



CADERNOS

de Saúde
do
Trabalhador

A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras

AUTORA

Margarida Barreto

Médica do trabalho e Ginecologista. Coordenadora de atividades teóricas do
Curso de Especialização em Medicina do Trabalho, da Faculdade de Ciências Médicas
da Santa Casa de São Paulo - Departamento de Medicina Social.

Índice

INDÚSTRIADO VESTUÁRIO - UM POUCO DE HISTÓRIA	5
ANO 2000. COMO ANDACADASETOR?	8
FLEXIBILIZAR A PRODUÇÃO	9
FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE. O QUE ISSO TEM A VER COM A SAÚDE	9
HOMENS E MULHERES: ATÉ ONDE PODEM SER FLEXÍVEIS	10
AFINAL, O QUE É DOENÇA	14
E O QUE É DOENÇA DO TRABALHO	14
AS DOENÇA MAIS COMUNS NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO	17



A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO - UM POUCO DE HISTÓRIA

A Indústria do Vestuário tem como marco o início da Indústria Têxtil no Brasil. As primeiras fábricas ainda rudimentares nasceram no Maranhão, Pernambuco e Bahia, logo após a Independência. É um setor onde a presença do capital estrangeiro continua limitado. Tem como característica ser um ramo constituído por milhares de estabelecimentos que na sua maioria são micro, pequenas e médias empresas, atrasadas do ponto de vista tecnológico e que utilizam mão de obra barata e com baixa escolaridade.

A primeira fábrica de tecidos surgiu em Itu, interior de São Paulo, em 1869, e utilizava máquina a vapor. A partir de então, as fábricas cresceram e a Indústria tomou impulso, transformando São Paulo no novo centro aglutinador das Indústrias têxteis.

Após a primeira guerra mundial, houve aumento da produtividade e qualidade, mas a crise de 1929 ocasionou uma baixa de consumo, queda da massa salarial, desemprego e grande estoque de produtos. Com a Segunda Guerra, a política do governo passou a estimular a exportação como forma de resolver a superprodução dos têxteis. Começou-se a exportar para a América Latina, Europa, Oriente Médio, sem resolver o problema dos trabalhado-

res que eram mal remunerados, recebiam baixos salários e realizavam longas jornadas de trabalho.

Já nesta época a caça ao lucro era o mais importante, sendo os empresários conhecidos como os "tubarões de mangas arregaçadas" devido ao comportamento comercial a-ético. O governo fez uma tentativa de intervenção que terminou em retórica discursiva, pois os empresários impuseram o "convênio têxtil", segundo o qual, 10% da produção de cada fábrica ficaria submetido ao "controle de preço" pelo governo.

Em 1944 o governo criou o CETEX visando estimular a produção têxtil e distribuir cotas entre as diferentes fábricas.

Em 1946 a euforia por exportar chega ao máximo, mas o fim da guerra leva os países da Europa e América a retomarem o mercado aonde o Brasil vinha fornecendo seus produtos desde 1939. Os EUA saíram fortalecidos economicamente no pós-guerra e para modernizar sua indústria, começou a exportar seus equipamentos obsoletos.

O empresariado brasileiro ao perder o mercado externo se volta para o mercado interno sem, contudo, modernizar seus equipamentos e mantendo uma política de retenção de produtos. O desemprego cresceu e começaram a eclodir greves no setor têxtil, marcando um período de insatisfação e resistência popular.

As décadas de 50 e 60 mantêm a marca do atraso tec-



nológico, persistindo a presença de equipamentos obsoletos na indústria têxtil. Houve redução da produtividade e queda da competitividade. O golpe militar de 1964 envolveu medidas econômicas recessivas que acentuou o desemprego. Em 1965 o governo militar incentiva o setor têxtil e vestuário, fornecendo crédito subsidiado para modernizar seus equipamentos. A entrada das fibras sintéticas, de preço mais baixo, acentuou a ociosidade do setor. No final da década de 60, centenas de pequenas e médias empresas 'desapareceram', em consequência da política econômica do governo Castelo Branco.

Na década de 70, o 'milagre brasileiro' deu novo fôlego a indústria têxtil e do vestuário e mais uma vez os benefícios desse 'milagre' não foram repassados para o salário real dos trabalhadores/as. A indústria têxtil cresceu 19,51%. A política econômica se sustentava no II PND, cujo objetivo era manter a taxa de crescimento em altos níveis, transformar e modernizar a indústria pesada. Os militares recorreram ao FMI como forma de manter "elevados níveis de investimentos produtivos", o que favoreceu ao aumento da dívida externa e desequilíbrio na balança de pagamentos.

Adécada de 70 é marcada pela desaceleração e o crescimento do setor têxtil e vestuário, depende diretamente do ritmo de emprego e elevação do salário, que só apresenta dinamismo acentuado no auge da acumulação do capital.

Na década de 80 houve uma forte retração do mercado interno, tendo a taxa de consumo dos produtos têxteis permanecido na faixa negativa de 9,56% ao ano. Os salários mais uma vez caíram com o aumento do desemprego. Em 1985 houve recuperação do setor que projetou um crescimento de 13,53% chegando em 1986 a atingir a taxa de 15,76%. O 'plano cruzado' aumentou o número de falências e concordatas de pequenas e médias

empresas. Enquanto as exportações contraíam, o consumo interno tomava novo impulso. O setor têxtil e vestuário estavam vivendo o "boom" do mercado interno!

Em 1987 – 1989 as exportações voltaram a crescer, caracterizando uma "saída de emergência" para o setor, representado pelas grandes empresas. O pico da exportação coincide com o declínio da atividade econômica interna. Assim, em 1989, oitocentas pequenas e médias empresas encerraram suas atividades enquanto os setores dominantes mantinham seus ganhos pelo caminho defensivo, sem crescimento econômico. Neste período, havia enormes saldos nas exportações, intensa geração de riqueza financeira pelo aumento da dívida pública, ampliação da distribuição de facilidades públicas aos setores menos competitivos desse novo mercado. Com o governo Sarney, a crise brasileira se acentua com um quadro de hiperinflação associado ao impasse político-administrativo do governo federal.

O governo Collor joga pesado na chamada 'modernização', integrada e submetida aos interesses da economia internacional. Predomina a inflação, o autoritarismo, a política recessiva que produz índices recordes de desemprego, perdas salariais, queda de produção, aumento da miséria urbana, aumento de concordatas e falências de empresas do setor. O ônus da crise mais uma vez recai sobre os trabalhadores.

O início de 90 caracteriza-se por queda da produção em todos os setores, com exceção para a roupa de segurança e fralda descartáveis e produção de microfibras. Em 1991 o empresariado adota a política do "downtrading" ou seja, fabricam produtos mais baratos como forma de "sobreviver" e resistir a crise. As pequenas e médias empresas reclamam das altas cargas tributárias e do alto nível de encargos sociais. O desemprego continua no setor e 84.118 postos de trabalho são fechados, pois



os empresários alegam dificuldades no setor e conseqüente necessidade de reduzir e racionalizar custos.

A produção do setor têxtil e vestuário tem evolução negativa e os empresários reclamam da "pequena margem de lucros". Afirmam que a indústria têxtil e do vestuário no 'Brasil moderno', vive uma "situação dramática", pois o faturamento caiu mais de 40% apesar das exportações em 1991, atingir o valor de U\$ 1.487 milhões ou seja 14% a mais que o ano anterior!

Em São Paulo, o governo Fleury atendendo as reivindicações do empresariado, lança mão de um programa de incentivos para a indústria do vestuário e elabora conjuntamente com a associação patronal (ABRAVEST) o Proin -Vest, que contará com o apoio financeiro e técnico do BANESPA. A meta é modernizar, implantar indústrias, aumentar as exportações, ter apoio do IPT na área de gestão, visando aumentar a produtividade e controle de qualidade na formação da mão de obra. O BANESPA ficaria responsável pelo suporte financeiro e técnico para a importação de máquinas, apoio e estímulo a exportação, adiantamento do contrato de cambio em condições especiais (180 dias) e financiamento da parte social do Proin-Vest (creche, restaurante, departamento médico, área de lazer comunitário).

No final de 92, a ABRAVEST encerra suas atividades tendo como saldo positivo os debates e projetos firmados entre 'empresários e governo', destacando-se, por exemplo, o acordo setorial têxtil do governo federal; o programa Proin-Vest; a proposta de emenda constitucional para a implantação do imposto único; os assaltos e furtos a caminhões transportando confeccionados; a redução de alíquotas de importação; os fatores positivos e negativos das representações comerciais e o código do consumidor.

O ano de 93 inicia com queda de 40% na indústria têxtil. As demissões continuam numa média de 9.700 demissões por mês e o corte dos trabalhadores/as em janeiro atingiu segundo a ABRAVEST, 17.300 trabalhadores ao mesmo tempo em que caiu o numero de empresas do setor que passou de 16.296 para 15.497. A persistência desta situação, já dera origem a uma declaração do presidente da ABRAVEST em 1992, onde afirmava que para as empresas sobreviverem, 85% delas "deixaram de recolher tributos, já não pagavam mais imposto sobre circulação de mercadorias aos estados de origem, pararam de recolher as contribuições sociais como fundo de garantia, PIS/PASEP".

Diante deste quadro, os empresários passaram a executar a política do "drawback verde amarelo que se caracterizava por redução de alíquotas de importação de fios, isenção do ICMS para exportação, redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e financiamento para antecipar as exportações como forma de sair da crise e renovar o parque industrial expandindo sua capacidade produtiva. O governo federal atende ao pedido e em abril, reduz a zero a alíquota do IPI incidente sobre os produtos têxteis e de confecção.

O processo de formação do MERCOSUL (Mercado Comum do Cone Sul) visa aumentar a massa de consumidores estando embasado na idéia de livre circulação de bens (produtos), serviços e fatores produtivos (mão de obra e capital). Vislumbram-se vantagens para o empresariado em vistas a integração dos setores têxteis dos países envolvidos. No mesmo ano foram firmados o 'acordo setorial têxtil e confecção', visando a ampliação do mercado entre os países do Mercosul.

A indústria do vestuário lança mão de novas estratégias para enfrentar a crise e 80% das empresas pequenas e médias passam a vender em suas lojas de fábrica, a um preço

60% mais baixo do que o exibido nas prateleiras do varejo, adotando a política do "quickly response" ou resposta rápida. O programa de modernização passa pela junção de pequenas confecções e no interior paulista 350 empresas das cidades de Americana, Santa Bárbara D'Oeste e Sumaré se juntam numa única empresa, transformando-se em empresa de grande porte.

Estas novas junções são feitas sob uma forte recessão e instabilidade econômica.

Novamente é declarada uma grande crise na indústria do vestuário e os empresários se queixam da falta de capital para investir na modernização do maquinário, queda do consumo e ociosidade do setor. O Sindicato patronal alegando a crise e visando uma maior integração, se transfere para o prédio da ABRAVEST, cuja estratégia é formar um "lobby de pressão" que fortaleça o setor nas reivindicações junto ao governo federal. Contraditoriamente, o setor chega ao final da década de 90, mostrando crescimento e revelando uma certa estabilidade. Mas, esta constatação não foi suficiente para impedir a existência de subempregos, contratos irregulares, baixos salários e persistência do desemprego.

ANO 2000. COMO ANDA O SETOR?

O setor cresceu internacionalmente mesmo quando o informe da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2000), reconhece que os países que mais cresceram no final da década de 90 foram os asiáticos em especial a China e Índia, que hoje, constituem os maiores empregadores e exportadores de roupas mundialmente, sendo o primeiro, responsável por empregar 20% da mão de obra internacional.

No Brasil, as empresas que sobreviveram as diversas crises, se reestruturaram, adequando-se as demandas internacionais, se

transferindo para outras regiões do país, em especial o nordeste. Além dos incentivos fiscais, estas empresas pagam aos trabalhadores/as salários baixos, que não ultrapassam em sua grande maioria a 4 salários mínimos.

Internacionalmente, as indústrias têxteis e do vestuário se distinguem pela variedade dos processos produtivos, competitividade globalizada e desigual, entre os países de economia avançada e os periféricos. Mesmo nos países de economia avançada onde existem empresas modernas e de alta tecnologia, existem empresas que produzem e competem no mercado interno e internacional em condições adversas, utilizando tecnologia atrasada, maquinário obsoleto, desigualdade salarial entre os sexos e a ameaça constante do desemprego.

Nos países periféricos, entre os quais o Brasil se encontra, a situação é mais dramática, pois nestas indústrias, predominam a precarização do trabalho, explícito em desigualdades entre os sexos, baixos salários, pouca qualificação profissional, subcontratação da força de trabalho, perda de direitos, aumento do trabalho sem carteira assinada, transferência e terceirização dos riscos para outras regiões do país ou para as empresas de pequeno porte. Caracterizam-se também por absorver um grande contingente de mulheres em especial a indústria do vestuário, onde predominam 'verdadeiros guetos rosas'. Nestes guetos, as mulheres desempenham tarefas consideradas 'pouco qualificadas' o que justificaria os baixos salários.

Se por outro lado, a competição dos países periféricos no mercado internacional exige a diminuição de custos sem perder a qualidade do produto ante a voracidade e o controle das multinacionais, por outro, os trabalhadores continuam sendo os 'sacrificados' ante a competitividade do mercado e se submetem a trabalhar 'mais com menos', recebendo os menores salários, quando comparados com outros setores



industriais ou mesmo entre os países de economia avançada.

Enquanto os países europeus pagam 10 dólares a hora, o Japão paga \$9,40 dólares, a hora trabalhada; o Canadá 6,40 dólares; México paga 1,70 dólares e os países periféricos em média pagam 0,45 dólares por hora trabalhada (OIT,2000). No Brasil, esta diferença é mais acentuada quando se trata de mulheres, cujos salários são 20 a 30% inferiores ao dos homens. Vale ressaltar que o elevado número de mulheres no setor do vestuário está relacionada com a construção social do chamado 'trabalho de mulher'. São atividades cujo conteúdo exige movimentos rápidos, destreza manual, delicadeza, paciência e submissão a disciplina industrial. O fato das mulheres estarem mais diretamente vinculadas a produção tem sido justificado como causa de demissões, quando novas tecnologias são introduzidas no setor. Normalmente, os cursos de aperfeiçoamento são destinados aos homens, ficando as mulheres a margem da 'reciclagem' de novos conhecimentos.

Um outro fato chama atenção no setor vestuário aqui no Brasil é o aumento do trabalho clandestino e quarteirizado, realizado em domicílios da periferia, envolvendo toda a família, crianças, adultos e até mesmo a vizinhança. São realizados em condições precárias, sem qualquer direito ou garantia legal. Os pagamentos estão relacionados com uma meta pré-estabelecida e o preço da peça não ultrapassa a alguns centavos.

Esta modalidade de trabalho é velha, mas seu incremento acontece a partir da década de 80, quando a indústria têxtil e do vestuário reestrutura a produção e fecha centenas de postos de trabalho, demite preferencialmente as mulheres, os jovens e os portadores de baixa escolaridade, política que continua em marcha nos dias atuais. Os desempregados passaram a conviver com a impossibilidade de retorno ao

mercado formal e se submetem as novas exigências impostas, trabalhando em postos inseguros e insalubres, em residência de poucos cômodos, em condições precárias, como forma de sobrevivência familiar.

FLEXIBILIZAR A PRODUÇÃO

O modelo da produção flexível sustentado por novas formas de gestão passou a fazer parte do cotidiano fabril a partir da década de 80 e se reafirmou na década seguinte, impondo novo ritmo de trabalho, buscando a produtividade e qualidade do produto, aumentando a tensão laboral, gerando incertezas e promovendo o aparecimento de 'novas doenças' principalmente na esfera mental, que coexistem com as 'velhas doenças'. O desafio está em conhecermos as diversas formas de organizar o trabalho, o ambiente e as condições de riscos visíveis e invisíveis a que estão submetidos homens e mulheres no exercício de sua atividade laborativa. O ritmo de trabalho e a jornada imposta, o trabalho em turno e as pressões hierárquicas verticalizadas e autoritárias, o conteúdo da tarefa, a polivalência que exige de cada um, 'fazer tudo'flexivelmente, a empregabilidade, são novas exigências da reestruturação produtiva que geram novos impactos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE.

O QUE ISSO TEM A VER COM A SAÚDE?

Com o avanço tecnológico, a automação, a microeletrônica, o CAD/CAM, a robótica, o processo e organização do trabalho foram redefinidos: surgiram novos postos e outros desapareceram; foram incorporadas novas formas de gestão visando a produtividade e qualidade do

produto agora globalizado. As novas formas de gestão aumentaram o ritmo do trabalho, fazendo os trabalhadores/as intensificarem a produtividade e buscarem a qualidade, aumentando as horas extras e jornada de trabalho e ausentando-se cada vez mais do contato com os filhos, família e amigos.

Novas exigências foram incorporadas e as empresas passaram a exigir dos seus trabalhadores e trabalhadoras, atributos específicos como: saúde perfeita, competência, qualificação, polivalência, criatividade e disciplina.

Independentes das exigências, muitos trabalhadores/as foram transformados em meros controladores de máquinas e linhas de montagens, tornando o trabalho desqualificado, na medida em que não detêm o controle do processo, o domínio do fazer próprio, a autonomia e criatividade.

As empresas flexibilizadas e horizontalizadas nas formas de gerir e produzir passaram a atuar em redes, com regras claras e fixas para admitir ou demitir e neste caso, são os doentes do trabalho os preferencialmente excluídos. As mudanças organizacionais englobam o trabalho temporário, por contrato, esporádico, terceirizado, quarterizado, com tarefas fragmentadas e repetitivas em ambientes ruidosos, quentes e cheios de pó, que explicita a precarização do trabalho, revelada em emprego com incerteza, sem direitos ou com poucos direitos. Na essência destas mudanças, reside o paradigma da reengenharia e flexibilização.

Apalavra flexibilizar envolve uma certa plasticidade: é a capacidade de ceder e recuperar-se. Ser livre para mudar e recomeçar. Mas, como lembra Sennet (1999) o desejo de ser livre hoje é traído pela nova economia política que criou "novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos liberam". Areengenharia se relaciona com o 'enxugamento da máquina', ou melhor, o fechamento de postos de trabalho e as demissões. É traba-

lhar mais com menos! Assim, abarca a precarização e o desemprego!

A precarização do trabalho significa a intensificação do trabalho, a diminuição dos assalariados, a elevação dos trabalhadores sem carteira assinada, o aumento do desemprego, da perda de direitos. A expressão 'flexibilizar o trabalho' envolve a assimetria no contrato, a desqualificação e precarização do trabalho.

Flexibilizar a organização é terceirizar, quarterizar, subcontratar, subempregar, transferir riscos que se configuram em novas redes empresariais de precarização. Flexibilizar os trabalhadores e trabalhadoras é submetê-los a maiores exigências e sobrecargas em nome da economia 'mundializada' que exige competitividade, produtividade e qualidade do produto em busca da lucratividade. Ser uma empresa flexível é adaptar-se as mudanças constantes do mercado competitivo.

HOMENS E MULHERES: ATÉ ONDE PODEM SER FLEXÍVEIS?

Flexibilizar o trabalhador é pensá-lo sem desejos e necessidades. Sem família e amigos. É ignorar o outro como dono de direitos e garantias e submetê-lo as necessidades produtivas, pouco importando se há quebra ou não dos laços familiares e afetivos. Quando adoecidos ou acidentados, devem continuar produzindo para não prejudicar o sucesso dos resultados. O trabalho deve ser o 'tudo' que podem dar de suas vidas para a empresa. E sua vida pertence a empresa. Vivem o que é possível no tempo flexibilizado ou 'flexitempo' (Sennet, 1999) que a empresa lhes permite: submetidos em seus postos de trabalho, com dificuldade para comunicar-se com o outro, fazem jornadas prolongadas em ambientes onde predominam múltiplos e variados fatores de riscos. Realizam tantas tarefas quantas forem exigi-



das, solitariamente, como operadores de máquinas, auxiliares gerais, conferencistas ou costureiros/as isolados em seu posto de trabalho ou acompanhado das máquinas em ilhas ou células de trabalho.

Em nome dos resultados produtivos e da qualidade total, vai se configurando uma 'ética' em que o "tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder" (Sennet, 1999), onde os trabalhadores/as são quebrados emocionalmente. A dificuldade de cada um passa a ser menosprezada e ignorada. Cada um deve viver o agora, cheio de confiança e alegria, pensando em seu emprego e sua empresa. As dificuldades devem ser vencidas criativamente, com espírito competitivo e determinado, sem preocupar-se com o destino do outro, pois a flexibilidade emocional, exige silêncio diante dos desmandos; maximização da produtividade; aumento da jornada; acúmulo e desvios de funções; tolerância das mentiras.

Tolerar as mentiras, o medo, a vergonha, as doenças, os ambientes insalubres, as jornadas extenuantes, as perdas de direitos e o desemprego. O indivíduo vai sendo corrompido, submetido enquanto o individualismo é estimulado, impedindo os laços de solidariedade entre os pares. São situações como estas, vivenciadas pelos trabalhadores e trabalhadoras que geram intenso sofrimento psíquico, insegurança e instabilidade, onde todos passam a viver e testemunhar de alguma forma indiferentes ao sofrimento coletivo.

É o medo de perder o emprego e não encontrar novo emprego. Medo por si próprio, pelos filhos e amigos (Ribeiro, 1995). Medo de não saber, de não ser reconhecido, de ser excluído por incompetência. Medo do futuro, da sobrevivência da família. O medo engendra a vergonha, a tolerância, o consentimento, o isolamento. Por vergonha revelar o medo, tolera os mandos e desmandos da hierarquia autoritária e o medo transforma-se em instrumento da produtividade.

O medo oculto, aumenta a subordinação, gesta em muitos a indiferença ao sofrimento alheio, reforçando o individualismo nas relações, gerando uma angústia solitária. A angústia é resultante das novas imposições no trabalho onde devem aceitar "com flexibilidade", as exigências impostas (Barreto, 1996; Codo, 1995). O espaço pessoal enquanto "zona emocional, socio-afetiva" e de intimidade, ficam a serviço da Empresa e o tempo de cada um, é transformado em função do "novo tempo" globalizado. Aflitos, desconfiam dos pares que agora passam a ser competidores.

Quando desempregados/as, devem preparar-se continuamente para a "chamada" imprevisível do mercado, transformando-se assim em portadores/as da "empregabilidade"! Aos poucos vai se estabelecendo como natural, o conceito de que, permanecer muito tempo na mesma Empresa significa "conservadorismo", "acomodação", "falta de iniciativa e perspectivas". As emoções flexibilizadas devem permitir novos desafios, assumir novos riscos, quebrando a "rotina autodestrutiva", qualidade considerada indispensável aos subordinados, agora chamados de colaboradores, parceiros, associados ou financiadores da sua força de trabalho.

Também se espera dos colaboradores ou financiadores, que aceitem racionalmente as decisões emanadas das gerências. Que colaborem apontando os colegas pouco produtivos, que fazem corpo mole, que não dá para o pesado. Que isolem os doentes e sejam indiferentes as dificuldades apresentadas. Muitos colaboram com as chefias, achando que nesta ação está a garantia do seu emprego. A promessa da quebra da rotina através do trabalho flexível é no mínimo, falaciosa, na medida em que trabalhadores e trabalhadoras vivem os riscos e incertezas do mercado globalizado explicitados no desemprego e inclusão/exclusão perversa.

Na tentativa de adaptar-se a flexibilização exigida pelo capital, homens e mulheres passam a viver um caos interior: com a afetividade colonizada, a saúde mental fica seriamente comprometida, a família prejudicada e às vezes abandonada, os filhos esquecidos pelo tempo consumido em jornadas extenuantes, caracterizadas pela exigência de responsabilidades extras no posto de trabalho. E é nesta relação desigual do indivíduo com a organização, que a doença acontece.

As novas formas de gestão e organização do trabalho (Kamban, Just in time, 5 SOL, CQQ e outras), intensificou o sofrimento e dor para os que continuam empregados. Sofrimento que se alterna, mescla e confunde, acentuando a dor de existir. É um sofrimento imposto pela negação do outro e que se legitima e explicita nos acidentes do e no trabalho; em novas doenças como as Lesões por esforços repetitivos (LER/DORT), as BURN-OUT, o Work Stress, as Neuroses do trabalho assim como predispõe as mulheres à abortos espontâneos, partos prematuros, alterações da menstruação, diminuição da libido e aumento da Tensão pré-menstrual (TPM) entre outras.

As condições e organizações de trabalho que se caracterizam em pressão para produzir, sobrecarga e dupla jornada, aumento de responsabilidades no posto de trabalho, a terceirização e transferência dos riscos e conseqüente precarização do trabalho, a violência sexual explicitada no assédio sexual assim como o 'assédio moral' também conhecido como 'mobbing', (caracterizados como vivências de rebaiamentos, humilhações e constrangimentos), constituem fatores de riscos visíveis e invisíveis, que predispõem a doenças e acidentes no mundo do trabalho.

Nas sociedades industrializadas com alto nível de exigência e competitividade o excesso de trabalho tem gerado depressão intensa em homens e mulheres resultando em KAROSHI

ou morte súbita, devido a excessiva sobrecarga imposta aos trabalhadores e trabalhadoras, ocasionando-lhes uma exaustão global com queima de todas as reservas quer física ou mental. No início de outubro deste ano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelou que 10% dos trabalhadores e trabalhadoras da Europa e América do Norte estão sofrendo de depressão, ansiedade, estresse e desgaste, em conseqüência das novas exigências no trabalho e da competitividade excessiva entre os pares, que gera insegurança e medo (OIT, INTERNET, 2000).

O sofrimento dos adoecidos do trabalho e que se origina nas organizações é gerado por condição social e sustentado pelas emoções. De natureza ético-política (Sawaia, 1998), se concretiza em atos e ações gestados no autoritarismo e dominação e explícito em constrangimentos, ironias, menosprezo que caracterizam o assédio moral, onde o outro não é visto como dono de direitos e garantias. Quando dominam o medo, a vergonha, a raiva, a revolta, à vontade de vingar-se, a culpa, a tristeza, o sentimento de vazio e inutilidade, o desânimo, nossa biologia muda e já não somos como antes.

A dor física mesclada ao sofrimento imposto, agudiza e prolonga o adoecer, explicitando a fragilidade do viver. No dizer de Matutura (1998), nossa linguagem e conhecimento se alteram se nossa biologia é alterada. Pensamos que as coisas nunca mais voltarão a ser como antes nas relações sociais e as emoções tristes vão devastando nosso jeito de caminhar a vida, dominando nosso existir. Creio que se não somos capazes de perceber o sofrimento alheio causado pelo e no mundo do trabalho (Dejours, 1987; 1994), subestimamos a necessidade da mobilização e ação política e nos tornamos cúmplices das injustiças.

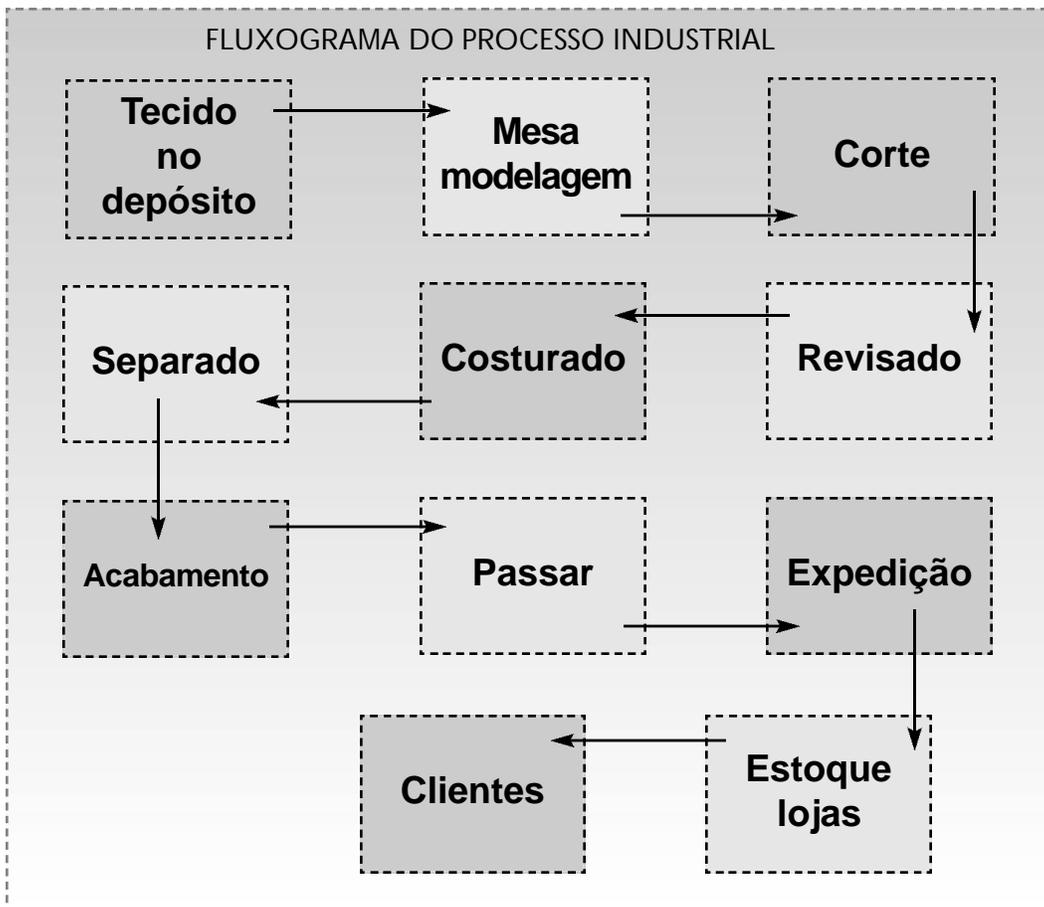
É o silêncio social que possibilita o autoritarismo, os desmandos, o triunfo das políticas neoliberais dentro e fora das empresas. Como



resultado desta política, não podemos esquecer a dor dos milhares de desempregados que se revela, segundo o Professor Antonio Prado do DIEESE, (1999) "no desespero dos que se submetem diariamente, em vão, à procura de um trabalho; na lenta e cruel degradação psicológica provocada pela sensação de fracasso pessoal e social; no desalento de percorrer um deserto sem solidariedade; na exclusão inexorável de milhões de pessoas dispostas ao trabalho. Não se pode descansar enquanto um único ser humano procura por trabalho e não encontra. Não há nível de desemprego aceitável, como não há famintos que possam esperar pela próxima primavera".

Torna-se necessário pensarmos a saúde de homens e mulheres, sem esquecermos

uma dimensão por tanto tempo subestimada: da afetividade. As emoções assim como a dor ou o sofrimento, não são quantificadas ou mensuradas, mas sentidas e vividas. E o corpo, não existe sem emoções (Spinoza (1992), pois a ordem e conexão das idéias na alma são a mesma ordem e conexão das afecções do corpo. Assim, na prática, a reestruturação da indústria vem configurando o constante crescimento da pobreza urbana, democratizando a síndrome da desorganização globalizada, dos excluídos e adoecidos do mundo do trabalho, que passam a 'guerrear' nas ruas, em subempregos e 'bicos' diversificados em busca da sobrevivência familiar e dificilmente voltarão ao mercado formal.



AFINAL, O QUE É DOENÇA?

Para Canguilhem (1995), doença corresponde a uma norma de vida inferior, por se instalar uma limitação da capacidade normativa do organismo. E saúde, seria a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo. Pensemos então: corpos flexibilizados, a serviço dos interesses empresariais, alienados do produto, cansados e fatigados, irritados e isolados, doentes e com medo, vão nos revelando que o trabalho no neoliberalismo deixou de ser definidor da condição de humanidade, tornando-se extremamente nocivo para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

E O QUE É DOENÇA DO TRABALHO?

Resumidamente, a doença seria sofrimento, pathos, agravo, prejuízo ou dano causado ao trabalhador/a pelas condições e organização do trabalho. Do ponto de vista previdenciário, a doença do trabalho e profissional se equiparam ao acidente. Assim, doença do trabalho é aquela "adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente" e como exemplo temos a LER/DORT, as BURN-OUT as NEUROSES do trabalho.

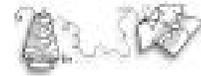
A doença profissional é aquela "produzida ou desencadeada pelo exercício peculiar a determinada tecnopatia" e como exemplo temos a SILICOSE, ASBESTOSE, PAIR, CÂNCER OCUPACIONAL, DERMATOSSES OCUPACIONAL, entre outras. Quanto ao Acidente de trajeto é aquele que ocorre no percurso casa-trabalho e vice versa. Assim acidente de trabalho ocorre no exercício do trabalho quer seja formal ou informal, ocasionando danos, doenças e morte.

Os trabalhos nacionais e internacionais

chamam a atenção para o aumento de doenças em situações de risco quando comparados a situações de inexistência de riscos. Por exemplo, a Hipertensão Arterial é 4 vezes mais freqüente em trabalhadores/as expostos a situações de risco, sendo que no setor têxtil apresenta um percentual de 12,9% talvez devido a associação de múltiplos fatores estressantes provenientes da organização do trabalho (Mendes, 1989; Ribeiro, 1981). O mesmo acontece com a Úlcera péptica (11 vezes), a Diabetes (4 vezes) os Distúrbios do sono (5 vezes) assim como o aumento de acidentes e diminuição da esperança de vida que nos permite pensar na complexidade das relações dos trabalhadores/as e nas inter-relações com diferentes fatores de risco existente no mundo do trabalho que possibilitam e desencadeiam a doença.

Nas mulheres o aumento da tensão laboral ocasionado por falta de autonomia e controle do processo, subutilização da capacidade criativa, falta de reconhecimento pelo cumprimento da tarefa, sentimento de repulsa em relação ao chefe ou mesmo colegas e associado a dupla jornada, constituem fatores predisponentes para as doenças isquêmicas. A penosidade favorece o envelhecimento precoce assim como predispõe a aumento de cansaço na gravidez e até mesmo abortamento ou parto prematuro.

Para os que assistem constantemente as demissões nas empresas, manter-se no emprego significa a busca permanente da maximização produtiva, o aumento da jornada e do ritmo associado ao acúmulo e desvio de funções, submissão e sujeição, visando a diminuição dos gastos empresariais. O crescimento do uso de bebida alcoólica ou outras drogas no mundo do trabalho tem sido observado naqueles que permanecem no emprego, ou após vivência repetitiva de situações de humilhações e rebaixamentos nas relações hierárquicas ver-



A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E AS DOENÇAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

Setores	Fatores de riscos	Sintomas	Doenças
Depósito	Biomecânicos (ergonômicos)	Dores nas costas	Lombalgia
	Esforço físico	Dores nas mãos, braços, pescoço.	Hernia discal
	Posturas inadequadas		Escoliose
Modelagem	Trabalho repetitivo.	Dores nas pernas	
	Ritmo intenso	Dormência	Ler/dort
Corte	Trabalho em pé, parado ou sentado durante a jornada.	Edema (inchaço)	Varizes mmiis
		Cansaço nas pernas	Fadiga muscular
Costura	Organizacionais e Psicossociais	Cansaço físico geral	Fadiga industrial
		Irritabilidade	Estresse
Acabamento	Pressão para produzir	Desânimo	
	Fragmentação das tarefas	Insônia ou sonolência	Estafa burn – out
	Hierarquia autoritária	Pesadelos	
Passar	Prazo curto	Sobressaltos	
	Ausência de pausa	Choro fácil	Desgaste mental
	Trabalho em turno e noturno	Baixo rendimento	
Expedição	Insatisfação	Dores de cabeça	Neurose trabalho
	Frustração	Distúrbios visuais	
	Exigencias	Dores generalizadas	Embotamento afetivo
Expedição	Falta de autonomia	Mal estar	
	Desqualificação	Esquecimento	
	Jornada prolongada	Revive cenas do trabalho	Sofrimento mental
	Horas extras	Fala muito ou pouco	
	Falta de reconhecimento	Isolamento	
	Proibir falar com colega	Ansiedade	Uso abusivo de drogas
	Humilhar ou assédio moral	Angústia	
Assédio sexual	Desmotivação		
	Quebra laços afetivos		
	Insegurança	Violência sexual	
	Medo		

A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E AS
DOENÇAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

Setores	Fatores de riscos	Sintomas	Doenças
Modelagem	Físicos	Zumbido Tontura Enjôo	Perda auditiva Induzida por ruído – pair Acidentes
	Ruído	Dor estômago Irritabilidade Dificuldade p/ ouvir Surdez Nervoso Insônia	
Corte	Calor ambiente		
Costura	Proximidade entre as máquinas Locais pequenos	Cansaço Caimbra	Acidentes Fadiga
Acabamento	Lay-out inadequados Ventilação precária	Irritabilidade Dores no corpo	
Passar	Acidentes	Cansaço mental Dores de cabeça	Dificuldade enxergar Fadiga visual
	Espaço físico inadequado	Irritação olhos	Estresse
Expedição	Maquinas sem proteção.	Cansaço olhos	Nervoso
	Iluminação inadequada	Lacrimejamento	Quedas
	Eletricidade	Irritabilidade	Choques
	Armazenamento inadequado	Insônia	Queimaduras Perigo de incêndio



Conserto de máquina

ticalizadas, geram tensão emocional e diminuição da auto-estima. O mesmo acontece com os trabalhos monótonos e repetitivos, sem criatividade.

O desprazer leva ao tédio, sentindo-se inútil e a procura da bebida é uma forma de suportar e resistir a insatisfação e desapego pelo trabalho. São situações que geram sofrimento de natureza ético-político (Sawaia, 1997; 1998) e que podem culminar em depressão, angústia ou mesmo idéias suicidas.

Nesta direção é relativamente frequente, realizarem limpeza dos postos de trabalho, do setor e fazer a manutenção das máquinas, evitando paradas prolongadas.

É comum nas indústria do vestuário e confecções, as trabalhadoras terem próximo a sua mesa de trabalho, o material necessário para

pequenos consertos em máquinas de overlock, reta, caseadeira, pregadora de botões e máquinas de corte manual.

AS DOENÇAS MAIS COMUNS NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Coluna:cervicalgias,lombalgias,
hérnias de disco

As doenças de coluna são muito frequentes no mundo do trabalho, sendo a mais comum a dor LOMBAR, conhecida como LOMBALGIA. As dores na coluna estão relacionadas com as chamadas 'afecções músculo-esqueléticas'. Estas dores são conhecidas como 'dores nas costas' e muitas vezes, pode levar o indivíduo a 'incapacidade física', impedindo-o de realizar



Cervicalgia/lombalgia

determinados tipos de tarefas. A coluna pode ser afetada em toda sua extensão: pescoço ou região cervical; costas ou região dorsal e lombar que corresponde a região abaixo da cintura (cintura pélvica).

A dor pode ser aguda, insidiosa após um esforço físico e a pessoa pode sentir ao mesmo tempo dor na perna. O diagnóstico é simples, porém se não for tratada no início, pode se transformar em 'dor crônica'. Consideramos crônica, quando a pessoa se queixa de dores por 3 meses. Existem outros problemas de col-

una como a HÉRNIA de DISCO, que também há queixas de dores e o médico irá examinar o trabalhador evitando erro no diagnóstico, que poderá interferir no prognóstico ou evolução, da doença, ocasionando danos ao trabalhador.

No Brasil, a dor na coluna ou Lombalgia tem sido uma das causas mais comuns de absenteísmo (falta ao trabalho) e aposentadorias por invalidez em homens e mulheres com idade inferior a 50 anos de idade. Segundo a NIOSH (1983) esta patologia ocupa o segundo lugar entre as doenças do trabalho nos Estados Unidos sendo freqüente também na Inglaterra e Suécia.

Seu aparecimento independe do sexo, estando relacionado com o tipo de função e atividade que homens e mulheres ocupam na produção. É mais freqüente entre os homens. Como as mulheres desempenham tarefas

manuais que exige destreza e atenção, necessitando olhar minuciosamente cada ato realizado com as mãos, e para melhor controle mantêm a cabeça fletida ou em posição inadequado, é mais comum entre elas a 'dor no pescoço' conhecida como CERVICALGIA. Nos homens é a Lombalgia que predomina, devido a tarefas que exigem esforço físico como: pegar peso, curvar constantemente o tórax sobre a cintura.

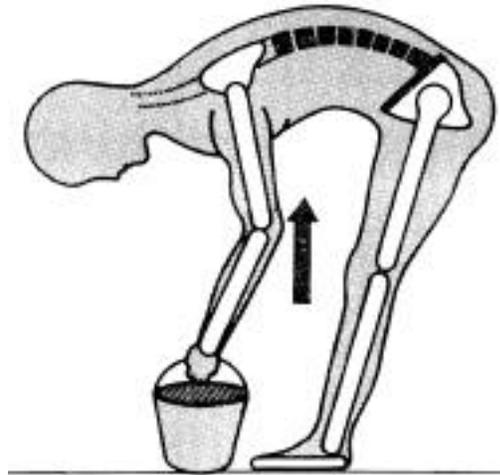
Causas: esforço físico, posturas inadequadas durante toda jornada. Os setores de mode-



lagem, corte e passar os trabalhadores/as realizam a tarefa em pé durante toda a jornada. E fletem constantemente o tronco sobre a bancada, realizando movimentos lateralizados. No setor de costura a posição sentada em cadeiras desconfortáveis durante toda jornada, gera fadiga muscular e dor no pescoço, sendo comum o uso de almofadas no assento e espaldar das cadeiras.

Procedimentos: estabelecido o nexos com o trabalho, a doença deve ser notificada. Emitir CAT (comunicação de Acidente do Trabalho) e preencher o LEM (laudo de exame médico). Afastamento do doente para tratamento, dependendo da gravidade do caso.

- ☛ Organização do trabalho: mudança de função com atividades leves.
- ☛ Intervenção ergonômica no ambiente de trabalho.



DICA: Os objetos pesados devem ser rolados ou carregados em carrinhos, empilhadeiras entre outros. Evite levantar peso.



cervicalgia



Fadiga visual

Membros superiores:
ler/dor t

As LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho) são doenças provenientes da organização e relações do trabalho. Constitui uma nova epidemia do mundo do trabalho. São lesões dos tendões, fásCIAS, ligamentos, nervos e músculos mais comum nos membros superiores. A queixa dominante é dor, adormecimento e formigamento. Evolui de incapacidade temporária inicial para incapacidade permanente, se o trabalhador/a não for afastado precocemente das atividades pode evoluir para incapacidade permanente.

Causas: movimentos repetitivos; posturas

inadequadas por muito tempo; tarefas monótonas e sem criatividade; ritmo intenso e imposto; sobrecarga mental; pressão para produzir; relações conflituosas com as chefias; estímulo a competitividade; falta de autonomia.

Procedimentos: estabelecer nexO causal com o trabalho. Notificar a doença, emitindo CATE preencher o LEM. Afastar das atividades laborativas precocemente, para tratamento.

Investigar a existência de outros casos no setor. Intervenção ergonômica nas condições do trabalho. Intervir na organização do trabalho.

DICAS: Negociar pausas, diminuição do ritmo e menores jornadas. Cadeiras ergonomicamente ajustáveis; assentos para os setores de modelagem, corte e passar.



Olhos: fadiga visual

A fadiga visual é sentida como cansaço nos olhos e sensação de lacrimejamento. Causa diminuição da capacidade visual e da atividade laboral. Quando se realizam atividades monótonas e repetitivas, que exigem minuciosidade e olhar atento, as condições de trabalho devem ser adequadas e o posto de trabalho deve estar iluminado adequadamente. Caso contrário, o cansaço visual aumenta a penosidade do trabalho, pois a fadiga é sempre um sinal de alerta do organismo. Um 'grito' das condições inadequadas no posto de trabalho.

Causas: os setores de costura e acabamento são os que exigem mais atenção visual e conseqüentemente mais iluminação. O uso de 'focos auxiliar' nas máquinas reflete e irradia calor. Também os setores de corte, modelagem e inspeção devem ter iluminação adequada.

Procedimentos: intervenção no ambiente de trabalho, adequando a iluminância (LUX) as necessidades de cada setor, segundo a norma regulamentadora da ABNT, pois uma boa iluminação natural ou artificial associadas a ventilação adequada e assentos ergonômicos, evitam o desconforto postural e possibilita boas condições de saúde e bem estar aos trabalhadores/as. Instituir pausas durante a jornada. Estudo ergonômico do posto e ambiente de trabalho. Observar as cores no ambiente visando diminuir a monotonia da atividade laborativa.

DICAS: exigir uma boa iluminação geral e pausas durante a jornada para descanso visual.

Queimaduras.

Queimaduras são acidentes freqüentes no setor de passar, principalmente nas



micro e pequenas empresas que usam o 'ferro de passar' comum. A queimadura lesa a pele e provoca dor no local atingido. Normalmente são queimaduras de primeiro grau, em áreas pequenas dos braços ou mãos, que ficam avermelhadas, formando bolhas (às vezes).

Causas: uso de 'ferro de passar' doméstico cuja posição de descanso é vertical.

DICAS: exigir o uso do 'ferro industrial', cujo descanso seja 'na horizontal'. Evitar uso de produtos tóxicos para retirar manchas do tecidos, que podem desencadear alergias, asma ocupacional entre outras.

Risco de incêndio

Existe um risco potencial de incêndio devido ao tipo de material utilizado e retalhos espalhados pelo piso. O risco é potencializado pelas instalações elétricas, que muitas vezes são mal dimensionados, sendo freqüentes gambiarras e cruzamentos de fios no chão e teto.

Causas: lay-out inadequado, sem local apropriado para estoque das peças de tecidos, roupas, moldes e retalhos que se espalham entre máquinas e outros equipamentos.



risco de incêndio

**Assédio moral nas indústrias
Têxtil e do Vestuário .**

O assédio moral, 'mobbing' ou situações de 'humilhação no trabalho' tem sido pouco estudado nas relações de trabalho aqui no Brasil, apesar de sua alta frequência. Pesquisa recente realizada no setor químico revelou que 42% dos trabalhadores deste setor referiram vivência de assédio moral (Barreto, 2000) no ambiente de trabalho. Constitui um risco invisível a saúde de homens e mulheres, potencializando ou desencadeando doenças psíquicas como depressão, angústia, ansiedade, Bur-out. Na Suécia, Alemanha, Estados Unidos, Itália,

França e Austrália, o assédio moral é reconhecido como delito.

Causas: abuso do poder nas relações hierárquicas autoritárias e que se manifestam em desvalorização e desqualificação do outro, através de gestos, atos e comportamentos causadores de danos à integridade física ou mental e a dignidade do trabalhador/a.

Procedimentos: discutir as discriminações e violência no local de trabalho. Dar visibilidade ao assédio moral nas empresas.

DICAS: considerar o assédio moral como um risco à integridade física e mental. Pensar 'ações' que garantam o exercício da cidadania dos trabalhadores e trabalhadoras no espaço fabril.



risco de incêndio

Assédio sexual

O assédio sexual normalmente integra três elementos distintos: "um comportamento de caráter sexual e não desejado em que a vítima percebe como algo que se converteu em condição de trabalho criando um ambiente hostil, de intimidação e humilhante. Pode adotar as formas de contatos físicos, insinuações sexuais, comentários e piadas de conteúdo sexual, exibição de material pornográfico ou comentários sem propósitos e indesejados relacionados a sua pessoa" (OIT, 1997). Em alguns países da Europa o assédio sexual é considerado delito penal e infração a legislação trabalhista.

Causa: está presente em relações hierárquicas de poder. O assediador utiliza-se de seu papel de mando para intimidar ou fazer promessas de ascensão profissional. Indesejado, constitui risco a saúde mental e psíquica das trabalhadoras, gerando tensão, angústia, medo de ficar sozinha, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. O assédio desarmoniza as emoções e provoca danos a saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde.

Procedimentos: discutir as discriminações e violência sexista no local de trabalho. Dar visibilidade ao assédio sexual evitando que a assediada sofra ameaças de demissão e discriminações no local de trabalho.

Referências Bibliográficas

- ABRAVEST (1992). Os números da Indústria do Vestuário em 1991. São Paulo. Revista da ABRAVEST-Associação Brasileira do Vestuário. Ano II:25.
- ABRAVEST (1992). Governo lança programa de incentivo para a Indústria do Vestuário. São Paulo. Revista da ABRAVEST -Associação Brasileira do Vestuário. Ano IV:28.
- Barreto, M. Lesões por esforços repetitivos: que danos causam no cotidiano das mulheres. Trabalho apresentado In.: International Congress Women Work Health, Barcelona, April, 1996.
- (2000). Uma jornada de Humilhações. Dissertação de mestrado apresentada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no Departamento de Psicologia Social.
- CODO, W. Entre a urgência e o pasmo In.: L.E.R. Diagnostico, tratamento e prevenção. Editora Vozes, São Paulo,1995.
- & ALMEIDA, M.C.G.(1995) L.E.R. Lesões por Esforços Repetitivos. Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL.(1984). A Indústria de Vestuário e Artefato de Tecido. Brasília. Ministério da indústria e Comercio - MIC.
- CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. (1983). Análise dos setores industriais. Brasília. Secretária Executiva do Ministério da Indústria e Comércio - MIC.
- COUTO; H.A. Tenossinovite e outras Lesões por Traumas Cumulativos nos membros superiores de origem ocupacional. Ergo, Belo Horizonte, 1991.
- DEJOURS, C. (1987). A loucura do trabalho. São Paulo: Oboré.
- ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (1994). A Psicodinamica do trabalho. São Paulo: Editora Atlas.
- KNOPLICH, J.(1997) Lombalgia: orientação postural. São Paulo: Informação Científica Merck.
- MATURAMA. H. Da Biología à Psicologia. Artes Médicas. Porto Alegre: 1998.
- MENDES, R. (1989). Importância da ocupação como determinante de saúde-doença; aspectos metodológicos. Ver. Brás. Saúde Ocupacional. 17(67): 18-30.
- O.I.T. (1989). Encyclopeda de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministério de Trabajo y Seguridad Social. Volume I. Espanha.
- (1996). La mundialización cambia la fisonomía de las industrias de los textiles, el vestido y el calzado. Ginebra: Comunicados de prensa OIT93-31. Site: www.ilo.org.
- (1996). Reunion de la OIT critica el surgimiento de formas de explotación en sector del calzado, los textiles y el vestuario, y adopta resolución sobre trabajo infantil. Ginebra: Noticias de la OIT. Site www.ilo.org
- OIT (2000). Las prácticas laborales de la industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido. Genebra. Site: www.ilo.org



- SAWAIA, B.B (1997). Afetividad y temporalidad en el cuerpo teórico-metodológico de la Psicología Social: Una reflexión acerca del proceso de salud y enfermedad. Trabalho apresentado na 9 Jornada Venezuelana de Psicologia Social, (mimeo).
- (1998). Aspectos Psicosociais do Sofrimento Ético-político resultante da Inclusão Social pela Exclusão. São Paulo:PUC, (mimeo).
- SELIGMANN-SILVA, E. (1997). A interface do Desemprego prolongado e saúde psicossocial. In: Silva Filho, J.F. & Jardim S. A danação do trabalho. Rio de Janeiro: Te Cora Editora.
- SENNET, R. (1999). A corrosão do caráter. Rio de Janeiro: Editora Record.
- SPINOZA, B. Ética. Relógio D'Água Editores: Lisboa, 1992.
- RIBEIRO, H.P; Estado atual das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) no Banco do Estado de São Paulo S.A.-Banespa. Caderno de Saúde/AFUBESP, Vol 1,(1):9-5, 1995.
- RIBEIRO, MD & all(1981). Hypertension and economic activities. São Paulo. Rev. Hipertensión, 3(suppl. 2):223-7.





Rua Caetano Pinto, 575 - Brás
São Paulo - CEP03041-000
Tel.: (0XX11) 3272 9411
ramais: 153 e 291
Fax: (0XX11) 3272 9610
Homepage: www.instcut.org.br
E-mail: inst@instcut.org.br

Diretor responsável
Remígio Todeschini

EQUIPE TÉCNICA

Coordenador executivo
Domingos Lino

Consultor técnico
Nilton Freitas

Assessores técnicos
Fátima Pianta
Luiz Humberto Sivieri

EQUIPE DE FORMAÇÃO

Escola São Paulo
São Paulo/SP
Escola Sul

Florianópolis/SC

Escola Sete de Outubro
Belo Horizonte/MG

Escola Centro Oeste
Goiânia/GO

Escola Marise Paiva de Moraes
Recife/PE

Escola Amazonas
Belém/PA

Escola Chico Mendes
Porto Velho/RO

Capa
Marco Godoy

Projeto gráfico e diagramação
PIXEL Comunicação e Design

Fotolito
Kingpress

Impressão
Kingraf - gráfica e editora

NOVEMBRO 2000

A ORGANIZAÇÃO É O MELHOR REMÉDIO



Organização por Locais de Trabalho
O remédio mais eficaz contra
acidentes e doenças do trabalho

CUT
UNIPLEX



CENTRALÚNICADOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575 - Brás - CEP03041-000 - São Paulo - SP- BRASIL

Tel.: (0XX11) 3272 9411 - Fax: 3272 9610

Homepage: www.cut.org.br - E-mail: executiva@cut.org.br

EXECUTIVA NACIONAL DACUT - 1997/2000

Presidente: João Antonio Felício. **Vice-Presidente:** Mônica Valente.
Secretário Geral: Carlos Alberto Grana. **Primeiro Secretário:** Remígio Todeschini. **Tesoureiro:** João Vaccari Neto. **Secretário de Relações Internacionais:** Kjeld Aagaard Jakobsen. **Secretária de Política Sindical:** Gilda Almeida de Souza. **Secretário de Formação:** Altemir Antonio Tortelli. **Secretária de Comunicação:** Sandra Rodrigues Cabral. **Secretário de Políticas Sociais:** Pascoal Carneiro. **Secretário de Organização:** Rafael Freire Neto. **Diretoria Executiva:** José Jairo Ferreira Cabral, Maria Ednalva Bezerra de Lima, Elisângela dos Santos Araújo, Luzia de Oliveira Fati, Rita de Cássia Evaristo, Lúcia Regina dos Santos Reis, Jorge Luis Martins, Lujan Maria Bacelar de Miranda, Temístocles Marcelos Neto, José Maria de Almeida, Júnia da Silva Gouvêa, Wagner Gomes, Gilson Luis Reis, Júlio Turra. **Suplentes:** José Gerônimo Brumatti, Francisco Alano, Aldanir Carlos dos Santos, Wanderley Antunes Bezerra, Rosane da Silva, Dirceu Travesso, Mônica Cristina da S. Custódio.