



informativo

VIDAVIVA

AÇÃO SINDICAL NO LOCAL DE TRABALHO

Dezembro de 2006 - ano II - nº 3

O projeto VidaViva está sendo implementado na base por várias entidades que dele fazem parte. Nesta edição divulgamos a experiência do Sindicacau, entidade que representa trabalhadores do setor de transformação de chocolate, em Ilhéus, Bahia. Uma experiência que começou mudando primeiro a visão do próprio sindicato sobre a saúde.

No início da década de 80, a grande discussão no movimento sindical era fazer mapas de risco para identificar os problemas nos locais de trabalho. Esses mapas possibilitavam a identificação de setores insalubres e perigosos. Laudos e perícias davam margem a uma enxurrada de processos pelo pagamento de periculosidade e insalubridade. Não foi diferente na base do Sindicacau, em Ilhéus. Os trabalhadores passaram a pressionar o sindicato para entrar com ações judiciais por esses pagamentos. "Era só nisso que se falava. Na época não se falava em adoecimento, sofrimento no trabalho e estresse", relata Celso Ângelo, presidente do Sindicacau. Com essa ação, alguns setores passaram a receber insa-



Mapa do corpo: identificando problemas

lubridade e periculosidade e outros não. Achamos que isso resolveria, mas não foi assim, porque o trabalhador continuava adoecendo. Percebemos que não tínhamos uma política clara na cabeça quanto a isso. Só estávamos remediando o problema", afirma Celso.

Projeto VidaViva: mudança de visão leva à ação

O Sindicacau é um dos membros da rede de sindicatos que participa do Projeto Vidaviva. "Entramos no Projeto Vidaviva porque queríamos discutir a saúde de forma ampla. Ficou claro para nós o que era a saúde do trabalhador, que tínhamos de envolver os trabalhadores para mudar o local de trabalho. Falar do portão da fábrica para dentro. A partir daí não falamos mais de periculosidade e insalubrida-

de. Falamos que o mais importante é discutir o local de trabalho. Não foi fácil. Tivemos briga na direção por causa da concepção de saúde. Até que toda a diretoria aos poucos compreendeu que a proposta do projeto era outra. Era discutir a saúde a partir da realidade concreta dos trabalhadores, com os trabalhadores", conta Jorge Reis, monitor do Projeto VidaViva e diretor do Sindicacau.

Mudanças no local de trabalho

A participação da diretoria do Sindicacau no projeto motivou a direção a desenvolver ações no local de trabalho antes mesmo de capacitar os monitores. Veja algumas mudanças relatadas pela diretoria nas empresas onde o Sindicacau atua:

Joannes

Houve setores que passaram por mudanças. Partes das máquinas de moinho de pó preto foram trocadas, o que possibilitou redução no nível de ruído do setor.

Delfi

"Fizemos uma reunião com a empresa para fazer mudanças no local de trabalho, principalmente no setor de embalagem, onde há mais adoecimento. As mudanças feitas não foram suficientes. No mapping, os cipeiros cobraram isso da gente", relata Celso Ângelo.

Cacau Barry

"Conseguimos colocar mais dois trabalhadores num posto de trabalho para não gerar sobrecarga. Na oficina também é muito quente. A empresa aceitou comprar um sistema de ar, mas depois viu que custava 70 mil reais e achou caro. Parou aí, mas não vamos desistir. Agora queremos implantar uma comissão de saúde na empresa para discutir o local de trabalho. Essa será a nossa luta agora", conclui Celso.

Trabalhadores discutem local de trabalho

○ Sindicacau iniciou a implementação do Projeto na base assim que foi concluída a fase de capacitação dos monitores indicados pelo sindicato. A experiência possibilitou à direção maior conhecimento da realidade vivida pelos trabalhadores no local de trabalho.

Sindicato mobiliza trabalhadores

○ Sindicacau ingressou no projeto desde o início de sua formulação. A entidade indicou monitores e participou de todo o processo de capacitação com os recursos do Raio e do mapping. “Num primeiro momento, todos nós ficamos apreensivos em relação à base. Não sabíamos como seria, se iríamos ter público, se os monitores se sai-

riam bem”, conta Celso Ângelo, presidente do Sindicacau. O sindicato resolveu desenvolver a atividade com os trabalhadores de turno convocando-os no horários da saída. A opção foi convidar as pessoas individualmente para evitar que o grupo fosse muito grande. “Se a turma fosse muito grande não daria para trabalhar com o map-



Mapeando o trabalho

ping”, relata Tinga, um dos monitores do Sindicacau. O grupo foi composto por trabalhadores da base e cipeiros. Como os trabalhadores dependiam do transporte da empresa para ir para casa e muitos não tinham dinheiro, o sindicato forneceu o vale transporte de retorno para casa.

Dificuldades

Uma das dificuldades relatadas pelos monitores do Sindicacau refere-se aos registros das atividades. “Precisamos buscar uma forma mais eficiente de registrar o que os trabalhadores nos dizem. É muito rico o que eles colocam e conseguir registrar isso garante uma ação mais eficiente. Outro aprendizado importante é com relação ao tempo. O ideal é conseguir fazer todas as fases do mapping no mesmo encontro, pois depois fica mais difícil organizar os mesmos trabalhadores para dar continuidade aos trabalhos.

Fábricas diferentes, problemas iguais

Os monitores do Sindicacau desenvolveram três fases do mapping com 20 trabalhadores das fábricas Cargill, Barry Callebaut, Joannes ADM, e Delfi cacau Brasil. No mapa do corpo, os trabalhadores identificaram os principais problemas que afetavam a saúde: dores lombares, problemas de audição e LER/DORT nas mãos e nos punhos. “Uma coisa que me deixou chocado foi a alta incidência de estresse, tensão. Até a impotência sexual apareceu. Um dos trabalhadores indicou e os demais foram falando a respeito aos poucos. Foram, admitindo que tinham o problema”, relata Celso.

Os monitores desenvolveram o mapa do trabalho com facilidade. O maior debate feito pelo grupo foi em relação ao setor de embalagem da Cargill. “O mapa ajudou a ver que



Mapa do “nosso mundo” feito pelos trabalhadores.

a ação que o sindicato tinha desenvolvido no local não foi suficiente. Ainda há problemas nesse setor. O ritmo acelerado e o pequeno número de trabalhadores gerou uma intensificação do trabalho realizado por eles. Onde tinha dois, três trabalhadores ficou um só responsável. Uma enorme sobrecarga no trabalho.” Essa foi a primeira vez que o

sindicato desenvolveu uma atividade com trabalhadores de empresas diferentes. “Nunca trabalhamos juntos na discussão da saúde. Essa experiência foi boa porque eles puderam ver que todos tinham problemas independentemente de qual empresa trabalhassem. O pessoal achava que para quem trabalhava na Cargill, as condições de trabalho

eram melhores só porque a Cargill era uma multinacional. Depois eles perceberam que todos têm problemas semelhantes. No mapa do nosso mundo, os trabalhadores perceberam o impacto do trabalho na sua vida. Um trabalhador disse que ele estava vegetando. Chegava em casa, dormia, acordava e ia trabalhar, sem lazer e tempo para a família. Um outro trabalhador desabafou: - Quando a gente fica doente, torna-se peça descartável”, conta Tinga.