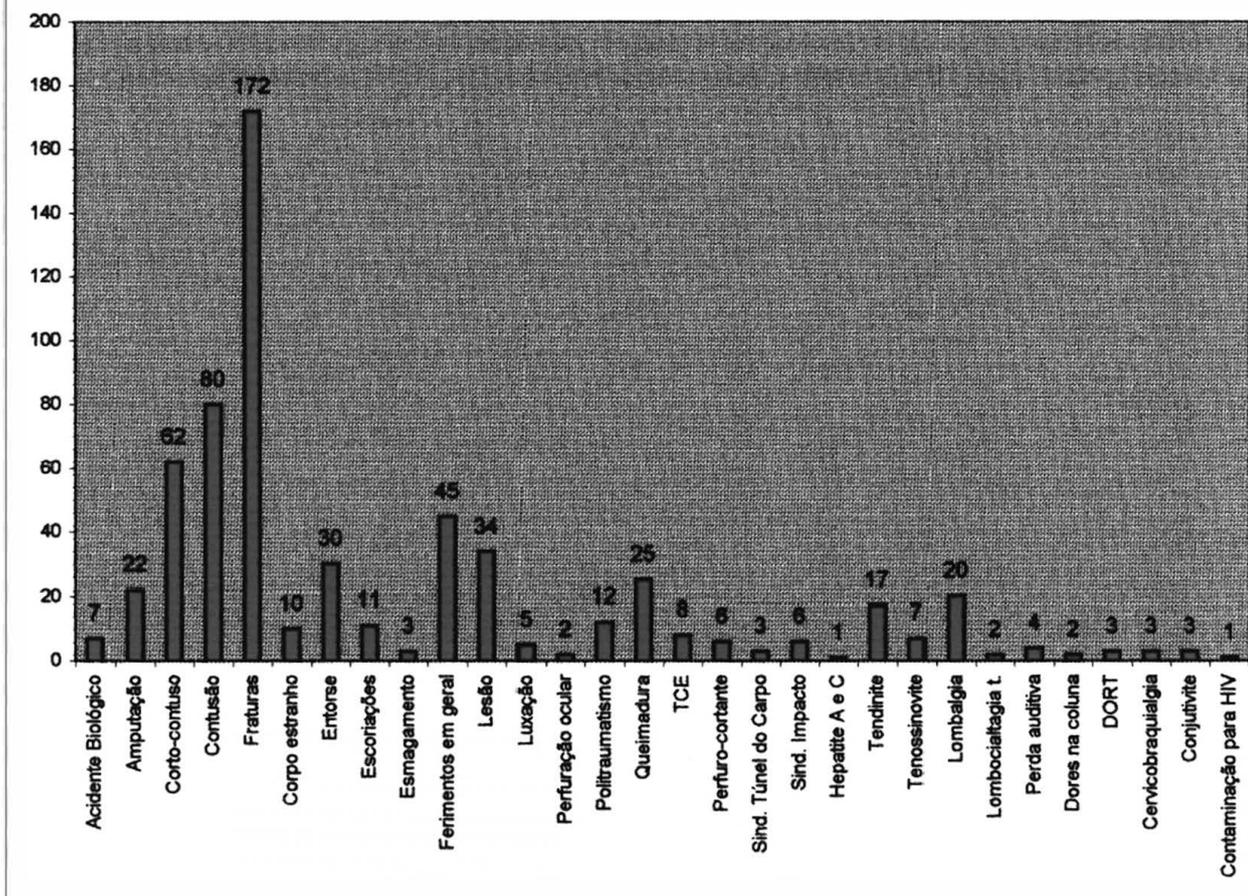


Fonte: *Vigilância Sanitária de Uberlândia, Uberlândia/MG, 31/05/2000.*

Dentre a classificação dos objetos causadores dos acidentes analisados os esforços repetitivos, que levam às DORT se encaixam na 4ª posição. No gráfico acima esta posição é representada pelos operadores de computador.

No próximo gráfico nós temos a distribuição de doenças segundo o diagnóstico clínico. Através dele podemos verificar que algumas patologias como a Síndrome do Túnel do Carpo, a Tenossinovite, a Tendinite e a própria DORT já estão sendo encaradas como doenças relacionadas ao trabalho, apesar dos números estarem bem longe da realidade.

Distribuição das CAT segundo o Diagnóstico Clínico ocorridas em Uberlândia-MG, no ano de 1999.



Fonte: *Vigilância Sanitária de Uberlândia, Uberlândia/MG, 31/05/200.*

Segundo a presidente da APLERT (Associação de Portadores de Lesões Relacionadas ao Trabalho), estima-se que em Uberlândia, no ano de 1999, existiam cerca de 2 mil trabalhadores com doenças profissionais, as DORT, porém muitos dos lesionados foram afastados do trabalho como se tivessem doença comum.

Nota-se que a legislação tem passado por reformulações, e em contrapartida tem se tornado mais difícil provar que se é portador de doença

ocupacional. Esse assunto tem sido pouco abordado no âmbito da historiografia, mas sua análise tem servido de suporte para a atuação de entidades de classe que lutam pelos lesionados, frutos da desumanidade do ritmo de trabalho imposto.

A APLERT é uma associação de fato, mas não de direito porque ainda não foi registrada em cartório. Ela existe desde 1996 e conta com 400 associados, em sua maioria ex-funcionários de agências bancárias, digitadores e outros profissionais que adquiriram a doença.

Sua principal meta é difundir informações, por meio de campanhas junto aos seus associados, no intuito de evitar a patologia, e principalmente auxiliar os trabalhadores portadores de afecções na busca de seus direitos, tais como emissão do CAT, diagnóstico correto, auxílio do INSS e fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho. Outra preocupação da entidade é trabalhar com a população em geral, especialmente as empresas, no sentido de acabar com o preconceito contra os portadores de doenças ocupacionais. Segundo Fátima Lucena, presidente da entidade, *“essas doenças, na maioria das vezes, são invisíveis e os lesionados são muito discriminados pela sociedade em geral”*.²⁵

Essa associação é um exemplo de uma nova postura por parte dos trabalhadores, no sentido de buscar a garantia dos seus direitos junto às empresas e ao Estado.

É difícil precisar sobre a eficácia de sua ação, mas pelo menos é concreta, e vem possibilitando a incorporação da luta pelas melhorias das condições de saúde e trabalho em seus programas. Constitui-se num avanço, partindo-se da convicção de que a melhoria das condições de trabalho depende

²⁵ Acidentes do Trabalho. Jornal Correio de Uberlândia, 14/02/99, p.10.

da participação dos trabalhadores, sobretudo neste momento, haja visto o registro da experiência concreta da categoria dos profissionais de processamento de dados.

O sistema capitalista em que vivemos, hoje sob a forma de neoliberalismo, aplica todos os seus recursos no desenvolvimento de formas cada vez mais sofisticadas de exploração do trabalho humano para benefício de um número cada vez menor de privilegiados. Neste contexto, particularmente agravado pela revolução da informática, nos deparamos com esse novo inimigo invisível, as DORT.

Como sempre, o discurso dominante nos informa que temos que aprender a conviver com a doença, assim como com o arrocho salarial, a perda de direitos. Porém, continuam pregando que o maior patrimônio do trabalhador continua sendo a sua força de trabalho, é dela que ele extrai o seu sustento e de sua família. Mas privado de sua saúde, ele fica também privado de garantir sua sobrevivência.

O que resta afinal a este profissional, nestas circunstâncias?

Triste é verificar que todas essas doenças poderiam ter sido evitadas com medidas em geral simples, via de regra adotadas rapidamente após a condição de trabalho precária já ter feito sua vítima.

Ao lado das tradicionais ocorrências das patologias, o trabalhador brasileiro padece ainda de outra síndrome, pois permeado de ações, gestos e palavras que atingem, pela repetição, a sua auto-estima e a sua segurança, o sistema o faz duvidar de sua própria capacidade. E não é por falta de legislação que os acidentes acontecem e são impunes.

A questão é: até que ponto elas são eficazes? Trata-se em geral de normas inoperantes, já que não há fiscalização. Falta portanto, conscientização, divulgação e controle fiscalizador das Delegacias Regionais do Trabalho, que acabam por levar à aposentadoria um número cada vez maior de jovens e adultos erroneamente, e condenar outros às dores e atrofias musculares por incompetência dos sistemas de saúde previdenciária.

Existem instituições que devem se encarregar de fiscalizar e combater a insegurança no trabalho, bem como os órgãos que cumprem a tarefa de suprir as necessidades do acidentado e asseguram que, impossibilitado de desempenhar suas funções por motivos que fogem à sua responsabilidade, ele continue tendo rendimentos.

Essa última tarefa cabe ao INSS, mas em se tratando de doenças relacionadas ao trabalho as coisas não funcionam tão bem assim. As incertezas e a falta de fonte de remuneração são conhecidos fatores de desestruturação familiar. Mas é desumano quando o órgão que deveria representar o fator de segurança para o trabalhador acidentado, a Previdência Social, passa a ser o seu martírio, extinguindo benefícios ou outros direitos que deveriam assegurar seu sustento com base numa previsão de recursos que já existe e consta como seguro acidente de trabalho.

A Previdência Social possui instrumentos legais para cobrar dos responsáveis por acidentes e doenças do trabalho os gastos que o poder público arca em função de um acidente e, os quais, em última análise, a sociedade paga.

O artigo 120 da Lei 8213/91 – a Lei de Custeio e Benefícios da Previdência Social – prevê que “nos casos de negligência quanto às normas-padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá Ação Regressiva contra os responsáveis”.²⁶

Uma vez constatada a responsabilidade do empregador nas condições ou no processo de trabalho que levou à ocorrência do acidente (e raramente a ocorrência se dá por outra razão), o instituto de previdência deve, através de um processo denominado ação regressiva, acionar a justiça contra esse empregador para que restitua todos os gastos do Estado com o pagamento de benefícios e indenizações ao trabalhador acidentado ou sua família.

A finalidade dessas ações regressivas representa, num primeiro momento, para os cofres públicos do seguro acidentário, a recuperação daqueles recursos que passaram a ser dispendidos a partir da ocorrência de eventos sociais acidentários, que poderiam ter sido evitados, bastando para isso, que tivesse sido cumprido o dever legal de proteção ao local de trabalho.

Nos sete primeiros anos de vigência desta Lei, de 1991 a 1997, a Previdência registrou em seu Anuário Estatístico (versão julho/98) a ocorrência de 126.253 doenças trabalho e 1.047.987 acidentes com afastamento maior que quinze dias.

Os pedidos de reintegração ao trabalho de acidentados ou portadores de doença profissional foram a segunda maior origem das ações. São processos

²⁶ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; Decreto nº 2.172, de 05 de março de 1997, D.O.U. 19.08.1998.

que geralmente terminam no Tribunal Regional do Trabalho, em 2ª Instância, e mesmo assim demoram mais de 5 anos para terem desfecho.

Apesar da gravidade da situação, o esforço do INSS em cumprir a Lei é quase nulo. Respondendo ao Conselho Nacional em Brasília, em 18/09/98 a Procuradoria Geral do INSS confirmava a existência de apenas 38 ações regressivas a acidentes de trabalho no país. E elas foram abertas em apenas 3 estados: Minas Gerais, com 25 ações; Santa Catarina, com 7 ações e São Paulo, com apenas 6 ações.²⁷

Mesmo assim, a guerra continua. Temos no front os trabalhadores, e milhares de baixas são registradas anualmente. Os batalhões de apoio, representados neste cenário por instituições e organismos governamentais que têm a responsabilidade de fornecer munição aos seus combatentes, arrastam-se pelas trincheiras burocráticas.

Inevitavelmente forte, a munição do inimigo, representada pela ganância e pela exigência de produtividade cada vez mais elevada, no universo da concorrência globalizada, acaba sucumbindo os doentes ocupacionais. No Brasil o trabalhador parece ser sempre culpado pelos seus acidentes, a lógica é absurda.

Quando os verdadeiros culpados por gerarem, na ação ou na omissão, condições inseguras de trabalho começarem a ser atingidos e tiverem que arcar com as conseqüências de seus atos, talvez tenhamos uma mudança de atitude, mas para isso é necessário que lutemos por justiça, acomodados nestas circunstâncias, com certeza nada mudará.

²⁷ CAMARGO, Suzana. Op. Cit. p. 153.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados da pesquisa realizada nesta monografia fica evidente a atual precariedade das relações de trabalho do profissional do tratamento de dados. Uma situação que é ainda agravada pelo uso das novas tecnologias informática e administrativas.

Como tentou-se demonstrar, o digitador foi alvo das novas formas de gerenciamento, especialmente a terceirização de seus serviços que retira do trabalhador até mesmo a chance de lutar por melhorias. Exposto a tais circunstâncias e desprovido de força associativa, num momento de recessão, resta-lhe um mundo sombrio, no qual deverá, de forma totalmente adversa, agir solitariamente em prol de sua sobrevivência e dignidade.

Através das entrevistas percebeu-se que tanto os digitadores quanto os supervisores da categoria previram o seu próprio fim e ele simplesmente chegou: demissões e mais demissões, diante de um mercado saturado.

Demissões que são facilitadas por novos programas de computador, equipamentos e redes de transmissão de dados mais potentes que permitem às empresas realizarem mais trabalho com menos trabalhadores. Futuro sombrio, no qual os digitadores se vêem encurralados por interesses econômicos cada vez mais poderosos. Em função desse contexto, teriam eles algum motivo para lutar?

A resposta a essa questão é afirmativa. Pois é geralmente nos momentos em que a situação fica insuportável que os trabalhadores têm que

lutar e exigir dignidade. Se a conjuntura econômica está gerando bens e serviços sem trabalhadores, então alguma forma de intervenção governamental é necessária para prover uma fonte de renda e poder aquisitivo para o crescente número de pessoas deslocadas pelas tecnologias poupadoras de mão-de-obra.

No entanto, os digitadores não são beneficiados por políticas protecionistas e ainda correm o risco de se tornarem lesionados fisicamente, sofrendo a humilhação e a suspeita de que estejam simulando a doença, o que os leva a um clima de ansiedade e extremo desconforto psicológico.

FONTE E BIBLIOGRAFIA

I. FONTES

I.1. ENTREVISTAS

Alex Campos Machado, 04 de março de 1999.

Angela Sinara, 02 de junho de 1999.

Carlos Fernandes de Oliveira, 05 de julho de 1999.

Fárlei Bráulio, 05 de fevereiro de 2000.

J.U.D., 30 de abril de 2000.

Júlio Barbosa, 09 de junho de 1999.

M. A C. R. 06 de abril de 1999.

Sérgio Gomes Girardi, 20 de março de 2000.

Solange Barbosa, 15 de abril de 1999.

Verônica Cristina Pruger, 06 de agosto de 1999.

Wilvan Ribeiro Cunha, 02 de março de 2000.

I.2. FOLHETOS/MANUAIS DE SINDICATOS

Manual de Ações em LER – SINDPD – Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo. São Paulo, Traço Produções Gráficas Ltda, 1997.

Convenção Coletiva de Trabalho - 1998/1999 - SINTAPPI/MG e SESCON/MG , de 08/09/98.

Impresso Dimensão SINTAPPI-MG - Informativo do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias e Informações no Estado de Minas Gerais, nºs 27 e 30.

I.3. JORNAIS

Jornal Correio de Uberlândia:

28/02/99 – “LER/DORT”, pp. 9-10.

17/03/99 – “Saúde e Segurança”, pp. 9-10.

II. LIVROS, TESES E ARTIGOS

ALBERTI, Verena. **História Oral. A experiência do CPDOC.** R.J, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1990.

ANTUNES, Ricardo.(org). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil.** São Paulo: Boitempo Editorial.

----- **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

----- **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 5 ed. – São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.

BARAUNA, Augusto César Ferreira de. **Terceirização à luz do direito trabalhista.** S. Paulo, LED, Editora de Direito, 1997.

BRAUMANN, Pedro Jorge. “Tecnologia, economia e globalização”. In: **Estudos de Sociologia.** FCL/UNESP/Araraquara, Ano 3, nº6, 1999.

BRETON, Philippe. **História da informática.** Tradução: Elcio Fernandes. São Paulo: Editora Universidade Estadual Paulista, 1991.

BURKE, Peter (Org.). **A Escrita da História. Novas Perspectivas.** São Paulo: UNESP, 1992.

CAMARGO, Suzana. “Terceirização: quando o acidentado perde seus direitos.” In: **Vítimas dos Ambientes de Trabalho: Rompendo o Silêncio.** Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região. Osasco,SP, 1999.

- CARMO, Paulo Sérgio. **História e ética do trabalho no Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Editora Moderna, 1998.
- CHAUVEAU, Agnès. TÉTART, Philippe. **Questões para a história do presente**. Tradução: Ilka Stern Cohen. Bauru, SP: EDUSC, 1999.
- CUNHA, Fausto e FELIX, Moacir. **A Revolução da Informática**. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1970.
- DEL ROIO, Marcos. **A crise comercial do movimento operário**. São Paulo, UNESP, 1995.
- DUPAS, Gilberto. “O novo paradigma do emprego”. In: *Revista São Paulo em Perspectiva – Capitalismo, Cidades e Crises Atuais*. S.P., Ed. Fundação SEADE, Vol. 12, nº3, Jul-Set, 1998, pp. 28-41.
- FONTANELLA, Denise (et alli). **O lado (des) humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1994.
- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Tradução: Álvaro Lorencini. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997. – (Ariadne). 7-154p.
- GINZBURG, Carlos. “A história e a Micro-História: entrevista”. In: *Revista de História*. Ouro Preto, 1990, nº 01, pp. 1-6.
- GORZ, André (org.). **Adeus ao Proletariado**. São Paulo, Forense – Universitária, 1982.
- GOUBERT, Pierre. “História Local”. In: *Revista História e Perspectivas*. Uberlândia, Ed. UFU, 1992, pp. 45-58.
- KURZ, Robert. **Os últimos Combates**. 4ª ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 1997.
- LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Tradução J. Teixeira Coelho Netto; Introdução de Marilena Chaui. – São Paulo, Hucitec, Unesp, 1999.
- LEITE, Jaci C.. **Terceirização em informática**. S. Paulo, Makron Books, 1994.
- LE VEN, Michel Marie. et alii. “História oral de vida: o instante da entrevista”. In: *Vária História*. Belo Horizonte, n. 16, setembro 1996.
- “Dirigentes Sindicais produtores da história e contadores de histórias”. In: *São Paulo em Perspectiva*, Fundação SEADE, vol. 12/nº 01, JAN-MAR 1998.

- LIMA, Rusinete Dantas de. **Aspectos teóricos e práticos da terceirização**. São Paulo, Ed. LTR, 1999.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Política do Trabalho**. São Paulo, Ltr. Editora, 1992.
- MAIA, Luis Antônio Castagna. O'NEIL, Maria José Pereira da Silva. **Como Prevenir Lesões por esforços repetitivos (LER)/Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)**. Banco do Brasil, 1998.
- MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo, Página Aberta, 1995.
- MENDES, R. "Introdução à medicina do trabalho". In: *Medicina do trabalho – Doenças Ocupacionais*. São Paulo, Sarvier, 1983.
- MUNAKATA, Kazumi. **A legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1981.
- NASCIMENTO, Ari Aloraldo. "Terceirização: Receita para aumentar lucro dos bancos diminuindo direitos dos trabalhadores." In: <http://www.bancnet.com.br/prosa8/geral2.htm>, 2000.
- OFF, Claus. Trabalho & Sociedade. **Problemas Estruturais e perspectivas para o futuro da Sociedade do Trabalho**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1989.
- OLIVEIRA, Francisco. PAOLI, Maria Célia. (orgs). **Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e a hegemonia global**. Petrópolis, RJ, Vozes; Brasília: NEDIC – Núcleo e Estudos dos Direitos da Cidadania, 1999.
- PORTELLI, A. "Tentando aprender um pouquinho. Algumas reflexões sobre a ética na história oral." In: *Ética e história oral – Projeto História*. São Paulo, n.15, 1997.
- RAMALHO, J. R. E MARTIN, H. (Org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. S. Paulo, Hucitec/ Nets-Cedi, 1994
- RIFIKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.
- ROCHA, Lys Esther. **Tenossinovite como doença do trabalho no Brasil: a atuação dos trabalhadores**. - São Paulo, 1989. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Depto. de Medicina Preventiva.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Universidade de São Paulo: Fapesp, 1999.