CARLA BÍSCARO

O DISCURSO SOBRE O PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA: A IDEOLOGIA E SEUS EFEITOS

FONOAUDIOLOGIA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP

SÃO PAULO

2007

CARLA BÍSCARO

O DISCURSO SOBRE O PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA: A IDEOLOGIA E SEUS EFEITOS

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Fonoaudiologia, sob a orientação da Profa Doutora Regina Maria Ayres de Camargo Freire

SÃO PAULO

2007

BANCA EXAMINADORA

_____

_____

_____

À Regina Selli, minha mãe, preciosa em minha vida.

À Dona Cida, “manhê”, pelo exemplo de bondade (em memória).

AGRADECIMENTOS

À Profa. Dra. Regina Maria Ayres de Camargo Freire, por ter possibilitado o meu contato com a perspectiva teórica da Análise de Discurso de Linha Francesa, por aceitar o convite para orientar este trabalho, pela escuta, confiança, respeito e gestos de afeto

À Profa. Dra. Teresa Maria Momensohn dos Santos, pela forma apaixonada de falar sobre a Audiologia, apontando a importância da ética profissional. Agradeço ainda os ensinamentos e as indicações feitas no exame de qualificação

À Profa. Dra. Leda Verdiani Tfouni, pela leitura cuidadosa deste trabalho e por suas valiosas contribuições no exame de qualificação

À Profa. Dra. Silvia Friedman, por ter sido a primeira pessoa a dizer que este trabalho poderia ser realizado

À Profa. Rejane Rubino, pela leitura cuidadosa deste trabalho e por ter contribuído de forma especial em minha formação clínica

À Profa. Laura Helou, pela supervisão em Audiologia, no início de minha atuação. Agradeço ainda o apoio, incentivo e os inúmeros gestos de afeto

À Patrícia Rezende Polite, pela oportunidade de trabalho e aprendizado na área de Audiologia Ocupacional

Às fonoaudiólogas que indicaram alguns dos sujeitos que participaram deste trabalho

À Marilei Camargo e ao João Mathias, funcionários da Derdic e amigos, desde os tempos da graduação, pela ajuda, atenção e carinho

À Virgínia, secretária do Programa de Estudos Pós-Graduados em Fonoaudiologia, pela atenção, paciência, cuidado e profissionalismo

Aos sujeitos que participaram deste trabalho, pela disponibilidade, gentileza e confiança depositada em mim

Aos meus pacientes, por terem propiciado a minha reflexão, contribuindo para o desenvolvimento deste trabalho

À minha mãe, Regina Selli, pelo amor incondicional, pelos valores transmitidos, pela amizade, apoio, incentivo, confiança e dedicação

Ao meu pai, Helio Bíscaro Jr, que, mesmo ausente, marca presença em minha vida

À minha irmã, Raquel Adriana Bíscaro, pela amizade, incentivo e carinho

Ao Wagner Pinheiro Pereira, meu namorado, pela linda relação de amor

À CAPES, pela bolsa concedida

“Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”

Fernando Pessoa (14-02-1933).

RESUMO

O Programa de Conservação Auditiva refere-se a um conjunto de medidas coordenadas que visa prevenir a instalação e/ou a evolução das perdas auditivas ocupacionais. A partir dos atendimentos prestados a sujeitos expostos ao ruído em seu ambiente de trabalho, passei a refletir sobre o distanciamento que havia entre as ações que caracterizam o Programa de Conservação Auditiva e o modo pelo qual as empresas executavam tais ações. Dessa maneira, esse estudo propõe-se a pesquisar os sentidos que o Programa de Conservação Auditiva toma no discurso de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho que atuam nestes programas. Busca, ainda, fazer uma discussão sobre a ideologia que permeia o trabalho voltado para a prevenção da perda auditiva ocupacional. Para tanto, foram realizadas quatro entrevistas, nas quais os entrevistados foram convidados a expressar-se sobre o que entendiam por Programa de Conservação Auditiva e relatar a sua participação nestes programas. A Análise de Discurso de Linha Francesa foi escolhida como procedimento teórico – metodológico norteador deste trabalho, por considerar a singularidade dos sujeitos e entender que a historicidade tem fundamental importância na constituição dos sentidos. A partir da análise das entrevistas, foi possível observar como os sentidos construídos historicamente sobre o trabalhador, as relações de trabalho e a legislação brasileira dirigida à saúde do trabalhador, afetavam seus discursos. O Programa foi relacionado tanto a uma imposição legal quanto à geração de custos. Nesse sentido, destaquei que o discurso dos entrevistados veiculava a idéia de existir uma separação entre as questões econômicas e as destinadas à prevenção da perda auditiva ocupacional. Finalmente, acredito que este trabalho possa, ainda, contribuir para que o fonoaudiólogo reconheça seu assujeitamento à ideologia dominante no Programa de Conservação Auditiva, que visa prioritariamente proteger a empresa, relegando, a um plano secundário, a saúde auditiva dos trabalhadores. No entanto, ao assumir uma postura ética, o fonoaudiólogo pode interferir em caminhos aparentemente já traçados.

ABSTRACT

The Hearing Conservation Program refers to a set of coordinated measures seeking to avoid the onset and/or evolution of occupational hearing loss. Based on clinical attendance with individuals exposed to noise in their work environment, I began to reflect on the distance that exists between the actions included under the Hearing Conservation Program and the way in which companies implement such actions. Consequently, the scope of this study is to conduct research into the directions the Hearing Conservation Program takes in the discourse of the engineers and safety technicians working on these programs. It further seeks to instigate a discussion on the ideology that permeates work geared towards the prevention of occupational hearing loss. With this in mind, four interviews were conducted in which those interviewed were asked to voice their opinions on how they perceived the Hearing Conservation Program and recount their participation on these programs. Analysis of the Discourse of the French Line of Approach was chosen as the guiding theoretical and methodological orientation of this work, since it considers the singularity of the individuals involved and understands that historical precedent is of paramount importance in the formation of significance. After analysis of the interviews, it was possible to detect that the historically constructed significance of workers, labor relations and Brazilian legislation related to worker health affected their discourse. The Program was linked as much to a legal imposition as to cost generation. In this respect, I detected that the discourse of those interviewed transmitted the idea that a separation existed between the economic questions and those destined to the prevention of occupational hearing loss. Lastly, I believe that this work can further contribute to speech therapists' ability to recognize their own alignment with the dominant ideology in the Hearing Conservation Program, which seeks primarily to protect the company, thereby relegating the hearing health of the workers into second place. Nevertheless, by adopting an ethical posture, speech therapists can interfere with seemingly pre-ordained tracks.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 11

1 PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA 16

1.1 Efeitos do Ruído na Audição 17

1.2 A Perda Auditiva Induzida Pelo Ruído 19

1.3 Outros efeitos do Ruído 21

1.4 Mudança de terminologia: PAIR / PAINPSE / Perda Auditiva Ocupacional 23

1.5 Programa de Conservação Auditiva e a Legislação Brasileira 24

1.6 Programas de Conservação Auditiva: definição e revisão da literatura 32

2 ANÁLISE DE DISCURSO DE LINHA FRANCESA 42

2.1 Sobre o conceito de ideologia 56

2.2 A ideologia na perspectiva da Análise de Discurso 61

3 MÉTODO 64

3.1 Procedimentos 72

3.2 Seleção dos Sujeitos 73

4 ANÁLISE DE DADOS DISCURSIVOS 77

4.1 Entrevista com André 78

4.2 Entrevista com César 95

4.3 Entrevista com Luís 107

4.4 Entrevista com Paulo 125

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 129

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 136

ANEXOS 144

ANEXO I - Parecer da Comissão de Ética 145

ANEXO II - Carta de Informação 146

ANEXO III – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido 147

ANEXO IV - Entrevista com André 149

ANEXO V - Entrevista com César 171

ANEXO VI - Entrevista com Luís 191

ANEXO VII - Entrevista com Paulo 210

INTRODUÇÃO

A minha atuação na área de Audiologia Ocupacional iniciou-se no ano de 2004. Até aquele momento, estive voltada prioritariamente para as questões da clínica de linguagem. Faço essa pontuação, pois entendo que a prática clínica sensibilizou–me para os questionamentos que surgiram ao longo da minha vivência profissional na área da audição, influenciando o desenvolvimento deste trabalho.

Ao longo dos atendimentos prestados aos sujeitos expostos ao ruído no ambiente de trabalho, refleti sobre as medidas que eram adotadas pelos empregadores, com o intuito de prevenir a perda auditiva ocupacional em seus trabalhadores. Da mesma maneira, indaguei sobre o alcance das minhas ações, no trabalho preventivo.

Apesar de existir, tanto na legislação trabalhista como na previdenciária, uma atenção voltada aos agravos à saúde relacionados ao trabalho, especialmente com relação ao controle do ruído no ambiente de trabalho e dirigida ao acompanhamento da saúde auditiva dos trabalhadores, isso parece não ter influenciado a maneira como grande parte das empresas vem tratando a questão.

Durante o período de atuação nesta área, fui me dando conta da problemática que envolve a prevenção da perda auditiva ocupacional, a qual passo a relatar.

Ao realizar os exames audiológicos admissionais, causava-me estranheza o discurso “pronto”/“ensaiado” de alguns sujeitos que, espontaneamente, mencionavam o uso rotineiro dos equipamentos de proteção individual (protetores auriculares / auditivos) em empregos anteriores. Soava-me como uma forma de confirmar a boa audição e, assim, garantir a vaga. Quando apresentavam perda auditiva, percebia a mesma preocupação, pois perguntavam: “Mas essa perda aí

não vai me atrapalhar pra eu conseguir a vaga, né?" ou "Vou conseguir entrar lá mesmo assim?", o que apontava o sentido dado por eles à audição.

Por outro lado, alguns pacientes queixavam-se de coceira no ouvido quando da utilização de determinados tipos de protetores auriculares e apresentavam dúvidas relativas à higienização dos mesmos, o que sugeria que as informações dadas pelas empresas não eram adequadas.

Além disso, observava que os encaminhamentos para consulta com otorrinolaringologistas, para avaliação e/ou conduta dos casos de perdas auditivas não relacionadas ao trabalho, não surtiam efeito.

A partir do monitoramento audiométrico, percebia que o procedimento freqüentemente adotado pelas empresas, quando constatado o desencadeamento da perda auditiva ocupacional em algum dos seus funcionários, era trocá-lo de função ou demiti-lo para readmiti-lo posteriormente. Essa última medida parece sugerir que o entendimento da empresa é de que, readmitindo o trabalhador após um tempo de sua demissão, ficará isenta de responsabilizar-se pela perda auditiva. Na ocasião da re-admissão, é realizado um exame audiológico admissional, no qual constará a informação de que o sujeito já apresentava uma perda auditiva[1]. Desta forma, não haverá como comprovar a responsabilidade da empresa na perda auditiva. Isso ilustra o desconhecimento que os empregadores e os recursos humanos da empresa têm quanto à perda auditiva ocupacional.

Confrontava-me, assim, com os limites de minha atuação – constatava diariamente que alguns dos meus pacientes estavam perdendo a audição sem poder avaliar se havia alguma relação entre esta patologia e o ruído presente no trabalho.

---

[1] Parece ser válido apontar que este exame passará a ser considerado como o "novo" exame de referência do trabalhador, ou seja, o exame que servirá como padrão de comparação com os exames futuros.

Tinha apenas duas certezas: a insatisfação de meu papel enquanto profissional da saúde e a impossibilidade de realizar um trabalho preventivo, centrado na realização de avaliações audiológicas. As audiometrias não pareciam estar sendo utilizadas para planejar ações que visassem a prevenção das perdas auditivas ocupacionais, a estabilização das perdas auditivas já adquiridas ou a avaliação da eficácia do Programa de Conservação Auditiva – destinavam-se apenas ao cumprimento da legislação.

O Programa de Conservação Auditiva consiste em um conjunto de medidas coordenadas que tem como objetivo prevenir a instalação e/ou a evolução das perdas auditivas ocupacionais. Essas medidas incluem o levantamento dos agentes físicos e químicos presentes nos ambientes de trabalho, a determinação das áreas de maior ou menor risco ao trabalhador, as medidas de engenharia para controle do ruído na sua fonte ou na trajetória deste até o funcionário, a alteração do esquema de trabalho para reduzir a exposição ao ruído, a indicação, seleção e utilização dos equipamentos de proteção individual, a monitorização audiométrica, educação e treinamento dos trabalhadores.

Acredito que, atualmente, em grande parte das empresas, o Programa de Conservação Auditiva caracteriza-se pela simples adoção de diferentes medidas, sem troca de informações entre os profissionais envolvidos, o que não garante a sua eficácia e tampouco permite a prevenção da perda auditiva ocupacional. Dai ter me proposto a pesquisar os sentidos que o Programa de Conservação Auditiva toma no discurso de profissionais que desempenham funções nesses programas.

Esse trabalho está organizado em cinco capítulos. No primeiro, caracterizo o Programa de Conservação Auditiva e apresento a revisão da literatura consultada sobre o tema.

No segundo capítulo, discorro sobre o referencial teórico que norteia este estudo – a Análise de Discurso de Linha Francesa. Realizo ainda uma discussão sobre a origem do termo ideologia para apontar a subversão conceitual que a Análise de Discurso de Linha Francesa opera sobre este termo.

No terceiro capítulo, descrevo o método utilizado neste trabalho.

No quarto capítulo, os discursos dos sujeitos entrevistados foram organizados e expostos por meio de recortes para, a seguir, serem analisados.

No quinto capítulo, explicito as minhas considerações finais.

1 PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA

Nesse capítulo, será discutida a problemática dos Programas de Conservação Auditiva. Por acreditar que este trabalho poderá ser lido não apenas por fonoaudiólogos, mas também por profissionais de outras áreas do conhecimento, que podem interessar-se pela Análise de Discurso de Linha Francesa e que não apresentam necessariamente familiaridade com temas discutidos na área da audição, considerei que seria interessante organizar esse capítulo em itens, que culminam gradativamente para a importância dos Programas de Conservação Auditiva e da literatura consultada sobre o tema.

1.1 Efeitos do Ruído na Audição

No ambiente industrial, existem diversos fatores de risco para a saúde dos trabalhadores. Dentre eles, destacam-se os agentes físicos (ruído, vibração, calor, pressão) e os agentes químicos (poeira, fumo, gases, vapores, produtos químicos).

O estudo dos efeitos do ruído para a audição é bastante antigo. Segundo Ward (1979), citado por Ferraz (1995), o primeiro relato sobre a relação causal entre o ruído e a perda auditiva foi feito por Plínio, O Velho, ao observar que os moradores que viviam próximos às cataratas do Rio Nilo apresentavam surdez.

Ramazzini (1986) estabeleceu, em 1700, a relação entre a perda auditiva e o ruído no ambiente de trabalho, com a descrição da surdez como uma das doenças dos bronzistas de Veneza.

De acordo com Santos (1986), Thomas Barr relatou, em 1800, a presença da surdez em trabalhadores na produção de vidro.

Para Melnick (1989), os efeitos do ruído na audição podem ser divididos em três categorias: alteração temporária no limiar auditivo, alteração permanente no limiar auditivo e trauma acústico. A alteração temporária no limiar auditivo (ATL) é uma redução do limiar auditivo que ocorre logo após a exposição do indivíduo a um ruído contínuo e intenso. É um fenômeno temporário, pois o limiar auditivo volta gradativamente à sua condição original, após um período de repouso auditivo. Essa recuperação pode ocorrer dentro de poucos minutos ou várias semanas após cessada a exposição e vai depender da intensidade do ruído e do tempo da exposição. O termo trauma acústico deve ser restrito aos efeitos de exposições únicas ou esparsas a níveis sonoros muito elevados, provenientes, por exemplo, de uma explosão. Os níveis sonoros que alcançam as estruturas da orelha interna excedem os limites fisiológicos dessas estruturas, freqüentemente produzindo uma lesão no órgão de Corti. Caracteriza-se como uma perda auditiva súbita, podendo ocorrer rompimento da membrana timpânica e até dano da cadeia ossicular. A alteração permanente no limiar auditivo (ou alteração permanente no limiar auditivo produzida por ruído[2]) é decorrente de um acúmulo de exposições a níveis de pressão sonora elevados, normalmente diárias, que são repetidas constantemente. É uma perda auditiva irreversível, que tem evolução insidiosa, relacionada ao tempo de exposição, aos níveis de pressão sonora e à suscetibilidade individual.

[2] Também conhecida como perda auditiva induzida por ruído.

1.2 A Perda Auditiva Induzida Pelo Ruído

O Comitê Nacional de Ruído e Conservação Auditiva[3] definiu a Perda Auditiva Induzida pelo Ruído (PAIR) relacionada com o trabalho como "uma diminuição gradual da acuidade auditiva, decorrente da exposição continuada a elevados níveis de pressão sonora". Segundo o documento[4], a perda auditiva induzida pelo ruído relacionada ao trabalho apresenta as seguintes características:

1. A PAIR é sempre neurossensorial, em razão do dano auditivo causado às células do órgão de Corti.
2. Uma vez instalada, a PAIR é irreversível e, quase sempre, similar bilateralmente.
3. Raramente leva à perda auditiva profunda pois não ultrapassa os 40 dB NA nas freqüências baixas e médias e os 75 dB nas freqüências altas
4. Manifesta-se primeira e predominantemente nas freqüências de 6, 4 e 3 kHz e, com agravamento da lesão, estende-se às freqüências de 8, 2, 1, 0,5 e 0,25 kHz, as quais levam mais tempo para serem comprometidas
5. Tratando-se de uma doença predominantemente coclear, o portador da PAIR relacionada ao trabalho pode apresentar intolerância a sons intensos, zumbidos, além de ter comprometimento na inteligibilidade da fala, em prejuízo do processo de comunicação.

---

[3] Órgão interdisciplinar constituído pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho, Sociedade Brasileira de Acústica, Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, Sociedade Brasileira de Otologia e Sociedade Brasileira de Otorrinolaringologia.

[4] Boletim no. 1: Perda Auditiva Induzida pelo Ruído Relacionada com o Trabalho, que pode ser visto em Nudelmann et al, 2001.

6. Uma vez cessada a exposição ao ruído, não deverá haver progressão da PAIR.
7. A PAIR é relacionada ao trabalho e, principalmente, influenciada pelos seguintes fatores: características físicas do ruído (tipo, espectro e nível de pressão sonora), tempo de exposição e suscetibilidade individual.
8. A PAIR relacionada ao trabalho geralmente atinge o nível máximo para as freqüências de 3, 4 e 6 kHz nos primeiros 10 a 15 anos de exposição, sob condições estáveis de ruído. Com o passar do tempo, a progressão da lesão torna-se mais lenta.
9. A PAIR relacionada ao trabalho não torna o ouvido mais sensível a futuras exposições
10. O diagnóstico nosológico de PAIR relacionada ao trabalho só pode ser estabelecido por meio de um conjunto de procedimentos que envolvam anamnese clínica e ocupacional, exame físico, avaliação audiológica e, se necessário, exames complementares.
11. A PAIR relacionada ao trabalho pode ser agravada pela exposição simultânea a outros agentes, como, por exemplo, produtos químicos e vibrações.
12. A PAIR relacionada ao trabalho é uma doença passível de prevenção e pode acarretar ao trabalhador alterações funcionais e psicossociais capazes de comprometer sua qualidade de vida.

1.3 Outros efeitos do Ruído

É importante considerar que o ruído não provoca apenas danos à saúde auditiva dos indivíduos, mas pode gerar sintomas não auditivos, que comprometem o bem-estar físico, mental e social das pessoas.

Quick e Lapertosa (1983) realizaram um estudo para investigar as queixas e os sintomas que poderiam ser atribuídos ou mesmo agravados pela exposição ao ruído. Participaram desse estudo 390 empregados, que foram divididos em dois grupos: um grupo formado por indivíduos que trabalhavam em área de ruído variável entre 85 e 105 dB e outro grupo composto por indivíduos que exerciam suas funções em áreas cujo nível de ruído não ultrapassava 70 dB. Os autores salientaram que as diferenças percentuais foram significativas para os sintomas de insônia, palpitação, náuseas e irritabilidade. Nesse sentido, afirmaram que as queixas dos indivíduos expostos ao ruído não deveriam ser tratadas com terapêutica medicamentosa, concluindo que a proteção do trabalhador contra o ruído deve visar não apenas a prevenção da perda auditiva, mas também dos distúrbios neuro - vegetativos.

Fiorini et al. (1991) pesquisaram a prevalência de queixas como dores de cabeça, alterações gastrointestinais, insônia, tontura, nervosismo e irritabilidade, dificuldade de comunicação e zumbido em uma população de metalúrgicos. Os autores notaram uma relação entre o nível de ruído no local de trabalho e as queixas de insônia, sensação de perda de audição e dificuldades na comunicação.

Ibanez et al (2001) consideraram alguns dos sintomas não auditivos relatados pelos pacientes expostos ao ruído no ambiente de trabalho, durante a anamnese ocupacional. Os sintomas incluem perturbações no sono (insônia e

conseqüentemente irritabilidade, cansaço e dificuldade de concentração), isolamento social do indivíduo durante as atividades, alterações neurológicas (tremores nas mãos, dilatação das pupilas), dificuldades no equilíbrio e na marcha, enjôos, gastrites, úlceras, falta de atenção e concentração, redução da potência sexual, depressão e estresse.

Magni (1997) abordou as incapacidades auditivas e o handicap de três trabalhadores que apresentavam PAIR. A dificuldade de compreensão de fala, nas mais diversas situações (falar ao telefone, assistir televisão) foi a incapacidade auditiva mais relatada pelos sujeitos da pesquisa. A autora concluiu também que existe um sentimento de nervosismo acompanhado de ansiedade e irritação, decorrente das falhas na comunicação causadas pela perda auditiva. Os trabalhadores relataram algumas incapacidades auditivas para sons não – verbais, como dificuldade para ouvir quando alguém bate palmas no portão e para ouvir a água fervendo numa panela.

Vieira (1997) considerou os efeitos auditivos e não-auditivos, decorrentes da exposição ao ruído no ambiente de trabalho, em sete operárias grávidas de uma empresa metalúrgica. Os achados encontrados foram comparados com aqueles obtidos junto à população feminina (setenta e seis trabalhadoras) da mesma empresa. De acordo com a autora, a dificuldade para compreender a fala no ambiente de trabalho foi referida pela maioria da população feminina, que mencionou como possíveis causas o nível elevado de ruído no trabalho e o uso de protetores auditivos. Vieira apontou ainda que o fato das trabalhadoras não poderem se comunicar durante a jornada de trabalho poderia contribuir para o aumento da irritabilidade e dificuldade de concentração, interferindo na segurança, produtividade e desempenho adequado nas atividades laborativas. Dores de cabeça, intolerância a

ruídos domésticos e irritabilidade foram alguns dos efeitos não – auditivos encontrados.

1.4 Mudança de terminologia: PAIR / PAINPSE / Perda Auditiva Ocupacional

Manjabosco (2005) indicou que os estudos sobre as perdas auditivas dos trabalhadores têm sido mais voltados para a exposição ao ruído. Ressaltou, porém, que existem outros fatores de risco à audição, tais como os produtos químicos de efeito ototóxico, muito freqüentes nos ambientes de trabalho.

A partir da afirmação da autora, é possível refletir sobre a mudança de terminologia que vem ocorrendo ao longo dos tempos, para designar a perda auditiva relacionada ao trabalho.

Em alguns trabalhos, o termo “perda auditiva induzida por ruído” passou a ser substituído por “perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados”. Bernardi (2003) considerou que essa mudança de terminologia deveu-se ao fato de que, independentemente da exposição relacionar-se ao ruído ou a música, o que define a lesão auditiva é o nível de pressão sonora elevado. A autora enfatizou que esse termo ainda não era o mais apropriado, já que existem outros agentes que podem produzir alterações auditivas isoladamente, ou na presença do ruído.

Morata e Lemasters (1995) sugeriram o uso do termo “perda auditiva ocupacional” para designar os agravos que o ambiente de trabalho pode provocar na

audição, independente da exposição ao ruído. De acordo com os autores, outros fatores podem influenciar a ocorrência de perdas auditivas relacionadas ao trabalho, como vibrações, exposição a agentes ototóxicos e a temperaturas extremas.

1.5 Programa de Conservação Auditiva e a Legislação Brasileira

Conforme dito anteriormente, a relação entre a perda auditiva e o ruído no ambiente de trabalho é bastante antiga. Entretanto, o reconhecimento da perda auditiva induzida pelo ruído como uma doença adquirida no ambiente ou por método específico de trabalho, característica de certas categorias profissionais, passou a ocorrer, segundo Miller (1986), a partir da década de 40.

Segundo Almeida et al (2000), os processos judiciais e indenizatórios eram recorrentes nessa época e acarretavam altos custos às indústrias. Dessa maneira, os autores relataram que os fatores de risco e prevenção passaram a ser alvos de estudos clínicos e experimentais em todo o mundo.

Esses estudos contribuíram para o desenvolvimento da legislação voltada aos agravos à saúde relacionados ao trabalho, especialmente por legitimar a necessidade da identificação dos riscos ocupacionais e a adoção de medidas preventivas que garantam a preservação da saúde dos trabalhadores[5].

[5] Esclarecerei adiante que, no caso das perdas auditivas ocupacionais, foi estipulada a necessidade da implantação de Programas de Conservação Auditiva.

De acordo com Lipscomb (1994), as ações voltadas para a prevenção das perdas auditivas induzidas por ruído foram citadas na legislação, pela primeira vez, nos Estados Unidos.

No Brasil, em 1978, foi aprovada a Portaria 3214 do Ministério do Trabalho. Composta por trinta normas regulamentadoras, esta Portaria trata das questões relativas à segurança e Medicina do Trabalho. Algumas dessas normas tiveram que ser modificadas, ao longo do tempo, em decorrência da nova realidade política e dos avanços do conhecimento. Para a compreensão das idéias a serem desenvolvidas nesse trabalho, duas normas regulamentadoras são extremamente importantes (a NR-7 e a NR-9).

A NR-7, intitulada “Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional” estabeleceu a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esse programa deve ter “caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores”. O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais normas regulamentadoras. Deve incluir, entre outros, a realização obrigatória de exames médicos admissional, periódico, de mudança de função e demissional. Esses exames compreendem avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental, bem como exames complementares.

O Anexo 1 da NR-7, a chamada Portaria 19, de nove de abril de 1998, estabeleceu parâmetros mínimos para a avaliação e acompanhamento da audição

de trabalhadores expostos a níveis elevados de ruído[6], a partir da realização de exames audiológicos de referência e seqüenciais[7].

De acordo com o item 6 “Condutas Preventivas”:

Em presença de trabalhador cujo exame audiométrico de referência se enquadre no item 4.1.2 (sugestivos de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados) ou algum dos exames audiométricos seqüenciais se enquadre no item 4.2.1 (sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados) ou 4.2.2 (sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados), ou 4.2.3 (sugestivos de agravamento da perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados), o médico coordenador do PCMSO, ou o encarregado pelo mesmo do exame médico, deverá:

> Participar da implantação, aprimoramento e controle de programas que visem à prevenção da progressão da perda auditiva do trabalhador acometido e de outros expostos ao risco. (grifos do autor)

A NR-9 dispõe sobre a obrigatoriedade de implantação do PPRA, descrito como

> a parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais normas regulamentadoras, em especial com o PCMSO, previsto pela NR-7.

---

[6] Esclareço que a Norma Regulamentadora 15 (NR-15) estabelece os limites de tolerância para o ruído nos ambientes de trabalho. De acordo com a NR-7, todos os trabalhadores que exercem ou exercerão atividades em ambientes cujos níveis de pressão sonora ultrapassem o limite de tolerância estabelecido na NR-15 devem fazer exames audiológicos de referência e seqüenciais. Importante considerar que os parâmetros consideram apenas a exposição ocupacional ao ruído. Dessa maneira, o monitoramento auditivo dos trabalhadores expostos a produtos químicos ou a outros agentes otoagressivos só ocorrerá nos casos em que a exposição ocupacional ao ruído for considerada excessiva.

[7] O exame audiológico de referência é aquele destinado a servir como padrão de comparação com os exames audiológicos posteriores, os seqüenciais.

O PPRA visa a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

No âmbito da legislação previdenciária, a Ordem de Serviço 608 de 05 de agosto de 1998 aprovou a norma técnica sobre Perda Auditiva Neurossensorial por Exposição Continuada a Níveis Elevados de Pressão Sonora de Origem Ocupacional. Constituída por duas seções, apresenta no anexo II da Seção I (Programa de Conservação Auditiva):

De acordo com a NR-9 da Portaria 3214 do Ministério do Trabalho,

> toda empresa deve ter um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Em se tendo o nível de pressão sonora como um dos agentes de risco levantados por esse programa, a empresa deve organizar sob sua responsabilidade um Programa de Conservação Auditiva (PCA). (grifos do autor).

Pereira (2005), promotor de justiça e especialista em higiene ocupacional, considerou que as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho não previram a instituição do Programa de Conservação Auditiva[8]. O autor argumentou que o fundamento utilizado pela Ordem de Serviço 608/98 para a instituição do Programa de Conservação Auditiva foi esdrúxulo, pois:

> Nenhum ato normativo de hierarquia inferior à lei pode criar obrigações válidas aos particulares, sem que venha expressamente respaldado por uma lei anterior que lhe dê base ou sustentação (p.94).

Pereira (2005) ressaltou que a Ordem de Serviço foi baseada em uma Portaria e não em lei, como seria o correto. Complementou dizendo que o PPRA, na redação atual da NR-9, foi criado pela Portaria n.25, de 29 de dezembro de 1994 e

[8] Diversos autores assumem que o Programa de Conservação Auditiva é previsto pela NR-7 e pela NR-9 (FIORINI, etc).

não pela Portaria 3214/78, como consta na redação da Ordem de Serviço apresentada anteriormente.

De acordo com o anexo II da Ordem de Serviço 608/98, para ser eficaz, um Programa de Conservação Auditiva deve conter, basicamente, as seguintes etapas:

1) Monitorização da exposição a nível de pressão sonora elevado:

É de fundamental importância que se tenha uma avaliação detalhada dos níveis de pressão sonora elevados da empresa por setor a fim de:

a) avaliar a exposição de trabalhadores ao risco;

b) determinar se os níveis de pressão sonora elevados presentes podem interferir com a comunicação e a percepção audível de sinais de alerta;

c) priorizar os esforços de controle do nível de pressão sonora elevado e definir e estabelecer práticas de proteção auditiva;

d) identificar trabalhadores que vão participar do PCA;

e) avaliar o trabalho de controle do nível de pressão sonora elevado.

2) Controles de engenharia e administrativos:

Os controles de engenharia e administrativos são os elementos mais importantes de um PCA, pois somente por meio da redução do nível de pressão sonora elevado ou da exposição é que se consegue prevenir os danos ocasionados por este.

As medidas de engenharia são definidas como toda modificação ou substituição de equipamento que cause alteração física na origem ou na transmissão do nível de pressão sonora elevado (com exceção dos EPI's), reduzindo os níveis sonoros que chegam no ouvido ao trabalhador.

São exemplos de medidas de engenharia a instalação de silenciadores, enclausuramento de máquinas, redução da vibração das estruturas, revestimento de paredes com materiais de absorção sonora, etc.

As medidas administrativas são aquelas que têm por objetivo alterar o esquema de trabalho ou das operações, produzindo redução da exposição, como, por exemplo, rodízio de empregados nas áreas de nível de pressão sonora elevado, funcionamento de determinadas máquinas em turnos ou horários com menor número de pessoas presentes, etc.

3) Monitorização audiométrica:

A etapa do monitorização audiométrica, além de sua principal função de conservação auditiva dos trabalhadores, acaba funcionando como uma das medidas de controle e avaliação da efetividade do PCA.

São propósitos do monitorização audiométrica:

a) estabelecer a audiometria inicial de todos os trabalhadores;

b) identificar a situação auditiva (audiogramas normais e alterados), fazendo o acompanhamento periódico;

c) identificar os indivíduos que necessitam de encaminhamento ao médico otorrinolaringologista com objetivo de verificar possíveis alterações de orelha média;

d) alertar os trabalhadores sobre os efeitos do nível de pressão sonora elevado, bem como fornecer-lhes os resultados de cada exame;

e) contribuir significativamente para a implantação e efetividade do PCA.

Os audiogramas iniciais devem ser utilizados como referência e

comparados, em caráter coletivo ou individual, com os exames realizados posteriormente, de modo a verificar se as medidas de controle do nível de pressão sonora elevado estão sendo eficazes.

O diagnóstico de perda de audição não desclassifica o trabalhador do exercício de suas funções laborativas. A monitorização deve ser utilizada como prevenção da progressão de perdas auditivas induzidas por ruído e não como meio de exclusão de trabalhadores de suas atividades.

Os trabalhadores devem receber cópia dos resultados de seus audiogramas.

4) Indicação de Equipamentos de Proteção Individual - EPI:

O protetor auricular tem por objetivo atenuar a potência da energia sonora transmitida ao aparelho auditivo.

A seleção do EPI mais adequado a cada situação é de responsabilidade da equipe executora do PCA. Para tanto, alguns aspectos devem ser considerados quando da seleção dos mesmos:

- nível de atenuação que represente efetiva redução da energia sonora que atinge as estruturas da cóclea;
- modelo que se adeque à função exercida pelo trabalhador;
- conforto;
- aceitação do protetor pelo trabalhador.

5) Educação e motivação:

O conhecimento e o envolvimento dos trabalhadores na implantação das medidas são essenciais para o sucesso da prevenção da exposição e seus efeitos.

O processo de aquisição de informação pelos trabalhadores prevê a

execução de programas de treinamento, cursos, debates, organização de comissões, participação em eventos e outras formas apropriadas para essa aquisição.

As atividades integrantes do processo de informação devem garantir aos trabalhadores, no mínimo, a compreensão das seguintes questões:

a) os efeitos à saúde ocasionados pela exposição a nível de pressão sonora elevado;

b) a interpretação dos resultados dos exames audiométricos;

c) concepção, metodologia, estratégia e interpretação dos resultados das avaliações ambientais;

d) medidas de proteção coletivas e individuais possíveis.

6) Conservação de registros:

A empresa deve arquivar todos os dados referentes a resultados de audiometrias, bem como avaliações ambientais e medidas adotadas de proteção coletiva por período de 30 anos. Esses dados devem estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização e vigilância.

7) Avaliação da eficácia e eficiência do programa:

Para que o PCA alcance seus objetivos é necessário que sua eficácia seja avaliada sistemática e periodicamente.

O uso de check-list para acompanhar a aplicação do PCA pode ser muito útil na avaliação.

A avaliação deve consistir de três aspectos básicos:

1) avaliação da perfeição e qualidade dos componentes do Programa;

2) avaliação dos dados do exame audiológico;

3) opinião dos trabalhadores.

1.6 Programas de Conservação Auditiva: definição e revisão da literatura

Os Programas de Conservação Auditiva são definidos de forma muito semelhante na literatura. De modo geral, referem-se a um conjunto de medidas que visa prevenir a instalação e/ou a evolução das perdas auditivas ocupacionais.

Heidrich (1988) considerou que o termo conservação auditiva deve ser entendido no sentido mais amplo e ressaltou que um Programa de Conservação auditiva não consiste apenas em disponibilizar protetores auditivos à população exposta ao ruído. Para o autor, o PCA engloba: a avaliação do nível de ruído, o mapeamento das zonas de risco, a redução do nível de ruído (na fonte e/ou pela trajetória de transmissão interrompida, a partir do isolamento das pessoas das zonas de risco), a redução do tempo de exposição (refúgios de atenuação de ruído, rotatividade de função), conhecimento do nível de ruído para o caso de futuras instalações), o uso de protetores auditivos, educação, treinamento e monitoramento audiométrico.

Azevedo et al (1993) definiram o Programa de Conservação Auditiva como um conjunto de medidas a serem executadas com o objetivo de prevenir a instalação ou a evolução das lesões auditivas nos trabalhadores. Segundo os autores, o

programa deve conter algumas fases e procedimentos tais como a avaliação do local de trabalho (avaliação ambiental dos níveis de ruído e do espectro de freqüência do mesmo, identificação de produtos químicos, conhecimento do ritmo e organização do trabalho), instituição de medidas de controle ou redução dos níveis sonoros, avaliação audiológica com periodicidade estabelecida e devolutiva dos resultados dos exames para os trabalhadores.

O *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), instituto norte-americano, sugeriu a utilização do termo “Programa de Prevenção de Perda Auditiva”, em detrimento de “Programa de Conservação Auditiva”. A idéia é que conservação indica a manutenção do padrão auditivo do indivíduo (esteja dentro dos padrões de normalidade ou já alterada), enquanto a prevenção implica evitar o desencadeamento da perda auditiva. Com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento de um Programa de Prevenção de Perda Auditiva eficaz, o NIOSH publicou em 1996, a revisão de um Guia Prático escrito em 1990. De acordo com essa publicação, antes de ser colocado em prática, ou quando for necessário fazer alguma modificação em um Programa de Conservação Auditiva, uma auditoria deve ocorrer, com o intuito de verificar os seguintes aspectos, quais sejam: se as regras do PCA estão sendo indicadas e são conhecidas por todos que administram ou participam do programa, a indicação de um responsável pela implementação do programa, o estabelecimento do papel dos supervisores, a discussão das avaliações de risco, a criação de métodos para avaliação dos resultados das medidas de risco, a identificação das medidas prioritárias que serão tomadas, a discussão sobre os tipos de protetores auriculares a serem utilizados, a avaliação dos controles administrativos e de engenharia a serem tomados, o estabelecimento de prioridades,

bem como a determinação da freqüência, metodologia e os temas abordados nos treinamentos.

Em Ferreira Junior (1998), o Programa de Conservação Auditiva foi descrito como um conjunto de medidas técnico-administrativas que tem como objetivo manter o controle do ruído e dos expostos, para então, prevenir o desencadeamento e/ou agravamento da PAIR. O autor ressaltou que essas medidas são intermediárias, na medida em que são implementadas até que alternativas efetivas de engenharia e a modernização tecnológica reduzam os níveis de pressão sonora gerados pelas máquinas e equipamentos a valores aceitáveis.

Kitamura e Campoy (1990) analisaram as audiometrias de quatrocentos candidatos a emprego em duas empresas da região do ABC e destacaram a importância dos exames audiométricos pré-admissionais na detecção da perda auditiva e/ou agravamento da perda auditiva já existente. Indicaram também que, muitas vezes, essas audiometrias chegam a determinar a admissão ou não de um candidato à vaga de emprego. A freqüente prática de “não-admissão” de candidatos foi abordada pelos autores, que salientaram a dificuldade encontrada por trabalhadores para adquirir a vaga, em função de pequenas alterações audiométricas. Os autores destacaram que a adoção de um Programa de Conservação Auditiva é primordial e envolve a participação dos trabalhadores, supervisões, gerências, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e dos serviços especializados em medicina e segurança do trabalho.

Gatto et al (2005) realizaram um estudo para investigar os posicionamentos teóricos e as condutas adotadas por trinta médicos do trabalho da região sul do país, relativas à saúde auditiva dos trabalhadores. Os médicos foram indagados sobre os critérios utilizados para decidir sobre a aptidão ou inaptidão laboral relativos à

audição, quanto à orientação dada por eles sobre a prevenção de perdas auditivas, quanto às medidas tomadas nos casos em que fosse encontrada alteração dos limiares auditivos no exame de admissão do trabalhador e sobre a importância e os fatores considerados como fundamentais em Programas de Prevenção de Perdas Auditivas. A função a ser exercida pelo funcionário foi um dos aspectos mais citados para decidir sobre a aptidão laboral. O posicionamento da maioria dos participantes da pesquisa para o parecer da aptidão laboral no caso de alteração de limiares auditivos no exame admissional, com considerações sobre o tipo e o grau da perda auditiva apresentada. Quanto às orientações, 90% dos médicos citaram o uso de EPIs, 26,7% relataram as conseqüências da perda auditiva induzida por ruído ocupacional e apenas 6,7% deles citaram a participação em Programas de Prevenção de Perdas Auditivas. Os exames audiométricos, assim como a orientação e conscientização do funcionário foram citadas como etapas fundamentais em um PPPA.

Gobatto et al (2004) ressaltaram a importância da avaliação audiométrica para as ações preventivas sobre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, bem como para analisar a eficácia do programa de prevenção de perda auditiva ocupacional. Para eles, a confiabilidade do exame audiométrico de referência é essencial, visto que o agravamento ou desencadeamento da perda auditiva induzida por ruído é definido, de acordo com a legislação brasileira, a partir da comparação dos exames seqüenciais subseqüentes com o exame de referência. Embora somente as pioras significativas dos limiares auditivos sejam analisadas, os autores alertam para o fato de que a melhora freqüentemente ocorre nos primeiros exames, devido ao efeito aprendizagem. Ao investigarem o efeito aprendizagem em exames audiométricos seqüenciais de trabalhadores de uma indústria metalúrgica do interior

de São Paulo, perceberam que ocorreram melhoras dos limiares tonais em mais de um terço da população estudada. Assim, concluíram que a detecção de perdas auditivas poderia ser antecipada caso a norma legal possibilitasse que o exame referencial fosse substituído por um exame seqüencial que apresentasse melhora.

Yonezaki e Hidaka (2005) consideraram que o Programa de Prevenção de Perda Auditiva tem por objetivo avaliar e controlar a audição dos trabalhadores, prevenir as perdas auditivas ocupacionais, propor estratégias preventivas e saneadoras nas áreas de saúde e segurança do trabalho, definir ações de controle da saúde auditiva dos indivíduos que trabalham em áreas insalubres visando assegurar a integridade física e mental destes. As autoras descreveram as seguintes etapas para a elaboração de um Programa de Prevenção de Perdas Auditivas: o levantamento das áreas de risco, o levantamento do perfil audiométrico de todos os funcionários da empresa, a determinação do nível de ação (a partir de que quantidade de exposição aos agentes nocivos o trabalhador deve ser incluído nos Programas), a verificação dos tipos de EPIs utilizados e se existe algum programa de treinamento. Salientaram ainda a importância de considerar se a intenção da organização consiste em fazer um programa de prevenção ou apenas cumprir a legislação.

Lehmkuhl e Morata (2003) avaliaram as práticas adotadas por uma indústria cervejeira de Lajes, voltadas para a prevenção de perdas auditivas e compararam-nas com as exigências da Portaria 19 e com as recomendações expressas no Guia Prático de Prevenção de Perdas Auditivas Ocupacionais do NIOSH. Nessa pesquisa, foram estudados dois grupos de trabalhadores, expostos a níveis de ruído acima e abaixo de 85 dB (A). Os dados audiométricos desses trabalhadores, de um período de três anos, também foram considerados. A verificação das medidas

relativas ao controle de exposição ao ruído foi realizada através de visita na empresa e entrevista com o técnico de segurança de trabalho. Segundo as autoras, as medidas de engenharia direcionadas para o controle de exposição ao ruído foram pouco significativas, restringindo-se à instalação de um dispositivo de redução de ruído num maquinário e à construção de uma cabine para o engenheiro que monitora um equipamento com ruído acima de 85 dB (A). Foi possível concluir que a empresa segue predominantemente a legislação brasileira, porém isso não assegurou a prevenção das perdas auditivas, já que mudanças significativas do limiar foram notadas nos dois grupos de trabalhadores. Na indústria cervejeira, a educação e motivação sobre as ações preventivas ocorrem apenas uma vez por ano, através de palestras, o que impede que as questões relativas à conscientização sejam trabalhadas. Além disso, as autoras salientaram a falta de sinalização, na empresa, com relação ao ruído ou à necessidade do uso de protetores auditivos. Outro aspecto abordado foi o de que a fonoaudióloga que realizava as audiometrias não participava das demais etapas do programa e o intervalo entre a realização de exames audiométricos era menor do que o recomendado. Dessa forma, concluíram que a empresa deixa de investir em aspectos relevantes como controle do ruído na fonte, num programa mais cuidadoso de proteção individual e no gerenciamento dos resultados audiométricos.

Cavalli, Morata e Marques (2004) realizaram uma pesquisa, cujo objetivo era verificar se as medidas dirigidas à prevenção da perda auditiva adotadas por trinta empresas de Curitiba atendiam a legislação trabalhista e as recomendações científicas. Uma tradução do questionário proposto pelo NIOSH foi utilizado como instrumento para a realização das entrevistas com os profissionais da área de saúde e segurança do trabalho. As empresas foram divididas em dois grupos, as que

apresentavam um programa de conservação auditiva implementado e as que não apresentavam. As autoras observaram que as medidas voltadas para a prevenção da perda auditiva estavam inseridas em outros programas, mesmo nas empresas que referiam possuir um Programa de Prevenção de Perdas Auditivas. Concluíram que não houve diferença significativa de conduta entre os grupos e ressaltaram que nenhum grupo cumpre integralmente a legislação.

Oliveira et al (1997) desenvolveram um estudo em uma indústria de bebidas do Rio Grande do Sul, com o intuito de verificar a condição auditiva de quarenta e seis funcionários expostos ao ruído, no setor da produção e implantar um Programa de Conservação Auditiva. Para isso, foi feita a medição do nível de ruído na indústria, anamnese, avaliação audiológica, palestras para os trabalhadores e recomendações para a direção da empresa. Segundo as autoras, a partir das informações relatadas pelos trabalhadores, durante a anamnese, foi possível perceber que eles não estavam adequadamente informados sobre as alterações que o ruído excessivo pode causar à audição. Além disso, quando foram indagados sobre o uso do equipamento de proteção individual, deram respostas evasivas, o que sugeriu que eles não o utilizavam adequadamente e tampouco durante toda a jornada de trabalho, embora soubessem da obrigatoriedade do seu uso. Na palestra informativa, foi enfatizada a importância da audição, os meios para preservá-la, os danos causados pelo ruído e a conscientização sobre o uso efetivo dos EPIs.

Melaré (2005) analisou o ambiente de trabalho e o perfil auditivo de trabalhadores de uma lavanderia na cidade de Salto de Pirapora (SP), com o intuito de desenvolver um programa de conservação auditiva. Inicialmente foi feita a caracterização do processo de funcionamento da lavanderia, o levantamento dos riscos à saúde encontrados, bem como os níveis de ruído existentes no processo de

trabalho. O perfil auditivo dos trabalhadores foi obtido através da aplicação de uma anamnese e da audiometria tonal. A partir dos dados levantados, concluiu-se que a implantação de programas de prevenção de perdas auditivas era fundamental na lavanderia. A perda auditiva induzida por ruído foi encontrada em 13 % dos trabalhadores, sendo predominante em setores que apresentavam intensidade de ruído dentro dos limites aceitáveis pela legislação brasileira. A fonoaudióloga sugeriu aos responsáveis pela empresa que refletissem sobre a possibilidade de redução do nível de ruído, através de medidas coletivas. Entretanto, eles afirmaram que isso só seria possível em longo prazo. Foram realizadas algumas palestras, nas quais todos os trabalhadores convidados compareceram, demonstrando interesse e fazendo perguntas ao final. Estes foram informados sobre a anatomia e a fisiologia do aparelho auditivo, os danos causados pelo ruído, a importância e correta utilização do protetor auricular. Determinados trabalhadores relataram que faziam uso do protetor auricular sem reconhecer a importância dessa ação e disseram que não sabiam que o ruído afetava a saúde. De acordo com a autora, isso ilustra a importância de o fonoaudiólogo fornecer orientações à empresa para o desenvolvimento de um programa de conservação auditiva, ampliando o seu espaço profissional e não se limitando apenas à realização de audiometria.

O estudo de Miranda e Dias (2004) teve como objetivo auditorar, do ponto de vista da inspeção do trabalho, PPRA e PCMSO elaborados e implementados por trinta empresas em atividade em Salvador. Os autores destacaram que, das 28 empresas que haviam elaborado o PPRA, vinte e quatro (85,7%) não tinham efetuado pelo menos uma avaliação anual do seu programa. As inconsistências identificadas foram estudadas segundo os riscos ocupacionais, sendo que 82,1% dos casos relacionavam-se com os riscos físicos. Essas inconsistências referiam-se

principalmente à implantação de medidas de proteção individual, à avaliação quantitativa e ao reconhecimento dos riscos. Com relação ao PCMSO, 78, 6% das empresas não tinham efetuado uma avaliação anual do programa. No caso das empresas que apresentaram inconsistências em seu PCMSO (85, 7%), estavam relacionadas principalmente quanto à realização dos exames complementares e a periodicidade dos exames médicos. Os autores verificaram que o exame periódico tinha mais inconsistências, quando comparados com os outros exames médicos obrigatórios.

Carnicelli (1988) considerou que grande parte das empresas que adotavam medidas para lidar com a questão do ruído intenso no ambiente de trabalho procurava simplesmente o cumprimento da legislação. Dessa forma, a autora afirmou que a ênfase na utilização de EPIs era bastante vantajosa para os empregadores, uma vez que eles ficavam livres de sansões legais e assim não precisavam adotar soluções coletivas mais efetivas.

De acordo com Kwitko (2004), um eficiente Programa de Conservação Auditiva inexiste, sendo confundido a medições dos níveis de ruído, realização de audiometrias e entrega de equipamentos de proteção individual.

Cordeiro, Clemente e Dias (2005) realizaram um estudo, no município de Botucatu, com o objetivo de investigar a possibilidade da exposição ocupacional ao ruído ser um fator de risco relevante para acidentes de trabalho. Foram selecionados trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho até noventa dias antes da data da entrevista domiciliar. Os participantes responderam um questionário sobre variáveis ocupacionais e não – ocupacionais, tais como a exposição a ruído no ambiente de trabalho, escolaridade e tipo de trabalho. Os autores encontraram valores de risco de acidente superiores aos citados nas referências internacionais. Desse modo,

ressaltaram a importância dos programas de Conservação Auditiva focados para o controle do ruído na fonte, mas também para a diminuição da acidentabilidade dos trabalhadores.

A partir da literatura consultada, foi possível perceber a preocupação dos autores com relação às práticas adotadas para a prevenção da perda auditiva ocupacional nas empresas. O distanciamento entre os princípios gerais que definem um Programa de Conservação Auditiva e as ações que efetivamente são executadas nos ambientes de trabalho foi abordado nos diversos trabalhos apresentados. Surge então a questão que irá nortear este trabalho, delinear a escolha da metodologia e influir na seleção dos sujeitos pesquisados: **como expor, circunscrever e compreender a contradição entre o Programa de Conservação Auditiva e a sua implantação pelas empresas?**

Para refletir sobre a questão colocada acima, bem como para discutir a ideologia que permeia o trabalho voltado para a prevenção da perda auditiva ocupacional, vem a necessidade de compreender os sentidos do Programa de Conservação Auditiva, a partir da análise dos discursos de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho.

Para tanto, foi adotado o referencial teórico da Análise de Discurso de Linha Francesa, que será apresentada no capítulo seguinte. Nessa perspectiva, a linguagem tem sua materialidade específica que não autoriza seu uso ingênuo, apenas para comunicar “informações”. Ela não transmite apenas sentidos, mas os constitui e os transforma, em processos que são sociais, históricos e que funcionam ideologicamente.

2 ANÁLISE DE DISCURSO DE LINHA FRANCESA

A Análise de Discurso[9] teve origem na França, no final da década de sessenta e foi elaborada por Pêcheux, um filósofo envolvido com as questões do Marxismo, da Psicanálise e da Epistemologia. No Brasil, é representativa a produção teórica de Eni Puccinelli Orlandi, lingüista que deu continuidade às idéias do autor.

De acordo com Orlandi (1986a), uma das maneiras de se conceber o estudo do discurso é a que vê nele o sintoma de uma crise interna à Lingüística, no domínio da Semântica, em particular.

Para compreender a crise a que se refere a autora, é preciso esclarecer que Pêcheux (1988) identificou a existência de três tendências na Lingüística: a formalista-logicista[10], a histórica[11] e a voltada à fala[12]. Existiriam relações de forças entre elas, mas seria possível perceber a dominância da tendência formalista-logicista sobre as outras, especialmente nos países ocidentais. O autor ressaltou que tanto a tendência histórica quanto a da fala estariam ligadas à tendência formalista-logicista por laços contraditórios, concluindo que isso teria repercussões no interior de cada uma delas.

Pêcheux (1988) abordou essa contradição, dizendo que a língua, enquanto um sistema, vinculava-se à história e aos sujeitos falantes. Explicou, porém, que a tese da posição formalista resumir-se-ia em dois aspectos: a língua não é histórica, dado ser um sistema[13], e por ser sistema é que a língua compreende o objeto da Lingüística. O autor indicou que a referência à história, como resposta às teses

---

[9] Daqui para frente grafada como A.D.

[10] Essencialmente organizada pela escola Chomskyana, enquanto desenvolvimento crítico do estruturalismo lingüístico através das teorias "gerativas".

[11] Formada desde o século XIX, desembocou em teorias da variação e da mudança lingüísticas (geo – etno -, sócio-lingüísticas).

[12] Essa tendência desemboca em uma lingüística do estilo como desvio, transgressão, ruptura e sobre uma lingüística do diálogo como jogo de confrontação.

[13] Saussure procura descrever o funcionamento lingüístico segundo uma ordem própria que independe de qualquer outro fator externo a ela: "Nossa definição de língua supõe que eliminemos dela tudo o que lhe seja estranho ao organismo, ao seu sistema, numa palavra: tudo quanto se designa pelo termo" Lingüística externa" " (p.29).

formalistas, estaria ameaçada de uma grave ambigüidade: entender que “fatores sociais” influem na língua ou tentar abordar a mudança lingüística pelo viés da fala[14] e dos falantes.

Pêcheux (1969) afirmou que a inclinação escolhida pela Lingüística para sustentar sua cientificidade deixou a descoberto o terreno que estava sendo abandonado. Em 1988, o autor foi além, ao dizer que a Semântica constitui para a Lingüística o ponto nodal das contradições que a atravessam e a organizam sob a forma de tendências, escolas lingüísticas, que num mesmo movimento, manifestam e encobrem essas contradições.

Pêcheux (1988) argumentou ainda que o propósito de seu estudo não era instaurar uma quarta tendência, que pudesse “resolver” a contradição, mas sobretudo contribuir para o desdobramento dessa contradição. É nesse sentido que Orlandi (1986a) pontuou que a Análise de Discurso não surge como uma quarta tendência, mas se apresenta no lugar produzido pela relação contraditória entre as três.

Ao considerar o modo de constituição da Análise de Discurso, Orlandi (1996) tece alguns comentários sobre a relação que essa disciplina mantém com a Lingüística e com as Ciências Sociais. Para a autora, enquanto a Lingüística deixa de lado a exterioridade (o sujeito e a situação) e as Ciências Sociais não levam em conta a linguagem, a A.D. coloca em questionamento essa relação excludente, transformando assim tanto a noção de linguagem como a de exterioridade, em função de seu objeto.

---

[14] Saussure define a língua como “parte social da linguagem, exterior ao indivíduo, que por si só, não pode nem criá-la nem modificá-la; ela não existe senão em virtude duma espécie de contrato estabelecido entre os membros da comunidade”. O autor esclarece ainda que, ao separar a língua da fala, separa-se ao mesmo tempo: o social do individual, o essencial do que é acessório e mais ou menos acidental.

O modo como a situação é trabalhada nas Ciências Sociais, segundo Orlandi (1996), é incompatível com a concepção de linguagem em sua ordem própria, daí a necessidade de reformulação. Em 2003, a autora mencionou que a Análise de Conteúdo, instrumento clássico de estudo da linguagem, procura extrair sentidos dos textos, sendo o texto o lugar de ilustração ou mesmo o documento de algo já sabido anteriormente.

Da mesma maneira, salientou que o sujeito, ora é entendido como origem, onipotente e determinado por suas intenções, ora é concebido como sujeito universal, que tem o controle do sistema, nunca sendo tratado em sua relação contraditória com o sistema.

Os estudos discursivos, segundo Orlandi (2003), visam pensar o sentido dimensionado no tempo e no espaço das práticas do homem, descentrando a noção de sujeito e relativizando a autonomia do objeto da Lingüística.

Trabalhando no entremeio dessas disciplinas, a Análise de Discurso coloca questões da Lingüística no campo de sua constituição, interpelando-a pela historicidade que ela apaga do mesmo modo que interroga as Ciências Sociais em seus fundamentos, pela transparência da linguagem sobre a qual elas se assentam. Dessa forma, a A.D. propõe uma teorização que inclua a relação do discurso com a história e com o sujeito da enunciação.

Em 1994, Orlandi já havia apontado que a relação crítica que a A.D. estabelece com a Lingüística se dava em dois pontos: quanto ao objetivismo abstrato, que trata a língua como um sistema de regras abstratas; quanto ao subjetivismo idealista, que a concebe como produto da individualidade.

Para circunscrever o lugar ocupado pela Lingüística na Análise de Discurso,

a autora explicitou inicialmente as diferenças entre os campos, assim como indicou a re-elaboração, feita pela A.D, dos conceitos lingüísticos com os quais opera.

O objeto da Lingüística é a língua, compreendida como um objeto autônomo, que tem sua ordem própria. A Lingüística interessa-se pelos mecanismos que tornam possíveis todas as frases da língua, tendo como unidade de análise o signo ou mesmo a frase. Conforme dito anteriormente, as influências externas, geradoras de irregularidades, não chegam a afetar esse sistema, uma vez que não são consideradas. A língua não é apreendida em sua relação com o mundo, mas na estrutura interna de um sistema fechado sobre si mesmo.

O objeto da Análise de Discurso é o discurso, entendido como um objeto histórico cuja materialidade específica é lingüística. Ao analista de discurso, importa abordar aquilo que faz com que um discurso seja uma seqüência real única. O discurso não é, portanto, um mero conjunto de frases, mas uma totalidade lingüística específica, além da soma de frases que o constitui.

A unidade de análise, conforme afirmou Orlandi (1986a), é o texto, compreendido como unidade significativa da linguagem em uso. A autora considerou (1986a, 1986b, 1994) que a noção de discurso, ao mesmo tempo em que procura ultrapassar o limite da frase, desloca a reflexão da dicotomia língua/fala, em que a língua aparece como sistema (ideologicamente neutro) e/ou como código, com função puramente informativa. Isso porque o discurso, de acordo com Courtine, citado por Orlandi (1994) “materializa o contato entre o ideológico e o lingüístico, no sentido em que ele representa no interior da língua os efeitos das contradições ideológicas e, em que, inversamente, ele manifesta a existência da materialidade lingüística no interior da ideologia” (p.296).

A Análise de Discurso re-significa o conceito de ideologia, a partir da consideração da linguagem. Desta maneira, não trabalha com uma definição sociológica de ideologia, mas sim discursiva. Conforme Orlandi (1994, p. 296) assinalou:

> esta não se apresenta como ocultação (ou dissimulação) mas como transposição (simulação) de sentidos em outros pela relação necessária com o imaginário, que atravessa a relação linguagem/mundo, determinado pela história num dado estado da formação social.

Em 2003, a autora disse que a Análise de Discurso reflete sobre a maneira como a linguagem está materializada na ideologia e como a ideologia se manifesta na língua.

A relação entre língua e fala, segundo Orlandi (1986a, 1994), dá lugar à relação entre língua e discurso. A autora ressalta que enquanto a língua é geral e a fala é individual, o discurso ocupa um lugar particular, entre a língua e a fala. Esse lugar corresponde ao modo de existência histórico-social da linguagem (1986a). Na relação entre língua e discurso, Orlandi (2003) explica que nem o discurso é visto como liberdade em ato, ou seja, sem condicionantes lingüísticos e/ou determinações históricas, nem a língua como totalmente fechada sobre si mesma, sem falhas ou equívocos.

A Análise de Discurso procura entender a língua fazendo sentido, enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social geral, constitutivo do homem e de sua história. Assim, a linguagem é tomada como prática: mediação, trabalho simbólico e não um instrumento de comunicação. A língua, por sua vez, constitui a possibilidade do discurso.

Na perspectiva da Análise de Discurso, a linguagem tem uma relação

necessária com a exterioridade. Nesse sentido, a possibilidade de encontrar regularidades no discurso se vincula ao fato de referi-lo às condições de produção.

De acordo com Pêcheux (1969), as condições de produção representam o mecanismo de situar os protagonistas e o objeto de discurso.

Ao discorrer sobre o conceito de condições de produção do discurso, abordado por Pêcheux, Orlandi (2003) comentou que estas condições poderiam ser pensadas em sentido estrito e amplo. No primeiro caso, compreendem as circunstâncias da enunciação, ou seja, o contexto imediato. No segundo, incluem o contexto sócio-histórico, ideológico.

Para a Análise de Discurso, a memória assume um papel importante, quando pensada em relação ao discurso. Nesse caso, ela é denominada de interdiscurso. Nas palavras de Orlandi (2003), "o interdiscurso é todo o conjunto de formulações feitas e já esquecidas que determinam o que dizemos" (p.33). Ela nos indica ainda que, a partir do interdiscurso, é possível referir o que foi dito pelo sujeito a toda uma filiação de dizeres, identificando o dizer em sua historicidade, em seus compromissos políticos e ideológicos.

Há portanto, uma relação entre o interdiscurso e o intradiscurso. Este último foi definido por Pêcheux (1988, p.166) como

> o funcionamento do discurso com relação a si mesmo (o que eu disse agora, com relação ao que eu disse antes e ao que eu direi depois; portanto, o conjunto dos fenômenos de"co-referência" que garantem aquilo que se pode chamar o "fio do discurso", enquanto discurso de um sujeito.

Segundo Pêcheux (1969), uma vez que o discurso é sempre pronunciado a partir de determinadas condições de produção, torna-se necessário remeter o discurso às relações de sentido, nas quais ele é produzido. Desse modo, afirma que

um discurso está sempre relacionado a um discurso prévio que o constitui como matéria–prima. Em conseqüência disso, não existe um início absoluto para o processo discursivo.

O autor mencionou também que a antecipação é constitutiva de qualquer discurso. Pelo mecanismo da antecipação, o orador pode experimentar o lugar daquele que está ouvindo o seu dizer, a partir de seu próprio lugar. De acordo com o efeito que o sujeito pensa produzir em seu interlocutor, com suas palavras, poderá dizer de uma forma ou de outra, regulando a sua argumentação.

A noção da relação de forças, por sua vez, alude à idéia de que o lugar a partir do qual o sujeito fala é constitutivo daquilo que ele diz. Para elucidar tal noção, Pêcheux (1969) apontou como exemplo o discurso político, dizendo que um deputado pode pertencer a um partido político do governo ou até mesmo a um partido da oposição, concluindo que aquilo que este diz não tem o mesmo estatuto, de acordo com o lugar que ocupa. Deste modo, ressaltou que o deputado está situado no interior da relação de forças existentes entre os elementos antagonistas de um determinado campo político.

Para explicar a maneira pela qual a posição dos protagonistas do discurso intervém a título das condições de produção, Pêcheux (1969) considerou que todo processo discursivo supõe a existência de formações imaginárias. Estas formações designam a imagem que o locutor faz de seu ouvinte e de seu próprio lugar, assim como o lugar que o ouvinte faz de seu lugar e do lugar do locutor. Nesse sentido, existem regras de projeção, em toda formação social, que permitem passar das situações (empíricas) para as posições dos sujeitos no discurso. Deste modo, não são os lugares empíricos dos sujeitos que estão representados no processo discursivo, mas a imagem que se forma a partir da projeção. As imagens, assim,

constituem as diferentes posições ocupadas pelo sujeito no discurso. Conforme exemplificou Orlandi (2003), isso torna possível que um operário fale do lugar do patrão. Dito de outra maneira, não é o operário visto empiricamente que funciona no discurso, mas o operário enquanto posição discursiva produzida pelas formações imaginárias.

Na perspectiva da Análise de Discurso, as palavras mudam de sentido de acordo com aqueles que as empregam. Conforme assinalou Pêcheux (1988), o sentido de uma palavra, expressão ou proposição não existe “em si mesmo”, mas é determinado pelas posições ideológicas que estão em jogo no processo sócio-histórico em que se produz o dizer. Disso decorre que as palavras também não carregam sentidos nelas mesmas, ou seja, não apresentam um sentido literal. Elas derivam seus sentidos das formações discursivas em que se inscrevem. Por formação discursiva, entende-se aquilo que em uma formação ideológica dada, determina o que pode e deve ser dito. As formações discursivas representam no discurso as formações ideológicas que lhes são correspondentes.

O autor explicou ainda que uma mesma palavra pode significar de modo diferente, conforme se refira a esta ou àquela formação discursiva. Deste modo, é pela referência à formação discursiva que os diferentes sentidos podem ser compreendidos. A Análise de Discurso procura mostrar, entretanto, que o sujeito, ao tomar a palavra, tem a ilusão de ser a origem de seu discurso e a fonte do sentido daquilo que enuncia.

Pêcheux (1988) definiu dois tipos de esquecimentos, inerentes ao discurso, designados por ele como esquecimento nº 1 e esquecimento nº 2, fundamentais para o entendimento da dupla ilusão do sujeito, mencionada anteriormente.

O esquecimento nº 1 refere-se a um ocultamento ideológico, de natureza

inconsciente, em que o sujeito tem a ilusão de ser a origem de seu dizer. Ele esquece, portanto, que “não pode se encontrar no exterior da formação discursiva que o domina” (p.173) e que o seu discurso “reproduz o discurso do outro (uma vez que (...) cada um é o espelho dos outros)” (p.172).

O esquecimento nº 2 relaciona-se aos processos de enunciação e caracteriza-se como um ocultamento lingüístico parcial, cujo funcionamento é do tipo pré - consciente / consciente. Pelo esquecimento nº 2, ocorre a impressão da realidade do pensamento para o sujeito, ou seja, ele tem a ilusão de que o seu dizer expressa exatamente àquilo que ele pensa.

A oposição entre os dois esquecimentos é abordada em relação à zona que eles trabalham. Enquanto a zona do esquecimento nº 1 é inacessível ao sujeito, o mesmo não acontece em relação à zona do esquecimento nº 2. Segundo Pêcheux e Fuchs (1975), o sujeito pode penetrar conscientemente na zona do esquecimento nº 2 . Isso se dá nos momentos em que o sujeito reformula seu dizer, com o intuito de expressar suas idéias da forma mais adequada possível, tendo a impressão de que pode controlar os sentidos daquilo que diz. Os autores fizeram ainda uma analogia entre a oposição dos esquecimentos e a teoria lacaniana. O processo de interpelação-assujeitamento do sujeito, que se refere ao que Lacan designou pelo Outro é o caso do esquecimento nº 1, enquanto a identificação imaginária [em que o outro refere-se a um outro eu (outro)] diz respeito ao esquecimento nº 2.

De acordo com Orlandi (2003), a própria interpretação, pensada enquanto condição para a existência dos sentidos, ilustra a presença da ideologia. O sujeito é sempre levado a interpretar, diante de qualquer objeto simbólico. Desse modo, nesse movimento de interpretação, o sentido aparece para ele como evidente, como se estivesse já sempre lá. Essa ilusória evidência do sentido é, na verdade, um

efeito ideológico. Pelo mecanismo ideológico, a linguagem e a história perdem sua opacidade e espessura.

Na mesma direção, Pêcheux (2002), ao discutir a questão da descrição e da interpretação, nas práticas de análise de discurso, afirmou que todo enunciado pode vir a tornar-se outro, diferente de si mesmo, deslocando-se discursivamente de seu sentido. O autor considerou que toda descrição está exposta ao equívoco da língua, já que o enunciado (ou a seqüência de enunciados) é lingüisticamente descritível como uma série de pontos de deriva possíveis, que oferecem lugar para a interpretação. Pêcheux (2002) ressaltou ainda que a descrição de um enunciado ou de uma seqüência coloca em questão o discurso – outro, que "marca (...) a insistência do outro como lei do espaço social e da memória histórica, logo como o princípio do real sócio-histórico" (p. 55). O autor concluiu dizendo que ninguém pode estar seguro de "saber do que se fala", dada a inscrição em filiações históricas, que organizam-se em memórias. Conseqüentemente, indicou que, ao se negar o equívoco da língua, o sujeito tem a ilusão de poder saber do que se fala, ou seja, nega assim o próprio ato da interpretação.

Gadet e Pêcheux (2004) analisaram as diferentes posições assumidas, por escolas e teorias lingüísticas, no abordar a língua. Explicitaram que a lingüística, por procurar construir o real como um todo consistente, representável por uma rede de regras, acabava por ignorar o equívoco. Salientaram, entretanto, que o equívoco aparece como o ponto em que o impossível (lingüístico) alia-se à contradição (histórica), ou seja, o ponto em que a língua atinge a história. Para os autores, o equívoco, em cada língua, manifesta-se através de fenômenos lingüísticos localizáveis, o que interdita a Lingüística de excluí-los de seu ideal de completude. A irrupção do equívoco, nas palavras de Gadet e Pêcheux (2004, p. 64), "afeta o real

da história, o que se manifesta pelo fato de que rodo processo revolucionário atinge também o espaço da língua".

Orlandi (2003) comentou também que a identidade (ou evidência para o sujeito de que "ele" é "ele") apaga a interpelação que o constitui como sujeito. Essa interpelação dá-se ideologicamente pela inscrição do sujeito em uma formação discursiva.

Nesse sentido, é possível compreender que o trabalho ideológico é um trabalho da memória e do esquecimento. Isso porque é realmente necessário que o sujeito não tenha acesso ao interdiscurso que o constitui enquanto posição discursiva, para que se inaugure a discursividade. Ou seja, somente com a memória trabalhada pelo esquecimento, o sujeito pode se identificar com aquilo que diz, constituindo-se como sujeito.

Disso decorre o caráter dividido e a determinação histórica do sujeito, admitidos pela Análise de Discurso.

Haroche (1992), ao discorrer sobre a determinação histórica do sujeito, retomou o conceito de assujeitamento[15], discutido por Althusser e destacou a ambigüidade que se colocava em torno da noção de sujeito, uma vez que este era livre e responsável, sendo ao mesmo tempo passivo e submisso. Para a autora, a questão da determinação foi deixada de lado, por Althusser. É nessa medida que ela menciona que embora entenda-se que a forma-sujeito represente "a forma de existência histórica de todo indivíduo", isso não implica o caráter idêntico da noção de sujeito e das formas de expressão da subjetividade. Conseqüentemente, Haroche (1992) examinou a maneira pela qual a forma-sujeito assumiu, ao longo da história, formas diferentes. Considerou que o sujeito religioso representa uma forma-sujeito

[15] Posteriormente, este conceito será abordado.

diferente da forma-sujeito jurídico. A autora nos explica que, com o desenvolvimento das forças produtivas, o sujeito precisou tornar-se seu próprio “proprietário”, o que acarretou no surgimento do sujeito-de-direito ou sujeito jurídico. Indicou ainda que a determinação do sujeito à ordem religiosa era completa, enquanto que a determinação deste pelo aparelho jurídico apontava uma relativa indeterminação. Em outras palavras, disse que a subordinação do homem ao discurso religioso (a submissão a Deus, ao T/ texto) foi substituída por uma subordinação menos visível e mais insidiosa (crença na Letra, na cifra, na precisão), que acabava por consagrar a idéia de autonomia e de liberdade, da não determinação do sujeito, a idéia de que o sujeito não é controlável.

A este respeito, Orlandi (1994) entende que, em nossa sociedade, o assujeitamento se realiza sob a forma de autonomia (interna) e determinação (externa), sendo o sujeito autônomo e responsável, com direitos e deveres.

Com relação à liberdade e a submissão do sujeito, Orlandi (2003) considerou o fato de ele poder tudo dizer, desde que se submeta à língua.

Afetado pelo real da língua e pelo real da história, não tendo controle sobre o modo como elas o afetam, o sujeito discursivo funciona pela ideologia e pelo inconsciente.

De acordo com a autora, o assujeitamento possibilita que o discurso ganhe, para o sujeito, o papel de instrumento de pensamento, assim como o de reflexo da realidade.

Orlandi (2003) relatou também que, a partir da relação da língua com a ideologia, o sujeito cria um ideal de completude, participando de um imaginário de um sujeito mestre de suas palavras, que determina o que diz. Para ela, essa

característica é própria do sujeito da modernidade.

Vale dizer que o discurso constitui o lugar em que se pode observar a relação entre língua e ideologia, compreendendo-se como a língua produz sentidos por / para os sujeitos.

O analista de discurso deve reconhecer, na materialidade discursiva do texto, os indícios dos processos de significação nele inscritos. Para isso, precisa desfazer a eficácia do trabalho da ideologia, mostrando como são produzidos os mecanismos da ilusão subjetiva.

Assim, na perspectiva da Análise de Discurso, as marcas lingüísticas não valem por sua evidência empírica ou formal. Elas são pistas, construções com efeitos de caráter ideológico. Segundo Orlandi (1994), para analisar o funcionamento discursivo, a determinação das suas marcas formais não é suficiente. É preciso considerar o modo como elas aparecem no discurso, ou seja, estabelecer sua função em relação à propriedade do discurso.

A distinção entre marcas e propriedades do discurso foi feita pela autora (1986a,1994). As marcas referem-se à organização interna do discurso, enquanto as propriedades põem em questão a totalidade do discurso em relação às suas condições de produção.

Em um discurso estão representados não apenas os interlocutores, mas a relação que eles mantém com a formação ideológica, que está marcada no e pelo funcionamento discursivo. Nesse sentido, de acordo com Pêcheux (1969), é importante destacar o modo de funcionamento da linguagem, levando-se em conta que esse funcionamento “não é estritamente lingüístico, já que dele fazem parte as condições de produção”(p. 78). O conceito de processo de produção foi formulado

por Pêcheux (1969) como o conjunto de mecanismos formais que produzem um discurso de tipo dado em circunstâncias dadas.

A seguir, realizo uma breve exposição sobre a origem do termo ideologia, apontando em que medida esta noção adquiriu um sentido negativo. Posteriormente, apresento a formulação de Althusser acerca da ideologia, uma vez que é possível perceber a aproximação de Pêcheux a alguns conceitos desenvolvidos por Althusser.

Ao final, faço uma discussão sobre a ideologia na perspectiva da Análise de Discurso de Linha Francesa.

2.1 Sobre o conceito de ideologia

Alguns autores[16] consideraram que o termo ideologia apareceu, pela primeira vez, em 1801, na obra "*Eléments d`Idéologie*", do filósofo Destutt de Tracy.

Destutt de Tracy, juntamente com Cabanis, De Gerando e Volney, segundo Althusser (2003) e Chauí (2006), pretendia elaborar uma ciência da gênese das idéias.

Konder (2002) indicou que o raciocínio de Destutt de Tracy resumir-se-ia no fato de que as pessoas agem de acordo com os seus conhecimentos, que são organizados a partir de suas idéias. Desta maneira, ao atingir os elementos

[16] Löwy, 1995; Eagleton, 1997; Chauí, 2006.

sensoriais que constituíam as idéias (em sua base), teriam a possibilidade de entendimento e da criação de um ambiente melhor para viver.

É nessa medida que Destutt de Tracy (*apud* Chauí, 2006) elaborou uma teoria sobre as faculdades sensíveis que, para ele, seriam responsáveis por todas as nossas idéias: vontade, razão, percepção e memória.

Para Destutt de Tracy, de acordo com Löwy (1995), a ideologia consistia no estudo científico das idéias, enquanto que estas seriam o resultado da interação entre os organismos vivos e o meio ambiente.

Chauí (2006) assinalou que Destutt fazia parte de um grupo de pensadores, conhecidos como ideólogos franceses. Eles eram antiteológicos, antimetafísicos e antimonárquicos. Foram partidários de Napoleão Bonaparte e apoiaram o golpe do 18 Brumário[17], pois acreditavam que ele daria continuidade aos ideais da Revolução Francesa. Logo se decepcionaram com Napoleão Bonaparte, vendo nele o restaurador da monarquia, que tanto criticavam.

Diversos autores concordam que o termo ideologia assumiu um sentido negativo, em decorrência de uma declaração feita por Napoleão Bonaparte, como se lê abaixo:

> Todas as desgraças que afligem a nossa bela França devem ser

[17] Em 10 de novembro de 1799, Napoleão assumiu o governo da França, por meio de um golpe de Estado – o golpe do 18 Brumário. Este golpe teve início no dia 09 de novembro, que representava o 18º. dia do "Mês das Brumas", no calendário instituído pela revolução. Por esta razão, ficou conhecido como o golpe do 18 Brumário. Napoleão Bonaparte retornou à França em 1799, após ter abandonado as tropas que estavam sobre o seu comando, numa campanha militar contra os ingleses, no Egito. Naquele momento, a França enfrentava ameaças internas (levantes populares) e externas (ataque de países). Uma parte da alta burguesia buscava estabelecer um governo forte, estável e via, em Napoleão, um líder capaz de concretizar seus projetos. Ele desfrutava também de prestígio junto à população, em decorrência de suas vitórias militares. Com o golpe, o Diretório (responsável pelo Poder Executivo) foi substituído por três cônsules, que elaboraram uma nova constituição, pela qual Napoleão assumiu o posto de primeiro cônsul. Subindo ao poder após o golpe do 18 Brumário, Napoleão governou a França de 1799 a 1814, quando foi deposto e obrigado a exilar-se. Retornou ao governo durante os "100 dias", de março a junho de 1815, sendo então definitivamente deposto.

> atribuídas à ideologia, essa tenebrosa metafísica que, buscando com sutilezas as causas primeiras, quer fundar sobre suas bases a legislação dos povos, em vez de adaptar as leis do conhecimento do coração humano e às lições de história. (CHAUÍ, p. 24).

Os jornais e revistas da época, de acordo com Löwy (1995), veiculavam o sentido negativo atribuído, por Napoleão, aos ideólogos e à ideologia. Desta maneira, esclareceu que esta teria sido a razão de Marx e Engels, em "A ideologia alemã" terem retomado o sentido napoleônico do termo.

Para Bottomore (2001), duas vertentes do pensamento filosófico crítico influenciaram o conceito de ideologia de Marx e Engels - a crítica desenvolvida pelo materialismo francês e por Feuerbach e a crítica da epistemologia tradicional e a revalorização da atividade do sujeito, realizada tanto pela filosofia alemã da consciência, quanto por Hegel.

O autor afirma que o conceito de ideologia de Marx e Engels, desde seu início, apresentava uma conotação negativa e crítica, uma vez que procurava mostrar a relação entre formas "invertidas" de consciência e a existência material dos homens. Ressalta ainda a importância de se acompanhar o conceito de ideologia dentro do contexto das diversas fases intelectuais de Marx e das releituras feitas por autores como Althusser, Lênin, Gramsci, entre outros.

Althusser (2003), ao expor seu projeto de elaboração de uma teoria da ideologia, estabeleceu a distinção entre as ideologias particulares e a ideologia em geral. As ideologias particulares exprimiriam posições de classe (política, jurídica, religiosa, moral) e teriam uma história – cuja determinação se dava pela luta de classes. A ideologia em geral, por sua vez, não tinha história. Para o autor, este fato não deveria ser interpretado em um sentido negativo, como se a história estivesse fora dela. Na verdade, entendia que isso conferia um sentido positivo, uma vez que

a estrutura e o funcionamento da ideologia permaneciam imutáveis em toda história, fazendo dela uma realidade omni – histórica. Dito de outro modo, ela seria eterna, onipresente.

A teoria da ideologia de Althusser repousa sobre duas teses. A primeira é que "a ideologia representa a relação imaginária dos indivíduos com suas condições reais de existência". Para elucidar tal tese, disse que as ideologias (jurídica, política, moral) eram comumente tidas como "concepções de mundo", no sentido de que eram imaginárias e não correspondiam à realidade. Ressaltou, porém, que ao admitirmos que estas se referiam à realidade, já que tinham significado para algumas pessoas, bastaria interpretar tais concepções para encontrar, sob a sua representação imaginária do mundo, a própria realidade do mundo. A ideologia passaria a ser, portanto, uma dialética entre ilusão e alusão.

O autor refere que não era o sistema de relações reais que governam a existência dos homens que estava representado na ideologia, mas a relação imaginária deles com as relações reais sob as quais vivem.

A segunda tese é a de que "A ideologia tem uma existência material". Isso significa que as idéias de um sujeito só podem ter existência em seus atos, que estão inseridos em práticas. Essas, por sua vez, são reguladas por rituais materiais, nos quais essas práticas mesmas se inserem. De acordo com Althusser (2003), estes rituais são definidos, em última instância, por um aparelho ideológico[18]

[18] Althusser considerou que o aparelho de Estado compreendia o aparelho repressivo do Estado e os aparelhos ideológicos de Estado. O aparelho repressivo do Estado funcionaria predominantemente através da ideologia e secundariamente pela ideologia. Teria o papel de assegurar as condições políticas de reprodução das relações de produção. Contribuiria para se reproduzir e garantir, a partir da repressão, as condições políticas do exercício dos aparelhos ideológicos de Estado. Os aparelhos ideológicos de Estado funcionariam predominantemente pela ideologia e secundariamente pela repressão, fosse esta dissimulada, atenuada ou simbólica.

(mesmo que numa pequena parte deste – por exemplo: uma missa, um enterro, uma reunião de partido político, etc.).

Com relação ao funcionamento da ideologia, Althusser (2003) diz que este poderia ser localizado em um jogo de dupla constituição: a categoria de sujeito seria constitutiva de toda ideologia, mas ao mesmo tempo não seria – haja vista que toda ideologia tem por função "constituir" indivíduos concretos em sujeitos.

O efeito característico de toda ideologia seria o de impor evidências, ou seja, tornar as coisas evidentes para o sujeito, sem parecer fazê-lo. Conforme o autor pontuou:

> Como todas as evidências, inclusive as que fazem com que uma palavra designe uma coisa, ou possua um significado (portanto inclusive as evidências da "transparência" da linguagem), a evidência de que vocês e eu somos sujeitos – e até aí que não há problema – é um efeito ideológico, o efeito ideológico elementar (p. 94).

Quando o sujeito reconhece algo como evidente, cumpre-se uma das funções da ideologia, denominada de reconhecimento ideológico.

Ao discorrer sobre os rituais de reconhecimento ideológico, que nos garantem que somos sujeitos (concretos, individuais, insubstituíveis), Althusser (2003) exemplificou, dizendo que, ao encontrarmos um conhecido na rua, demonstramos que o reconhecemos (e que reconhecemos que ele nos reconheceu), apertando-lhe a mão. Nessa medida, indicou que podemos ter consciência de nossa prática de reconhecimento ideológico, mas não temos o conhecimento do mecanismo deste reconhecimento.

A ideologia age de modo a "recrutar sujeitos dentre os indivíduos" ou "transformar os indivíduos em sujeitos", a partir da interpelação. Quando alguém diz "ei, você aí" e o outro sujeito se volta, reconhece que a interpelação era para ele e

neste movimento físico, torna-se sujeito. Partindo do pressuposto que este dois fatos ocorrem sem sucessão alguma, ressaltou que a existência da ideologia e a interpelação são uma única e mesma coisa.

Uma vez que a ideologia é eterna, os indivíduos foram sempre / já interpelados e são, portanto, sempre / já sujeitos.

2.2 A ideologia na perspectiva da Análise de Discurso

De acordo com Henry (1969), Althusser estabeleceu o paralelo entre a evidência da transparência da linguagem e a evidência sobre a qual somos sujeitos, sem definir uma ligação entre elas. O autor apontou também que Pêcheux, com o intuito de expressar esta ligação, introduziu o discurso e procurou desenvolver uma teoria e um dispositivo operacional de análise de discurso.

Para Henry (1969), a problemática da relação entre o sujeito da linguagem e o sujeito da ideologia nunca deixou de ser considerada por Pêcheux, ainda que esta tenha sido bastante reformulada pelo autor.

Para discutir a forma como a constituição dos sentidos e a constituição do sujeito estavam relacionadas, Pêcheux (1988) esclareceu que a “evidência” da identidade do sujeito oculta, na verdade, o fato de que esta resulta de uma identificação - interpelação do sujeito. Desta forma, o autor indicou que a ideologia dissimula sua existência no interior do seu funcionamento, uma vez que produz “evidências subjetivas”, ou seja, nas quais se constitui o sujeito.

O autor disse também que a ideologia fornece “evidências” que mascaram, sob a “transparência da linguagem”, o caráter material dos sentidos das palavras e dos enunciados.

Conforme visto anteriormente, as palavras não estão carregadas de sentido, ou seja, não possuem um sentido literal. Elas recebem seus sentidos da formação discursiva à qual pertencem. Nas palavras de Pêcheux e Fuchs (1975): “o sentido de uma seqüência só é materialmente concebível na medida em que se concebe esta seqüência como pertencente necessariamente a esta ou àquela formação discursiva” (p.169).

A partir da discussão apresentada sobre os esquecimentos, formulados por Pêcheux, foi apontado que o sujeito tem a ilusão de estar na origem de seu discurso e de exercer o domínio sobre o sentido do que diz, ou seja, pensa que o seu dizer tem realidade. Ele não se dá conta de que aquilo que diz, bem como o sentido de seu dizer, vem da formação discursiva na qual ele está inscrito. Também não percebe que o seu dizer é afetado pelo interdiscurso (pelos sentidos construídos ao longo da história, o “já-lá”).

Isso é o resultado da interpelação, que de acordo com Pêcheux e Fuchs (1975), faz com que “cada um seja conduzido, sem se dar conta e tendo a impressão de estar exercendo a sua livre vontade, a ocupar o seu lugar em uma ou outra das classes sociais antagonistas do modo de produção” (p.166).

A interpelação do indivíduo em sujeito de seu discurso, de acordo com Pêcheux (1988, p.163)

> se efetua pela identificação do sujeito com a formação discursiva que o domina (isto é, na qual ele é constituído como sujeito): esta identificação, fundadora da unidade (imaginária do sujeito), apóia-se no fato de que os elementos do interdiscurso (...) que constituem, no

discurso do sujeito, os traços daquilo que o determina, são re-inscritos no discurso do próprio sujeito.

3 MÉTODO

A Análise de Discurso de Linha Francesa descrita por Pêcheux foi escolhida como procedimento teórico – metodológico norteador neste trabalho.

Orlandi (2003) falou sobre a posição que o analista de discurso deve assumir para dar conta de sua tarefa, qual seja, explicitar o modo de constituição dos sujeitos e da produção de sentidos. Segundo a autora, é importante que o analista não seja vítima dos efeitos da literalidade do sentido, da transparência da linguagem e da onipotência do sujeito.

A perspectiva da Análise de Discurso, não almeja, entretanto, que o analista ocupe uma posição neutra, ou seja, uma posição que o coloque fora da história, do simbólico ou da ideologia. A idéia é que a posição ocupada pelo analista seja relativizada face à interpretação. Com isso, espera-se que este consiga se deslocar da posição de leitor para o lugar construído pelo analista. Lugar esse que possibilita que ele faça uma leitura outra, a partir de sua mediação teórica.

Orlandi (2003) faz a distinção entre o dispositivo teórico da interpretação e o dispositivo de análise. O dispositivo de análise é definido de acordo com a questão feita pelo analista, a natureza do material e a sua finalidade de análise. O dispositivo teórico, por sua vez, vai mediar o movimento entre a descrição e a interpretação e sustenta-se nos princípios gerais da Análise de Discurso.

A autora diz ainda que uma análise é sempre diferente da outra porque o analista de discurso pode mobilizar conceitos diferentes, de acordo com a questão que formula e isso, conseqüentemente, altera a descrição dos materiais. O seu trabalho com a interpretação, nesse sentido, tem a forma de seu dispositivo analítico. Orlandi (2003) ressalta que a análise não é objetiva, porém, deve ser o menos subjetiva possível. Concluída a análise, pode-se avaliar a sustentação teórica

do analista e a forma como ele explicita sua análise, mostrando o seu processo de compreensão do discurso em questão.

A análise é um processo que se inicia com o estabelecimento do corpus. De acordo com a autora, a delimitação do corpus não segue critérios empíricos, mas sim teóricos. Por não haver discurso fechado em si mesmo, já que todo discurso sempre se estabelece na relação com um discurso anterior e aponta para um outro, a A.D. não se interessa pela exaustividade horizontal do objeto empírico. O analista de discurso busca a exaustividade vertical, ou seja, pretende acolher a opacidade da linguagem, a identificação dos sujeitos e suas filiações de sentidos, a constituição dos sujeitos pela ideologia e pelo inconsciente.

O corpus resulta da construção do próprio analista. Nesse sentido, decidir o que faz parte do corpus já é decidir acerca das propriedades discursivas.

De acordo com Orlandi (2003), a melhor forma de atender a questão da constituição do corpus é construir montagens discursivas que obedeçam a critérios que decorrem de princípios teóricos da Análise de Discurso e que permitam chegar à sua compreensão. Vale ainda dizer que o discurso é parte de um processo discursivo mais amplo. Assim, o modo como o analista constrói as montagens discursivas também determina sua forma de análise e o dispositivo teórico da interpretação.

A Análise de Discurso tem um aparato teórico-metodológico em que se discriminam etapas de análise, que correspondem à tomada em consideração das propriedades do discurso referidas a seu funcionamento.

A primeira etapa consiste na passagem da superfície lingüística ao objeto discursivo. A superfície lingüística diz respeito ao material de linguagem bruto

coletado. O objeto discursivo, por sua vez, não é dado, mas construído pelo analista de discurso, que converte a superfície lingüística em um objeto teórico, isto é, um objeto lingüisticamente de-superficializado.

Nesse processo de de-superficialização, existe uma abordagem analítica que trata criticamente a impressão de realidade do pensamento, procurando assim desnaturalizar a relação palavra-coisa. Para isso, é necessário que o analista de discurso opere com o esquecimento número 2, ou seja, deve desfazer a impressão que o que foi dito só poderia ter sido dito daquela maneira. Nessa etapa da análise, relaciona-se o que foi dito com o que não foi dito, com o que poderia ser dito e isso vai permitir a delimitação das formações discursivas que intervêm no discurso, fazendo as palavras significarem de um modo ou de outro. Essa etapa prepara o analista para que ele comece a perceber a configuração das formações discursivas que estão dominando a prática discursiva em questão.

A segunda etapa de análise trabalha a passagem do objeto discursivo para o processo discursivo, no qual se dá o jogo ideológico. Opera-se com o esquecimento número 1 (esquecimento ideológico), tendo-se em mente que os sentidos são determinados na língua e na história, ou seja, as palavras refletem sentidos de discursos já realizados, imaginados ou possíveis. Isso vai permitir que o analista de discurso, nessa passagem, passe do delineamento das formações discursivas para sua relação com a ideologia. Com isso, ele relaciona as formações discursivas distintas com a formação ideológica e pode atingir a constituição dos processos discursivos responsáveis pelos efeitos de sentidos produzidos naquele material simbólico.

No campo fonoaudiológico, diversos estudos qualitativos acessaram a Análise de Discurso como referencial teórico e metodológico.

Sobrinho (1996) teceu considerações sobre a questão da escuta na clínica fonoaudiológica, especialmente nas situações de entrevista familiar. Comentou que, para o clínico que assume a transparência do dizer, a situação da entrevista é o lugar de constatação de uma queixa e que dispensa, portanto, qualquer interpretação. Para ela, no entanto, a entrevista trata de uma demanda familiar e não de uma "queixa". Sobrinho ressaltou que a entrevista não deve reduzir-se a um levantamento de dados e / ou obtenção de informações. A partir da análise discursiva de uma entrevista com os pais de uma paciente, percebeu que os sentidos que apontavam para um comprometimento de linguagem oral ou escrita foram deslizando e passaram a apontar para uma demanda caracterizada por relações não mais puramente lingüísticas.

Freire (1996) realizou um estudo, com o objetivo de propor algumas diretrizes para a constituição de uma forma alternativa de terapia de linguagem do sujeito afásico – a abordagem discursiva. Para tanto, a autora utilizou os pressupostos teóricos da Análise de Discurso de Linha Francesa e as contribuições da abordagem interacionista em Aquisição de Linguagem.

O fonoaudiólogo deve, segundo Freire, dentro dessa perspectiva epistemológica, assumir o papel de intérprete e adotar os seguintes parâmetros: olhar o dado como um indício, entender as situações de testagem e de terapia como situações discursivas e compreender que a posição de terapeuta exige deslocamentos e posicionamentos em pontos de vista diversos, o que permite a ele olhar os dados e a situação discursiva de terapia a partir de perspectivas diferentes.

Santos (2001) desenvolveu uma pesquisa com cônjuges de sujeitos acometidos pela afasia, com o objetivo de pesquisar a maneira pela qual o afásico e

seu silêncio eram representados em seu discurso e discutir em que medida a afasia (de seus cônjuges) os afetava.

De acordo com a autora, os estudos sobre a afasia, baseados em aportes teóricos da Medicina e da Lingüística tradicional, visam padronizar as alterações neurológicas dos indivíduos afásicos e de suas dificuldades lingüísticas, com o objetivo de classificá-las. Tais classificações, diz Santos, passam ao largo das necessidades que o fonoaudiólogo apresenta em sua atividade clínica. Isso porque a família do paciente afásico, muitas vezes procura o fonoaudiólogo para falar das relações familiares, de si próprios, tentando reorganizar o desarranjo discursivo que os atinge, em decorrência da afasia que o familiar apresenta. É nesta medida que ela aponta que a Neurologia e a Lingüística não oferecem respaldo para o fonoaudiólogo lidar com estas questões.

Segundo Santos, a adoção da Análise de Discurso de linha francesa como base teórica e metodológica de seu estudo, permitiu um deslocamento no estudo da afasia, já que esta disciplina amplia a noção de sujeito, sentido e linguagem, incorporando o silêncio e o Outro. Indicou também que a análise de discurso dos familiares do sujeito afásico poderia permitir a apreensão do desejo do “outro” (cônjuge), desejo esse que não necessariamente consiste na recuperação da fala pelo afásico.

A partir da análise das entrevistas não-dirigidas, notou que os entrevistados, ao falarem dos sujeitos afásicos, pareciam falar de si mesmos. Percebeu que associada à fala, existia uma posição discursiva “de poder” e que a ausência de fala resultava numa mudança da distribuição deste poder.

A autora ressaltou que os familiares deviam ser compreendidos como sujeitos afetados pela afasia. Nesse sentido, apontou que a prática fonoaudiológica

de convocar os familiares do sujeito afásico, com o intuito que estes auxiliem na reabilitação de seu familiar, tendo papel de co-terapeutas, deveria ser repensada.

Ferriolli (2002) teceu considerações sobre a instauração da análise de discurso como proposta clínica para os casos de disfluência da fala. A partir da análise discursiva de um sujeito adulto que apresentava disfluência de fala, a autora indicou a necessidade da re – significação do sujeito da / na linguagem e do papel da família, ressaltando que ambos fazem parte do contexto histórico-discursivo de constituição do sujeito e também da dinâmica de funcionamento discursivo.

Alves (2002) realizou entrevistas com cinco sujeitos que viviam em um asilo de atendimento filantrópico localizado no município de Santo André e discutiu os efeitos de sentidos relacionados à velhice e à institucionalização. A autora concluiu que os discursos apresentaram uma materialização da história do homem: trabalho, família e saúde; e da história da velhice no Brasil: sem trabalho, saúde débil e longe da família.

Ferriolli (2003) analisou o discurso de pais (dois casais e uma mãe) de crianças que estavam em terapia fonoaudiológica, por apresentarem retardo de linguagem. No referido estudo, os pais responderam a um questionário semi – estruturado, que abordava a preocupação e o desejo deles em relação ao filho, a forma como descreviam a criança e se acreditavam que esta comunicava-se bem, entre outras questões. Além do questionário, foram realizadas entrevistas com os pais, nas quais a autora seguiu o roteiro do questionário e incitou-os a falar sobre aspectos relacionados à representação que faziam de seus filhos. Ferriolli utilizou os fundamentos teóricos da Psicanálise lacaniana e da Análise de Discurso de linha francesa, para estudo das metáforas e metonímias no discurso deles e, assim,

destacar as marcas indiciárias da constituição da criança enquanto objeto de desejo dos pais.

A partir da análise das entrevistas, a autora percebeu que os pais, ao falarem de seus filhos, produziam uma metáfora de si mesmos, que se manifestava como um sintoma na criança. Notou também a metonímia do desejo deles, que ao ser expresso, constituía a “falta” na (e da) criança, comumente definida como retardo de linguagem. Para a autora, o sintoma da criança é materializado no discurso dos pais, a partir do uso de metáforas e metonímias, que são a expressão do desejo deles. Nesse sentido, o retardo de linguagem foi visto enquanto um sintoma, que aponta para a possibilidade de ser dos pais e da criança.

Girardi (2003) desenvolveu um estudo, com o objetivo de discutir os sentidos da noção de risco, a partir da análise do discurso de três mães que tiveram seus bebês prematuros acompanhados pelo ambulatório fonoaudiológico no Hospital Regional de Assis. A autora concluiu que a re - significação da noção de risco e de tempo são de fundamental importância para o atendimento fonoaudiológico dos bebês prematuros.

Lardaro (2005) analisou o discurso de um sujeito com alterações vestibulares, com o intuito de identificar os sintomas ali presentificados e apontar as relações entre tontura e subjetividade. A autora considerou que a partir da perspectiva da Análise de Discurso, o fonoaudiólogo pode identificar a tontura de seu paciente como resultado da relação entre as instâncias física, orgânica e psíquica, o que contribuirá para a maior eficácia da reabilitação vestibular.

3.1 Procedimentos

Inicialmente, foi solicitada à Comissão de Ética do Programa de Estudos Pós Graduados em Fonoaudiologia da PUC-SP, a aprovação para o desenvolvimento deste trabalho, que contou com a participação de seres humanos. O Parecer da Comissão de Ética encontra-se ao final deste trabalho, no Anexo I.

A partir da aprovação do Comitê de Ética, foi realizada uma entrevista – piloto, com um técnico de segurança do trabalho, com o objetivo de me familiarizar com o procedimento a ser adotado.

Turato (2003) ressalta que o uso de recinto reservado para a entrevista permite a configuração de um *setting* ideal, que mantém a privacidade da relação. O *setting* foi definido pelo autor como um ambiente delimitado que engloba todos os aspectos incidentais e que envolvem as pessoas, num dado momento.

Neste trabalho, todas as entrevistas foram realizadas em locais escolhidos pelos entrevistados, gravadas em áudio e posteriormente transcritas, em forma ortográfica regular. (vide Anexos IV, V, VI e VII). Para a gravação, foi utilizado um gravador Panasonic modelo no. RQ – L131 e dez fitas k7 Sony EFX.

Antes de a entrevista ser iniciada, cada entrevistado recebeu e leu a carta de informação (Anexo II), que explicitava o objetivo e os procedimentos a serem utilizados na pesquisa. Em seguida, após a leitura, houve o preenchimento do termo de consentimento livre para pesquisa com fins científicos (Anexo III). O entrevistado foi informado sobre os objetivos do trabalho, a duração aproximada da entrevista, o uso do gravador, a garantia do anonimato e a possibilidade de desistir da entrevista.

Parece ser válido mencionar que tanto a Carta de Informação como o Termo de Consentimento Livre foram apresentados à Comissão de Ética do Programa de Estudos Pós Graduados em Fonoaudiologia da PUC-SP.

Durante a entrevista, o sujeito foi convidado a expressar-se sobre:

a) O que entendia como Programa de Conservação Auditiva,

b) E relatar sobre a sua participação em Programas de Conservação Auditiva.

3.2 Seleção dos Sujeitos

Em minha experiência profissional, sempre tive um contato maior com os médicos do trabalho e outros profissionais da área da saúde - enfermeiros e auxiliares de enfermagem - do que com os profissionais da área de segurança do trabalho. Para pesquisar os sentidos do Programa de Conservação Auditiva a partir da análise do discurso, escolhi recolher depoimentos de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho que atuam nesses programas pelas razões que passo a expor.

Os técnicos de segurança do trabalho foram escolhidos por serem os profissionais que têm maior conhecimento sobre a rotina de trabalho da empresa e apresentam maior proximidade com o restante do conjunto de trabalhadores, visto que, geralmente são eles que os orientam e, ao mesmo tempo, escutam suas

dúvidas, queixas e recebem suas sugestões, considerei que a participação deles seria extremamente valiosa neste trabalho. Os engenheiros de segurança do trabalho, por sua vez, geralmente realizam as avaliações ambientais e propõem as medidas de melhoria para o ambiente de trabalho. Além disso, em sua atividade profissional, lidam não apenas com os trabalhadores, mas também com os empregadores, conscientizando-os da importância da implementação das ações.

A entrevista-piloto foi realizada com um técnico de segurança do trabalho indicado por uma fonoaudióloga.

Durante a entrevista, ele disse, diversas vezes, o nome da empresa para a qual trabalhava. Apesar de ter sido informado sobre o sigilo a que seriam submetidos seus dizeres, chegou a colocar a mão na boca, nos momentos em que isso ocorreu. Ao final da entrevista, solicitei ao entrevistado que fizesse a indicação de um outro profissional que pudesse participar da pesquisa. Ele disse que havia comentado, com seus colegas, sobre a sua participação neste trabalho. Acrescentou que eles eram muito ocupados e que ficavam com receio de participar, pois acreditavam que poderiam comprometer a empresa e, conseqüentemente, seus empregos. Ressalte-se aqui, que parecia existir, por parte do entrevistado, certo temor de que o conteúdo da entrevista fosse divulgado à fonoaudióloga que havia feito a indicação. Diante dessa situação, considerei mais adequado buscar outro método de acesso aos sujeitos que viriam a participar da pesquisa.

A partir do site do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia de São Paulo (http://www.creasp.org.br), consultei os currículos de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho que relatavam ter participado e / ou tinham alguma experiência em Programas de Conservação Auditiva. Enviei e-

mails aos profissionais, convidando-os a participar da pesquisa. Um engenheiro respondeu ao e-mail e foi o primeiro a participar da pesquisa (André[19]).

Após realizar a entrevista com André, já mais familiarizada com a metodologia da Análise de Discurso, compreendi que a forma utilizada para localizar os sujeitos da pesquisa não era um critério relevante**.** Isso porque o sujeito da A.D. não tem controle sobre o seu dizer. Conforme assinalei anteriormente, ao tomar a palavra, o sujeito tem a ilusão de saber o que diz, mas não tem acesso ao modo como os sentidos se constituem nele. Entendia assim, que no discurso, estava marcada a relação entre língua e ideologia.

A seguir, entrevistei um técnico de segurança do trabalho (César) , indicado por uma outra fonoaudióloga. Após a entrevista, César fez a indicação de um engenheiro, Paulo, que também aceitou participar da pesquisa.

Nessa mesma época, recebi um e-mail do engenheiro André, encaminhando uma indicação. A entrevista com o engenheiro indicado por ele foi realizada e, ao final, este preferiu não fazer nenhuma indicação, pois, segundo ele, era muito difícil encontrar um profissional que atuasse seriamente e entendesse de Programa de Conservação Auditiva.

Até o momento, havia realizado poucas entrevistas com técnicos de segurança do trabalho. Assim, pedi a uma fonoaudióloga muito experiente na área que fizesse a indicação de um técnico de segurança. O técnico de segurança do trabalho indicou um outro e assim sucessivamente, de forma que foram completadas cinco entrevistas com técnicos de segurança. Ao todo, foram realizadas dez entrevistas: três com engenheiros e sete com técnicos de segurança do trabalho.

---

[19] Neste trabalho, serão utilizados nomes fictícios, para garantir que os sujeitos não sejam identificados.

Neste trabalho, serão apresentadas quatro entrevistas – duas realizadas com engenheiros e duas com técnicos de segurança do trabalho.

Uma análise preliminar das outras entrevistas revelou que a apresentação das mesmas não representaria avanços na discussão deste trabalho. Na perspectiva adotada nesta pesquisa, assume-se a importância de considerar aquilo que faz com que um discurso marque a sua diferença em relação aos outros discursos, ao mesmo tempo em que procura inserir o discurso em um domínio comum. Como os sentidos são sempre determinados ideologicamente, ao relacionar as formações discursivas com a formação ideológica, aparece a definição ideológica dominante dos discursos.

4 ANÁLISE DE DADOS DISCURSIVOS

Nesse capítulo, serão apresentados os recortes discursivos, bem como a análise realizada a partir do dispositivo de Análise de Discurso de Linha Francesa.

4.1 Entrevista com André

André trabalha para uma empresa de porte médio, produtora de equipamentos para conformação de metais e prensas mecânicas para a indústria automobilística. Ele é engenheiro de segurança do trabalho e tem aproximadamente 32 anos de idade.

A entrevista ocorreu em uma das salas da empresa, escolhida pelo entrevistado. Na ocasião, André entregou-me uma cópia do documento que aborda os princípios gerais do Programa de Conservação Auditiva que é desenvolvido na empresa. Em determinados momentos, leu alguns trechos do mesmo. Essas situações foram apontadas, na exposição da transcrição (Anexo IV), com o uso de parênteses.

Recorte 1:

> "A parte de segurança ou de trabalho, ela é regulamentada pela Portaria 3214 do Ministério do Trabalho. 3214/78. Então **ali**, a gente tem **todas as normas regulamentadoras** que vão te falar, é, **tudo aquilo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho**, tá? Acho que ela tá aqui (pega o livro da Portaria). É uma versão mais antiga. Então é **esse livrinho** aqui e aqui a gente vai falar: É...de uma série de **obrigatoriedades** que as empresas **devem cumprir**."

Gostaria de destacar que o uso do diminutivo de livro ("livrinho") minimiza e contrapõe-se à idéia totalizante, sugerida pelo emprego do pronome indefinido "todas" e pelo valor enfático de "tudo aquilo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho". Observe que o pronome demonstrativo definido "esse" opõe-se ao que é manifestado a partir do pronome indefinido "aquilo". Além disso, o entrevistado pega o livro, dizendo "esse" (pronome demonstrativo definido), mas utiliza dois pronomes indefinidos ("tudo" e "aquilo"). Esses sinais apontam para um distanciamento entre "tudo que deve ser cumprido" e o que "efetivamente acontece".

Parece ser válido ressaltar o fato de o entrevistado referir-se à Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, ao enunciar sobre as questões relativas à segurança no trabalho.

Na oração "Então ali, a gente tem todas as normas regulamentadoras que vão te falar, é, tudo aquilo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho, tá?", por meio do advérbio de lugar "ali", é possível compreender que o entrevistado faz alusão à Portaria. A conjunção integrante "que", por sua vez, completa o sentido da oração anterior, ou seja, permite entender que as normas regulamentadoras abordam "tudo aquilo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho". Fica marcada, no discurso do entrevistado, a relação existente entre o que a Portaria 3214/78 do Ministério do trabalho prescreve e tudo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho.

Chamo a atenção para a repetição da locução verbal "deve cumprir", em "tudo aquilo que <u>deve ser cumprido</u> no âmbito de segurança do trabalho" e "as empresas <u>devem cumprir</u>", que poderia ser substituída por "ter a obrigação de realizar / tornar efetivo". Note ainda que ele emprega a palavra "obrigatoriedades", que remete a algo que envolve obrigação, que é imposto.

O entrevistado nos fala, portanto, de “obrigatoriedades que devem ser cumpridas”. Ele poderia ter discorrido sobre as medidas que podem ser adotadas pelas empresas, com o intuito de preservar a saúde e segurança do conjunto dos trabalhadores, sem mencionar a Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, mas não o fez. De fato, não cita os trabalhadores, em momento algum.

O discurso do entrevistado parece veicular a idéia de que “obrigatoriedades” devem ser cumpridas para atender às exigências da legislação, pois são impostas – como se este fosse o único sentido possível. A ideologia produz um efeito de “evidência”, naturaliza este sentido, silenciando outros possíveis – como por exemplo, o de que as empresas têm interesse em adotar medidas que visam a saúde e segurança de seus funcionários, no ambiente de trabalho, por razões éticas.

Recorte 2:

> “E aí nós verificamos quais eram **as necessidades dum Programa de Controle Auditivo** que, por exemplo, o Ministério do Trabalho pode te exigir. Então **esses** tópicos chaves, **esses** não podem faltar. Fora **isso**, o que mais a gente quer?”

Nesse recorte, ao falar sobre a elaboração do Programa, ocorre um deslizamento sintático, na medida em que parece que é o Programa que apresenta necessidades. É interessante perceber que o Programa de Conservação Auditiva, também chamado de Programa de Prevenção de Perdas Auditivas, é designado pelo entrevistado como Programa de Controle Auditivo. A palavra controle sugere a idéia de “fiscalização, verificação”, com o objetivo de seguir normas estabelecidas.

Veja também que ocorre o emprego do verbo “exigir”, que apresenta a significação de “determinar, prescrever, ordenar, intimar”.

Assim, pode-se dizer que a elaboração do Programa de Conservação Auditiva aparece atrelada ao cumprimento da legislação, ou seja, à determinação feita pelo Ministério do Trabalho. A presença do advérbio “então”, que pode ser substituído por “neste caso, desta forma” colabora para esta interpretação, uma vez que aponta para a idéia de que “tópicos chaves”, requeridos pelo Ministério do Trabalho, não podem faltar no Programa de Conservação Auditiva da empresa.

Vale ressaltar também que a repetição dos pronomes “esse” e “isso” parecem indicar a dificuldade que o entrevistado tem para nomear os tópicos que podem ou não faltar no Programa de Conservação Auditiva.

Recorte 3:

> “O quê que é **obrigatório**? O quê que um Programa de Controle Auditivo que um **Ministério do Trabalho, uma Secretaria de Segurança**, amanhã ou depois venha **me** pedir. Ah, **isso, isso e isso** é obrigatório. Tá, **então isso** vai tar no nosso. E o quê que é o **plus** do **negócio**, que a gente quer? Ah, o plus é, **aquilo outro e aquele outro**. Então vamo incluí, tá? Então, por exemplo, o Ministério do Trabalho, ele te fala que você tem que ter uma...uma audiometria. Tá. Pra você monitorar isso. **Mas não te fala mais nada**”.

O discurso do entrevistado é novamente marcado pela repetição dos pronomes demonstrativos indefinidos (isso, aquilo outro e aquele outro), sem que ocorra, inicialmente, a explicitação daquilo que é obrigatório. Os pronomes indefinidos deixam o discurso vago e sugerem que o entrevistado não sabe dizer o que é ou não obrigatório.

Pode-se observar ainda que existe a ligação entre o fato de ser obrigatório e de estar presente no Programa da empresa. Isso pode ser notado a partir do uso do

advérbio “então”, seguido do pronome “isso” que, nessa oração, vincula-se a tudo que é obrigatório. A presença dessas marcas lingüísticas sustenta a interpretação já feita anteriormente, qual seja, a de que a elaboração do Programa de Conservação Auditiva vincula-se à uma imposição legal. Neste recorte, o entrevistado refere-se não apenas ao Ministério do Trabalho, mas também à Secretaria de Segurança.

Em seguida, parece ocorrer um deslizamento de sentido, já que há o emprego da palavra “*plus*”, cujo valor semântico está relacionado ao sinal da operação matemática de adição e àquilo que é adicional, extra.

Veja que logo depois, o entrevistado reporta-se ao Programa como negócio. A palavra negócio tem valor semântico de “comércio, relações comerciais, transação, negociação”. O Programa de Conservação Auditiva passa a ser relacionado a custos, gastos.

A partir do pronome pessoal oblíquo “me”, em “venha me pedir”, bem como do emprego do pronome possessivo na primeira pessoa do plural (nosso), em “então isso vai tar no nosso”) e do uso do pronome “a gente”, é possível refletir sobre a posição discursiva do entrevistado. Veja que ele fala a partir do lugar daquele que poderá responder ao Ministério do Trabalho e à Secretaria de Segurança. Isso sugere que o entrevistado enuncia a partir do lugar de empresário, ou seja, parece existir a presença da “voz da empresa”, no discurso dele. É possível dizer também que ele se coloca no lugar daquele que pode decidir sobre os tópicos (chaves e adicionais) que constarão ou não no Programa.

O fato de o entrevistado referir-se ao Programa enquanto negócio, parece ser um indício de sua filiação à formação discursiva que transmite a idéia de que as ações voltadas para a saúde e segurança no trabalho são entendidas como despesas, encargos. Desta forma, o sentido ligado à melhoria na qualidade de vida

dos trabalhadores, a um investimento feito pela empresa, à preservação da saúde e até mesmo da redução dos custos com possíveis reclamações trabalhistas, é silenciado / apagado no discurso do entrevistado.

É importante destacar que a ausência do complemento nominal, na oração "Mas não te fala mais nada" torna possível dois efeitos de sentidos: que o Ministério do Trabalho exige apenas a realização da audiometria e, não especifica como deve ser a audiometria. Essa ambigüidade sugere que o entrevistado parece não ter conhecimento sobre as exigências do Ministério do Trabalho. É preciso ressaltar que a Portaria 19 estabelece diretrizes e parâmetros para o acompanhamento da audição dos trabalhadores.

Recorte 4:

> "Quando nós fizemos todos os programas, que não tem só esse, tem um de proteção respiratória, também. Nós apresentamos esse material pra nossa diretoria. E a diretoria da empresa, ela **é** sempre **muito** receptiva pra esses assuntos de segurança do trabalho. Ela **sempre foi** muito carente **disso**, ela **sempre** investiu e **nunca** viu retorno. Então **hoje**, a gente tem uma diretoria bastante é, receptiva, pro assunto. E que por sinal não nega recursos pra isso."

Nesse recorte, a presença do verbo ser no presente do indicativo remete à idéia de que a empresa, atualmente, é receptiva. O advérbio "muito" parece intensificar essa informação. No final, especialmente, a presença do advérbio de tempo "hoje", parece indicar que anteriormente isso não ocorria. Em seguida, porém, o advérbio de tempo "sempre", acrescido da conjugação do verbo no passado (foi) produz o efeito de sentido de que a empresa continua carente. Em "ela sempre foi muito carente disso", uma hipótese possível é a de que "disso" relacione-se com

“assuntos de segurança do trabalho”. A repetição do advérbio “sempre” acaba enfatizando os investimentos feitos pela empresa, tanto no passado como no presente. No entanto, o advérbio de negação “nunca” indica que a empresa não teve retorno nem no passado nem atualmente. Quais seriam, então, os investimentos feitos e o retorno esperado?

Recorte 5:

> “E hoje, a nossa **maior** concentração de **perda auditiva** é na área de caldeiraria e **justamente** por ser o departamento **mais** ruidoso da empresa”.

Parece existir a idéia de que quanto maior o nível de ruído, maior o número de pessoas que apresentam perda auditiva. O uso das conjunções “maior” e “mais” estabelece uma relação de proporção e o advérbio “justamente”, precedido da conjunção “e”, produz o efeito de sentido de explicação. Interessante notar também que o entrevistado fala sobre a concentração de perda auditiva e não de funcionários, trabalhadores, pessoas que apresentam perda auditiva.

Recorte 6:

> “Ah...Então inicialmente e hoje ainda está assim, nós fizemos o programa de **con**, de **proteção** auditiva **somente** pra funcionários da caldeiraria.”

Nesse recorte, o Programa de Conservação Auditiva ou de Prevenção de Perdas Auditivas é nomeado pelo entrevistado como programa de proteção auditiva. Talvez seja possível considerar que o entrevistado ia falar programa de conservação auditiva, mas corrigiu-se, dizendo programa de proteção.

Conforme discutido anteriormente, pelo esquecimento no.2 , o sujeito (no caso, o entrevistado) tem a ilusão de que pode controlar os sentidos de seu dizer, ao selecionar determinadas palavras, rejeitando outras. A partir da hipótese que o entrevistado “selecionou” proteção e procurou rejeitar a palavra “conservação”, pretendo discutir os sentidos que daí emergem, bem como os que foram silenciados.

A palavra proteção indica “ato ou efeito de proteger (-se), dedicação pessoal àquilo ou àquele que dela precisa, amparo, auxílio, privilégio ou fator concedido ao exercício de certas indústrias”. A palavra conservação, por sua vez, refere-se ao “ato ou efeito de conservar (-se), manutenção, preservação.”

O emprego da palavra proteção, pelo entrevistado, permite alguns efeitos de sentido – veja que o sentido voltado para a preservação e/ou manutenção auditiva foi silenciado, enquanto que o sentido relacionado ao ato de proteger(-se) aparece. É possível dizer também que parece existir, por parte do entrevistado, a idéia de que o Programa resume-se à utilização de equipamentos de proteção individual (no caso, equipamentos de proteção auditiva), pelos trabalhadores.

Vale também apontar que, no recorte anterior, o entrevistado disse que a maior concentração de perdas auditivas estava na área de caldeiraria. Dessa forma, parece ocorrer um deslizamento de sentido que aponta para a relação entre o fato de a caldeiraria ser a área mais ruidosa e ter a maior concentração de pessoas que apresentam perda auditiva. Nesse sentido, ele fala sobre a necessidade de fazer o programa “somente” para os funcionários que trabalham na caldeiraria. Ressalte-se aqui, que existem outros agentes de risco que contribuem para o agravamento da perda auditiva, que não foram abordados pelo entrevistado.

Além disso, é possível dizer que houve a preocupação de elaborar o Programa apenas para os funcionários que trabalham na área mais ruidosa da empresa, o que sugere que os demais funcionários estão “desprotegidos”.

Recorte 7:

> “Então o quê que acontecia? Acontecia assim: **a gente** fazia a audiometria, todo ano tinha audiometria. Aí, **você** pegava a audiometria, e era uma, um, e era uma audiometria **também que não dizia nada**. Ela tinha lá o **gráfico**, quer dizer, **para nós técnicos** é...**Não pra médicos**, **mas** pra **nós da área técnica de segurança**, a gente **nem** sabia interpretar **aquilo**. Então **você** ia no ambulatório, **você** tem audiometria? Tenho. **Você** via lá a **gota acústica**, né? **É gota acústica que chama lá?** Ah, o cara tá perdendo, ou perdeu ou, né? Tá ruim ou tá bom?Quer dizer, uma linguagem que **a gente não** conseguia distinguir **se** aquilo era ruim ou se **tava indo pro buraco** ou se tava melhorando. Não. **Fazia por fazer**.”

É importante notar as mudanças pronominais que ocorrem: a gente / nós técnicos / nós da área de segurança / você.

A partir do emprego dos pronomes, bem como do uso da palavra “médicos”, pode-se perceber o aparecimento de formações discursivas distintas: a formação discursiva dos profissionais da área de segurança do trabalho, a formação discursiva “médica” e a formação discursiva que veicula as ações desenvolvidas pela empresa. Para compreender isso, parece necessário acompanhar cuidadosamente os enunciados do entrevistado.

Observe que num primeiro momento, o entrevistado utiliza o pronome “a gente”, ao falar sobre a realização de audiometrias. Essa colocação pronominal, ao mesmo tempo em que produz a indeterminação, isto é, impede o esclarecimento

relativo às pessoas das quais o entrevistado fala, revela também que ele parece se incluir nesse conjunto de pessoas, como se fizesse parte do grupo em questão. Desta maneira, a partir do emprego do pronome “a gente”, torna-se possível a seguinte interpretação: a de que a empresa realizava as audiometrias.

Em seguida, existe o uso do pronome indefinido “você”, que produz um efeito de sentido “universalizante”, ou seja, naturaliza o fato de as pessoas irem ao ambulatório, pedirem para ver a audiometria e não conseguirem interpretá-la. Dito de outro modo, a presença do pronome indefinido “você”, no discurso do entrevistado, aponta para a idéia de que todas as pessoas (não apenas ele), agiam da mesma forma, diante da situação relatada por ele.

O emprego do advérbio “também” e as negações expressas pelos advérbios “não” e “nada” enfatizam a idéia de que a audiometria era inexpressiva.

Posteriormente, ele utiliza o termo “gráfico”, próprio do discurso de engenheiros e conseqüentemente, do discurso de profissionais da área de segurança. A distinção entre as formações discursivas começa a aparecer, no momento em que o entrevistado enuncia “pra nós técnicos é... Não pra médicos, mas pra nós da área técnica de segurança”. Parece haver a distinção entre o que a audiometria expressava para os profissionais da área de segurança e para os médicos. Interessante notar também o deslizamento de sentido que ocorre. Num primeiro momento, a partir do pronome indefinido “você”, o entrevistado sugere que a audiometria não tem sentido evidente. Adiante, vemos que esta afirmação é modalizada, visto que as audiometrias dizem algo para os médicos, podendo ser interpretadas a partir de parâmetros objetivos.

Através da conjunção adversativa “mas”, que estabelece uma relação de oposição entre “os médicos” e as pessoas que fazem parte da “área técnica”, parece

ser possível perceber um distanciamento do entrevistado em relação a mim, ou seja, ele expressa que não fazemos parte da mesma formação discursiva – ele, na formação discursiva da área técnica e eu, na formação discursiva médica.

Se realizarmos uma paráfrase, substituindo o advérbio “nem” pelo sinônimo “sequer”, podemos notar a dificuldade encontrada pelo entrevistado na interpretação das audiometrias. O pronome demonstrativo “aquilo”, por sua vez, expressa a distância entre o falante e aquilo a que ele se refere. Assim, enfatiza o afastamento, bem como a ausência de familiaridade com relação à audiometria.

Nos enunciados seguintes, é interessante apontar que ele parece ter conhecimento sobre o que é a gota acústica, mas a sua pergunta seguinte: “É gota acústica que chama lá?”, marca sua dúvida em relação a um suposto saber a mais atribuído por ele à entrevistadora.

No enunciado “A gente não conseguia...”, o termo “a gente” impede, a identificação das pessoas às quais ele se refere. Parece ser possível dizer que “a gente” engloba tanto os profissionais da área técnica (que não conseguiam interpretar a audiometria), quanto a própria empresa. Isso porque, ao final, na oração “Fazia por fazer”, parece ser pertinente pensar que o entrevistado nos fala sobre o fato de a empresa realizar as audiometrias.

A conjunção “se” expressa a idéia de condição e a repetição da conjunção ou, em “ou...ou” indica alternância de idéias. A partir dessas marcas lingüísticas, fica marcada no discurso, a dificuldade apresentada pelo entrevistado na interpretação das audiometrias.

Finalmente, ele utiliza uma metáfora “se tava indo pro buraco”, que remete à idéia de que a linguagem das audiometrias não permitia a identificação da situação,

ou seja, se os funcionários apresentavam perda auditiva, se ocorria o agravamento da perda auditiva.

Nesse último enunciado, porém, ocorre um deslizamento de sentido. Até o momento, o entrevistado referia-se à interpretação das audiometrias. Entretanto, o enunciado “fazia por fazer” apresenta uma significação negativa, que indica pouco caso e desinteresse, por parte da empresa, na realização das audiometrias.

O verbo “fazer” no pretérito imperfeito do indicativo expressa um fato passado, o que nos remete à idéia de que atualmente, as audiometrias são vistas de outra forma pela empresa, ou seja, adquiriram importância.

Recorte 8:

> “Então tá. **Eu** quero uma audiometria? Quero. Audiometria eu tenho aí, só que ela não me fala nada. Então como **eu** quero? **Eu** vou falar como é que eu quero essa audiometria. **Eu, técnico de chão de fábrica.** Porque a audiometria, que vem, se ela não tá me classificando uma **tabela**, pra **me** falar ó: tabela, esses dois primeiros itens é **vermelho, amarelo e verde**. Tá no sinal verde? Legal. Tá no amarelo? **Eu** tenho que ficar um pouco mais esperto. Tá no vermelho? Tem alguma coisa errada. Cê entendeu? Tabela essa que vem da parte é, das **pessoas que fazem a audiometria** e que têm um **ponto de vista** é, **clínico**. E e ponto de vista clínico pra mim, **técnico**, **eu** não sei interpretar. Cê entendeu?”

Nesse recorte, é importante observar a repetição do pronome pessoal reto “eu” e do pronome pessoal oblíquo “me”. O pronome pessoal “eu” indica a identidade, a personalidade de quem fala. A partir dessa idéia, é possível dizer que existe a necessidade, por parte do entrevistado, de marcar sua presença explicitamente, e que isso se dá através das repetições pronominais. Ao se colocar

numa posição discursiva em primeira pessoa, o entrevistado fala, inicialmente, de sua insatisfação quanto a audiometria existente.

Interessante verificar a direção que o discurso vai tomando. Na indagação “Então como eu quero?”, o advérbio “como”, modifica o sentido expresso pela oração anterior, de que a audiometria não diz nada a ele, adquirindo o sentido de “nesse caso”. Mais à frente, a oração subordinada substantiva “como eu quero essa audiometria” completa o sentido da oração principal “Eu vou falar”. Note que as repetições pronominais possibilitam um deslizamento de sentido, marcado na oração seguinte pela presença do aposto “técnico de chão de fábrica”. Vale lembrar que o aposto resume a idéia contida no termo anterior, qual seja, do pronome pessoal “eu”. Com isso, é possível apontar também a gradação de idéias, contidas nessa repetição de pronomes: eu quero audiometria - audiometria eu tenho, só que ela não me diz nada - nesse caso, como eu quero? - Eu vou falar como é que eu quero – eu, técnico de chão de fábrica.

Na oração “se ela não estiver me classificando uma tabela”, a conjunção condicional “se” e o advérbio “não” ressaltam a idéia de que a informação passada através da audiometria existente não permite a interpretação, por parte do entrevistado. Nesse sentido, ele menciona a necessidade da tabela. Vale dizer que o termo “tabela” é comum no discurso de engenheiros. Essa informação é importante para compreender o aparecimento da distinção entre duas formações discursivas: a das pessoas que fazem a audiometria, e que possuem um ponto de vista clínico e a formação discursiva técnica. O emprego dos termos “vermelho, verde e amarelo” funciona como uma metáfora, indicando a dificuldade na interpretação das audiometrias.

Acredito que seja importante considerar, no entanto, que a partir do monitoramento audiométrico, o fonoaudiólogo faz a comparação do exame seqüencial com o exame de referência, podendo dizer se ocorreu um agravamento e/ou desencadeamento da perda auditiva. Em muitas empresas, o fonoaudiólogo também elabora relatórios, com o intuito de esclarecer como está a audição dos funcionários. Pelo relato do entrevistado, parece ser possível dizer que não existia esse tipo de monitoramento na empresa, ou seja, há uma indicação de que eram realizadas apenas as audiometrias.

Recorte 9:

> "E aí a gente foi ah, em discussão, basicamente na parte de segurança do trabalho. A gente foi é...chegando a um consenso do que a gente queria. E a gente queria o quê? Eu quero **fazer uma preditiva em cima do meu funcionário**, que é acompanhar se ele está ou não perdendo, e se ele estiver perdendo, tomar ações **antes** que chegue a um nível **muito grave** de perda auditiva".

Ao falar sobre o intuito de elaborar o programa, aparece inicialmente no discurso do entrevistado o enunciado "fazer uma preditiva", termo corrente no discurso de engenheiros de segurança do trabalho. Note que, no recorte anterior o entrevistado utiliza o termo "eu, técnico de chão de fábrica". Neste recorte, ele ocupa duas posições discursivas – a de engenheiro e em seguida, a de empresário. Veja que ocorre o emprego do pronome possessivo "meu", que sugere que os funcionários trabalham para ele.

Interessante notar que parece existir uma distorção quanto ao entendimento do objetivo de implantar um programa de conservação auditiva, por parte do entrevistado e isso aparece em seu discurso. Veja que "acompanhar se ele está ou

não perdendo" parece correto, já que uma das etapas do programa consiste no monitoramento audiométrico, isto é, verificar se ocorreu o desencadeamento e/ou agravamento da perda auditiva. Na seqüência do enunciado, porém, ele fala que "se ele estiver perdendo", as ações serão tomadas "antes" que chegue a um nível "muito grave" de perda auditiva. Observe que o advérbio "muito" intensifica o significado do adjetivo "grave". Vale mencionar que o programa visa a prevenção da instalação e/ou evolução da perda auditiva ocupacional e não um modo de impedir que chegue a um nível muito grave de perda auditiva.

Recorte 10:

> "Então o quê que a gente falou? O gráfico pra mim não interessa, ah...o nome de quem fez não me in, **eu quero saber**: Fulano. Ele tá com uma surdez **leve**. Ciclano, tá com uma surdez **moderada**. Beltrano, tá com anacusia. É isso que eu quero saber. Se eu fizer esse ano, estiver leve, eu sei que **a Carla** está com uma surdez leve. Se eu fizer o ano que vem e eu souber que **a Carla** está com uma surdez moderada, significa o quê? Ela está perdendo a audição. Vamu vê o que tá acontecendo com **a Carla**".

Apesar de ter dito, em outros momentos, que a audiometria não lhe dizia nada, ele afirma, inicialmente, nesse recorte, que quer saber o grau da perda auditiva. Note que ele emprega o pronome demonstrativo "isso", ou seja, "essa coisa - no caso, essa informação". Em seguida, porém, fala sobre o monitoramento audiométrico e coloca-me na posição de paciente. Além de apontar que não compartilhamos a mesma formação discursiva, colocou-me em posição de inferioridade em relação a ele. Acredito que seja possível dizer que, a partir do momento em que o entrevistado se inscreve na formação discursiva do técnico, ele pode arbitrar (ou não) sobre a minha surdez.

Recorte 11:

> "Cê tá entendendo? Então, esse basicamente foi o, o nosso interesse de montar o programa, né? É...era identificar **o problema,** quantificar **esse problema**, é...medir, e tomar medidas de controle. Basicamente esses fatos, né. Existe? Existe. Quanto? Existem dez **problemas**. É...verificar o acompanhamento **e com base na piora**, a gente tomar medidas de controle, tá? Com base na piora, **já** é **assim,** um **passo dois**, né? Porque se eu identifico um ruído e ele tá fora do que já tá estabelecido, eu **já** tenho que **ir tomando** medidas, independente de alguém tar perdendo ou não a audição. **Mas** o programa de proteção auditiva, ele é **alguma coisa** que vai me **confirmar** se realmente as pessoas estão sendo prejudicadas com aquele ruído".

Nesse recorte, chamam atenção o uso e as repetições do termo "problema". Note que o entrevistado não fala sobre a identificação de risco, mas sim de problema. A palavra problema significa "obstáculo, aquilo que é difícil de resolver". Já risco significa "perigo". Curioso ainda é que o entrevistado fala "o problema", ou seja, faz uso do artigo definido "o", empregado quando o ser ou o objeto em questão é conhecido. Em seguida, aparece o pronome demonstrativo "esse", indicando proximidade do ser/objeto com relação ao enunciador. Mais à frente, afirma que existem dez problemas, o que permite a interpretação de que são muitos os problemas. A partir disso, creio que seja possível dizer que o interesse de implantar o programa era testemunhar uma situação já conhecida por todos.

A partir do enunciado "e com base da piora", parece ocorrer um deslizamento de sentido. Observe que a presença da conjunção aditiva "e" expressa uma adição, uma seqüência de idéias. Nesse sentido, entendemos que as medidas serão tomadas, com base na piora. Em seguida, no entanto, o discurso toma uma

outra direção. O advérbio de tempo “já” e o advérbio de modo “assim” modificam o verbo “ser” e ampliam a informação expressa. Ou seja, se antes ele afirmava que as medidas eram tomadas com base na piora, agora ele diz que isso já é um passo dois. É possível dizer que ocorreu uma reformulação e que isso se deu devido à imagem que ele fez de sua ouvinte, a entrevistadora. Num programa de conservação auditiva, a piora da condição auditiva das pessoas não deve ser entendida como um pré-requisito para a adoção de medidas de controle do ruído, pelo contrário. Essas medidas objetivam justamente a preservação da saúde e audição delas.

Posteriormente, merece destaque o uso do gerúndio, na expressão “ir tomando”. Note que os verbos anteriores estão todos no presente do indicativo “identifico, tá (está), tá (está) e tenho”. Além disso, o uso do advérbio “já” enfatiza a necessidade da adoção de medidas. Com a presença do gerúndio, no entanto, parece haver falta de comprometimento, por parte do entrevistado.

Finalmente, a conjunção adversativa “mas” expressa idéia de oposição, contraste com relação à idéia apresentada até então. Vale lembrar que no recorte anterior o entrevistado mencionou a importância de acompanhar se ocorreu o agravamento da perda auditiva. Veja que aqui, ele passa a definir o programa como “alguma coisa”, usando um pronome indefinido e um substantivo que tornam a informação vaga, indeterminada. Parece que o entrevistado está procurando responder a ele mesmo o que é um programa de conservação auditiva. Finalmente, diz que o programa vai confirmar se as pessoas estão sendo prejudicadas ou não com o ruído. O verbo “confirmar” tem o sentido de “reafirmar, comprovar” e a conjunção “se” indica condição. Novamente, podemos notar que o programa aparece como a confirmação de uma situação, dita pelo entrevistador como um “problema”.

4.2 Entrevista com César

César tem aproximadamente 35 anos de idade e trabalha como técnico de segurança do trabalho para uma empresa de grande porte, fabricante de papel. É um profissional que desenvolve também um trabalho de consultoria para outras empresas. Atualmente, estuda Engenharia.

A entrevista foi realizada na empresa, na sala em que César costuma ficar, quando não está atuando em campo.

A empresa está localizada em um município próximo da cidade de São Paulo. Quando soube que eu iria de ônibus, César foi extremamente gentil, oferecendo-se para ir me buscar na rodoviária.

Recorte 1:

> "Do nível de exposição ao ruído, e o nível de ação. Que a gente fala que é de 85 decibéis por oito horas de trabalho, né? E oitenta decibéis como nível de ação. Ou seja, que **a partir de 80 decibéis a gente começa a trabalhar**. É, **fazer alguma coisa**, né? **Ou seja**, **o uso de EPI, ou seja exame médico, é....incluindo a audiometria, e assim sucessivamente**".

Nesse recorte, inicialmente merece atenção o uso do pronome indefinido "alguma", pelo entrevistado, ao falar sobre o início do trabalho voltado para a prevenção da perda auditiva. Fazer "alguma coisa", além de não permitir a identificação das ações desenvolvidas, passa a idéia de desinteresse e de descuido. Posteriormente, a presença da locução denotativa explicativa "ou seja", possibilita a exposição das ações que são desenvolvidas. De qualquer forma, embora apareça no discurso o emprego do termo "sucessivamente", que indica que outras ações

também são implementadas, além do uso de equipamentos de proteção individual, do exame médico e da audiometria, é importante salientar que as três ações ganham destaque no discurso em questão, pois foram as únicas citadas. Parece realmente haver a ideologia de que o trabalho destinado à prevenção da perda auditiva ocupacional resume-se à execução de exames médicos, sendo a audiometria um dos exames complementares, e à utilização de EPIs.

Recorte 2:

> "Aqui, na unidade de (local e nome da empresa), a gente tem, tem, poucos casos de perda auditiva. Nos últimos oito ou nove anos, a gente não tem, tá tudo estabilizado, né? A gente teve perdas no passado, essas perdas no passado, a gente **atuou forte** no Programa, **pra que a gente tivesse um controle melhor**".

A presença do comparativo de superioridade "melhor" parece indicar que ocorreu um deslocamento positivo, isto é, que o controle atual é superior ao que existia anteriormente. Entretanto, a presença da conjunção final "pra que" remete à idéia de que o intuito de atuar "forte" no Programa é obter um controle melhor. Embora o complemento nominal não esteja representado na oração, podemos perceber que o entrevistado fala sobre o controle de casos de perda auditiva. É válido mencionar que, semanticamente, a palavra "controle" corresponde à "fiscalização exercida sobre as atividades de pessoas, órgãos, etc., para que não se desviem das normas preestabelecidas". Deste modo, parece existir a preocupação com o cumprimento da legislação e com as possíveis conseqüências geradas pelo desencadeamento e/ou agravamento da perda auditiva de funcionários, na empresa. O trabalho preventivo parece, por assim dizer, uma forma de proteger primeiramente a empresa e não o trabalhador.

Recorte 3:

> "A gente sabe que **a audiometria ainda**, ela é **muito perceptiva**, né? O cara tem que tar atento com, senão ele se perde, aí a avaliação acaba, acaba influenciando muitas vezes. E a, **e ainda tá na mão do homem**, né? **Não** tem como **mecanicamente** descobrir, né? Se ele tá realmente ouvindo ou não tá. **Não sei se eu tô falando besteira**. Mas é isso mesmo, né? É....é interessante, porque a gente tem, **eventualmente** casos, de perda, né? Ou que agravou, ou que teve uma perda, **mas depois a gente repete isso**, depois de três meses ou seis meses, a gente repete o caso **e**, num, **a gente percebe que aquele exame tava falho**, tal".

Nesse recorte, o entrevistado faz uso do termo "perceptiva", ao tecer considerações sobre a audiometria. No entanto, é de fundamental importância perceber que a idéia expressa nas orações seguintes parece não coincidir com a sua primeira afirmação, de que a "a audiometria ainda, ela é muito perceptiva". O advérbio de tempo "ainda" em "E ainda tá na mão do homem, né?", expressa a possibilidade da existência de erros, por parte de quem realiza a audiometria. O advérbio de negação "não" e o uso da palavra "mecanicamente", em "Não tem como mecanicamente descobrir" parecem reforçar a idéia de que um exame realizado por pessoas e não por máquinas é passível de falhas. A palavra mecanicamente, curiosamente, remete à idéia de funcionamento de máquinas. No trecho seguinte, a presença da conjunção condicional "se" e o advérbio de modo "realmente" em "Se ele tá realmente ouvindo ou não tá" apontam a suspeita, desconfiança do entrevistado com relação a audiometria. Em seguida, parece que o entrevistado apresenta a dúvida para a entrevistada, ao dizer: "Não sei se estou falando besteira". Posteriormente, relata, a partir do advérbio de tempo "eventualmente", a

existência de casos de perda auditiva na empresa. Finalmente, a conjunção aditiva "e" em "e a gente percebe que aquele exame tava falho", além de expressar a seqüência da informação de "mais depois a gente repete isso", parece ter o efeito de justificativa. Acredito que o fato desses eventuais casos de perda auditiva não serem confirmados, após o reteste da audiometrias, leva o entrevistado a procurar uma explicação e por isso, as qualifica como falhas. Parece ser possível dizer, entretanto, que ele ainda apresenta dúvidas e falta de informações quanto as audiometrias.

Recorte 4:

> "Eu tenho duas formas de atuar, **segundo a legislação**. Três formas de atuar. Primeira forma de atuar: é eliminar o ruído na fonte. Essa é a primeira forma. A legislação é **clara** nisso. Então a primeira coisa que **eu tenho que fazer** é eliminar o ruído na fonte. Se não for possível eliminar o ruído na fonte, então eu trabalho com medidas administrativas, e aí o EPI, que são as outras duas formas pra, pra neutralizar o ruído, pra que as pessoas não tenham perda auditiva".

Primeiramente, é significativo o fato de o entrevistado remeter-se à legislação, ao falar sobre as formas de atuação que se destinam à prevenção das perdas auditivas.

Gostaria de chamar a atenção para a utilização da expressão "tenho que fazer", entendida aqui como "um dever e/ou ter precisão ou necessidade de" , que indica que a ação a ser desenvolvida (no caso, a eliminação do ruído na fonte), é nomeada, pelo entrevistado, como um encargo, uma imposição. Adiante, aparece também o adjetivo "clara", em "A legislação é clara nisso". Veja que a palavra "clara" pode ter o sentido de "evidente, fácil de entender, explícita, bem visível", o que reforça a idéia de que a legislação não deixa dúvidas quanto às formas de atuação a

serem desenvolvidas. Deste modo, é importante refletir sobre a maneira pela qual a ideologia opera no discurso do entrevistado, permitindo que as ações destinadas à prevenção da perda auditiva ocupacional sejam vistas enquanto encargos e que a legislação, por sua vez, seja abordada como algo que não deve ser discutido, mas sim cumprido. Ele poderia ter falado a respeito das medidas voltadas para a prevenção da perda auditiva ocupacional e não ter feito menção à legislação. O Programa de Conservação Auditiva aparece, portanto, novamente atrelado ao cumprimento da legislação, vinculado a uma imposição.

Destaco também o uso do pronome "eu" em "Eu tenho que fazer", que permite dizer que o entrevistado se coloca numa posição atuante, ou seja, parece incluir-se e assumir certa responsabilidade pelas ações preventivas.

Recorte 5:

> "**Hoje,** basicamente, a, a, a medida de ordem de, de engenharia, que **seria** eliminar o ruído na fonte, isso pra mim já se tornou **quase que impossível**. Por quê?**Porque** eu, na fábrica, eu tenho n bombas, motores, que geram ruídos em freqüências diferentes. **Então** eu posso fazer um **tremendo** de um estudo, pra eliminar o ruído. Eu **não** consigo. **Por quê** que eu não consigo? Por causa das características de ser do ruído, né? Do som. De um modo geral, que eu, que não dá pra...Eu faço um trabalho pra eliminar o ruído na bomba. **Mas** não adianta. Eu elimino...0,1, ou seja, diminuo um décimo. Cinqüenta décimos, sabe? Vai um bel, que seja, do nível da dosimetria que eu encontrei. Pô, um bel de noventa e quatro, noventa e cinco decibéis de, de dosimetria, **não, não** tenho grandes ganhos, entendeu**?** E aí, por quê que eu falo da, da história da freqüência? Porque **se** eu identifico quais são as freqüências que esse, têm maior incidência nesse ruído, que são as freqüências justamente que traz dano ao trabalhador, eu consigo ter ganho **melhor**. Não sei se eu fui claro.

> E: Foi.
> C: Então isso que é interessante, daí a gente consegue ter um, um ganho melhor. **Quer dizer, o investimento, ele passa a ser justificável.** Aquela história de, é**...** "É **lógico** que o **trabalhador** pra gente, em termos de, de segurança hoje, **vem em primeiro lugar**. Né? **Mesmo porque** é ele que tá gerando, é pra ele que tá gerando passivo, **é pra ele que nós tamos tendo o risco de, causar o dano e depois ter que indenizar o dano**".

É de fundamental importância considerar que o entrevistado emprega um advérbio de tempo (hoje), porém, em seguida, conjuga o verbo "ser" no futuro do pretérito. Isso produz um efeito de sentido de incerteza, dúvida, ou seja, indica que, para o entrevistado, a medida de ordem de engenharia não consiste na eliminação do ruído na fonte. Em seguida, a utilização do "quase", em "quase que impossível", parece indicar a dificuldade apresentada pelo entrevistado em "assumir", perante a entrevistadora, o quanto eliminar o ruído na fonte lhe parece impossível. Acredito que seja importante dizer que, no Brasil, propaga-se a idéia de que reduzir o ruído na fonte é a "melhor medida" ou "medida mais eficaz" em um Programa de Conservação Auditiva. Com isso, uma interpretação pertinente para o enunciado "isso pra mim já se tornou quase que impossível" é a de que o entrevistado parece preocupado com a imagem que a entrevistada terá dele, com essa afirmação.

Observe que o entrevistado faz uma pergunta (Por quê?) e responde em seguida, explicitando as razões que o levam a pensar deste modo. Veja que a conjunção "porque", presente no início da oração, designa circunstância de causa. Logo depois, existe o emprego do advérbio "então", que pode ter o sentido de "neste caso, desta forma". Adiante, o entrevistado utiliza a palavra "tremendo", que significa "fora do comum, extraordinário, formidável" e o advérbio "não", que exprime

negação, reafirmando a impossibilidade de eliminar o ruído na fonte. Adiante, faz novamente uma pergunta, respondendo posteriormente. A conjunção adversativa “mas”, na oração “mas não adianta”, bem como a repetição do advérbio de negação “não”, reforçam a idéia de que a eliminação do ruído não chega a trazer ganhos, ou seja, é insuficiente.

Perceba o deslizamento de sentido que ocorre no discurso do entrevistado. A partir da conjunção condicional “se”, ele passa a defender a idéia de que, identificadas as freqüências que têm maior incidência no ruído, é possível obter um ganho melhor. Note que o emprego do grau comparativo do adjetivo bom (“melhor”) indica que o ganho obtido com a identificação das freqüências é realmente superior. Posteriormente, porém, emprega a locução “quer dizer”, que denota uma retificação na idéia expressa anteriormente. Em outras palavras, a presença desta locução, no discurso do entrevistado, torna possível pensar que, a partir da identificação das freqüências que têm maior incidência no ruído, o investimento passa a ser justificável. Se, num primeiro momento, ele nos fala sobre um ganho melhor, agora passa a abordar a questão econômica, já que utiliza a palavra “investimento”, que significa “aplicação de capital”.

Em seguida, ao discorrer sobre o fato de o trabalhador vir em primeiro lugar, o entrevistado emprega a palavra “lógico”, que semanticamente corresponde a “claro, evidente”. Tal uso cria o efeito de sentido de que não existem dúvidas com relação a isso, ou seja, o trabalhador vem em primeiro lugar. Posteriormente, porém, ocorre um deslizamento de sentido, na medida em que a expressão “mesmo porque” amplia o sentido expresso na primeira oração, apontando uma justificativa para o fato.

Acredito que seja importante ressaltar as reformulações feitas pelo entrevistado – “é ele que tá gerando”, “é pra ele que tá gerando passivo”. No primeiro caso, embora ocorra a omissão do objeto direto, que impede o esclarecimento daquilo a que ele se refere, é possível perceber que o trabalhador aparece como sujeito da oração - ele pratica a ação expressa pelo verbo “gerar”. Já no segundo caso, ele sofre a ação. Uma interpretação possível é a de que existe uma relação de forças (o trabalhador gera ou o trabalhador sofre o efeito?), que culmina para a oração “é pra ele que nós tamos tendo o risco de, causar o dano e depois ter que indenizar o dano”.

É relevante apontar a mudança pronominal no discurso do entrevistado (a gente → nós). O uso da primeira pessoa do plural (nós) parece ser um indício da formação discursiva na qual o entrevistado está inscrito, uma vez que ele fala a partir do lugar daquele que corre o risco de causar o dano e ter que indenizar o dano, ou seja, no lugar de empresário ou mesmo da empresa.

Na oração “É pra ele que nós tamos gerando passivo, é pra ele que nós tamos tendo o risco de causar o dano e depois ter que indenizar o dano”, algumas palavras utilizadas apresentam significações que remetem ao aspecto financeiro: passivo (contas a pagar a terceiros) e indenizar (ressarcir), o que produz o efeito de sentido de que o trabalhador não vem primeiro lugar, uma vez que a preocupação com os possíveis custos / gastos que poderão ocorrer aparecem num primeiro plano.

Ressalte-se aqui, o modo como a ideologia opera no discurso do entrevistado, possibilitando que o sentido ligado ao aspecto econômico circule, silenciando / apagando outros sentidos – como por exemplo, o de que o trabalhador vem em primeiro lugar pois existe a preocupação com a preservação da saúde dele e conseqüentemente, com a prevenção da perda auditiva ocupacional.

O entrevistado se filia a uma região de sentidos para falar sobre a importância do dinheiro, indicando que a valorização do capital é prioritária em relação à condição humana do trabalhador. É nesta medida que podemos perceber a maneira como os sentidos construídos historicamente (interdiscurso) sobre a importância econômica e conseqüente desvalorização do trabalhador afetam o discurso do entrevistado, permitindo que ele diga de um modo e não de outro.

Marx (1967), em sua crítica ao capitalismo, fez algumas considerações que parecem importantes para refletir de que modo a força de trabalho é vista em uma sociedade capitalista como a nossa. De acordo com o autor, o operário, por não dispor da propriedade dos meios de produção, vende ao capitalista a sua força de trabalho, pois esta é a única forma que ele tem para obter os meios necessários à sua subsistência. Em troca, recebe um salário, ou seja, um pagamento em dinheiro . O autor aponta que o operário é induzido a acreditar que o seu salário corresponde ao preço / valor de seu trabalho. Indica, contudo, que a força de trabalho tem como característica produzir “mais valor” do que ela mesma contem. Dito de outro modo, o operário produz um valor maior do que o necessário para repor o valor de seu salário. Dessa maneira, ressalta que o lucro do capitalista origina-se do trabalho não pago ao trabalhador, ou seja, da mais-valia produzida pelo trabalhador. Esta apropriação, realizada pelo capitalista, caracteriza a exploração do trabalho do operário.

A partir do fenômeno do fetichismo da mercadoria, Marx indicou o processo pelo qual as mercadorias produzidas parecem existir em / por si mesmas, ocultando a relação social que deu origem a elas, ou seja, as relações de produção. A partir da universalização da produção de mercadorias, as relações sociais entre os homens passam a ser mascaradas pelas relações de troca entre as diferentes mercadorias.

Nesse sentido, a relação social estabelecida entre homens passa a ser uma relação entre coisas.

A alienação do operário foi também ressaltada pelo autor. Este não reconhece aquilo que foi produzido como resultado de seu trabalho, ou seja, o produto aparece como algo estranho a ele e independente dele. Uma vez que o preço da mercadoria é determinado pelo mercado, não é a vontade do operário e tampouco as suas necessidades que estabelecem o valor de seu trabalho. Desta maneira, Marx (2001, p.111) considerou que

> O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens.

Recorte 6:

> "**Desculpe**, não é, **não quero ser antiético**, né? Mas, a **importância** de que, o **diagnóstico**, ele **tenha** uma **precisão**, né? Tudo bem, ah **mais isso,** existe o **otorrino**, tal. **Por quê não trabalhar junto**? Não sei. Eu não sei. **Eu sinto falta disso.** Por quê não o **fonoaudiólogo quando** na, numa **necessidade um pouco mais aprofundada**, faça um trabalho **junto a um otorrino**, por quê não? **Vá a campo**, **identifique** o que existe de **risco.** Né? É importante que o fonoaudiólogo na, nas medições que ele, que é feita lá, **nas audiometrias**, né, no exame audiológico, **identificando a perda auditiva, não só emita um relatório.** Ah, ó, é uma perda, é um PAIR ocupacional, ou é um PAIR, suges, sugestivo, é uma perda ocupacional. **Ou** não ocupacional, **ou**... **a esclarecer**. **Pô, lindo, maravilhoso**. **Perda auditiva a esclarecer.** Pode ser sujeito a, a ocupacional. **Identifique**! Por quê não que o próprio fonoaudiólogo não, **junto com o profissional de, de segurança, não procure identificar isso?** Como eu falei,

> esses **laudos** são importantes **e** eles nos dão base científica **pra que a gente atue**, né?”

Acredito que seja importante destacar que o entrevistado pede desculpas, dizendo ainda não querer ser antiético. Esses sinais parecem indicar a preocupação que ele tem, com relação ao efeito que imagina produzir, com suas palavras, na entrevistadora.

Inicialmente, ele nos fala sobre a importância da precisão diagnóstica. Embora não esclareça, a princípio, a que diagnóstico se refere, posteriormente, torna-se possível concluir que ele remete-se à informação presente nas audiometrias.

Veja que, depois, há o emprego do pronome indefinido “isso”. A utilização deste pronome torna o discurso vago. Entretanto, o uso da conjunção adversativa “mas”, que estabelece uma relação de oposição ao sentido expresso na oração anterior, talvez permita a hipótese de que o entrevistado entende que, para realizar o diagnóstico, existe o otorrinolaringologista.

Em seguida, questiona: “Por quê não trabalhar junto?”, concluindo que sente falta “disso”. Neste caso, “disso” parece relacionar-se ao trabalho em conjunto (da fonoaudióloga com o médico otorrinolaringologista).

Observe que ocorre um deslizamento de sentido. Num primeiro momento, o entrevistado nos fala sobre o trabalho em conjunto, de modo geral. Adiante, particulariza a situação em que este lhe parece importante. Emprega a conjunção “quando”, que assinala uma circunstância de tempo. Adiante, diz “na, numa necessidade um pouco mais aprofundada”. Vale apontar que a palavra “necessidade” pode ter o significado de “qualidade ou caráter de necessário,

exigência, aquilo que é inevitável, fatal". Aprofundada, por sua vez, remete à idéia de algo "examinado a fundo, investigado com minúcia". Acho curioso que o entrevistado não discorre a respeito de uma situação que precisa ser aprofundada, mas sim, de uma necessidade. Com isso, parece que ele supõe que nem sempre seja preciso que o fonoaudiólogo desenvolva um trabalho em conjunto com o otorrino – apenas quando houver a necessidade de um estudo mais aprofundado, detalhado.

Adiante, cita algumas ações que podem ser realizadas pelo fonoaudiólogo – ir a campo e identificar os fatores de risco.

Mais à frente, a expressão "não só" fornece realce ao sentido expresso pelo verbo "emitir". O entrevistado indica, portanto, que acredita que o fonoaudiólogo, ao realizar a audiometria e identificar que o sujeito apresenta uma perda auditiva, deve fazer "algo a mais" do que, simplesmente, emitir um relatório.

A conjunção "ou", em "ou ocupacional, ou...a esclarecer" aponta para uma alternância de idéias, que culminam gradativamente para a situação em que o fonoaudiólogo não menciona a causa da perda auditiva do trabalhador.

A oração "Pô, lindo, maravilhoso" sugere que o entrevistado esteja expressando o seu desapontamento, a sua indignação diante da ausência de um diagnóstico "fechado" para o caso. Em seguida, a oração: "Identifique!", propicia o seguinte efeito de sentido – que o entrevistado crê que, ao indicar que o diagnóstico precisa ser esclarecido, o fonoaudiólogo não assume a responsabilidade que deveria ser sua, delegando-a à outros profissionais.

A oração seguinte, "Por quê não que o próprio fonoaudiólogo, não, junto com o profissional de, de segurança, não procure identificar isso?" parece colaborar para esta interpretação. Veja que agora ele faz menção ao profissional de segurança.

Aponta, então, uma nova possibilidade para o trabalho em conjunto (do fonoaudiólogo com o profissional de segurança).

Depois, utiliza a palavra “laudo”. Observe que, anteriormente, ele falava de relatório. A palavra relatório significa “narração ou descrição verbal ou escrita, ordenada e mais ou menos minuciosa daquilo que se viu, ouviu ou observou”. Laudo, por sua vez, tem o significado de “peça escrita, fundamentada, na qual os peritos expõem as observações e estudos que fizeram e registram as conclusões da perícia”. Ao empregar a palavra “laudo”, o entrevistado reporta-se, então, a um estudo mais fundamentado.

Finalmente, ele usa a conjunção aditiva “e”, em “e eles nos dão base científica”, que estabelece uma relação de soma em relação ao fato anteriormente explicitado – de que os laudos são importantes. Em seguida, existe a presença da contração da locução conjuntiva para que (“pra que”), que denota uma circunstância de finalidade. Nesse sentido, o entrevistado expressa que a existência de laudos que explicitem um diagnóstico preciso são importantes para o desenvolvimento das ações.

4.3 Entrevista com Luís

Luís é técnico de segurança do trabalho e presta assessoria para empresas de pequeno e médio porte, na área de segurança do trabalho. Ele tem

aproximadamente 55 anos de idade. A entrevista foi realizada no sindicato dos técnicos, onde Luís trabalha.

Recorte 1:

> "E: É...Fala sobre a sua participação em Programas de Conservação Auditiva
>
> L: Ó, a participação que eu tenho, é uma parte das APRs. Das análises preliminares de risco. Por exemplo, eu entro numa empresa, eu vou fazer uma APR. Então eu chego lá, eu vou ver passo a passo o que o cara faz. Então, qual é a sua função? Muito bem. O quê que você faz? Ah, eu ligo a máquina. Quando ele liga a máquina, o quê que ele tem ali de situação? Né? E aí, eu vou ver: a causa, **o efeito, o risco, e propor medidas**. Essas medidas pode ser um Programa de **controle** auditivo, **porque ele tá exposto ao ruído**".

Inicialmente, chamo a atenção para o emprego da conjunção explicativa "porque", que indica uma justificativa ao fato expresso na oração anterior. Observe que existe a relação entre "estar exposto ao ruído" e propor o "Programa de controle auditivo". Importante considerar, entretanto, que um Programa de Conservação Auditiva não deveria limitar-se ao controle da exposição ao ruído, visto que outros agentes podem contribuir para o agravamento da perda auditiva ocupacional. Dessa maneira, o fato de o entrevistado mencionar apenas a exposição ao ruído como justificativa para a implantação do Programa permite concluir que ele supõe que somente a exposição ao ruído deva ser considerada.

Merece destaque também a forma como os termos <u>causa, efeito e risco</u> aparecem no discurso do entrevistado. A palavra efeito tem o valor semântico de resultado, produto de uma causa. Causa, por sua vez, significa "princípio, origem, aquilo que faz com que uma coisa exista" e risco tem o significado de perigo. A

ordenação dos termos, tal como aparecem no discurso do entrevistado, remete à idéia de que, na análise preliminar de risco, o efeito já é esperado.

Finalmente, destaco que este entrevistado também nomeou o Programa de Conservação Auditiva como Programa de "controle" auditivo. Conforme apontado anteriormente na análise dos outros entrevistados, isso parece ser um indício de que o Programa aparece relacionado ao cumprimento de normas estabelecidas pela legislação.

Recorte 2:

> "Eu costumo conversar **muito**, porque eu acho que **o trabalhador** é que tem **sempre as melhores sugestões.** Eu costumo **usar** muito o trabalhador. Eu falo: olha, você é importante aqui, você pode me ajudar? Pra melhorar a acústica aqui? Onde que você vê? E aí, ele me leva nos cantinhos, nos lugares que às vezes a gente, passa assim, olha, olha e não vê. **O técnico não vê**. **Porque muitas vezes vem uma pessoa de fora, e nem olha pro trabalhador.** Ah, esse cara...é um ajudante de serviços geral. Quê que ele vai agregar? **E eu já acho o contrário**. Esse cara, **se** eu orientar ele, explicar pra ele o que eu quero, ele tem a **resposta**. Eu trabalho assim (risos)".

Inicialmente, a presença do advérbio "muito" intensifica a idéia expressa pelo verbo "conversar", o que sugere que o entrevistado conversa bastante com os trabalhadores. Posteriormente, o emprego do advérbio de tempo "sempre", bem como do comparativo de superioridade "melhor" (em "melhores sugestões"), criam o efeito de sentido de que o entrevistado valoriza o conhecimento dos trabalhadores e, conseqüentemente, suas sugestões.

Observe o delineamento que o discurso do entrevistado vai tomando. Na oração “Porque muitas vezes vem uma pessoa de fora, e nem olha pro trabalhador”, a presença do artigo indefinido “uma” torna possível o seguinte efeito de sentido – o de que nem todas as pessoas escutam, prestam atenção e valorizam o conhecimento dos trabalhadores.

O advérbio de tempo “muitas vezes” e a conjunção “nem”, enfatizam a freqüência com que isso ocorre, bem como o desprezo com relação ao trabalhador.

Uma interpretação possível para “E eu já acho o contrário”, é a de que o entrevistado procura colocar-se em uma posição distinta daquela assumida por este grupo de pessoas. É válido apontar, entretanto, as marcas lingüísticas que parecem ser indícios da formação discursiva com a qual ele parece, realmente, se identificar.

Ao dizer “Eu uso muito o trabalhador”, o trabalhador ocupa a posição de um objeto, do qual ele pode “servir-se”. Posteriormente, o verbo “orientar”, que pode ter o sentido de “indicar uma direção”, assim como o verbo “explicar” (ensinar, tornar inteligível ou claro), colocam o trabalhador em uma posição de inferioridade com relação ao entrevistado.

Ao final, no entanto, é curioso observar que ele emprega a palavra resposta (solução) e não mais sugestão (o que se sugere), como aparecia no início do discurso.

Recorte 3:

> “É interessante quando você chega num local, você tem, você pega uma empresa, que assim, que o empresário, ele...Ele começou **pequenininho**, cresceu. E você chega num local que **não** tem **nem extintor de incêndio**. Não sei como eles conseguem funcionar, porque tem que ter uma autorização do corpo de bombeiro, mas **não tem nem** extintor. Agora,

> imagina. **Se** ele não colocou algo que é pra proteger o **patrimônio** dele, imagina o trabalhador".

Nesse recorte, a repetição do advérbio de negação "não" e do advérbio "nem" produzem o efeito de sentido de que, no mínimo, deveria existir um extintor de incêndio na empresa, fato que não ocorre. Importante perceber que, posteriormente, existe uma metáfora, qual seja, "se ele não colocou algo que é pra proteger o patrimônio dele, imagina o trabalhador". A conjunção "se" indica condição e o termo patrimônio refere-se a bens materiais. Logo, o entrevistado estabelece uma relação entre a proteção de bens materiais e a proteção do trabalhador, entendida aqui como a proteção à saúde do mesmo. Dito de outro modo, o discurso do entrevistado veicula a idéia de que se o empresário não está preocupado em preservar seu capital, tampouco estará com a saúde do trabalhador. Nesse sentido, a ideologia trabalha, no discurso do entrevistado, de modo a naturalizar a separação feita entre as questões relativas à proteção de bens materiais e à saúde do trabalhador. Vale apontar, entretanto, que o investimento das empresas em medidas voltadas para a saúde e segurança no trabalho, acarretam, em última instância, na redução dos custos pelo empresário.

Recorte 4:

> " **Os advogados, que eram de porta de cadeia**, **agora são de porta de centro de solidariedade**. Contrata uma menina **bonitinha,** ela vai lá com a prancheta, o cara tá há um ano na fila, lá. Tá há um ano desempregado, na fila, lá. Aguardando ser atendido. Aí vem aquela menina e fala: o senhor, pode dar uma entrevista?Pesquisa. Né? **Quem é que não vai dar atenção**? Você tá numa fila, parado, **uma moça bonita**. Pois não! O senhor trabalhava...**tinha barulho**? **Tinha produto químico**? O senhor **pegava peso**? O senhor tá há quanto

> tempo parado? Um ano? O senhor tem quantos anos? Quarenta? Puxa, o mercado pro senhor tá restrito, né? É verdade, tá difícil. Fala: olha, não sei...**Provavelmente, o senhor pode ter um problema na coluna, ou esse produto químico pode ter feito mal ao pulmão do senhor, ou esse ruído deve ter...**O senhor não quer vir comigo, fazer uns exames médicos de graça? Não vai custar nada. **Se o senhor tiver uma perda da, da, da audição, né? Se o senhor tiver um problema na coluna**, nós vamos entrar com um processo pro senhor. Também não vai custar nada! Se...o senhor ganhar, o senhor dá 30% pro escritório. A gente faz um contrato. Se o senhor perder...o senhor não precisa pagar nada. **Você acha que o trabalhador vai? Né?**"

Num primeiro momento, o entrevistado faz uma analogia, concluindo que os advogados que "eram de porta de cadeia", atualmente são "de porta de centro de solidariedade". Em termos populares, dizer que um advogado é de "porta de cadeia" tem um sentido pejorativo. Nesse sentido, é possível concluir que os advogados de "porta de centro de solidariedade" que foram comparados aos de porta de cadeia, no discurso do entrevistado, receberam a mesma conotação negativa.

Enfatizo, ainda, que a utilização do artigo "o" (utilizado para designar um ser determinado, entre outros da mesma espécie), possibilita um efeito de sentido generalizante, na medida em que parece que todos os trabalhadores, diante da situação relatada pelo entrevistado, teriam a mesma conduta. Ou seja, ao serem abordados por uma pessoa que lhes fala sobre os fatores de risco a que estavam submetidos no ambiente de trabalho, decidem fazer os exames médicos "gratuitos" e, conseqüentemente, entrar com um processo contra a empresa para qual trabalharam.

Recorte 5:

"L: Mas **a grande maioria hoje** das **empresas cumpridoras**, você vai pedir lá o **PPRA** deles **ou um PCA**, **talvez** ele tenha lá **toda a estrutura mas**...**um profissional fazendo..**.Ele vai contratar **se** ele **for fiscalizado** e o fiscal dá um prazo. Quero uma fono aqui, quero... eu vou voltar daqui trinta dias. Como tem, por exemplo, a região de Marília, não sei se você conhece? Marília, Presidente Prudente, **toda aquela área lá** tem **um médico do trabalho.** Quando que o cara vai na empresa? **Difícil**. **Muito** difícil do cara ir lá. Então o cara vai...ficou **dez anos sem ninguém** vir **aqui.** No interior é **mais** complicado. Você processa uma empresa, **dependendo do processo,** você **não** consegue trabalhar **mais** em lugar **nenhum.** Então a gente tem uma ciranda ruim. Só que eu não trabalho com esse tipo de empresa. **Mas** é **mais ou menos assim**, como eu tô te falando. **A coisa é o faz de conta,** né? Só que o trabalhador tá cada vez...eu acho que chegar no interior é uma questão de tempo mesmo...

E: Como assim, faz de conta?

L: É um faz de conta assim é...**Eu** sei que eu **tenho que** ter um PCA, **eu** vou fornecer, pra empresa, um, um programa de controle, o PCA pra eles. **Aí** vai dizer **tudo** que eles **tem que fazer**, eles vão receber aquilo de bom grado **e** vão me dispensar. Muito obrigado pelo trabalho que o senhor fez, tá aqui o que foi combinado, o valor combinado, muito obrigado **pelo programa** e...**tá feito o meu programa. Eu** vou esperar **um dia** que um fiscal vim **aqui,** meu contador **já** me **orientou**. O dia que o fiscal vim aqui. **Ele não vai dizer isso pra mim, entende? Mas eu sei**. O dia que o fiscal vim aqui, ele vai me notificar, **eu** vou mostrar **o programa**, ele vai dizer: **cadê as ações? Não tenho**. **Eu** vou **alegar** que eu **não sabia, e ele me dá trinta dia**. Essa é a... é a **grande prática, é a grande sacada.** Precisa mudar isso".

Nesse recorte, o entrevistado discorre sobre a situação que se apresenta nas empresas, denominadas por ele, de “cumpridoras”. Parece ser válido apontar que, durante a entrevista, caracterizou estas empresas como sendo aquelas que “cumprem a lei”.

Note que a conjunção adversativa “mas” estabelece uma oposição de idéias – entre ter a estrutura (de um PPRA ou de um PCA) e ter um profissional fazendo, ou seja, desenvolvendo as ações.

O emprego do advérbio “talvez”, que exprime possibilidade ou dúvida, permite dizer que o entrevistado apresenta dúvidas com relação ao fato de as empresas terem a estrutura dos programas. Em outras palavras, pode ser que elas tenham (ou não).

Vale a pena ressaltar a presença do adjetivo “toda”, em “toda a estrutura”. Isso possibilita a seguinte interpretação – a de que a estrutura dos programas pode ser completa, inteira, não deixando nada de fora. Ao enunciar a respeito da “estrutura do programa”, parece que ele se refere ao documento que apresenta os princípios do programa.

A utilização da expressão “a grande maioria”, por sua vez, produz um efeito de sentido “totalizante”, à medida que remete a idéia de que esta situação se apresenta na maior parte das empresas cumpridoras. Já o uso do advérbio “hoje”, que indica circunstância de tempo, indica que o entrevistado aborda um acontecimento atual.

É válido assinalar a presença da conjunção “se”, em “Ele vai contratar se ele for fiscalizado”. Essa conjunção expressa uma condição para o ato de contratar os profissionais. Ou seja, existindo a fiscalização, os profissionais serão contratados.

Note ainda que ele emprega o pronome pessoal “ele”, sem explicitar a quem se refere. Já que o entrevistado enuncia a respeito da pessoa que poderá contratar os profissionais, acredito que fale do empresário.

Depois, é importante destacar o valor enfático, presente na expressão “toda aquela área”. Observe que, em seguida, ele diz que esta área tem apenas um médico do trabalho. Com isso, esta expressão parece sugerir que o entrevistado menciona o paradoxo de uma área tão grande ter somente um médico do trabalho. Adiante, fala: “Quando que o cara vai na empresa?” e utiliza o advérbio “muito”, que intensifica o sentido expresso pelo adjetivo “difícil”. Note ainda a repetição desta palavra (“difícil”), que sugere que ele acredita que seja realmente complicado o médico ir até a empresa. Mais à frente, chamam a atenção o emprego das seguintes marcas lingüísticas – o número “dez”, o pronome indefinido “ninguém” e a preposição “sem”, em “ficou dez anos sem ninguém vir aqui”. Ao quantificar, dizendo “dez anos”, o entrevistado parece realçar que durante um período de tempo muito grande, ninguém visitou a empresa. O pronome indefinido ninguém (que pode ser substituído por “nenhuma pessoa”) e a preposição “sem”, que expressa falta/exclusão/ausência, enfatizam o fato de o médico (e nenhuma outra pessoa) visitar a empresa.

Posteriormente, ocorre um deslizamento de sentido, à medida que o entrevistado começa a falar sobre a ocorrência de processos, no Interior. Veja que ele utiliza o advérbio “mais”, que intensifica o sentido expresso pelo adjetivo “complicado”. Assim, é possível concluir que o entrevistado supõe que a situação de quem entra com um processo contra a empresa, no Interior, é mais complicada do que a de uma pessoa que vive em outra região do país.

Na oração seguinte, “você processa uma empresa, dependendo do processo, você não consegue trabalhar mais em lugar nenhum”, parece que ele aponta uma justificativa para o fato de ser complicado – não conseguir trabalho em nenhum outro local. Observe que, antes, ele nos falava sobre a ocorrência de processos, de forma geral. Agora, particulariza, dizendo “dependendo do processo”. Entretanto, não chega a explicitar o tipo de processo a que se remete. Vale ainda apontar o emprego do pronome indefinido “nenhum” e do advérbio “mais”, que salientam a idéia de que, caso a pessoa entre com um processo, ficará sem trabalho.

Depois, retorna para o assunto inicial e menciona que não trabalha para este tipo de empresa. A seguir, utiliza a expressão “mais ou menos”, em “Mas é mais ou menos assim, como eu tô te falando”, o que sugere uma certa imprecisão das idéias apresentadas, por ele, até então. Em outras palavras, propicia que se entenda que a situação “não é exatamente assim”, “é mais ou menos assim”.

Adiante, diz : “A coisa é o faz de conta”. Logo em seguida, então, é convidado a expressar-se sobre o “faz de conta”.

Gostaria de destacar o emprego do pronome pessoal “eu”. Num primeiro momento, essa colocação pronominal se dá em “Eu sei que eu tenho que ter um PCA”. A partir da expressão “ter que”, que pode ter o sentido de “necessidade, obrigação, dever”, uma hipótese possível é a de que o entrevistado refira-se ao empresário. Posteriormente, diz “eu vou fornecer, pra empresa, um, um programa de controle, o PCA pra eles. Nesse caso, o pronome pessoal “eu” pode remeter-se tanto à pessoa do entrevistado, quanto aos demais profissionais que “fornecem” programas para as empresas. O emprego do advérbio de lugar “aí”, em “Aí vai dizer tudo que eles tem que fazer”, permite dizer que o entrevistado faz menção ao

documento que contém a estrutura do programa. Ressalte-se aqui, a presença do pronome indefinido “tudo”, que torna o discurso vago e produz um efeito de sentido “totalizante”. Note ainda a repetição da expressão “tem que fazer”, que novamente aponta para a idéia de uma obrigação.

Posteriormente, há o uso da conjunção “e”, que estabelece uma relação de soma entre as orações, ou seja, indica que receberão o documento, dispensando-o depois.

É importante destacar as orações “Muito obrigada pelo programa e...tá feito o meu programa”. A partir delas, é possível concluir que o entrevistado aponta o fato de que, para o empresário, o documento que contém os princípios do Programa e o Programa são a mesma coisa.

Adiante, o entrevistado continua a referir-se ao empresário, empregando o pronome pessoal “eu” – em: “Eu vou esperar um dia que um fiscal vim aqui, meu contador já me orientou”. Uma interpretação possível para o advérbio de lugar “aqui” é a de que o entrevistado refere-se à empresa. Note que o advérbio “já”, que expressa uma circunstância de tempo, acrescido do verbo “orientar” no tempo passado, enfatizam o fato de que esta situação ocorreu antecipadamente.

Depois, merece destaque o seguinte trecho: “Ele não vai dizer isso pra mim, entende? Mas eu sei”. O entrevistado indica que, ainda que o empresário não diga isso a ele, tem consciência de que essa situação ocorre.

Em seguida, relata que o empresário mostrará “o programa” e será questionado, pelo fiscal, a respeito do desenvolvimento das ações, propostas pelo mesmo - “eu vou mostrar o programa, ele vai dizer: cadê as ações?

Enuncia, então: “Não tenho”. Observe que, fica marcado, no discurso do entrevistado, o fato de o empresário ter o “documento” e “não ter as ações desenvolvidas”.

Logo depois, emprega o verbo “alegar”, em “Eu vou alegar que eu não sabia”, que pode ter o sentido de “apresentar como desculpa ou pretexto”. Chama a atenção a ausência do objeto direto, em “eu não sabia”, que impede o esclarecimento do quê o entrevistado sabia (ou não). Talvez seja possível dizer que o entrevistado acredita que o empresário saiba sobre “a importância / necessidade de desenvolver as ações”, mas enuncia que “não sabia”, como uma desculpa.

Finalmente, pontua que o fiscal dá trinta dias para o empresário, o que torna possível concluir que esteja se referindo ao prazo dado, pelo fiscal, para que o empresário “regularize” a situação.

No trecho: “Essa é a... é a grande prática, é a grande sacada”, gostaria de destacar o emprego da palavra “prática” e da palavra “sacada”. A primeira significa “rotina, hábito”. A segunda, por sua vez, pode ter a conotação de “boa idéia”, de uma saída alternativa para a questão que se coloca. O emprego desta expressão, pelo entrevistado, propicia a seguinte interpretação – ocorreu um deslizamento de sentido, “algo escapou”, modificando o sentido que circulava, no discurso dele, até o momento. Ele passa a “concordar” com a atitude dos empresários – de pedir para um profissional desenvolver um programa, sem chegar a desenvolver as ações propostas.

Recorte 6:

> “L: Eu sou consultor de uma empresa, eu não vou dizer o nome, **contrataram** uma fono, **mas** não liberam **os funcionários** pra **tar com ela**. **Atenderam à fiscalização**?

> Como é que esse profissional tá se **achando** lá? **Se** o **dinheirinho interessar** pra ela, ela vai **pegar** o **dinheirinho** no final do mês. E aí? **Puxa, eu estudei.**... **Tô aqui pegando um dinheirinho**, **ninguém vem aqui**....**Ah, dá licença, né**? Sei lá quanto tempo esse profissional vai **agüentar** assim.
> E: Eles não liberam?
> L: **Porque** tem que atingir **meta**. **Eu** vou parar uma pessoa pra ir lá com a fono? **Não** dá. E **amanhã**? Também **não** vai dar. **E não** deu **até agora** (risos)".

Inicialmente, merece realce o uso da conjunção adversativa "mas", que estabelece uma relação de oposição entre "contratar" a fonoaudióloga e "liberar" os funcionários. Em seguida, o entrevistado utiliza a expressão "tar com ela" e ao final, diz "ir lá com a fono". Talvez seja possível dizer que ele se refere ao fato de os funcionários serem atendidos por ela.

Adiante, ocorre um deslizamento de sentido, na medida em que ele faz uma pergunta: "Atenderam à fiscalização?", o que propicia a interpretação de que atender a fiscalização corresponde à contratação da fonoaudióloga.

Depois, faz uma pergunta e emprega o verbo "achar", que pode ter o sentido de "considerar, sentir, encontrar, julgar-se". Desta forma, se realizarmos uma paráfrase, a pergunta ficaria: Como é que esse profissional tá se sentindo lá?

Posteriormente, utiliza a conjunção "se", que expressa uma condição ou hipótese. Desta forma, indica que caso ela tenha interesse pelo "dinheirinho", ficará na empresa, recebendo-o ao final do mês. Observe a repetição do diminutivo da palavra dinheiro "dinheirinho", que dá uma idéia de pequenez e sugere também uma conotação depreciativa.

Veja que a oração “Puxa, eu estudei...Tô aqui pegando um dinheirinho, ninguém vem aqui” sustenta a interpretação de que o entrevistado parece ser contrário a este tipo de conduta. A frase “Ah, dá licença, né?”, por sua vez, parece enfatizar a indignação dele, diante do fato.

Se inicialmente ele apontava que os funcionários não eram liberados para o atendimento, posteriormente salienta esta informação, a partir do emprego do pronome indefinido “ninguém” (nenhuma pessoa).

Observe ainda que ele utiliza o verbo “agüentar”, que significa “manter, sustentar, suportar, tolerar, resistir a”. Acredito que seja possível dizer que o entrevistado supõe que, em algum momento, a fonoaudióloga não suportará mais a situação de “estar na empresa” sem desempenhar a sua atividade.

Finalmente, quando questionado sobre o fato de os funcionários não serem liberados, o entrevistado usa a conjunção explicativa “porque”, que expressa uma justificativa para a questão – no caso, atingir meta. Essa expressão “ atingir meta” é bastante empregada no ambiente industrial. Refere-se à obtenção de um objetivo proposto pela empresa, normalmente ligado ao lucro e ao aumento da produtividade.

Note que ele utiliza o pronome pessoal “eu”, em dois momentos. No primeiro, para enunciar o que a fonoaudióloga pensaria, ao permanecer na empresa (“Puxa, eu estudei...”). Ao final, diz “eu vou parar uma pessoa pra ir lá com a fono?”, que cria o efeito de sentido de que ele refere-se ao empresário. Ele expressa, portanto, que o empresário acredita que o funcionário não deve interromper a produção para ser atendido pela fonoaudióloga.

A partir da repetição do advérbio de negação “não”, bem como do advérbio de tempo (amanhã) e da expressão “até agora”, o entrevistado enuncia que esta

situação vem acontecendo há um certo tempo, ilustrando, portanto, que os funcionários ainda não foram atendidos pela fonoaudióloga.

Ressalte-se aqui, que o entrevistado nos fala sobre a questão da ética profissional. Ele aponta o fato de a fonoaudióloga ficar na empresa, sem chegar a prestar atendimento. Ao reportar-se ao "dinheirinho", indica que se este profissional não tiver um compromisso ético com os seus pacientes, continuará a "cumprir seu horário", mesmo sem atendê-los.

Acredito que seja importante afirmar também que o discurso veicula a idéia de que existe a separação entre as questões ligadas ao lucro / à produtividade e as questões dirigidas ao acompanhamento da saúde auditiva dos trabalhadores.

Recorte 7:

> "E: Quando você tava falando da sua assessoria, você mencionou que...não tinha tanto contato com os outros profissionais. Queria que você falasse mais...
> L: Você diz...de eu não ter contato com os outros profissionais da empresa?
> E: Isso
> L: É **porque** às vezes, **por exemplo**, **se** eu pego uma empresa com **cinco mil funcionários**, aonde...Eu trabalho numa usina de álcool que **até hoje** eu **não** conheço o **médico, a fono, o enfermeiro**, eu **nem** sei **aonde** eles **ficam.** Eu **caio no meio daquela usina**, eu vou fazer **a minha parte. E** eu **nem** sei, eu **nem tenho tempo**. Eu vou lá, fico dois dia, a cada quinze dia. Então eu tenho uma rotina de trabalho lá sem parar e eu nem...
> E: E lá o que você faz?
> L: Eu tô fazendo o PPRA, programa de prevenção de risco. E o risco deles é risco físico, que é ruído, vibração, radiação, calor. É tudo...então eu já fiz **todas** as APRs, **de todo mundo**, **deu um calhamaço**, assim, de... pegar **todas** as funções e fazer uma análise passo a passo de cada um. **Trabalhão**. E agora,

> tô fazendo as avaliações. Tem que deixar o dosímetro com cada um, pra fazer a dose. **Então** eu tenho **muito** trabalho. **Quem sabe**, **daqui a uns dois anos**, eu vou conhecer esse pessoal. **Depois** que eu fizer **a minha parte todinha**...**Mas agora não dá**. Pra mim ir atrás desse pessoal. **Até porque** eu **nem** tenho um trabalho, o trabalho **todo concluído**, **pra** poder...**me dar ao luxo** de ir lá..."

Nesse recorte, gostaria de destacar as reformulações que ocorrem, inicialmente, no discurso do entrevistado, ao ser indagado sobre o contato que mantém, com os demais profissionais. Note que ele emprega uma conjunção explicativa "porque", na oração "É porque às vezes", o que sugere que o mesmo pretende dar uma justificativa para a falta de contato. Em seguida, utiliza a expressão "por exemplo" e passa a enunciar sobre a possibilidade de atuar em uma empresa que apresenta cinco mil funcionários. Posteriormente, faz um relato sobre a sua atuação em uma usina de álcool.

Com o uso da palavra "até", que pode ter a significação de "mesmo, também, inclusive", acrescida do advérbio de tempo "hoje", é possível dizer que o entrevistado indica um limite de tempo para o fato exposto, qual seja, o de que desenvolve um trabalho na usina. Desta maneira, a presença destas marcas lingüísticas sugere que este trabalho ocorre há um certo tempo, ou seja, não parece ser algo recente. O mesmo parece valer para a situação de não conhecer o médico, a fonoaudióloga e o enfermeiro.

Observe que a conjunção "nem", em "eu nem sei aonde eles ficam", que pode ser substituída por "sequer", complementa o sentido expresso na oração anterior. Se, antes, ele indicava que não os conhecia, agora, menciona que não faz idéia do local onde ficam, na usina.

Em seguida, a oração “Eu caio no meio daquela usina”, propicia o efeito de sentido de “chegar, entrar, ficar na usina” e também o que pode advir de uma metáfora. Quando a pessoa “cai em algum lugar”, não sabe exatamente o que irá acontecer, ou seja, está des / preparada para “tudo”.

A presença do pronome possessivo “minha”, na oração “Eu vou fazer a minha parte”, por sua vez, denota a ausência de um trabalho coletivo. Possibilita ainda a seguinte interpretação - a de que o entrevistado responsabiliza-se apenas pela “parte” desempenhada por ele.

Adiante, chamo a atenção para a repetição da conjunção “nem”, em “E eu nem sei, eu nem tenho tempo”. O entrevistado parece estar procurando responder, para ele mesmo, o porquê de não conhecer os outros profissionais. Assim, indica a falta de tempo e ressalta a periodicidade com que vai até a usina.

Passa, então, a falar sobre as ações executadas. A repetição de alguns pronomes indefinidos, em “todas as APRs , “de todo mundo”, pegar todas as funções”, produzem um efeito de sentido totalizante. A partir do emprego desses pronomes, ele enfatiza o fato de ter trabalhado bastante. Observe que a expressão “deu um calhamaço” e o aumentativo da palavra trabalho “trabalhão” corroboram esta interpretação.

Mais à frente, na oração “Então eu tenho muito trabalho”, através da utilização do advérbio “então” (nesse caso) e do advérbio de intensidade “muito”, é possível dizer que o entrevistado esclarece que, em função da grande quantidade de trabalho, não conhece os outros profissionais.

Na oração “Quem sabe, daqui a uns dois anos, eu vou conhecer esse pessoal”, o uso da expressão “quem sabe” indica uma possibilidade mínima. Note

que ele chega a fazer uma previsão sobre o período de tempo necessário para que isso venha a ocorrer ("daqui a uns dois anos", "depois que eu fizer a minha parte todinha"). Acredito que "dois anos" possa ser considerado um período de tempo longo. Nessa medida, fica marcado, no discurso, o distanciamento dele em relação à situação de entrar em contato com estas pessoas.

Na oração seguinte, "Mas agora não dá", há o emprego da conjunção adversativa "mas", que estabelece uma relação de oposição com a oração anterior. O advérbio de tempo "agora" e de negação "não", por sua vez, realçam a impossibilidade que o entrevistado tem de conhecê-los, no momento.

Veja o delineamento que o discurso vai tomando. Ele apontava a falta de tempo e a grande quantidade de trabalho. Ao utilizar a expressão "até porque", que indica uma explicação, relata que não tem um trabalho. Em seguida, parece existir uma reformulação, à medida que diz que o trabalho ainda não está concluído. A contração da preposição para (pra), em "pra poder... me dar ao luxo" expressa uma condição para se fazer algo, no caso, entrar em contato com o médico, a fonoaudióloga, o enfermeiro. Produz o efeito de sentido de que, caso o trabalho estivesse finalizado, ele poderia até conhecê-los.

A expressão "me dar ao luxo", entretanto, aponta para uma significação negativa. Isso porque a palavra luxo pode ter o significado de "bem ou prazer custoso e supérfluo", "caráter do que é custoso e suntuoso". Isso permite dizer que, entrar em contato com os outros profissionais da usina, parece ser visto como algo desnecessário e até mesmo inútil.

4.4 Entrevista com Paulo

Paulo é engenheiro de segurança do trabalho, tem aproximadamente sessenta e cinco anos de idade e possui uma pequena empresa, que presta serviços na área de higiene e segurança ocupacional. Durante a entrevista, que foi realizada na empresa dele, entregou-me cópias de alguns dos folhetos de treinamentos que foram oferecidos aos trabalhadores de uma empresa para a qual trabalha. Em inúmeros momentos, Paulo relatou situações e detalhes de sua experiência profissional com relação ao amianto. Tudo parece indicar que ele recebeu o momento da entrevista para falar de si e de sua vivência profissional.

Recorte 1:

> "O Programa de Conservação Auditiva é pra mim, **na verdade**, **única** e **exclusivamente** a proteção do trabalhador. Porque **o resto** fica **utopia**. Se eu mon, se eu moldar o meu Programa de Conservação Auditiva, partindo do princípio que eu vou reduzir o ruído no ambiente, eu **não** vou chegar a lugar **nenhum**".

Inicialmente, destaco o emprego da expressão "na verdade", que assume o significado de "na realidade". Parece estar indicado, no discurso do entrevistado, o paradoxo existente entre os princípios gerais do Programa e o que acontece efetivamente. Veja que o advérbio de modo "exclusivamente" reforça o sentido expresso pelo adjetivo "única". Desta forma, entendo que o entrevistado define o Programa de Conservação Auditiva como a proteção do trabalhador. Em seguida, porém, utiliza o termo "o resto", que nos remete à idéia de que existem outras

medidas, além da proteção do trabalhador, em um Programa de Conservação Auditiva. Embora não esclareça, num primeiro momento, a que se refere (quando diz "o resto"), ao final, fala sobre a redução do nível de ruído no ambiente.

A palavra utopia, que tem valor semântico de "fantasia, plano teórico que não pode ser realizado, projeto irrealizável" colabora para a interpretação apresentada anteriormente, qual seja, de que existem outras medidas no Programa e que para o entrevistado, pensar em reduzir o ruído na fonte é utópico. Note que o advérbio de negação "não" e a palavra "nenhum" apontam para o sentido de que proteger o trabalhador é chegar "em algum lugar" e a impossibilidade de se "reduzir o ruído na fonte".

Recorte 2:

> "E outra coisa. Não digo cem porque, em cem por cento das empresas, quem **entrega** o protetor auricular é o técnico de segurança. **Quem é o técnico de segurança** pra entregar o protetor auricular pra qualquer dos trabalhadores? Você tem um canal maior, mais fino, mais alto, mais grosso, mais médio, tem uma conformação óssea diferenciada. **Isso** quem **tem que fazer** é o médico. Aí sim. Aí entra a conservação auditiva. No Programa de Conservação Auditiva, eu posso perfeitamente estabelecer critérios para o **fornecimento** do EPI. Do protetor auricular, em particular. Quando o médico, **porque aí só o médico pode fazer isso**. **Ou** uma fonoaudióloga. **Capacitada**, pode fazer isso. **Identificar qual é o tipo de protetor que você pode usar**".

Neste recorte, inicialmente o entrevistado critica o fato de o técnico de segurança do trabalho, via de regra, ser o profissional que entrega os protetores auriculares aos trabalhadores. A oração "Quem é o técnico de segurança pra entregar o protetor auricular pra qualquer dos trabalhadores?" expressa a imagem

que o entrevistado faz do técnico de segurança do trabalho, como se ele fosse inapto ou incapaz de entregar o protetor auricular.

O pronome “isso”, em “quem tem que fazer isso” exerce a função de objeto direto e está ligado à idéia expressa na oração anterior (entregar o protetor auricular). O emprego da expressão “tem que fazer” produz o efeito de sentido de “necessidade, precisão”. Logo, podemos entender que ele acredita que os médicos devem fazer esta entrega e são capazes para tanto. Em seguida, porém, ocorrem deslizamentos de sentido. Se num primeiro momento ele nos fala sobre a “entrega”, posteriormente emprega a expressão “estabelecimento de critérios para o fornecimento de EPIs”. Realmente, em um Programa de Conservação Auditiva deve haver não apenas a compra e a entrega de protetores auriculares, mas também a indicação, adaptação e acompanhamento do uso que é feito pelos trabalhadores.

Posteriormente, o discurso aponta para outra direção – o pronome “isso”, que parecia relacionar-se ao estabelecimento de critérios para o fornecimento, liga-se à idéia expressa na última oração “Identificar qual é o tipo de protetor que você deve usar”. O advérbio “só” ressalta a idéia de que apenas os médicos têm condições para identificar o tipo de protetor adequado para cada trabalhador. A presença da conjunção alternativa “ou” estabelece uma relação de alternância de idéias, porém produz o efeito de sentido de que apenas um dos profissionais pode fazer isso, e não ambos. Vale a pena dizer que parece que o entrevistado regula a sua argumentação, de acordo com o efeito que pensa que seu discurso produz na entrevistadora. Por isso, diz que uma fonoaudióloga pode fazer a indicação. O adjetivo que aparece em seguida, “capacitada”, permite pensar que o entrevistado supõe/crê que nem todas as fonoaudiólogas têm conhecimento ou capacidade para fazer a indicação dos EPIs.

Recorte 3:

> "Só que aí vem o papel da fonoaudióloga, por exemplo, do médico, essa relação, aí, distante. Muito distante. Os médicos tão lá pra entrar na fábrica, ficar uma hora e meia lá, ou duas horas, e sair correndo, já correr pra outra fábrica, dali corre pra outra, e corre pra outra, e aí ele não consegue fazer nada".

O pronome "essa" parece referir-se à relação existente entre o médico e a fonoaudióloga. Num primeiro momento, o entrevistado nomeia esta relação como distante e logo depois utiliza o advérbio "muito", que intensifica a circunstância expressa pelo adjetivo. Posteriormente, passa a falar sobre a rotina de trabalho dos médicos, de forma detalhada. A partir dos termos "e sair correndo, já correr pra outra fábrica, dali corre pra outra, e corre pra outra", fica marcado, no discurso do entrevistado, um cenário de movimento, correria. Finalmente, a conjunção aditiva "e", expressa uma seqüência de informações e praticamente uma justificativa – correndo tanto e ficando tão pouco tempo na fábrica, o médico não consegue fazer nada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve o objetivo de pesquisar os sentidos que o Programa de Conservação Auditiva toma no discurso de engenheiros e técnicos de segurança do trabalho que desempenham funções nestes programas. Conforme mencionado anteriormente, a partir de minha atuação profissional e também da revisão da literatura consultada sobre o tema, percebi que a situação que se colocava, em grande parte das empresas, com relação à prevenção da perda auditiva ocupacional, caracterizava-se pela simples adoção de diferentes medidas, sem que houvesse a troca de informação entre os profissionais envolvidos. Notava, assim, que ocorria um distanciamento entre os princípios gerais que definem o Programa de Conservação Auditiva e as ações que efetivamente eram desenvolvidas pelas empresas.

O referencial teórico utilizado neste trabalho, para pesquisar os sentidos do Programa de Conservação Auditiva, bem como para discutir a ideologia que permeia o trabalho voltado para a prevenção da perda auditiva ocupacional, foi a Análise de Discurso de Linha Francesa. Esta perspectiva, além de considerar a singularidade dos sujeitos, assume a historicidade como questão de fundamental importância na constituição dos sentidos.

Foram realizadas quatro entrevistas (duas com técnicos e duas com engenheiros de segurança do trabalho), nas quais os sujeitos foram convidados a expressar-se sobre o Programa de Conservação Auditiva e a explicitar as suas respectivas participações nestes programas.

A partir da análise dos dados discursivos, destaquei a maneira pela qual os entrevistados manifestaram-se acerca da ausência de um trabalho coletivo, no Programa de Conservação Auditiva. César discorreu sobre a importância da precisão diagnóstica, quando da realização das audiometrias. Além disso,

evidenciou sua insatisfação com os relatórios elaborados pelo fonoaudiólogo que, muitas vezes, não esclareciam a causa da perda auditiva do trabalhador. Nesse sentido, salientou que este profissional poderia expandir sua atuação na empresa - indo a campo, identificando os fatores de risco aos quais o trabalhador está submetido, contribuindo, assim, para diagnósticos mais precisos. Questionou o porquê de não existir um trabalho em conjunto (do fonoaudiólogo com o médico otorrinolaringologista), afirmando sentir falta disso. Apontou também a possibilidade de o fonoaudiólogo trabalhar junto ao profissional de segurança do trabalho.

Ressalte-se aqui, a existência do projeto de lei do Ato Médico, que tem gerado bastante polêmica, uma vez que pretende condicionar o atendimento de fonoaudiólogos e de outros profissionais da área de saúde a uma recomendação expressa por médicos. Deste modo, há uma discussão quanto aos procedimentos que podem (ou não) ser realizados por estes profissionais. Vale salientar que, para as pessoas que são favoráveis ao projeto, o diagnóstico e a prescrição terapêutica constituem atos exclusivamente médicos. Em minha opinião, no jogo político das "vaidades", os maiores prejudicados são os pacientes.

Na área de audiologia ocupacional, diversos fonoaudiólogos que, ao concluir a avaliação audiológica costumavam explicitar o tipo e o grau da perda auditiva do paciente, ficaram amedrontados com as possíveis implicações de seus atos.

Ainda que a problemática do diagnóstico envolva questões políticas, é extremamente importante destacar que o discurso do entrevistado transmite a idéia de que o fonoaudiólogo deve ampliar a sua esfera de atuação, deixando de ser um "mero realizador de audiometrias" ou "emissor" de relatórios vagos, e passando a ser um profissional comprometido com a prevenção da instalação e / ou evolução da perda auditiva ocupacional em seu paciente.

Vale dizer que o discurso de Luís também veiculou a segmentação das ações. Ele disse que procurava desenvolver “a sua parte”, o que parecia ser um indício de que tinha a concepção de um trabalho multidisciplinar, ou seja, aquele em que os profissionais cumprem “seu papel” de modo isolado, responsabilizando-se apenas pela “parte” que lhes cabe, sem que haja troca de informação e de conhecimento entre os profissionais. A partir das marcas lingüísticas presentes em seu dizer, foi possível notar um afastamento / desinteresse dele diante da situação de conhecer os profissionais (fonoaudióloga, médico e enfermeiro) e de realizar, enfim, um trabalho interdisciplinar.

Paulo, por sua vez, enunciou sobre a rotina de trabalho dos médicos, indicando que estes trabalhavam em inúmeras empresas, ficando pouco tempo em cada uma. Desta forma, caracterizou a relação existente entre o médico e o fonoaudiólogo como distante.

O modo como os entrevistados designaram o Programa de Conservação Auditiva foi também considerado – três nomearam-no como Programa de Controle Auditivo. André chamou-o assim, mas corrigiu-se, em um determinado momento, o que propiciou a reflexão sobre a substituição de “conservação” por “proteção auditiva”. A análise permitiu-me concluir que o uso do termo “controle” sugeria que o Programa de Conservação Auditiva estava vinculado ao cumprimento de normas estabelecidas pela legislação. Com relação ao sentido que emergia da provável auto-correção, feita por ele, salientei que o sentido voltado para a manutenção da condição auditiva dos sujeitos e / ou prevenção da perda auditiva ocupacional era silenciado, enquanto o sentido relacionado ao ato de proteger (-se) circulava. Explicitei também um outro efeito de sentido possível para esta substituição – o de que o Programa parecia limitar-se a uma de suas etapas, qual seja, a da

identificação, seleção e uso dos equipamentos de proteção individual (equipamentos de proteção auditiva).

Percebi ainda sinais que indicavam desconhecimentos, por parte dos entrevistados, com relação ao Programa de Conservação Auditiva. Sobre esta questão, parece ser relevante destacar que César falou que as medidas deveriam serem tomadas antes que ocorresse um nível muito grave de perda auditiva. Conforme apontado anteriormente, o Programa de Conservação Auditiva pretende impedir o desencadeamento e/ou a evolução das perdas auditivas, e não que se chegue a um "nível muito grave de perda auditiva". César e Luís, ao enunciarem sobre a necessidade da elaboração do Programa, mencionaram unicamente a exposição ao ruído, como se apenas esta tivesse que ser considerada. Não citaram, portanto, os outros agentes de risco para a audição.

Um outro aspecto que chamou a minha atenção foi o de que os entrevistados referiram-se à legislação (especialmente à Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, mas também às normas da Fundacentro), ao falarem sobre o Programa. Assinalei, assim, o modo como a ideologia operava no discurso deles, fazendo com que as ações voltadas para a prevenção da perda auditiva ocupacional fossem vistas enquanto encargos. Em outras palavras, o Programa aparecia atrelado a uma imposição legal, como se esse fosse o único sentido possível.

A separação existente entre as questões econômicas e àquelas relativas à saúde dos trabalhadores foi também abordada. O entrevistado Luís, num determinado momento, disse que se o empresário não estava preocupado em proteger seu patrimônio, tampouco estaria com o trabalhador. Posteriormente, mencionou que as empresas não liberavam os funcionários para serem atendidos pela fonoaudióloga, pois precisavam atingir a meta. Procurei refletir também sobre a

questão da ética profissional, uma vez que o entrevistado disse que a fonoaudióloga ficava na empresa, sem exercer a sua função.

Pareceu-me de extrema relevância apontar, especialmente em uma das análises discursivas da entrevista realizada com César, a forma pela qual a ideologia trabalhava, de modo a permitir que apenas o sentido ligado ao aspecto econômico circulasse, enquanto a condição humana dos trabalhadores era colocada em um segundo plano. Sobre esta mesma questão, a partir da utilização do verbo “usar”, no discurso de Luís, indiquei que o trabalhador acabava sendo visto como um objeto, do qual o técnico poderia utilizar-se. Na perspectiva da Análise de Discurso de Linha Francesa, assume-se a importância de considerar a inscrição da história na circulação dos sentidos. Desta maneira, procurei apontar, pela análise dos dizeres dos entrevistados, como os sentidos que foram constituídos historicamente sobre o trabalhador, as relações de trabalho e a necessidade de seguir as determinações da legislação brasileira, afetaram o seu discurso.

Para rematar estas considerações, destaco os efeitos da ideologia sobre as ações do fonoaudiólogo que integra o Programa de Conservação Auditiva. A premissa de atuar de modo preventivo não atinge o resultado esperado, gerando no profissional, o efeito de impotência diante do fracasso do Programa. Sem o saber, o fonoaudiólogo encontra-se à mercê da ideologia dominante, que veicula a idéia de que o Programa de Conservação Auditiva é uma forma de proteger prioritariamente a empresa, e não um meio de prevenir a instalação e/ou o desencadeamento da perda auditiva ocupacional.

Este profissional sabe que suas ações podem ir além da realização de avaliações audiológicas, mas logo se dá conta de que lhe permitem ser apenas um mero “realizador de audiometrias”. E mais, que esta “tarefa” leve o menor tempo

possível, haja vista que os pacientes não podem “perder tempo” em um atendimento fonoaudiológico, quando entram em jogo a obtenção de lucros, o alcance de metas e o aumento da produtividade. Nesse sentido, fonoaudiólogo “bom” é aquele que “cumpre o seu papel” de forma rápida, sem questionar as razões que provocam a instalação e o agravamento da perda auditiva ocupacional em seus pacientes.

As avaliações audiológicas por ele realizadas, que deveriam ser empregadas para testar a eficácia do Programa, para planejar medidas destinadas à estabilização das perdas auditivas já adquiridas e para impedir o desencadeamento da perda auditiva ocupacional, acabam sendo usadas como “garantia” de que as empresas seguem as normas estabelecidas pela legislação. As audiometrias são, assim, arquivadas e esquecidas em prontuários e gavetas.

Ele infere, a partir do monitoramento audiométrico, que as ações que caracterizam o Programa não estão sendo seguidas, dada a constatação do desencadeamento da perda auditiva ocupacional e/ou da evolução da mesma, em grande número de seus pacientes.

Restam-lhe duas saídas – ficar ao sabor da ideologia, permitindo que as questões voltadas para a prevenção da perda auditiva ocupacional sejam tratadas de maneira restrita, desvalorizando-se, conseqüentemente, enquanto profissional da área da saúde. Ou adotar uma postura ética – negando-se a assumir o “papelzinho” que lhe querem impor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, S.I.C., ALBERNAZ, P.L.M., ZAIA, P.A., XAVIER, O.G., KARAZAWA, E.H.I. História natural da Perda Auditiva ocupacional por ruído. **Rev. Ass. Med. Brasil**, n. 46, a. 2, p. 143-158, 2000.

ALTHUSSER, L. **Aparelhos ideológicos de Estado:** nota sobre os aparelhos ideológicos de Estado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 9ª ed., 2003.

ALVES, R.C.D. **O discurso de idosos institucionalizados**. Monografia (Especialização) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 2002.

AZEVEDO, A.P., MORATA, T.C., OKAMOTO, V.A., SANTOS, U.P. Ruído: um problema de saúde pública - outros agentes físicos. In: BUSCHINELLI, J.T.P, Rocha, L.E., Rigotto, R.M. (orgs). **Isto é trabalho de gente**? Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes, 1993.

BERNARDI, A.P.A. Testes utilizados na avaliação de trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados e solventes. In: _____. **Conhecimentos essenciais para atuar bem em empresas:** audiologia ocupacional. São José dos Campos: Pulso, 2003, p. 67-80.

BOTTOMORE, T. (ed.) **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. **OS/INSS n. 608**, de 05/08/1998. Aprova Norma Técnica sobre Perda Auditiva Neurossensorial por Exposição Continuada a Níveis Elevados de Pressão Sonora de Origem Ocupacional. Brasília, Ministério da Previdência e Assistência Social, 1998. Diário Oficial da União - DOU de 19/08/1998.

_____. Ministério do Trabalho. **Portaria GM/SSSTb n. 24,** de 29.12.94: Aprova o texto da Norma Regulamentadora n.7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, Diário Oficial da União - DOU, São Paulo, 30 dez. 1994.

_____. _____. **Portaria n.19,** de 09/04/1998. Diretrizes e Parâmetros mínimos para avaliação e acompanhamento da audição em trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados. Brasília, ministério do Trabalho, 1998 Diário Oficial da União - DOU de 22/04/1998.

_____. **Norma Regulamentadora NR-15**. Atividades e operações insalubres, 1978.

_____. **Portaria n.25, de 29/12/1994**. Norma Regulamentadora NR-9. Programa de Prevenção de riscos ambientais. Diário Oficial da União - DOU de 30/12/1994.

CARNICELLI, M.V.F. **Audiologia Preventiva voltada à saúde do trabalhador**: organização e desenvolvimento de um programa audiológico em uma indústria têxtil da cidade de São Paulo. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 1988.

CAVALLI, R.C.M., MORATA, T.C., MARQUES, J.M. Auditoria dos Programas de Prevenção de perdas auditivas em Curitiba (PPPA). **Revista Brasileira de Otorrinolaringologia**, v.70, maio/jun. 2004.

CHAUÍ, M. **O que é ideologia**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

CORDEIRO, R., CLEMENTE, A.P.G., DINIZ,C.S., DIAS, A. Exposição ao ruído ocupacional como fator relevante para acidentes do trabalho. **Revista de Saúde Pública,** v.39, n. 3., p. 461-466, 2005.

COURTINE, J.J. ***Définition d`orientations méthodologiques en Analyse de Discours, Philosophiques***, v. IX, n.2. Paris. 1982.

EAGLETON, T. **Ideologia.** Uma introdução. São Paulo: Ed. da Universidade Estadual Paulista: Ed. Boitempo, 1997.

FERRAZ, N.M. **A questão da informação auditiva**: a perspectiva do trabalhador portador de perda auditiva induzida por ruído. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 1995.

FERREIRA JUNIOR, M. PAIR: **Perda Auditiva Induzida por Ruído**: Bom senso e consenso. São Paulo: VK Ltda; 1998.

FERRIOLLI, B.H.V.M. A análise de discurso como proposta clínica fonoaudiológica nos casos de disfluência da fala. Relato de um caso. In: MEIRA, I. **Tratando gagueira: diferentes abordagens**. São Paulo: Cortez, 2002.

_____ **Objeto de desejo**: a manifestação metafórica e metonímica no retardo de linguagem. Ribeirão Preto. Tese (doutorado) - FFCL-USP, 2003.

FIORINI, A.C., SILVA, A.S., BEVILACQUA, M.C. **Ruído, comunicação e outras alterações**. Saúde Ocupacional e Segurança, n. 26, p. 49-60,1991.

FREIRE, R.M. Análise da afasia sob uma perspectiva discursiva. In: PASSOS, M.C. **Fonoaudiologia**: recriando seus sentidos. São Paulo: Plexus, 1996.

GADET, F; PÊCHEUX, M. **A língua inatingível**. Campinas: Pontes, 2004.

GATTO, C.I.,LERMEN, R.A.,TEIXEIRA, T.M., MAGNI, C., MORATA, T.C. Análise de conduta de médicos do trabalho diante de trabalhadores com perda auditiva. **Revista Distúrbios da Comunicação**, v.17, n.1, p.101-113, abr. 2005.

GIRARDI, A.L.F.N. **O bebê prematuro no discurso de suas mães**. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 2003.

GOBBATO, L.H.F.G., COSTA, E.A., SAMPAIO, M.H., GOBBATO JUNIOR, F.M. Estudo do efeito aprendizagem em exames audiométricos seqüenciais dos trabalhadores de indústria metalúrgica e suas implicações nos Programas de Conservação Auditiva. **Revista Brasileira de Otorrinolaringologia**, n. 70, a. 4, jul/ago, 2004.

HAROCHE, C. **Fazer dizer, querer dizer**. São Paulo: Ed. Hucitec, 1992.

HEIDRICH, M. Organização de um programa de conservação da audição. **Revista Saúde Ocupacional e Segurança**, 1988.

HENRY, P. Os fundamentos teóricos da “Análise Automática do Discurso” de Michel Pêcheux (1969) In GADET, F.; HAK, T. **Por uma análise automática do discurso:** uma introdução à obra de Michel Pêcheux. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1993.

IBAÑEZ, R.N., SCHNEIDER, L.O., SELIGMAN, J. Anamnese dos trabalhadores expostos ao ruído. In: NUDELMANN, A.A. et al. PAIR: perda auditiva induzida pelo ruído. v. II, **Revinter**, 2001.

KITAMURA, S., CAMPOY, M.G. Contribuição ao estudo da audiometria normal: os exames audiométricos pré–admissionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 71, n. 18, jul-dez., 1990.

KONDER, L. **A questão da ideologia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

KWITKO, A. Perda auditiva induzida por ruído ocupacional: Como evitar reclamações cíveis. In: KWITKO, A. **Coletânea n. 2**: audiologia forense, cat por perda auditiva, quantificação da PAIR, Audiometria ocupacional, PPP e ética médica, PPP e outros tópicos. São Paulo: LTr, p. 11-25, 2004.

LARDARO, V.C. **Tontura e suas implicações**: para além do corpo orgânico. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 2005.

LEHMKUHL, C.B., MORATA, T.C. Prevenção de Perdas Auditivas no trabalho em uma indústria cervejeira de Lages: comparação com a Portaria 19 (1998) e com as recomendações contidas no guia prático do NIOSH (1996). **Revista Distúrbios da Comunicação**, v.15, n.1, p.109-125, 2003.

LIPSCOMB, D.M. ***Hearing conservation in industry, schools and military***. San Diego: CA Singular, 1994.

LÖWY, M. **Ideologia e ciência social:** elementos para uma análise marxista. São Paulo: Cortez, 1995.

MAGNI, C. **As incapacidades auditivas e o handicap de trabalhadores portadores de PAIR e de suas esposas**. Dissertação (Mestrado) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 1997.

MANJABOSCO, C.A.W. Perfil audiométrico de trabalhadores agrícolas. In: MORATA, T.C. e ZUCKI, F. (orgs) **Caminhos para a saúde auditiva ambiental–ocupacional**. Plexus, 2005.

MARX, K. **O capital:** resumo dos três volumes. Julian Borchardt; trad. Ronaldo Alves Schmidt. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

_____. **Manuscritos Econômico – Filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2001.

MELARÉ, F.A. Alterações auditivas ocupacionais em uma Lavanderia: uma proposta de ação. **Saúde em Revista**, Piracicaba, a. 7, n. 15, p. 21-26, 2005.

MELNICK, W. Conservação Auditiva Industrial. In: KATZ, J. (ed) **Tratado de audiologia clínica**. 3 ed. São Paulo: Ed. Manole, 1989.

MILLER, M.H. ***Occupational Hearing Conservation***. PRO-ED, 1986.

MIRANDA, C.R., DIAS, C.R. **PPRA/PCMSO**: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, n. 20 a. 1, p. 224-232, jan-fev, 2004.

MORATA, T., LEMASTERS, G.K. *Epidemiological considerations in the evaluation of occupational hearing loss. Occupational Medicine:* ***State of the Art Reviews***, n. 10, a.3, p.641-656, 1995.

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH - NIOSH. ***Preventing occupational hearing loss****. A pratical guide, (Ed) John Franks, STEPHENSON, Mark R.; MERRY, Carol J. Jun/1996, Revised October 1996. U.S. Department of Health and Human Services – Public Health Service – Centers for Disease Control and Prevention*.

NUDELMANN, A.A., COSTA, E.A., SELIGMAN, J., IBAÑEZ, R.N. Atualização sobre os documentos do Comitê Nacional de Ruído e Conservação Auditiva. In: _____. et al. PAIR: perda auditiva induzida pelo ruído. v. 2, Rio de Janeiro, **Revinter**, 2001.

OLIVEIRA, T.M.T., REIS, A.B.F., BOSS, C., PEREIRA, L.F., MELLO, M.C., PRATES, S.F. Implantação de um Programa de Conservação Auditiva em uma indústria de bebidas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n.89, 1997.

ORLANDI, E.P. **A Análise de Discurso:** algumas observações. D.E.L.T.A., v.2, n.1, 1986a.

_____ **O que é lingüística**. São Paulo: Editora brasiliense, 1986b.

_____**O lugar das sistematicidades lingüísticas na Análise de Discurso**. D.E.L.T.A, n. 10 a. 2, p. 295- 307, 1994.

_____ **Interpretação, autoria, leitura e efeitos do trabalho simbólico**. Petrópolis, RJ, Vozes, 1996.

_____ **Análise de Discurso:** Princípios e Procedimentos. Campinas: Pontes, 2003.

PÊCHEUX, M. Análise Automática do Discurso (AAD-69), 1969. In: GADET, F. ; HAK, T. (orgs) **Por uma análise automática do discurso:** uma introdução a obra de Michel Pêcheux. Campinas: Ed. Unicamp, 1993.

_____.; FUCHS, C. A propósito da Análise automática do Discurso, 1975. In: GADET, F., HAK, T. **Por uma análise automática do discurso**: uma introdução a obra de Michel Pêcheux. Campinas, Ed. Unicamp, 1993.

_____. **Semântica e Discurso:** uma crítica à afirmação do óbvio, Campinas: Ed. da Unicamp, 1988.

_____. **O discurso:** estrutura ou acontecimento. Campinas, São Paulo, 2002.

PEREIRA, A.D. **Tratado de Segurança e Saúde Ocupacional:** aspectos técnicos e jurídicos, v, 2. São Paulo: LTr, 2005.

QUICK, T.C., LAPERTOSA, J.B. Contribuição ao estudo das alterações auditivas e de ordem neuro – vegetativas atribuíveis ao Ruído. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 9 , n. 36, p. 50-55, 1983.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. Fundacentro, São Paulo, 1986.

SANTOS, M. M. C. **Afasia: a ausência da fala no outro.** Ribeirão Preto. Dissertação (mestrado) - FFCL-USP, 2001.

SANTOS, M. P. **Ruído**: riscos e prevenção. São Paulo, Hucitec, 1986.

SAUSSURE, F. **Curso de Lingüística geral**. São Paulo, Cultrix, 2004.

SOBRINHO, A. Dizer o dito: a questão da interpretação na Fonoaudiologia. **Revista Distúrbios da Comunicação**, v.8, n.1., São Paulo: Educ, 1996.

TURATO, E.R. Viabilizando a etapa do trabalho de campo. In: TURATO, E.R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico qualitativa**. Petrópolis: Ed. Vozes, 2003.

VIEIRA, M.L.R. **A gestante exposta ao ruído no ambiente de trabalho:** descrição dos efeitos auditivos e não – auditivos. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 1997.

WARD, D. ***General Auditory Effects of Noise. Clin. North Am***., ed. 12, p. 473-92, 1979.

YONEZAKI, C., HIDAKA, M.U. Inserção da Fonoaudiologia na Saúde do Trabalhador. In: LOPES FILHO, Otacílio. **Tratado de Fonoaudiologia**: Ribeirão Preto, SP: Tecmedd, 2005.

ANEXOS

ANEXO I - Parecer da Comissão de Ética

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PROGRAMA DE ESTUDOS POS-GRADUADOS
EM FONOAUDIOLOGIA

PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA

São Paulo, 08 de novembro de 2005.

Prezados Srs.,

A análise do projeto de dissertação *"O discurso sobre o programa de conservação auditiva: a ideologia e seus efeitos"* da aluna de Mestrado *Carla Biscaro*, nº Ética0025/2005, sob a orientação da Profa. Dra. Regina Maria Freire, atende os critérios éticos da Portaria 196/96 do Conselho Nacional de Saúde no que se refere à pesquisa que envolve seres humanos.

Profa. Dra. Teresa Maria Momensohn dos Santos
Comissão de Ética
P.E.P.G. em Fonoaudiologia

RUA MONTE ALEGRE, 984 - PERDIZES - CEP 05014-001 - TEL.: (11) 3670-8000 - SÃO PAULO - SP

ANEXO II - Carta de Informação

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM FONOAUDIOLOGIA

COMITÊ DE ÉTICA

Carta de Informação

Você está sendo convidado a participar da pesquisa que se intitula “O Discurso sobre o Programa de Conservação Auditiva: a ideologia e seus efeitos”.

O propósito desta pesquisa é analisar e discutir os sentidos ideológicos que o Programa de Conservação Auditiva toma no discurso de profissionais que atuam nesses programas.

Será realizada uma entrevista, com duração aproximada de uma hora, na qual você será convidado (a) a dizer sobre a sua participação em Programas de Conservação Auditiva. Com o intuito de registrar exatamente o que foi dito na entrevista, será feita uma gravação em fita cassete. Durante a entrevista, você poderá fazer tantas interrupções quantas forem necessárias. É válido dizer que a fita cassete será ouvida somente pela entrevistadora e por sua orientadora. A gravação não será revelada a menos que a Lei requisite.

Os seus dados serão mantidos em sigilo. Você não será identificado (a) de modo a assegurar-lhe a privacidade, em qualquer contexto em que os resultados desta pesquisa venham a ser apresentados.

Parece ser importante dizer que os resultados deste estudo poderão ser publicados em jornais e revistas profissionais, ou apresentados em congressos profissionais, com o cuidado de se utilizar nomes fictícios, sendo omitidos quaisquer dados que possam identificá-lo (a).

ANEXO III – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM FONOAUDIOLOGIA

COMITÊ DE ÉTICA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa que se intitula "O Discurso sobre o Programa de Conservação Auditiva: a ideologia e seus efeitos".

O objetivo desta pesquisa é analisar e discutir os sentidos ideológicos que o Programa de Conservação Auditiva toma no discurso de profissionais que atuam nesses programas. Para isso, pretendo utilizar o procedimento de Análise de Discurso.

Caso aceite participar desta pesquisa, você será convidado a dizer sobre a sua participação em Programas de Conservação Auditiva. O tempo estimado para a entrevista é de aproximadamente uma hora.

Não existem riscos médicos ou desconfortos associados a este estudo, embora você possa experimentar algum *stress* durante a entrevista. Para o registro de suas respostas, será realizada uma gravação em fita cassete.

Fica claro que sua participação é voluntária, não sendo obrigado (a) a participar, mesmo que já tenha assinado o termo de consentimento de participação. Se desejar, poderá retirar o seu consentimento a qualquer momento.

A pesquisadora não pagará nenhum valor em dinheiro ou qualquer outro bem pela sua participação nessa pesquisa, assim como você também não terá nenhum custo.

Os seus dados serão mantidos em sigilo. Você não será identificado (a) de forma a assegurar-lhe a privacidade, em qualquer contexto nos quais os resultados venham a ser apresentados. Fica claro que os resultados desse estudo poderão ser publicados em jornais e revistas profissionais ou apresentados em Congressos profissionais com o devido cuidado de se utilizar nomes fictícios, sendo omitidos quaisquer dados que possam identificá-lo (a).

Essa gravação não será revelada, a menos que a Lei requisite.

Fica claro que a fita cassete será ouvida somente pela pesquisadora responsável e por sua orientadora.

Você poderá esclarecer suas dúvidas durante toda a pesquisa com a fonoaudióloga Carla Bíscaro, pelo telefone (011) 3663-6357 ou (011)7205-4620. Será entregue a você uma cópia assinada do termo de consentimento.

Eu, como pesquisador responsável, comprometo-me a utilizar os dados coletados somente para esta pesquisa.

Consentimento: Acredito ter sido suficientemente informado (a) a respeito das informações que li descrevendo o estudo “O Discurso sobre o Programa de Conservação Auditiva: a ideologia e seus efeitos”.

Eu discuti com a fonoaudióloga Carla Bíscaro sobre a minha decisão em participar do estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo, ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

_____

Nome do Entrevistado

_____ ____/____/____

Assinatura do Entrevistado Data

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste sujeito para a participação neste estudo.

_____ ____/____/_____

Carla Bíscaro Data

CRFa.13426-SP

ANEXO IV - Entrevista com André

Observação: O entrevistado começou a falar, antes que o gravador estivesse ligado

A: ... à conclusão de que nós precisávamos dum programa que fosse a cara da empresa. A gente não poderia trabalhar como, o que a gente viu no mercado aí, ou como a gente chegou até a fazer, que é pegá um programinha, entregá e falá: tá qui, e que isso fosse aceito. Desenvolvemos vários programas, dentre eles o programa de proteção auditiva que tá qui, cê vai levá essa cópia pra você, se você precisá de mais alguma coisa. Ainda que, existem alguns anexos, que não estão aqui. Esse daqui eu acho que imprimi ontem à tarde. Porque eu sabia que você vinha hoje, então eu tava até dando uma relembrada. Deixa eu te explicar como é que é funciona mais ou menos. Como é que funciona, aqui na firma? (Ele tem o objetivo de adotar e implementar medidas preventivas de controle junto aos funcionários do setor de Caldeiraria). A nossa empresa, ela é dividida basicamente é, em caldeiraria, usinagem e montagem. Eu não sei, você tem conhecimento do processo de caldeiraria?

E: Não, eu gostaria de saber

A: Então tá bom. O processo de caldeiraria, inicialmente pode trazer uma sensação de que caldeiraria tem a ver com caldeiras. Caldeira de vapor, de aquecimento, não é isso. O processo de caldeiraria, ele basicamente, ele trabalha com a parte de conformação de chapas, é, de estruturas metálicas. Então, o quê que acontece? Uma caldeiraria, por via de regra, ela é extremamente ruidosa. Caldeirarias leves, que trabalham com chapas mais finas, elas são muito mais ruidosas do que caldeirarias pesadas, que é o nosso caso. Ainda assim, ela é um, um departamento, ah, que gera um ruído muito alto, tá. I...hoje, todos os nossos funcionários da área de caldeiraria recebem insalubridade pela parte do ruído, isso já é uma medida que foi tomada lá no passado, quando as empresas falavam: Ah, paga insalubridade que eu tô livre de tudo. Né? Qui não é uma verdade, porque o funcionário ainda assim, perdendo, ah, você deve saber melhor do que eu mas, ele perdendo a audição dele, mesmo que ele tiver sem insalubridade, ele pode entrar com um processo cível, enfim, é...pedindo aquilo que é de direito dele, né? Então quer dizer, não adianta pagar insalubridade porque você tá livre de tudo. Não é por aí. Então essa, lá no passado, foi a diretriz que a empresa tomou. Vamu pagar a insalubridade, que tá tudo certo. E não foi só essa empresa, foram outras empresas também. E hoje, a

nossa maior concentração de perda auditiva é na área de caldeiraria e justamente por ser o departamento mais ruidoso da empresa. Em caldeira, você faz toda a montagem do conjunto em chapa, então isso é desde o corte, esmirilhamento, dobra, etc. Você vai fazendo depois a parte de usinagem do conjunto e a montagem lá na frente. Então essas áreas não são tão ruidosas quanto na caldeiraria. Legal. Ah.. Então, inicialmente, e hoje ainda está assim, nós fizemos o programa de con, de proteção auditiva somente pra funcionários da caldeiraria. Qui qui, qual é o objetivo desse programa? Eu não vou ler tudo, mas eu vou ler algumas coisas, até pra mim ir lembrando também. (Levantar quantitativamente a fim de mensurar e intensificar o ruído que os funcionários de todos os setores estão expostos). Aí a gente fala um pouquinho de tudo. A quantificação (Observação: entra alguém na sala e senta)

E: Você quer parar?

A: A quantificação, ela, é através de estudo estatístico do número de funcionários, é... inter é, desculpa, que não apresentam perda auditiva. Dá licença um instante? (Observação: Vira a versão impressa para ele) Que não apresentam perda auditiva ou que apresentam perda auditiva conforme dimensionamento estabelecido pelo decreto 80 tátátá CONAD da seguinte forma. Cê tem essi, essi, essi decreto?

E: Ahn?

A: Do CONAD? Que ele classifica como surdez leve, moderada, acentuada, severa, profunda ou anacusia? Você conhece isso ou não?

E: É...Cada pessoa utiliza uma classificação, acho, não é?

A: É...Nós, encontramos um decreto, né? Que tem assim, uma força legal, e nós classificamos dessa forma. Então nós usamos esse instrumento pra gente fazer a nossa classificação, tá? An...E com base, nesse levantamento quantitativo, a gente taria fazendo a classificação posteriori a uma, ah, a uma audiometria, pra gente saber em que nível que os funcionários se encontravam. Então o quê que acontecia? Acontecia assim: a gente fazia a audiometria, todo ano tinha audiometria. Aí, você pegava a audiometria, e era uma, um, e era uma audiometria também que não dizia nada. Ela tinha lá o gráfico, quer dizer, pra nós técnicos é...Não pra médicos, mas pra nós da área técnica de segurança, a gente não sabia nem interpretar aquilo. Então você ia no ambulatório, você

tem a audiometria? Tenho. Você via lá a gota acústica, né? É gota acústica que chama lá? Ah, o cara tá perdendo, ou perdeu ou, né? Tá ruim ou tá bom? Quer dizer, uma linguagem que a gente não conseguia distinguir se aquilo era bom ou se era ruim ou se tava indo pro buraco ou se tava melhorando. Não. Fazia por fazer. Aí o que nós fizemos? Nós pegamos, montamos o programa de forma que a gente chegou à seguinte conclusão: Primeira coisa que a gente tem que fazer é mapear todo o ruído de caldeiraria. E fizemos um levantamento quantitativo, através de dosimetria, conforme manda a NR15, de toda a área de caldeiraria. Então a gente sabia exatamente que o soldador localizado em tal local, ele estava sujeito a uma dose de x por cento

E: Como que você, você pode falar mais sobre isso?

A: Posso sim. Ah, a NR15 ela estabelece pra gente os níveis de ruído. A NR15 vem da portaria 3214 do Ministério do Trabalho. Você conhece ou não? Eu também preciso saber um pouquinho até onde você conhece ou não porque senão eu vô falando, você fala: pô, não sei nem o que ele tá falando. Você conhece?

E: Não, mas eu acho que você tem condições de me, falar coisas que eu não sei. Então o que você puder falar

A: Tá, então vamu lá. Ah, a parte de segurança ou de trabalho, ela é regulamentada pela Portaria 3214 do Ministério do Trabalho. 3214/78. Então ali, a gente tem todas as normas regulamentadoras que vão te falar, é, tudo aquilo que deve ser cumprido no âmbito de segurança do trabalho, tá? Acho que ela tá aqui (pega o livro da portaria). É uma versão mais antiga. Então é esse livrinho aqui e aqui a gente vai falar: É...de uma série de obrigatoriedades que as empresas devem cumprir. Dentre todas essas normas regulamentadoras, a gente vai encontrar uma que é chamada norma regulamentadora número 15, a NR15 e que vai falar da parte de insalubridade. A NR15, a gente vai encontrar a parte de insalubridade (atividades e operações insalubres). A gente vai encontrar a parte da insalubridade por ruído e a gente vai encontrar lá os limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente. Então vai falar pra você assim: Olha, se o funcionário trabalha oito horas, ele pode trabalhar a um nível de oitenta e cinco dB a ...tátátátátá tal. E...E ele te fala exatamente como você deve fazer a medição disso. A N, a norma, depois da norma regulamentadora número 15, veio a norma regulamentadora número 9, não sei se depois, ou ela foi corrigida. Aonde ela te fala assim: Não espere chegar em 85%, que é 100% da dose que o funcionário pode receber. Trabalhe com 50%

da dose. Ou seja, até 80 decibéis. Então ele te fala assim: Se o funcionário trabalhar com 50% da dose de ruído. A gente fala em dose. Qui qui é a dose? A dose é... o ruído que ele tá exposto, em função do tempo que ele fica exposto. O funcionário ele não pode, ele pode ficar a 90 decibéis? Pode. Se for um período pequeno e o restante do período ele compensar com um ruído bem menor, então ele pode ficar, porque no final das contas a dose de ruído não foi suficiente pra trazer qualquer dano à saúde auditiva dele, né. Então como é, como é qui a gente mede isso? Se você medir instantaneamente, se você pegar um decibelímetro, que não é a palavra correta, é o medidor de pressão sonora, mas ele foi assim popularmente, é popularmente chamado de decibelímetro. Se você pegar esse medidor de pressão sonora e for pegar instantaneamente, você tá pegando uma medida falsa. Porque você pega naquele momento, e cinco minutos depois, e dez minutos depois? Então pra isso existe um aparelho chamado dosímetro, que é um aparelho que você é, fica o tempo todo junto ao funcionário, ele coloca na cintura e puxa na lapela dele o mais próximo possível da área auditiva o sensorzinho de captação de pressão sonora. Então ele vai ficar o dia todo com aquele aparelho. Classifica-se uma boa medição acima de 75%, da jornada do funcionário. Então se eu medir 75% do tempo da jornada dele, eu já tenho condição de mensurar é, de forma adequada se ele tá ou não sujeito a um ruído que possa trazer dano pra ele, tá? Medir meia hora também não é legal. Medir três horas não é legal. Num turno de oito. Então vamo medi, normalmente o que a gente faz? Mede oito horas. Logo pela manhã os funcionários da caldeiraria, anualmente passam pela segurança do trabalho, a gente coloca o dosímetro nele e ele vai fazer a, executar o trabalho dele normal ah... durante o transcorrer do dia, com aquele captorzinho aqui, preso na lapelinha dele, não incomoda nada, e isso vai tar sondando tudo que acontece ao redor dele. No final do dia, a gente tira o relatório, isso eu tenho condição de te mostrar. Tem algumas coisas que eu sei aonde estão e tem algumas coisas que eu não sei aonde estão, né. Mas ó, a dosimetria eu consigo te mostrar. Ele tira o relatório que vai te falar ó, a dose final de ruído que esse funcionário ficou exposto foi de 30% e aí a gente vai fazer o seguinte: Com base na NR9, até 50% não é necessário tomar medida alguma, e acima de 50% tem que se tomar medidas, tá? Então vamo continuá aqui com o que a gente fez. Então nós fizemos todo o mapeamento é....através de dosimetria do ruído que os funcionários da caldeiraria estavam expostos. Que foi o levantamento quantitativo. Qualitativo: Existe o ruído? Existe. Pronto. Já tá feita. Agora, quanto de ruído? Essa é uma informação importante. Então esse é o levantamento quantitativo. Deixa eu lembrar o que mais. Aí, aqui tem todo o procedimento que foi utilizado pra que a gente fizesse a parte de dosimetria, então ah (deverá ser utilizado um analisador de níveis sonoros de tempo real marca CEL tatatatal, medidor de nível de pressão sonora de acordo com a

norma ANSI tatatatal, calibrador) então, é mais ou menos o procedimento que o técnico tem que fazer pra fazer essa, esse levantamento, tá? (O levantamento dos níveis de pressão sonora deve ser realizado por posto de trabalho de maneira individual pra cada setor distinto de atividade, obedecendo as condições operacionais normais de trabalho ou habituais de cada função). Ou seja, é por posto, é individual e.. e é pra cada função, tá? Então todos os soldadores, todos os caldeireiros e etc, etc, etc, tá? Aí fala assim (os levantamentos de níveis de pressão sonora deve ser efetuado por empresa habilitada e tecnicamente qualificada, atendendo padrões e metodologias estabelecidas no item tal, ver anexo 1). Eu não encontrei o anexo 1 aqui na minha máquina, isso deve tar lá na segurança, não sei se a gente vai conseguir ver. Tá? Mas ele te fala: quem faz, tem saber o que tá fazendo. Não basta vir aqui fazer de qualquer forma (As avaliações quantitativas deverão ser efetuadas anualmente)Isso foi um parâmetro que nós adotamos, anualmente devemos fazer

E: É... André, você tava dizendo sobre a dosimetria

A: Humm

E: E num determinado momento você falou que o, que o técnico que ..Tanto o engenheiro como o técnico é que fazem?

A: Não, essa atividade de campo ela é mais exercida pelo técnico mesmo

E: Pelo técnico

A: Pelo menos aqui na empresa, tá? Num, num, num teria assim de uma forma é..., geral, falar assim ó, isso é o técnico ou isso é o engenheiro. Aqui na empresa, eu vou dizer como que a gente procede aqui na empresa. Por exemplo, eu participei de toda a elaboração do programa, né? E acompanhei a implantação. Mas essas atividades de medir, fazer dosimetria, ir atrás da pessoa, convocar o funcionário, instalar, normalmente os técnicos que fazem.

E: Essa elaboração. Você tá me contando já, mais o produto, né?

A: Humm

E: Como que foi, assim?

A: Então, a elaboração, que nem eu te falei. A gente encontrou muita coisa medíocre, né? Na Internet. Nós visitamos alguma empresa, algumas empresas, a gente encontrou também alguma coisa muito é.... acanhada. E aí nós verificamos quais eram as necessidades dum programa de Controle auditivo, que por exemplo, o Ministério do Trabalho pode te exigir. Então esses são tópicos chaves, esses não podem faltar. Fora isso, o que mais que a gente quer? E aí a gente foi ah, em discussão, basicamente na parte de segurança do trabalho. A gente foi é...chegando a um consenso do que a gente queria. E a gente queria o quê? Eu quero fazer uma preditiva em cima do meu funcionário, que é acompanhar se ele está ou não perdendo, e se ele estiver perdendo, tomar ações antes que chegue a um nível muito grave de perda auditiva. Basicamente é isso que eu quero. Quando a gente fala aí de, aquele aquele esporte da Daiane, né? Qui ela, aquela Daiane dos Santos, que ela dá us pulinhos dela lá, tal. Existem algumas coisas que são obrigatórias, outras ela faz. Então a gente fez mais ou menos a mesma coisa. O quê que é obrigatório? O quê que um programa de controle auditivo que um Ministério do Trabalho, uma Secretaria de Segurança, amanhã ou depois venha me pedir. Ah, isso, isso e isso é obrigatório. Tá, então isso vai tar no nosso. E o quê que é o plus do negócio, que a gente quer? Ah, o plus é, aquilo outro e aquele outro. Então vamo incluí. Tá? Então, por exemplo, o Ministério do Trabalho, ele te fala que você tem que ter uma...uma audiometria. Tá. Pra você monitorar isso. Mas não te fala mais nada. Então tá, eu quero uma audiometria? Quero. Audiometria eu tenho aí, só que ela não me fala nada. Então como eu quero? Eu vou falar como é que eu quero essa audiometria. Eu, técnico de chão de fábrica. Porque a audiometria, que vem, se ela não não tá me classificando uma tabela, pra me falar ó: tabela, esses dois primeiros itens é vermelho, amarelo e verde. Tá no sinal verde? Legal. Tá no amarelo? Eu tenho que ficar um pouco mais esperto. Tá no vermelho? Tem alguma coisa errada. Cê entendeu? Tabela essa que vem da parte é, das pessoas que fazem a audiometria e que têm um ponto de vista é, clínico. E ponto de vista clínico pra mim, técnico, eu não sei interpretar. Cê entendeu? Então, por isso que foi tomado como, ah, então como é que a gente vai classificar isso? Uma surdez, uma surdez grau 1? Grau 2 e grau 3? Eu não sei. Por isso que a gente recorreu a esse decreto do CONAD. Que ele falava pra gente: Ó, classifica assim: leve, moderada, acentuada. E o quê que a gente falou pro departamento médico? Ô, essa empresa que tá fazendo a audiometria dos nossos funcionários, a partir de agora, ela tem que classificar. Se é leve, se é moderada (Observação: tocando celular dele) ou se é acentuada. Então como é que ela vai fazê isso? Ah, não sei. Tem um decreto do CONAD

que quem faz isso deve saber. Agora, pra mim, péra um pouco (Observação: atende telefonema)

Então a gente precisava de uma, de um tabelamento, pra gente interpretar. Nível 1, nível 2 ou leve, moderada, nós não sabíamos como, como pesquisar. Encontramos esse decreto, ah.. vai ser uma falha muito grande de repente se esse decreto já tiver sido revogado. Porque a gente nem observou isso. No instante que a gente olhou, ele tava valendo. No dia de hoje, que nós tamos conversando, de repente revogaram. Tem outra, uma questão de legislação, tá mudando a todo instante, precisaria dar uma olhadinha. Tá? Então o quê que a gente falou? O gráfico pra mim não interessa, ah...o nome de quem fez não me in, eu quero saber: Fulano. Ele tá com uma surdez leve. Ciclano, tá com uma surdez acentuada. Beltrano, tá com anacusia. É isso que eu quero saber. Se eu fizer esse ano, estiver leve, eu sei que a Carla está com uma surdez leve. Se eu fizer o ano que vem e eu souber que a Carla está com uma surdez moderada, significa o quê? Ela está perdendo a audição. Vamu vê o que tá acontecendo com a Carla. Cê tá entendendo? Então, esse basicamente foi o, o nosso interesse de montar o programa, né? É...era identificar o problema, quantificar esse problema, é...medir, e tomar medidas de controle. Basicamente esses fatos, né. Existe? Existe. Quanto? Existem dez problemas. É... Verificar o acompanhamento e com base na piora, a gente tomar medidas de controle, tá? Com base na piora, já é assim, um passo dois, né? Porque se eu identifico um ruído e ele tá fora do que já tá estabelecido, eu já tenho que ir tomando medidas, independente de alguém tar perdendo ou não a audição. Mas o programa de proteção auditiva, ele é alguma coisa que vai me confirmar se realmente as pessoas estão sendo prejudicadas com aquele ruído. Deu pra entender mais ou menos? Ó, o ruído existe? Existe. Ele vai trazer dano? Vai. Porque aqui já fala para nós que ele vai trazer dano. Ah, então já vamu tomando medidas. Independente disso eu vou fazer a proteção em cima do funcionário, tá, o acompanhamento em cima do funcionário. Eu vou ver se ele tá perdendo mesmo. É...porque de repente você pode ter, um funcionário que é dj. E aí o quê acontece com esse cara? Ou até, você pode até me dizer melhor. Eu ouvi dizer que tem um vinho ruim que pode causar. É verdade isso?

E: Depois eu te falo. Agora não posso falar

A: Tá. Então significa o seguinte. Então, essas coisas a gente precisa avaliar, porque se é um funcionário que não tá numa área ruidosa, dentro da caldeiraria e tá perdendo a audição, a gente precisa ver o que tá acontecendo. Eu medi na área, tá tudo ok, tá abaixo da dose. Eu fiz esse ano, ele tá com, apareceu uma surdez leve. Eu fiz o ano que

vem, apareceu uma surdez moderada? Tem alguma coisa errada. A empresa, de repente, tem que tar atenta a isso pra não sair fazendo CAT e falá: ó, o cara ficou surdo aqui dentro. Porque de repente não ficou surdo aqui dentro. De repente o cara é dj. Ele sai daqui às cinco horas e ele tem as balada dele pra fazer, o som dele, enfim. E pode tar tendo algum outro problema com relação a isso. Tá? Então são duas linhas, né? Tratar o ambiente e tratar o funcionário também. Fazer o acompanhamento do ambiente e fazer o acompanhamento da, da pessoa. Vamu continuá? É mais ou menos, você já entendeu o que a gente fez. Vai, a gente mede, quantifica. Anualmente. E aí, o quê que a gente faz? Quantificação do número de PAIR, perda auditiva induzida por ruído. (Deve ser quantificado pelo departamento médico anualmente, o número de funcionários com perda auditiva induzida pelo ruído, sendo este levantamento utilizado como objeto de estudo, ações a serem tomadas e monitoramento, ah, da evolução da perda). Então o quê que a gente diz o seguinte: ó, chegou pra você a audiometria, agora ela tá tabeladinha. Você vai passar pra mim, eu não quero nem ver a audiometria. Eu quero saber assim ó: Carla, estava com uma surdez moderada, continua com uma surdez moderada. Ok, a gente sabe o quê? Que é uma situação que se estabilizou. Então, inicialmente, pra Carla, inicialmente, pra Carla, nenhuma ação vai ser tomada, porque a condição dela é estável. Nós vamu focá, inicialmente, naquele funcionário que tinha uma surdez leve, passou para uma moderada. Ou seja, que a progressão da perda tá acontecendo. Então a gente foca nisso. E aí o quê que a gente começa a ver? Se chega o equipamento de segurança pro funcionário. Ele tá pegando os protetores auriculares? Está. Ele está treinado para pegar o protetor auricular? Está. O protetor auricular que ele está utilizando é eficaz? É. E aí a gente sai procurando aonde é que tá a falha do sistema pra que esse funcionário tenha tido um incremento de perda. Tá? Então basicamente é isso. Fique à vontade

E: Você falou sobre a informação das audiometrias, né?

A: Humm

E: A partir dessa classificação. Você falou que, é...existe a informação pra vocês que uma pessoa, que vocês precisam saber se uma pessoa com uma perda leve continua com a perda leve

A: Sim

E: Como que dá a passagem, por exemplo, da informação, é... desses funcionários pra

vocês, entendeu? Como que é... esse, como que vocês ficam sabendo?

A: Da perda?

E: Dos funcionários. E você também disse sobre os equipamentos de proteção, eu queria que você falasse um pouco mais

A: Tá, nós vamos chegar mais pra frente, na parte dos equipamentos. Agora eu não entendi a sua pergunta com relação à perda. Porque veja só, o funcionário até então, ele, ele tá servindo

E: É...Como que chega a informação, é, imagino, não sei como funciona, né? É...das audiometrias, do departamento médico, não sei, pra vocês

A: Pra ele?

E: Pra vocês

A: Pra mim?
E: É
A: Ele faz uma tabela, aonde ele vai pegar audiometria por audiometria, funcionário por funcionário. O ano passado, ele fez, porque isso aqui é 2004, nós começamos o ano passado. Então o quê que ele fez? Ele montou uma tabela, cada funcionário tem como se fosse uma ficha, não é uma ficha médica, é uma planilha de Excel. Tem uma tabelinha e...ele tá montando um gráfico pra gente, então ele partiu lá, 2004 pra 2005, que foi a primeira medição que nós fizemos. Quer dizer, foi a partir daí que nós fizemos o programa e ele manda pra gente. Funcionário registro, Carla, Carla, registro 9982. Então, em 2004: situação – perda moderada. 2005: situação: perda moderada. E essa tabela vai sendo con, é é, vai se completando, né? Ao transpassar dos anos, o quê que a gente quer? Daqui dez anos, que a gente tenha dez pontos lá

E: Desculpa...

A: Fique à vontade

E: Te interromper. É que você falou ele, eu não entendi exatamente. É médico, quem é

que faz isso? Que passa?

A: Quem faz isso é o departamento médico, normalmente, o quê que acontece? Essas informações, como agora elas já vêm mais mastigadas, da parte do, audiometria, não precisa da interpretação médica. Quem faz isso são os, ahn, os auxiliares de enfermagem. Tá? Justamente, a classificação, foi pra isso mesmo. Nós não devemos ter dupla interpretação. Ah, o médico aqui acha que tá bom. Né? De repente você vai pra outro médico, ele vê uma tendência, não é isso que a gente quer. A gente quer sim ou não. Subiu de 10 pra 20, ou manteve em 10? É isso que a gente quer. Então por isso que a gente pede, por isso que a gente pediu que a empresa que presta serviço, ela classifique conforme o decreto lá pra gente da perda do funcionário. Então de, essa informação, é fonoaudiólogo que faz a a audiometria, não é?

E: A audiometria

A: Pra nós, da empresa que a gente contrata, ela deve vir do do fonoaudiólogo, não é do médico do trabalho. Ele tem o fonoaudiólogo, o departamento médico que provavelmente na figura dos auxiliares de enfermagem que tabela e passa para a segurança do trabalho. E a segurança do trabalho vai verificando aonde houver incremento de perda. Aonde houver incremento de perda, a gente vai verificar alguns itens a ver, entre outras coisas. Tá? (A partir da realização de levantamento quantitativo de, de perda, deverá ser feito o estudo gráfico pela segurança do trabalho de modo que esse permita obter uma visão global do número de perdas, áreas mais afetadas, atividades que mais contribuem para a obtenção da perda, faixa etária, comparativo PAIR presbiacusia) Tá? Então a gente começa, a gente faz um, a gente faz um estudo em cima dessa, dessa parte médica que vem pra gente, pra gente saber todos esses itens. Aonde pô, na célula de montagem, todo mundo perdeu. De repente pode acontecer isso. O intuito era observar esses detalhes. Na célula de corte, ninguém perdeu. Na célula da, sei lá, do acabamento, tem um funcionário só que tá perdendo. Começar a identificar exatamente um funcionário aonde trabalham dez, vamu vê esse funcionário tá mal treinado EPIs Tá? Monitoramento anual através de resultados apresentados nos exames de audiometria, devendo as alterações que forem observadas, serem comunicados à segurança do trabalho para imediata ação de tomada. Então significa o seguinte. Ah, Alterações que forem observadas serão serem comunicadas, através do, do, isso tá sendo feito gráfico que eles passam pra nós, tá?

E: Deixa eu te falar uma coisa. Eu vi que você tava olhando no relógio, não sei se você tá muito ocupado

E eu ia te dizer o seguinte, que você tá lendo talvez isso tome tempo, se você não, se você prefere fazer dessa maneira, se você se sente mais à vontade ou se quer contar mais o que viveu

A: Não, eu prefiro fazer assim. Se você não se importa

E: Não, tudo bem

A: Eu trabalhei com isso há dois anos atrás, isso tá entrando na mão deles pra operacionalizar o negócio, eu não lembro bem
E: Tudo bem
A: Aí aqui a gente fala um pouco de controle coletiva. Significa o seguinte. É...você tá quantificando, você tá achando o problema do ruído, estou, tem que tomar medidas. Quais são? De preferência a coletiva. Em última instância, usar medidas individuais. Tá? Então isso na parte de proteção de segurança do trabalho. Cê só vai colocar protetor no ouvido do cara última possibilidade de repente você pode tar mudando o ambiente eliminando processo, colocando uma barreira acústica, ah, mudando o maquinário, então, procurá fazer tudo isso antes de chegar pro cara e falar: tó o protetor. E aqui fala um pouquinho sobre a parte de controle individual, coletiva que eu vou deixar pra você dar uma olhadinha com mais calma porque a gente vai entrar num detalhe aqui (fim da fita)

A: Sempre procurou trabalhar é, a gente sempre procurou trabalhar medida coletiva desde muito antes de mim tar na segurança. Então o quê que a gente faz? Por exemplo, nós temos toda uma área de caldeiraria leve, que é separada da área de caldeiraria eleva, é, pesada. Por questões operacionais também. Mas por questões de segurança também. Então o quê que acontece? A caldeiraria leve faz mais ruído. Coloca tudo que é ruído naquele prédio de lá e quem trabalha na caldeiraria pesada tá um pouco mais poupado. Isso é uma mudança de layout pra você conseguir é, inclusive aqui fala

E: Então você tá dizendo que, mesmo antes, vocês já faziam isso?

A: Sim. Sim, sem dúvida. Então, fala desde enclausuramento de trabalhador em cabine

tratada acusticamente. Então, o quê que acontece? Se for necessário você enclausurar um determinado processo, você vai enclausurar um determinado processo. Nós temos isso hoje? Não. Nós temos assim, nós temos tatumes acústicos, que a gente enclausura lá um determinado situação. É....porque nossas peças são muito grandes. A gente não consegue fazer uma cabine e colocá ela em volta do funcionário, com a peçinha ali dentro. Nossas peças pesam até 180 toneladas. Então haja cabine pra fazer um trabalho desse, né?

E: Aí você já tava aqui quando isso aconteceu? Essa. Isso que você tá me contando?

A: Isso já veio bem antes de mim

E: Ou antes já acontecia?

A: Bem antes de mim. Bem antes de mim. Depois você vai dar uma volta

E: Mas aí são os engenheiros que fazem isso?

A: Ah...nós fazemos, em conjunto com a área, a gente vai tentar chegar numa solução que atenda ao processo e que atenda a parte técnica. Normalmente, a criação da, da solução, é... ela, pode partir até da área. A área pode chegar e falar assim: Ah, aqui alguma coisa nesse sentido funcionaria. Porque o seguinte: Ele tá trabalhando lá o dia inteiro com uma mangueira vazando ar no ouvido dele. O funcionário. A parte de segurança do trabalho muitas vezes é quem tem que alertar o cara, porque ele já tá tão acostumado com aquilo o dia inteiro no ouvido dele, que ele já tá surdo, na verdade, porque ele acostumou, ele já ensurdeceu. Então a gente, a gente é... leva o problema de conhecimento da chefia responsável da área. Olha, você tá cheio de mangueira vazando ar comprimido aí. O ruído tá altíssimo. E ele, toma a medida, por ser uma medida simples. De repente ele pode falar: mas essa mangueira que a gente usa, não tem jeito, é assim mesmo. E aí, o quê que acontece? Aí a segurança do trabalho vai fazer uma análise de repente junto ao mercado, né? E de repente pode precisar é, dum auxílio da parte do engenheiro, né? De repente o técnico, ele não tem conhecimento técnico suficiente pra sanar o problema. Ah, eu tô, que mangueira que eu ponho? Então, é é Essa, esse limiar técnico e engenheiro, ele....ele, a gente tem que tomar cuidado, com isso, né? Porque, olha: daqui pra cá é você, daqui pra cá eu? Aqui na nossa empresa não existe muito isso não. Os técnicos, eles têm bom conhecimento, são experientes,

conhecem muito bem o processo, é...e tem condição de dimensionar dispositivo. Em função da necessidade. Então, ah, dimensionar dispositivo não é comigo. Então não existe esse essa linha demarcatória. Isso é meu, isso é teu. Ele vai até onde ele consegue ir. A hora que não consegue mais, ele vai pedir um auxílio. E a gente também tá sempre acompanhando o que tá sendo feito, indiretamente, né? Ou diretamente, muitas vezes, tá. Respondi tua pergunta?

E: Respondeu

A: Humm. Só tomar cuidado, esse limiar: ó, daqui pra lá eu, daqui pra cá, é, (S.I.[20]) não existe isso tá. (S.I.) Vamu lá. A gente fala um pouquinho de revezamento entre ambientes, postos de trabalho, então tudo isso são medidas de controle, coletivas. Tá com frio? Quer que desligue o ar?

E: Não, não

A: Então o quê que acontece? Muitas vezes, você faz um revezamento dos funcionários. Olha, esse aqui, esse posto, já é claro que é 100% de dose. Aquele posto é 30% de dose. Então num dia esse trabalha aqui, fica trocando, cê entendeu? Esse revezamento também funciona. Pra manter a condição acústica da pessoa, tá? E aqui tem todos os itens que a gente pode ver como medidas de controle. Tá bom?

E: Tá

A: (Compatibilizar os equipamentos de proteção à função e à intensidade do ruído) O quê a gente faz? Nós pegamos todos os nossos equipamentos de proteção, individual, protetores auriculares tipo inserção e protetores auriculares de abafamento. Ah, tá aí o protetor. Taí o protetor. Ele funciona? Como que a gente sabe se ele funciona ou não? Ah, ele funciona. O protetor auricular, cê conhece? Ele tem lá o NRR, que é nível de redução de ruído. Aí tem umas continhas bonitinhas que você faz, que cê fala: ah, tá tudo legal. É, só que essa continha bonitinha, esse nível de redução de ruído que a gente encontra lá, ele foi classificado pro ruído rosa, né? Cê sabe disso, né? Sabe ou não?

E: Eu quero te falar uma coisa (interrompi a gravação e falei com ele)

A: Não quero ser redundante pro seu conhecimento

[20] Segmento ininteligível

E: Não, não

A: Então, nós sabemos que ele é feito, essa classificação com ruído rosa. Que eu entendo, na minha modéstia, é o seguinte: O ruído rosa é um ruidinho padrão. Então tudo que eles pegam, eles ensaiam num ruído padrão. Só que a gente tem aqui, não é um ruído, rosa. O que a gente tem aqui é um ruído com amplitudes e freqüências diversas. Então é mais ou menos assim. É...ele funciona pro ruído rosa. Pro meu ruído, pode não funcionar. Pro meu ruído pode não funcionar. E aí? E aí a gente tem que saber que ruído que a gente tem aqui. Como é que a gente faz isso? Isso a gente faz pelo método longo, que a pessoa vem com um...Com um aparelho, que vai fazer exatamente a classificação do meu ruído com relação às freqüências e amplitudes que eu tenho, na minha fábrica.

E: Desculpa de novo. Quem que faz isso?

A: Uma empresa contratada especializada em acústica

E: Em acústica?

A: Exatamente. Tá. Não vou citar, mas é um engenheiro

E: É um engenheiro?

A: É um engenheiro

E: Ah, tá

A: É um engenheiro da região de Campinas, especializado nessa área de acústica, uma pessoa formidável, se você conseguir conversar com ele, você vai ter um proveito muito grande. Não é difícil, é uma pessoa muito acessível. E ele vem e faz esse ensaio pra nós. E aí ele vai fazer o quê? Ele vai pegar aquele protetor auricular meu, e vai levar, com todas as características técnicas, e ele vai me dar um laudo falando assim: Ó, pro teu ruído, o teu protetor é eficaz. Ele faz melhor. Ele fala assim: Encontrei um ruído de 80, com as seguintes características: amplitude, freqüência, pápápá. E com esse teu protetor, pra esse ruído, pra essas características, ele é eficaz. E assina em baixo. Tá

claro? Ele tem toda a condição técnica de me fazer essa avaliação

E: É...desconhecimento mesmo.Qual que é a freqüência disso? Ou

A: Uma vez por ano

E: Uma vez por ano

A: Uma vez por ano. Inclusive eu tô com a cotação dele, pra esse ano ele já estar fazendo novamente. Então ele vem, ele não faz uma dosimetria de ruído. Ele faz uma medição pontual, porque na verdade, o quê que ele quer? Ele quer uma amostra do ruído. Ele quer saber as características do ruído. Ele não quer saber, dose. Quanto tempo a pessoa fica...Ele quer saber que tipo de ruído que você tem. Com base nisso, com o protetor que ele tem, ele vai, com o protetor que a gente fornece pra ele: Ó, o protetor que eu utilizo é esse, ele vai falar pra gente se é ou não efetivo. A proteção, tá? Tá aqui ó (Observação: mostra nome do engenheiro) São os pontos que ele mediu, são os pontos da nossa área de caldeiraria, e aonde a gente vai falar assim ó: operador de ponte rolante, o nível de proteção sonora do ambiente. Não, desculpa. É...nível de pressão sonora do ambiente, tanto. Nível de pressão sonora efetivo com o protetor, tanto. Qual é o protetor que eu tenho que usar nessa área? É o inserção, 3M, modelo tátátá...Tá? E com isso, a gente conseguiu tabelar isso, falando, pra essas pessoas, eu vou utilizar esse esses, pra essas pessoas não, pra essas funções, a gente tem que trabalhar com esses é...protetores. Tá? Então você pode ver que muda, né? Tem, um tem que trabalhar com o concha, o outro tem que trabalhar com inserção. Não é o que eu quero ou o que eu gosto. Pode ser também o que eu quero ou o que eu gosto. Olha, o concha pra mim, me sinto melhor. O abafamento, né? Ai a gente vai analisar. O nível, o abafamento, dá o mesmo nível de proteção pra ele? Ah, dá. Então pode usar, você pode usar os dois

E: E aí, essa análise?

A: É o técnico de segurança que faz

E: Tá

A: Tá? Tudo bem? Legal. Só que pra gente começar tudo isso, pra gente chegar pra uma pessoa que nunca usou um dosímetro e falar: Olha, eu vou pendurar um aparelhinho em

você. Cê vai usar ele, você não pode ficar batendo nele, bábábá... Nós tivemos que fazer um treinamento com todos. Como é que a gente chegou, no treinamento? A gente colocou todo mundo dentro de uma sala, fez um treinamento, entregou uma cartilha pra eles, e protocolamos o recebimento da cartilha. Pra quê? Porque nós também temos a preocupação, do seguinte: olha, eu vou tomar todas as medidas preventivas possíveis. Vou investir, vou monitorar, vou cuidar, vou treinar, pra que ele não tenha dano e que a empresa também não tenha dano. Então o quê que acontece? Amanhã ou depois, o dj, que trabalhava numa pressão sonora legal aqui dentro, ele não pode colocar um processo em cima da empresa, falando: perdi aí dentro. Né? Então por isso esse protocolo do treinamento, da cartilha que ele recebe, o protocolo dos equipamentos de segurança que ele recebe. Então isso também, é, são documentos, que a gente procura manter em arquivo, ah, pra demonstrar que a empresa toma os cuidados necessários pra manter a proteção auditiva dos funcionários, tá? Então aqui tem toda a parte de treinamento, a parte de treinamento você vai levar, essa parte ela foi tirada de um material corrente no mercado. Ah, se você entrar, lá na Internet, você vai achá bunitinho, o menininho desenhado, o ruído, tal. Então esse material foi um material que a gente apresentou pra eles, falando um pouquinho de freqüência do ruído, intensidade do ruído, damo uma espanada geral, é...

E: É...Você pode falar mais sobre o treinamento?

A: Posso...É...Exatamente do? Do assunto em si, ou do....da estrutura?

E: Como foi?

A: Tá. Quê que aconteceu? Quando nós fizemos todos os programas, que não tem só esse, tem um de proteção respiratória, também. Nós apresentamos esse material pra nossa diretoria. E a diretoria da empresa ela é sempre muito receptiva pra esses assuntos de segurança do trabalho. Ela sempre foi muito carente disso, ela sempre investiu e nunca viu retorno. Então hoje, a gente tem uma diretoria bastante é, receptiva, pro assunto. E que por sinal não nega recursos pra isso. Tá. Isso não é porque você tá gravando, eu tô falando sinceramente. E aí, o quê que aconteceu? E aí eles mandaram imediatamente implementar. Puxa, você fez isso? Legal, implemente. E aí, o quê que nós fizemos? Nós fizemos uma reunião primeiramente é, com a parte de gerência de fábrica, pra explicar pra ele o que ia acontecer. Tamos fazendo um treinamento, nós vamos fazer um programa, que é pra proteção respiratória. Um que é pra proteção auditiva, um que é

pra...deixa eu me lembrar outro da época.
Programa de preve, programa prevenção a assuntos periculosos, teve alguma coisa assim também (Observação: entra uma pessoa na sala, ele assina alguns papéis e toca o celular em seguida e então ele atende o celular)

A:Então o quê que a gente fez? Explicamos pra gerência, explicamos pro chefe do departamento da área de caldeiraria, todos eles cientes, nós começamos convocar os funcionários, né? Através de uma convocação simples, tal, um convitinho. Os funcionários iam pra sala de treinamento e aí a gente passava todo esse treinamento que você vai encontrar aqui. Tá bom?

E: Tá

A: Então foi basicamente isso daí. Ah, o quê que vocês discutiam? Bom, nós discutíamos, (existem coisas que você não precisa perder – a audição é uma delas). Conversava assim, é o que eu tô te falando. O material aqui, é um material corrente no mercado, que vai te falar um pouquinho de ruído, de freqüência... Tipos de ruído, o quê que é um ruído contínuo, que que é um ruído de impacto

E: E nesse treinamento, você, você pode me falar um pouquinho sobre a participação dos funcionários? Ou não?

A: Posso

E: Ou você.... não sabe?

A: Não, sei sim. Eu tava lá. De uma forma geral, o quê que acontece? A empresa ela tem funcionários muito antigos. E esses funcionários eles também sabem que existe o barulho. Então a participação deles, inicial, foi bastante... é difícil, você não discute um assunto que você não conhece. Você escuta e fica quieto. Eu não não...Ah, façam perguntas. Mas eu vô perguntar, eu não entendo nada? Como é que eu vô perguntar uma coisa que eu não conheço? Faz uma pergunta sobre como é que conserta turbina de avião. Eu não conheço nada, como é que eu vou fazer? Então, eles tiveram uma participação assim bastante... retraída, é...foi um primeiro contato deles, com o assunto duma forma mais profunda. Né? É, freqüência do ruído. O cara nunca ouviu falar. Aliás, ele não sabia direito o quê que era ruído. Então a participação foi bastante acanhada.

Né, ainda que você procura descontrair, deixar bem à vontade, nós temos assim um link entre o funcionário, ah, bastante grande, quê que eu quero dizer com isso, ô...Não existe um distanciamento de um pro outro, né? Olha, eu sou engenheiro, não posso conversar com você. Não, não, não tem isso não, fica à vontade, vamu... Mas a participação é muito, eles tavam lá, prestaram atenção, mas pergunta, esse tipo de coisa, não flui. Não flui porque o funcionário não conhece, tá? Num primeiro contato

E: André, você precisa ir?

A: Eu preciso ir já já, mas eu acho que dá pra gente continuar. Aí explicamos um pouquinho mais sobre ouvido, isso daqui foi duma forma muito simplificada explicada por, esse treinamento quem fez foram os técnicos de segurança, foram eles que treinaram, então duma forma muito simplificada, a gente tentou passar um pouquinho das informações pra eles. Um pouquinho dos equipamentos, como que utiliza, é...falamos um pouquinho da parte legal do negócio. Olha, a empresa é obrigada a fornecer, a empresa é obrigada a monitorar. Por isso que vocês vão estar sendo convocados pra usar um aparelhinho, né?, que é um dosímetro, e aí tá tudinho aqui, o conteúdo basicamente do, é, do treinamento. Depois você olha com mais calma que eu acho que é legal. Fala um pouquinho da lei 6514, que fala aqui (cabe às empresas cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho), bãbãbã...Características dos EPIs, enfim, deixa eu pular toda essa parte dos abafadores, dos...E aqui pergunta. Tá. Tá quase finalizando. Quê que nós fizemos? Auditoria do controle de entrega dos EPIs. Nós temos um software na segurança do trabalho, que monitora alguns, ah, algumas informações. Quê que nós fizemos? Todas, os funcionários da área de caldeiraria, é...eles tem uma programação de substituição desses equipamentos. Então mesmo que ele não vá na segurança, vai aparece pra gente lá o funcionário que já deu tempo de substituí o equipamento de segurança dele. E a gente vai startá esse funcionário pra que ele venha substitui. Então a gente não corre o risco, de mesmo treinado, mesmo do conhecimento dele, que ele fica com um equipamento que não esteja mais atendendo as condições originais dele. Tá? Então a gente tem esse auditoria de controle de entrega de EPIs, a gente fala o seguinte, que a gente tem que pegar as fichas, jogar no sistema e o sistema te apita lá: Olha, hoje tá vencendo Fulano, Ciclano e Beltrano. Aí existe um funcionário que são administrativo, um auxiliar administrativo, que vai olhar a ficha e falar: Ah, não, já pegou, tudo bem. Ou ele vai pe, olhar a ficha e falar: realmente não pegou. E aí, ele vai startar o funcionário pra que ele faça a substituição dos protetores. Cê entendeu?
E: É...Não entendi. Queria que você voltasse um pouquinho, queria entender como que,

é... dá pra saber que precisa trocar, assim...

A: Ó, a gente pode saber, de várias maneiras. Cê você ler, lá, ele vai falar, é...qualidade, um ano, isso é uma forma. Mas que forma nós adotamos? Nós adotamos a forma ah que é a nossa experiência na prática. Quê que acontece? Diariamente, diariamente, quem usa protetor de inserção de espuma, deve substituir protetor de inserção de espuma. Todo dia, é descartável, ele usa, e joga fora. Alguns protetores de inserção de silicone são laváveis, podem durar até três dias, pela característica das nossas atividades. Porque a gente sabe que o cara pode manusear com a mão suja, ainda que instruído que não se deva fazer assim, a gente sabe que ele pode fazer isso. Então a gente consegue aí saber que por exemplo inserção de silicone vai durar três dias. Então vamo fazer aqui pra ele é, uma requisição de trinta, por exemplo
E: Ah, tá

A: A gente não procura fazer isso, porque senão também ele fica usando um no mês inteiro e fica lá jogado. Então a gente faz o mínimo possível

E: Mas aí já são entregues então vários?

A: São entregues vários pro cara não precisar ficar indo todo dia na segurança, então eu posso entregar assim: a cada mês, ele tem que vim aqui buscar trinta. De espuma. Cê quer desligar, é esse botãozinho aí atrás de você (referindo-se ao ar condicionado)

(risos)

A: Pode desligar. Então a cada mês ele tem que vim buscar os trinta. Então vai apitar lá. Quem usa inserção de espuma: fulano, ciclano, beltrano, tem que vim hoje, tem que vim hoje, tem que vim hoje, tem que vim hoje. Aí a menina vai lá, olha: Ah, ele veio ontem. Ou antes de ontem, ou ele veio aqui faz três, quatro, cinco dias. Então não precisa chamá ele, porque ele já pegou Então essa situação é, isso é...é mutável, isso toda hora tem que ficar olhando. Tá? Todo momento tem que tar olhando

E: Ah, tá
A: Deixa eu só vê uma coisa

(Observação: alguém fala com ele)

A: Mais ou menos isso? Isso é comum. Isso a gente faz pra roupa, né? Isso a gente consegue fazer não só pra esses equipamentos, tá. Legal. (Monitoramento quanto ao uso de equipamentos de proteção auditiva), esse monitoramento, ele, é... aí a gente falou assim: bom, ele sabe que ele tem que usar, ele foi treinado que ele tem que usar, ele já usava, tal. Mas como é que a gente monitora? A gente tem uma ferramenta muito fácil pra monitorar isso que é a CIPA. Dentro da empresa existe a CIPA, que é Comissão Interna de Prevenção de Acidente. São alguns funcionários que têm fazer inspeções, é...tem que fazer as inspeções deles (Observação: atende o celular)

A: Esses funcionários, ele eles têm que fazer as inspeções, isso, isso é uma obrigação legal, dessa comissão, que existe também, até por imposição legal. Então ele tem que fazer as inspeções, e eles ajudam a inspecionar a parte de proteção auditiva. Tá? Então ele sabe que na caldeiraria todo mundo tem que usar o protetor auricular. Se tiver alguém sem protetor auricular, a chefia sabe, a, u membro da CIPA sabe, o líder, o supervisor, todo mundo sabe. Então essas pessoas, tá aqui ó, (é responsabilidade da segurança, dos supervisores, líderes e membros da CIPA. A observação e orientação quanto ao uso dos equipamentos de proteção auditiva em todos os, em todos os setores da fábrica). Tá? (Avaliação dos resultados. Os resultados serão mensurados através de avaliação gráfica efetuado pela segurança, a partir das informações que são passadas pelo departamento médico). Conforme eu falei pra você. Fez a audiometria, (S.I.) passa pra gente. (Após a realização dos exames periódicos de audiometria. A avaliação gráfica deve ser realizada anualmente pelo setor de segurança e as alterações observadas, os resultados quanto a eficácia do programa serão avaliados através da diminuição do número de perda induzida pelo ruído ou ainda pela estabilização do incremento para os funcionários que já tenham perdas). Ficou claro? O quê que acontece? O ano passado, dez tiveram perda. Esse ano, seis tiveram perda. Então isso mostra que tá indo bem o programa. Ou então pela estabilização, né? Todos que tinham perda se mantiveram estáveis. Também demonstra que a gente estancou ali o problema que era progressivo. Essa é uma forma de avaliar o resultado do programa. Tá? Nós não fizemos o relatório disso ano passado, precisaria encerrar e passar pra diretoria. (Após a elaboração gráfica dos resultados, compete ao setor de segurança divulgar este à diretoria, gerência de fábrica, acabei de falar, departamento médico, como forma de mantê-los informados quanto as alterações existentes, ou ainda a eficácia do próprio programa. Tá? Então, isso, devia ter feito o fechamento do ano passado nós não fizemos, mas não fizemos por uma condição...né? Aí aqui fala um pouquinho é...Eu pulei, mas aqui vai tar falando que

é...verificada a perda, a parte de anacusia, tem que ser emitida a CAT pro pro INSS, então isso, também são algumas ações aí que o departamento médico toma e que eu acabei atropelando, nessa puxadinha que eu dei. Você vai levar esse material e você vai ficar à vontade pra você dar uma olhadinha. Então pra encerrar, vamu dizê assim, pra mim tentar encerrar da minha parte, o quê que é feito? Verificamos as condições no ambiente, verificamos os equipamentos que nós temos, verificamos a possibilidade de tar fazendo alterações do ambiente pra melhorar isso. Paralelamente, vamos fazer as verificações em cima dos funcionários através de audiometria, recebemos essa audiometria numa linguagem interpretada por nós, o que não acontecia. É... com base nessas audiometrias, a gente consegue saber se as medidas que nós estamos tomando no ambiente ou se as medidas que nós tamos utilizando de forma individual, estão sendo, é...estão sendo eficazes pra gente ou estagnar as perdas ou reduzir as perdas que a gente vem acumulando ao longo dos anos. Cê entendeu? Tinha 15 que apresentaram perda, que não tinham. Agora tão cinco, agora são dois, né? O que a gente quer é estancar isso de forma que não apa, não apresentem novas perdas, né? Novos funcionários com perda. Tem que estagnar, tem que ficar, e é isso que eu vou aproveitar até o ensejo, o lembrete, e dar uma verificada lá como é que ficou isso o ano passado. Deu pra entender?

E: Deu

A: Mais ou menos?

E: Você quer falar mais alguma coisa?

A: Olha, Carla, de uma forma geral, eu...acho que, é isso que se faz na (nome da empresa). Então na época, nós fizemos o cronograma de implementação, treinamento pro pessoal do corte, então tá toda essa descrição, ela tá montada aqui. Como foi implementado isso? Então tem um cronograminha, tal. Tem alguns documentos mais (Observação: fala com outra pessoa na sala)

A: Se está correto, se não está, nós ainda não temos condição de avaliar. A condição que a gente tem pra avaliar é a seguinte: conseguimos andar bem mais do que aquilo que a gente tinha. Porque a gente tinha um monte de informação, ah... de que uma forma geral, e que de, e, de uma forma geral, essas informações elas não conseguiam, eu não sei interpretar. Tem? Tenho. Mas pra quê que serve? Ninguém sabia. Cê entendeu?

Media ruído do lado de cá, fazia audiometria do lado de lá, mas ninguém sabia o que tava fazendo. Tá? Então é isso que se faz. Tem outros documentos, eu não tive tempo de conseguir levantar, tal. Eu gostaria que você desse uma olhada, se por ventura você, é, identificar qualquer outro ponto que você: Puxa, André, isso me chamou muito a atenção, gostaria de saber um pouquinho mais, a gente marca uma outra oportunidade, pra você tar dando uma olhada com mais detalhe é, naquilo que realmente for do seu interesse, é..acho que num primeiro momento não adiantava nem ter (S.I.), eu nem tive nem tempo pra fazer esse levantamento aí, de tudo que talvez que a gente citou aqui. De repente, você dá uma olhada com calma, você fala: isso aqui, em especial, é o que me interessa muito. E aí eu vô te pedi, pra gente dá uma olhadinha melhor

E: Tá

A: Pode ser?

ANEXO V - Entrevista com César

C: Você quer que eu comece como?

E: Da maneira que você

C: É?

E: Achar melhor

C: Bom, como que, como que funciona, as questões de, aqui do, do PCA da unidade? Porque isso na verdade é acompanhamento de, de, de ruído, num modo em geral, né? Bom, primeiro: aqui, a gente tem assim, é.... o Douglas, é o profissional de segurança. Não sou eu que faço as medições de avaliação ambiental da unidade de (nome da cidade). Então eu contrato um profissional que emite os laudos pra mim, né? É... Por quê? Mais por questões de, de, de equipamento, né? A gente aqui tem um dosímetro só, e pra, pra eu fazer, trezentas avaliações, eu ia demorar um ano, então eu contrato um pessoal, um profissional externo. Então o engenheiro de segurança é que faz essas avaliações pra mim. Essa avaliação, a gente segue o conceito lá da, da, da própria NR15, né? Que, em termos de insalubridade, que... a gente vê o quê que é ruído, né? Dentro dos conceitos de ruído, quando ele tem as variações, as variações são significativas? E a exposição? Então a gente utiliza a dosimetria. E aí a gente segue duas linhas, né? A gente segue a linha da DNHO 01 que trata de ruído, né? Que é a nova norma regulamentadora aí do, do, da Fundacentro, e que dá base pro PPP, que dá base pro Perfil Profissiográfico Previdenciário. Então a gente segue essa, isso é uma linha. Que daí ele adota como, como, como correção, um... correção três, né? Ele utiliza como correção aquele, o valor de correção número, o três né? E o, e a legislação, isso pra legislação previdenciária. Pra legislação trabalhista, ele utiliza o nível de correção cinco. Por quê que isso é importante? Que é aquela questão, entre o... entre o valor do limite de tolerância, né? Do nível de exposição ao ruído, e o nível de ação. Que a gente fala que é de 85 decibéis por oito horas de trabalho, né? E oitenta decibéis como nível de ação. Ou seja, que a partir de oitenta decibéis, a gente começa a trabalhar. É, fazer alguma coisa, né? Ou seja, o uso de EPI, ou seja exame médico, é... incluindo a audiometria, e assim sucessivamente. O mais interessante disso é que quando eu falei da NHO 03, que ele

utiliza como nível de correção três, ele fala o seguinte: que, por exemplo, se a gente utiliza pra nível de prevenção oitenta decibéis como nível de ação, então a partir de 83 decibéis a gente teria que trabalhar como limite de tolerância. Alguma coisa desse tipo. Bom, isso é uma informação importante pra que a gente trabalhe na prevenção. Quer dizer, teoricamente, se a gente adotar a NHO 01, pra, que é, que é o fim que trata o PPP, que é a forma que atua o Perfil Profissiográfico Previdenciário, ele é mais preventivo, então teoricamente a gente, a gente consegue diminuir muito a incidência de perda auditiva induzida pelo ruído. Aqui, na unidade de (nome da cidade, da empresa X), a gente tem, tem, poucos casos de perda auditiva. Nos últimos oito ou nove anos, a gente não tem, tá tudo estabilizado, né? A gente teve perdas no passado, essas perdas no passado, a gente atuou forte no Programa, pra que a gente tivesse um controle melhor, e basicamente, esse controle saiu do seguinte. Era o exame, então a gente, o exame médico, a gente, que a gente fazia o acompanhamento no exame periódico, tá? É... caso a gente tenha alguma incidência de agravamento, por algum motivo, surgiu um agravamento aí qualquer, é... pode ser por uma gripe que o cara tenha tido naquela época ou, ou, a gente sabe que a audiometria ainda, ela é muito perceptiva, né? O cara tem que tar atento com, senão ele se perde, aí a avaliação acaba, acaba influenciando muitas vezes. E a, e ainda tá na mão do homem, né? Não tem como mecanicamente descobrir, né? Se ele tá realmente ouvindo ou não tá. Não sei se eu tô falando besteira. Mas é isso mesmo, né? É... é interessante, porque a gente tem, eventualmente casos, de perda, né? Ou que agravou, ou que teve uma perda, mais depois a gente repete isso, depois de três meses ou seis meses, a gente repete o caso e, num, a gente percebe que aquele exame tava falho, tal. Então, a gente consegue identificar isso, lá no, no exame periódico. Bom, em relação ao Programa em si, basicamente, o que a gente faz? É a medição, no monitoramento, né? Mapeamento nesse monitoramento, é...de ruído na área. Essa identificação do ruído, ela é importante em dois pontos, primeiro: ela, a dose absorvida de ruído mesmo, né? Então o valor em decibel, a gente identifica na dosimetria. E a gente tá estratificando, aumentando esse nível de estudo, até pra análise de freqüência, pra identificar se a perda auditiva que eventualmente surja, ela é compatível com a, com a, com o ruído identificado pela freqüência que a gente tem. Então é uma, uma forma que a gente compara essas medições pra atuar um pouco mais forte no, naqueles níveis de ruído que a gente considera assim mais significantes, né? Que até a, nas freqüências aí de fala e audição. Bom, o PCA basicamente é isso, né? A gente faz parte do exame. E ainda a gente tem a questão do EPI, que a gente identifica. O EPI hoje, basicamente é focado em função desse, dessa, do nível de ruído que a gente encontra nessas freqüências, então a gente atua nela, né?

E: Que freqüências?

C: Freqüências da, da fala, da voz, de 500 a... 2000, 4000 Hz. Então a gente procura os EPIs, que a gente consiga atuar nisso, porque essa é a freqüência que eu tenho um maior nível de ruído aqui. O nível de ruído, ele tá centrado aí. Né? É interessante, porque na verdade, quando a gente fala é, em nível de ruído, a gente vê um valor absoluto, né? Ah, oitenta decibéis, noventa decibéis. Né? Mais é interessante, que, isso é tudo? Não é tudo. Em termos de higiene ocupacional, isso não é tudo. Eu pegar um valor absoluto não quer dizer muita coisa pra mim não. Eu tenho que aumentar essa linha de estudo, tentar identificar uma coisa mais aprofundadamente. Por quê? Eu tenho duas formas de atuar, segundo a legislação. Três formas de atuar. Primeira forma de atuar: é eliminar o ruído na fonte. Essa é a primeira forma. A legislação é clara nisso. Então a primeira coisa que eu tenho que fazer é eliminar o ruído na fonte. Se não for possível eliminar o ruído na fonte, então eu trabalho com medidas administrativa, e aí o EPI, que são as outras duas formas pra, pra neutralizar o ruído, pra que as pessoas não tenham perda auditiva. Hoje, basicamente, a, a, a medida de ordem de, de engenharia, que seria eliminar o ruído na fonte, isso pra mim já se tornou quase que impossível. Por quê? Porque eu, na fábrica, eu tenho n bombas, motores, que geram ruídos em freqüências diferentes. Então eu posso fazer um tremendo de um estudo, pra eliminar o ruído. Eu não consigo. Por quê que eu não consigo? Por causa das características de ser do ruído, né? Do som. De um modo em geral, que eu, que não dá pra.. Eu faço um trabalho pra eliminar o ruído na bomba. Mas não adianta. Eu elimino... 0,1, ou seja, diminuo um décimo, de um décimo, um décimo da, da dosimetria que eu tenho. E que não, não traz ganho. Eu chego a ter lá um investimento de cinco, seis mil reais, pra ganhar um décimo. Cinqüenta décimos, sabe? Vai um bel, que seja, do nível da dosimetria que eu encontrei. Pô, um bel de noventa e quatro, noventa e cinco decibéis de, de dosimetria, não, não tenho grandes ganhos, entendeu? E aí, por quê que eu falo da, da história da freqüência? Porque se eu identifico quais são as freqüências que esse, tem maior incidência nesse ruído, que são as freqüências justamente que traz dano ao trabalhador, eu consigo ter ganho melhor. Não sei se eu fui claro
E: Foi

C: Então isso que é interessante, daí a gente consegue ter um, um ganho melhor. Quer dizer, o investimento, ele passa a ser justificável. Aquela história de, é.. É lógico que o trabalhador pra gente, em termos de, de segurança hoje, vem em primeiro lugar. Né?

Mesmo porque é ele que tá gerando, é pra ele que tá gerando passivo, é pra ele que nós estamos tendo o risco de, causar o dano e depois ter que indenizar o dano. E a indenização do dano, é interessante, essa questão da indenização do dano, porque a gente percebe que, as pessoas estão cada vez é, cada vez mais espertinhas, vamos dizer assim, pseudamente, né? Por quê cada vez mais espertinhas? Existem jurisprudências, então a gente identifica em algumas jurisprudências, ah...que o juiz tem dado ganho de causa, seja por ação trabalhista seja por ação cível, indenizatória, e... Coisa em torno de trezentos mil reais, cem mil reais de indenização. Então imagina só se a gente não faz um trabalho bem feito? Como que a gente vai tirar cem mil, duzentos mil reais? Uma empresa, como a (nome da empresa), que é uma empresa grande, isso é um tremendo de uma perda. Imagina uma empresa pequena. Fecha? Porque o cara não tem condições de pagar não, né? Daí a importância de fazer uma análise, um monitoramento muito forte, né? Tem que ter um programa muito consolidado, muito enraizado. E nesse programa, a gente tem, no PCA propriamente dito, existem duas coisas fortes: primeiro, é a orientação ao trabalhador que a gente faz pouco. Ainda assim, a gente faz pouco. A gente atua forte em máquina, a gente atua forte nos meios, pra proteger, mas atua pouco no homem. Na consciência do homem. É dele a percepção em relação à perda, é dele que tem que sair a necessidade dele se proteger, e ele, não tem isso. Por quê? Uma que é mais fácil a gente trabalhar na máquina, é muito mais fácil. A máquina não reclama. Então se você colocar um monte de tralha pra fechar a máquina, pra não gerar ruído, não tem problema, a máquina não... Agora, se você colocar um protetor auricular no cara, num trabalhador qualquer, seja um concha, seja um de inserção, né? Incomoda! Dói. Né? Dói o, dói o conduto auditivo, daí o cara começa em vez de, de inserir melhor no conduto, pra ter uma boa vedação, ele começa a colocar mais na portinha, né? Vamos dizer assim. Começa a tirar cada vez mais do conduto auditivo. Né? É interessante essa, essa condição. Quer dizer, e como que a gente trabalha com isso, em relação a, é.. É em treinamento, é em orientação e o melhor, é em acompanhamento. E aí, o acompanhamento, a gente faz como? É fazendo ele em campo, então é um trabalho muito corpo a corpo com o trabalhador. A importância de, do profissional de segurança e do profissional de saúde é muito grande. Se esses profissionais não tiverem isso bem forte, na percepção deles, não tiver isso forte, enraizado, não adianta. Porque vão continuar vendo o trabalhador se expondo a risco, seja ele qual for. O principal, os principais, a principal incidência de...De, de doença ocupacional, ainda é por perda auditiva, isso a gente vê na própria legislação. A legislação, de tudo, ela tá muito forte na questão de, da audição, porque ainda é o principal agente, causador de doença ocupacional. Né? E esses profissionais eles têm que ter esse acompanhamento forte,

né? Os profissionais de engenharia e segurança têm que ter um acompanhamento, de segurança e saúde, né, têm que ter um acompanhamento muito forte, pra que o trabalhador entenda a necessidade do uso de EPI, entenda a necessidade da questão administrativa nesse, nessa, nesse processo, ou seja, se o trabalho dele é ficar em exposição durante um determinado tempo e depois fazer uma outra atividade num ambiente mais ameno, em termos de exposição ao ruído, que cumpra isso. Que a, que as empresas, né, o empregador, que tenha em seus prepostos, de um modo em geral, entendam isso, e trabalhem forte nisso, porque afinal de contas é do bolso deles que vai tar saindo essa despesa, né? E cumpram com o plano. Enfim, se cada um desses elos cumprirem a tua, o teu papel, aí com certeza a gente acaba eliminado aí, ou pelo menos mitigando muito o risco de, de perda auditiva induzida pelo ruído ocupacional, ruído em função do trabalho que o cara se expõe. Então basicamente, o Programa, ele tem que ter esse foco, né? Eu até, eu utilizo uma metáfora muito interessante aqui na fábrica, que a gente...Toda empresa, existe uma afronta muito forte, em relação a, a, à crença de que segurança não se mistura com produtividade. Essa é uma crença forte que existe em toda empresa. Toda. Em toda, só em empresas de classe mundial que eventualmente eles conseguem controlar isso um pouco melhor. Mas que eu ainda tenho lá meus receios. Eu acho que isso não é 100% ainda não. Porque na percepção do homem, é o seguinte: Eu deixar, eu, se eu precisar tirar o meu EPI ou deixar de utilizar o meu EPI pra me expôr ao risco porque a máquina não pode parar, eu vou fazer (Observação: toca o telefone) Dá licença um instante

C: Então ainda existe, existe e é forte. Ah... É... É interessante, porque é assim, (Observação: telefone toca) O telefone não deixa eu falar

C: É assim mesmo. E aí, é assim, a...Eu tava falando das empresas. As empresas estão passando a entender, pelo menos as médias e grandes empresas, da importância de se ter um programa bem estruturado de prevenção de riscos. Enfim, e aí é em todos os aspectos, seja em riscos de acidentes, seja em riscos que possam gerar ou agravar uma doença ocupacional, alguma coisa assim. E aí é que eu falo em relação da, da, da crença de que produção e segurança não se combinam. E que, e que é o interessante. As empresas, como por exemplo aqui no caso da (nome da empresa), ela tem forte isso. Tem implementado programas, tem incentivado, tem, tem gerado é, investimentos fortes pra controle dos riscos, enfim. Mas as pessoas ainda têm na cabeça isso. Então, eu costumo dizer que a coisa não adianta tar na cabeça do, da diretoria, da presidência, gerência, sei lá, qual for a estrutura organizacional de qualquer empresa. É fundamental que eles tenham isso, mas que tenham mesmo, entendeu? Também eu, eu utilizo uma

outra metáfora que falo das coisas da teoria à prática, né? Então, a teoria, ela é linda, é maravilhosa. É ótimo filosofar. Teoria é filosofia, né? É... Sem ela, a gente não consegue colocar em prática, sem dúvida nenhuma. Ela é super importante. Ela é a base de tudo. Eu preciso de uma teoria forte, tal. Mas filosofar sobre a teoria... Existem outros pensadores aí que podem fazer isso pela gente. A gente tem que colocar isso em prática. E aí vem essa questão. Né? E aí o quê que as pessoas eventualmente fazem? Ou, ou orientam pra que o trabalhador se exponha ao risco, ou simplesmente abandonam a percepção quanto ao risco. É interessante isso. Como isso funciona, né? Então por exemplo, a gente tá ouvindo um barulho aqui de ruído de fundo, de marteletes pneumáticos. Se a gente chegar lá, a gente vai ver que as pessoas que tão utilizando martelete pneumático, tão com dupla proteção. Mas você tem gente circulando, tem gente trabalhando do lado, que com certeza não tão com dupla proteção. Essa é a percepção que eu, que eu quero dizer. Então, qual que é o papel da supervisão nessa história? Ele assume realmente a postura de que a prevenção quanto ao risco de acidentes ou de doença ocupacional ela é importante. É importante no processo dele, porque vai ter uma pessoa afastada, eventualmente. É importante pela sobrevivência da empresa, que a gente tem aí o risco de indenizações milionárias, e isso é uma tendência de crescimento muito forte. Né? As pessoas estão entendendo isso. A gente, eu conheço é... Eu não tenho experiência internacional nesse sentido, mas histórias são fortes né, de que, por exemplo, é... Só pra eu utilizar um comparativo, né? Nos Estados Unidos, se você compra uma máquina e ela não funciona, depois de um mês, de dois meses, você chega lá, entrega e fala: Olha, não tá funcionando isso daqui, ele te dá outra nova. Porque a indenização caso, caso ele perca, é milionária, aqui isso não é enraizado. Então, por exemplo, utilizando essa mesma linha de raciocínio pras questões de saúde e segurança, pelo que eu conheço, né? A única experiência internacional que eu tenho é do Chile, que eu vi que isso funciona razoavelmente bem, então quando a gente fala em riscos, em riscos laborativos, se a pessoa entra com um processo e perde, não é cem mil, duzentos mil reais, é alguns milhões. Né? Que, que, que influenciam, porque na verdade, é, é interessante, porque tem uma história em relação a isso que existe, é...Uma empresa, automobilística, ela tinha um, ela tinha um defeito num carro, num dos carros de linha de produção dela, que ela tinha vendido aí não sei quantas mil unidades. E eles tinham que fazer o recall. Mas o recall daquele, daquela peça, que é uma peça de freio, alguma coisa assim, poderia custar algo em torno de uns trezentos, trezentos milhões de dólares, alguma coisa assim. Né? O recall dos carros que os caras já tinham vendido. Era isso que os caras iam investir, trezentos milhões de dólares, tal. E aí, juntou a equipe técnica, né? A equipe de engenharia, equipe de comercial deles,

juntaram, sentaram numa mesa, e começaram a estudar, a questão. Vale a pena fazer recall dos carros ou não vale a pena fazer recall dos carros? Olha que interessante como é a percepção do homem em relação a mitigação de risco. Eles chegaram à conclusão que se tivesse um processo de indenização, segundo o histórico que eles tinham lá nos Estados unidos, eles iam gastar alguma coisa do tipo de cem mil dólares, de indenização. Se alguém sofresse um acidente. Bom, quê que aconteceu? Não vamos, chegaram à conclusão de que gastar trezentos mil dólares, era burrice. Então pagaria cem mil dólares de indenização. Né? Acabou. Bom, se chegasse aos trezentos mil dólares, acabou, não teria nenhum problema. Aqueles mil, aqueles mil carros que eles tivessem lá, ia ser muito meno, menos traumático eles, eles pagarem a indenização pra uma pessoa do que, né? Conclusão concluída: houve sim um acidente, existiu esse acidente, uma pessoa perdeu a vida, por causa desse problema no carro. Bom, o juiz é, indenizou,pediu a indenização por essa perda em cinco bilhões de dólares, então não foi trezentos milhões de dólares e cinco bilhões de dólares. É... Ou seja, a empresa perdeu muito mais do que aquilo que eles esperavam perder, e ainda tiveram que chamar os carros que eles fizeram pra fazer o recall, quer dizer, foram cinco bilhões e trezentos milhões de dólares, né? Cinco milhões e trezentos mil dólares. Pra, pra ajustar um problema que eles poderiam ter eliminado no começo. Isso que eu quero dizer, é exatamente a percepção em relação a mitigação do risco que normalmente a população não tem. Não tem. A população gerencial não tem essa percepção. Por isso que eu falo, que da teoria à prática, né. As pessoas têm que entender que a teoria em relação – não, eu vou controlar o risco. As pessoas não, têm que colocar isso em prática, porque uma hora, isso vai pesar no bolso de alguém. Né? E a hora que pesar? É... Isso é um comparativo interessante em relação a exposição ao risco, ela, ela é tanto pro risco de acidente propriamente dito, machucar pessoas ou matar pessoas. Ou as pessoas se acidentarem, a ponto de ter uma fatalidade, né? Até mesmo por questões ocupacionais. Hoje, a gente tá falando em indenizações de cem mil reais, duzentos mil reais. Mas tem histórias de indenizações pesadas, que empresas tiveram que inclusive fechar as portas. (telefone toca)

Tem, tem histórias, que essas indenizações são, e isso é verdadeiro, tem... Não sei se isso é do teu conhecimento, por exemplo, ações regressivas no INSS. O INSS, ela paga aí a aposentadoria, né? Mas, se eu causei o dano, por quê que eu tenho que pagar o dano? Senão é fácil, né? Fazê um segurozinho aí, qualquer, de 8 % do valor do salário do empregado, 8%, 5%, não sei qual que é o valor, mais, é alguma coisa desse tipo, pro INSS. E aí? Então é interessante isso, porque o INSS, ela, ela, eu, existia um ???? legal, que ele falava assim, né. Que era como se fosse uma pirâmide, então, no topo da

pirâmide, era as aposentadorias, e na base da pirâmide era o rendimento, ou seja, era a receita. Né? O que entrava de receita em relação às despesas. Despesas. Então era assim: eu tinha, eu tinha muita receita no começo da história, né? E tinha pouca despesa. Isso era verdadeiro. Bom, o quê que acontece? Ou seja, eu tinha um número alto de entrada de ca, de cash, no meu caixa, pra eu garantir que as pessoas daqui a trinta anos, quarenta anos, se aposentassem, né? E aí, o quê que eu tinha? Tinha uma baixa incidência aqui de aposentadoria nessa época. As coisas hoje são invertidas. É um dos motivos que a, que o INSS faliu. Por, tá falido. Totalmente falido. Por quê? A receita continua sendo alta, porém, as despesas com relação a indenizações de, de, por, por aposentadoria, que é muito prematura, porque se levava em consideração que o homem que se aposentar, ou mulher, não importa, a população aposentado, ia se aposentar acima de trinta anos de trabalho, então esse estudo garantia que depois de trinta anos de trabalho a população ia se aposentar, isso não tá acontecendo. Tá acontecendo que pessoas cada vez mais jovens estão se aposentando. Seja por problemas diversos. Seja por problema realmente de necessidade de aposentadoria, que não vem ao caso de discutir, ou seja, ou seja, por falcatruas que existem, existem milhares aí, a gente tem conhecimento disso, pessoas que burlam... É incrível, o homem é extremamente criativo, ele é extremamente inovador, né? E ele utiliza todos os meios pra burlar qualquer procedimento pra garantir uma coisa que não é dele, né? E aí que vem o fato de que o INSS cada ano que passa é pior. Então, antigamente a gente olhava nas praças, né? E via ali aqueles idosos, né, jogando, jogando dominó, baralho, jogando dama ou xadrez. Hoje isso cada vez tá mais, mais, essa faixa etária é menor. Na exposi, em relação a aposentadoria as pessoas se aposentam mais cedo. E aí isso aí vira uma bola de neve, tal. Bom, e qual que é o papel das empresas? As empresas são geradoras dessa, dessas aposentadorias prematuras. Elas são geradoras. E se não tiver essa percepção, isso vai se revertendo cada vez mais. E aí que vem aquela questão: o INSS tá colocando a mão na cabeça. Tenho eu culpa de que você está gerando a lesão ao teu trabalhador e aposentando ele prematuramente? Eu não tenho culpa disso. E aí que há os casos recentes, de ações regressivas de aposentadoria, que, as empresas acabam gerando indenizações e mais indenizações, tal. Então daí a importância de ter um Programa de Conservação Auditiva forte, de ter um sistema de gestão de saúde e segurança pesado, e que garanta que dentro dos processos industriais, as pessoas não se aposentem prematuramente, as pessoas não se lesionem, aí por uma exposição ao risco. E que as supervisões, gerência, enfim, e essas pessoas entendam a sua importância no papel do, do negócio, né? E que coloquem no teu negócio a fundamental importância de ter um programa consolidado, e que tenham em suas metas de produção não só aquilo que a

gente chama de cashcost, né? Que é custo fixo mais custo variado, que é o cashcost propriamente dito, que não tenham dentro disso, só as questões de custo. Mas que observem as questões de saúde e segurança também, porque são elas que geram as despesas. Porque cashcost são despesas. Que entendam isso, né? Aí a, a importância que eu falo, de ter uma equipe de saúde e segurança forte, a importância do técnico de segurança, a importância do engenheiro de segurança, a importância do médico, a importância da fonoaudióloga. Né? Eu comentei contigo no carro, que eu senti a necessidade, a falta de fonoaudiólogos que tenham essa visão, né? E que entendam que o estudo deveria ser muito mais aprofundado. Quanto à eficiência do EPI, quanto à eficiência do exame. Né? Ah... Desculpe, não é, não quero ser antiético, né? Mas, a importância de que, o diagnóstico, ele tenha uma precisão, né? Tudo bem, ah mais isso existe o otorrino, tal. Por quê não trabalhar junto? Não sei. Eu não sei. Eu sinto falta disso. Por quê não o fonoaudiólogo quando na, numa necessidade um pouco mais aprofundada, faça um trabalho junto a um otorrino, por quê não? Vá a campo, identifique o que existe de risco. Né? É importante que o fonoaudiólogo na, nas medições que ele, que é feita lá, nas audiometrias, né, no exame audiológico, identificando a perda auditiva, não só emita um relatório. Ah, ó, é uma perda, é um PAIR ocupacional, ou é um PAIR, suges, sugestivo, é uma perda ocupacional. Ou não ocupacional, ou... a esclarecer. Pô, lindo, maravilhoso. Perda auditiva a esclarecer. Pode ser sujeito a, a ocupacional. Identifique. Por quê não que o próprio fonoaudiólogo não, junto com o profissional de, de segurança, não procure identificar isso. Como eu falei, esses laudos são importantes e eles nos dão base científica pra que a gente atue, né? Mais, será que a gente não pode, junto com todo esse (S.I.) que a gente tem, trabalhar junto, em prol dessa necessidade. De ter um trabalho científico forte, caracterizado, identificado, atuado, né? Com atuação forte, e com, com a prevenção enraizada. E a gente ter garantias. Acho que, todo profissional quando se forma, é... quer ter sucesso na tua profissão. Né? Lógico, isso é claro. Eu, quando, quando fiz o curso de segurança do trabalho, de técnico de segurança, e agora no curso de engenharia, pra mim, e ainda vou continuar na área de segurança, mesmo me formando em engenharia, eu vou continuar na área de segurança, eu não quero chegar amanhã, pra mim vai ser uma decepção, eu falar que, na minha carreira eu tive pessoas lesionadas, fatalidades, indenizações milionárias permitidas, eu acho que isso aí não seria uma boa pra minha carreira não. Não é isso que eu quero

E: César, você tava falando em trabalho em equipe, né?

C: Humm

E: Aqui na empresa, quais são os profissionais que tão envolvidos com o PCA?

C: Aqui é o seguinte. Hoje, basicamente, a gente tem o Dr. X., que é o médico nosso, é o médico do trabalho. Ele é responsável pelo PCMSO. Então a gente inicia todo o processo naquilo que eu comentei, com o monitoramento. Então eu contrato um profissional pra isso, pra fazer o monitoramento. Segundo passo, é o passo do exame, e daí identifica quais são as pessoas expostas a risco, e aí vai pro exame periódico. Exame admissional, demissional, periódico, retorno ao trabalho, troca de função, tudo. Em função do PCMSO, é, faz, é feito, no caso, pegando especificamente sobre a audiometria, é encaminhado pra audiometria. Então tem uma fonoaudióloga envolvida aí. Bom, aí quebrou o elo. Aí quebrou o elo. Eu to falando até agora a questão da importância dum elo forte. Quem, quem que é um elo forte pra, pra garantir a eficiência do programa? É o profissional de segurança que faz as medições, é o médico junto com esse profissional de segurança, os dois juntos (fim da fita)

C: Então, vamo lá de novo. A questão desse elo. O, o profissional de segurança que faz essas medições, né? Que identifica essas medições. O médico, que junto com esse profissional, analisem esses valores, identifiquem sim a exposição ao risco, o fonoaudiólogo que faz essa medição, que faz a audiometria, pra controle dessa exposição ao risco, né? E aí vem a parte de treinamento, então os próprios profissionais de treinamento, que garantam que periodicamente essas pessoas são treinadas. Aí, de novo, com o profissional de segurança do trabalho que garantam que essas pessoas utilizem os EPIs, né? Que continuem utilizando os EPIs e aí volta de novo pro elo de um monitoramento médico, com avaliação. Tudo isso tem que funcionar desse jeito. Tem que ser um reloginho. Tem que tar tudo bonitinho, funcionando. E aí, o quê que acontece? Que é o que eu comentei. Hoje, eu (S.I.) com o monitoramento, enquanto o médico avalia. Nós dois verificamos juntos o risco e encaminhamos pra, pra Fonoaudiologia. Quê que a Fonoaudiologia faz, que é aquilo que eu falei pra você, que é a nossa grande dificuldade? Emite laudo só dizendo que é sugestivo a ruído, não é sugestivo a, PAIR sugestivo a ruído ocupacional, não ocupacional, é só isso. E quebrou o elo aí. E aí? E aí, continua o profissional de segurança, o treinamento, que daí funciona uma vez a cada dois anos, e aí que eu falo da eficiência, né? Todo o sistema de gestão, você tem que ter identificadores de esforços. Pra que garantam, que você não tenha um desvio. Hoje, eu tenho há oito anos, eu não tenho novas perdas. Eu tenho perdas

estáveis, que foram lá do passado, que a gente emitiu CAT. Que essa CAT emitida tá lá, tá estável. Mais nada me, me garante, por exemplo, que amanhã, eu não vou ter uma perda. E aí que eu falo de um sistema de gestão forte. Firme, né? E aí que é a, essa questão. Esses profissionais estão envolvidos, ou seja, o fonoaudiólogo, o médico, né? O técnico de segurança, o engenheiro caso tenha, né? Eles têm que tar muito empenhados nessa, nessa questão. Mesmo porque, como eu falei, o ruído ainda é o agente, o principal agente causador de doença ocupacional. Bom, se isto existe, e é tão forte, por quê que esse elo se rompe? Essa é uma discussão interessante, um bom trabalho pro mestrado. Né? Por quê que esse elo se rompe? Comprometimento dos profissionais, talvez, não sei. Não sei. Simplesmente ele se rompe. E aí, quem paga? Aí a gente cai naquela história de que o gestor não, não colabora, de uma certa forma, pseudamente não colabora. Isso não é na (nome da empresa), é em todas as empresas, mesmo naquelas de conhecida, reconhecidamente como de classe mundial, como Alcan, Alcoa, como Dal química, como... Tem empresas aí, que reconhecidamente são de classe mundial. Né? Mesmo nessas empresas, que são, que são fortes em questões de saúde e segurança, tem sistema de gestão próprio, tal, a crença entre produtividade e segurança ainda continua. Aquela questão de que existe uma barreira, né, na hora de... Porque o próprio trabalhador, ele não, ele, ele é ótimo pra produzir, mas ele é ruim pra prevenção. Péssimo. E aí a gente, muitas vezes cabe à gente esse, esse papel, né? De garantir que esse elo não se rompa e que esse processo permaneça. Que permaneça forte. O cerco tá fechando. Né? Tá aí a história do Perfil Profissiográfico Previdenciário. Esse é um início de que o cerco tá fechando. Aí a gente começa a, a imaginar né? Por quê que o Fernando Henrique fez tanta modificação na legislação previdenciária? Né. Mudou tanto os prazos de aposentadoria, por quê que o Lula modificou, na legislação previdenciária, antes pra aposentar você tinha que tar em exposição de noventa decibéis, né? Exposição acima de 90 decibéis, aposentadoria especial. O Lula mudou. Passou isso pra oitenta e cinco. Puxa, que interessante. Ele passou isso pra oitenta e cinco, então ele eqüalizou a, a exposição de nível de ruído pra legislação previdenci, pra legislação trabalhista. Que a NR15, tá aí, a NR15 você pode ver 85 o nível máximo, o ruído máximo de exposição sem uso do protetor auricular em atividade de trabalho, não é isso? Quer dizer, já eqüalizou. E aí, qual que é o próximo passo? Já se aposenta mais velho, já eqüalizou o nível de ruído, e aí vem a história da NHO 01. Né? Que fala de que o nível de correção não, não é de cinco, e sim de três. Isso pra fins previdenciários, mas trabalhista continua de cinco. Quer dizer, o cerco tá fechando, né? Daí a importância desses profissionais tarem entendendo esses conceitos, entendendo essa cronologia e trabalhando, pra que essas pessoas não percam... a audição, né? Então, a questão da

identificação do EPI, né? Como assim? O NRRsf lá,, aquela atenuação de ruído né? Segundo aquela equação matemática, que garante que a, que o nível de ruído corrigido, seja menor que o nível de exposição? Tem lá. Aquele, que era NRR, que tinha o nível de ruído, né? Aquele, que ele atenuava, aí ele acrescentou essa variável sf aí, que daí, por exemplo, se o, se o nível de ruído, se o nível de ruído, desculpa. Se a atenuação fosse de 16 decibéis pela fábrica, por exemplo, antigamente, do, do concha, modelo ageno, se eu não me engano, era isso? Hoje ele passou a doze, dez, alguma coisa desse tipo, onze. Quer dizer, ele diminuiu a atenuação do nível de ruído. Ou seja, tecnicamente você tem que trabalhar cada vez mais em engenharia pra diminuir a exposição. Não diminuir a exposição, mas diminuiu a geração propriamente dita. Diminui a geração do nível da exposição dessa pessoa. Então o fluxo é esse, basicamente. Então, não sei se eu ajudei em alguma coisa (risos)

E: É... Quando começou, foi implementado o PCA aqui?

C: Aqui, o, o Programa de Conservação Auditiva, ele tá... fortemente implementado desde de 92, desde de 92. Foi no início da, do processo. O único, quando a gente teve o desvio, foi em 87

E: Desvio?

C: Tivemos um desvio, do programa, que daí gerou aí algumas CATs, por perda auditiva induzida por ruído, porque, a identificação dessa perda auditiva trouxe uma incógnita: é ou não é, é ou não é, olha, preventivamente é. Então pronto, acabou. Tem como provar que não seja? Não. Então é. Então é. Tem hora que a gente tem que assumir o... Existe? Existiu, acabou. Foi em 87. Depois de 87 pra cá, o PCA continua forte. Monitoramento periódico, né? É...e importante assim, o monitoramento que a gente faz, ele é anual, por característica da fábrica, ele é anual, mas caso a gente encontre algum desvio na, na audiometria, né, que gerou ou uma perda ou um agravamento, aí a gente repete o exame, imediatamente após, alguma coisa do tipo um mês, dois meses, três meses, após isso, depende aí. Normalmente é três meses após, a gente tá repetindo e encaminha isso pra um otorrino, pro otorrino fazer uma avaliação um pouco mais aprofundada. De repente faz uma avaliação mais aprofundada, repete a audiologia e verifica o quê que aconteceu. Se realmente, existe a perda, aí a gente emite a CAT, e, e, e determina algumas ações, até como mudança de posto de trabalho, por exemplo. A gente já teve ação assim. Se a, se a atividade ge, se a atividade laborativa que ele

exercia, que aquele determinado profissional exercia, gerou aquela perda auditiva ou agravou, e ela não, não estabilizou aí, a perda, é do posto de trabalho? Então, afasta, muda de função. Vai pra um posto mais, mais tranqüilo. Que tenha menos ruído. Então, esse PCA ele funciona aí desde 92, nesse, nesse fluxo.

E: Você me explicou sobre o fluxo e só.... queria que você falasse um pouco mais sobre a sua participação. O quê você costuma fazer, voltado pro PCA, aqui na empresa?

C: Voltado pro PCA, são três coisas. Né? É...Primeiro: o EPI. Primeiro não é o EPI, né? O EPI na verdade é por último. Primeiro é o treinamento e a orientação. Né? A... O pessoal de Fonoaudiologia tem envolvimento nisso, mais um pouco menos, eu acho que deveria ter um pouco mais. Então eu ainda continuo fazendo os treinamentos. Segunda coisa: o monitoramento, o acompanhamento. Então eu faço o acompanhamento em que as pessoas, garantindo com que as pessoas se utilizem dos EPI, esses EPIs, né? E aí, se, e aí também nesse meio, aí, que seria a terceira coisa, ou a segunda, não sei, seria a identificação do EPI ideal pra área que a gente tem. Em função daquilo que nós temos de medição de ruído. Que eu falei. Temos uma medição de ruído boa, caracterizada por freqüência, pra garantir que as pessoas não tenham perda. Porque não adianta ter uma exposição a ruído de alta freqüência e eu pego o protetor auricular que atenua muito bem baixa freqüência. E aí? As pessoas continuam perdendo. Perdendo a audição em alta. Não sei, tô... né? Dando um chute. (Observação: toca o telefone e ele não atende) Mas que isso é real, isso acontece. Então o meu papel é esse. Basicamente. É garantir que as pessoas tenham um treinamento necessário, garantir que as pessoas, que os EPIs sejam, sejam especificados e as pessoas utilizem o EPI em relação àquilo que foi especificado. Esse é o papel da área de segurança. E garantir um bom monitoramento periódico. Que é o, que é o PPRA anual. É o laudo de prevenção de riscos ambientais, quer dizer, ter um laudo...bom, ter um laudo bom. E aí eu garanto com que, o sucesso, posso garantir o sucesso do, do programa. Que são oito anos aí sem nenhuma nova perda.

E: Você pode é...Falar um pouco mais sobre essas três

C: Como assim? Questão do treinamento, por exemplo?

E: É, sua...vivência no treinamento, o quê que você pode falar sobre isso?

C: O homem tem dificuldade de aprender. Quando ele quer. Quando ele quer, ele tem dificuldade. Ou seja, ele se recusa, ele põe a barreira na frente dele. Até eu ia te, tem uma teoria que é muito importante, que ela fala o seguinte: O homem, ele precisa ter conhecimento, habilidade e motivação. Né? Bom, o conhecimento eu dou nos treinamentos. Habilidade também né? A, a habilidade, à medida que ele vai treinando, ele vai exercitando, ele vai adquirindo habilidade. E a motivação? A motivação é muito dele. Então esse é um dos papéis importantes no processo de treinamento. A gente dá, fornece o conhecimento, as pessoas adquirem a habilidade, mas a motivação é algo que continua na mão dele. E aí que eu falo, que a gente atua muito em máquina, muito em meio, atua pouco no homem. Porque o homem, ele ainda não entende a importância dele se proteger. Bom, quer dizer que eu, eu falei no começo de que a proteção, ele é o último recurso. Tá claro isso. A proteção é o último recurso. Mas não tem jeito, eu vou precisar dela, não tem como. Eventualmente não tem como. Como no martelete pneumático, que eu falei? Tem algum recurso de eliminar aquele ruído? Não tem. É atrito. É atrito puro, não tem jeito de, de eliminar esse ruído. E aí? O homem precisa ter na mente dele que ele precisa se proteger. Enquanto nós estamos aqui, eles estão se expondo. E aí, qual que é o papel do técnico de segurança? É tar o tempo todo na máquina? Não! Essa é a grande sutileza do, de segurança e saúde. O profissional de segurança, seja médico, seja, seja o técnico de segurança. O técnico de segurança mais forte nesse papel, seja o engenheiro, enfim, seja os profissionais do SESMT, o papel deles é dar suporte pra que as pessoas executem o trabalho sem exposição. Então o meu papel, não é, não sou eu que tenho que fazer isso. Eu tenho que mo, eu tenho que treinar as pessoas pra que essas pessoas passem. Porque a máquina, por exemplo, a fábrica aqui, particularmente, funciona vinte e quatro horas por dia. Quem me garante que à noite o pessoal não deixa de usar EPI? Lindo, né? Então, quê que eu faço? Primeira parte, primeira questão importante é o treinamento. É fazer com que as pessoas tenham conhecimento, formem habilidade, e que o melhor, elas tenham essa motivação pra fazer. Bom, em relação ao conhecimento, o treinamento faz isso. A habilidade é a, é o conhecimento mais o tempo que, que diz, e a motivação, eventualmente, a gente tem que trabalhar com coisas que eu já não gosto. Que é eventualmente uma bronca um pouco mais pesada, né? É advertência, é uma, é uma coisa do tipo... Você não vai usar EPI hoje? Então também não precisa trabalhar hoje. Vai pra casa descansar. Volta amanhã. Pensa, reflete. Ou seja uma suspensão. Até uma demissão por justa causa. A lei, a lei garante isso. Né? Já fiz isso? Nunca. Nunca precisei. E hoje o meu coeficiente de utilização de EPI na fábrica é de 100 %. Garantido. Cem por cento. E aí, que dentro desse primeiro alicerce de treinamento, como que eu garanto isso? Fazendo monitoramento. Né? Ou seja, todo

processo de gestão, que você tem, você tem os procedimentos, você tem os indicadores e você tem o monitoramento. Que é a garantia de que as pessoas vão executar aquilo que você planejou. Né? E o quê que te garante? Os indicadores. Outra coisa, um dos meus indicadores, além de alguns indicadores reativos, que eu tenho, eu tenho os indicadores pró ativos. Né? Quais são esses indicadores? É o coeficiente de utilização do EPI, é a identificação que eu faço, essa identificação que eu faço através disso aqui ó (mostra ficha). Que é, as indicações de risco pro trabalho. Tal. Na observação de uma tarefa, eu identifico os EPIs que ele precisa tar usando e que não tá usando. Então isso aqui me dá os indicadores. É o que me, é o que faz forte...
E: Aí você preenche essa...

C: É uma ficha

E: Essa ficha. É...em que momento que se dá isso?

C: Na identificação da tarefa. Eu vou lá, né? Como observador da tarefa, vou observar a tarefa que o, que o profissional tá exercendo. Qualquer tarefa. Qualquer uma. Eu olho a tarefa. Eu não olho o todo, né? Na descrição da atividade do cara, em cima da produção desse profissional, ele tem lá, dez itens que é da responsabilidade dele. Eu não analiso os dez, eu analiso aquilo que ele tá fazendo naquele momento.

E: E aí, isso se dá com que freqüência, assim?

C: A periodicidade disso?

C: Por enquanto ela está planejada. Por enquanto é só planejada

E: Mais é uma vez por ano, é uma vez por mês?

C: Não! Isso aí, isso aí tem metas. Cada área tem meta, né? Cada, cada área de um, daqui dessa fábrica, ela tem uma meta. Então a máquina de papel, ela tem a meta dele. Que quem escreveu a meta deles são eles mesmos. Quer dizer, não adianta eu, falar assim você vai fazer cem observações de tarefa no mês. Porque a observação de tarefa, aí que é a importância de eu falá que o envolvimento do trabalhador, pra que ele tenha a motivação. Que é terceiro lugar. Né? Por quê? Não sou eu que tenho que fazer isso. Eu tenho que dar, tenho que dar a ferramenta pra que ele faça. E aí tem um detalhe. Eu

monitoro a ferramenta através da, da forma que ele está fazendo isso. E aí eu garanto que as coisas se executem
E: Desculpa, mas eu não tô entendendo

C: Não? Vamos do começo
E: É... A meta, você tá falando da meta. Que não, é... quem que propõe a meta?

C: Ele

E: Ele quem?

C: O trabalhador

E: Ah, o próprio trabalhador

C: O próprio trabalhador, junto com o supervisor dele. Não adianta eu falar pro supervisor: você vai fazer cem. Ele vai falar: quem é você pra dizer que eu tenho que fazer cem? Lembra aquela história, de que existe a crença de que a produção e a segurança, que elas não, não se, por causa disso. Porque ainda, algumas pessoas, têm a mania de falar o que o outro tem que fazer. Não sou eu que tenho que falar. O outro tem que me dizer o quê que ele pode fazer. Então essa é uma mudança de cultura. Foi fácil mudar a cultura? Não. Minha mesmo. Eu achava que eu tinha que falar pra ele: Olha, você vai fazer cem observações de tarefa. E ele tem que cumprir. Tá errado. Ele tem que me dizer o que ele tem que fazer. Mas você tem que entender a percepção. Então, como que é feito isso daqui? Não é o César que faz a observação da tarefa

E: Não é?

C: É o próprio profissional da área. Então, um colega observa a tarefa do outro colega. E aí, esse próprio colega fala o seguinte: Ó, cara, eu tava observando a tua tarefa aqui, por exemplo, tua tarefa é de, sei lá, ligar uma máquina e observar essa máquina. É uma máquina ruidosa. Aí eu tô observando, a, a Carla trabalhando com essa máquina. E aí, eu olho, as questões do uso do corpo, as questões de ferramenta, as questões de procedimento, de ergonomia, as questões de isolamento, de EPI, de proteção na cabeça, auditiva, respiratória, tal. E aí eu observei a tarefa. Ah, a Carla tá sem usar o protetor auricular? Legal. Aí eu falo pra Carla: Carla, ó, veja bem. Você... o próprio trabalhador.

Um trabalhador falando pro outro. Olha, eu vi que você fez...Tua atividade, que você fez isso legal, fez isso legal, fez isso legal, mais negativamente você tá deixando de usar o protetor auricular ou usando o protetor auricular de forma errada. Aquela história, né? Não coloca direito, não insere direito no conduto auditivo, ou o concha realmente não cobre toda, toda a orelha do, do profissional. Ele olha isso. Quem olha é o próprio trabalhador. Isso que me garante que de manhã, à tarde, à noite, de madrugada, final de semana, feriado, não importa, Natal, Ano novo, eu não estando na fábrica, as pessoas estão.... cumprindo com o padrão. Esse é o meu papel, né? É assim que eu garanto. É muita informação. (risos) Tá confusa ainda?

E: E...Como que você vê os efeitos do Programa de Conservação Auditiva, aqui na empresa?

C: Efeito? Positivos, são oito anos sem perda. Todo esse processo que foi instituído, foi, foi sistematicamente fundamentado, ele garante a eficiência do programa. Existe defeitos no Programa? Existe. Defeitos do tamanho de um século, na minha percepção. Que é aquela questão de que eu ainda acho que alguns profissionais deveriam tar um pouco mais... E eu ainda não concordo, pode ser que seja uma visão míope minha, mas eu ainda não concordo que emitir simplesmente um laudo, dizendo que a, ele é um PAIR ocupacional, ou é sugestivo a ocupacional ou ela não é, é pouco. Eu acho que esse é o grande defeito. Não adianta, o César, qualquer ??? , o César dar o treinamento. O César dá o treinamento? Eu dou, faz. Contrata? Contrata. Não tem problema, a gente faz. Contrato profissionais pra fazer treinamento. Porque, por mais, desculpe o termo que eu vou usar, mais, por mais pentelho que eu seja, né? Que eu sou chato mesmo, eu pesquiso, estudo, vou atrás de livro de Fisiologia pra entender um pouquinho mais sobre anatomia, pra entender um pouquinho mais sobre o que é aparelho auditivo, pra eu entender isso, pra eu conseguir falar pras pessoas. Só pra você ter uma idéia, eu fiz uma coisa na, na... Até eu tava falando ontem disso. Quando eu estudava, o curso técnico de segurança, que não acreditam que eu fui fazer isso. Não sei pra quê que eu fui fazer, mas fui. Eu fui ver, uma... Uma necropsia, pra entender o quê que é aparelho respiratório. Você acredita nisso? Ó que coisa de doido. Até, na época, um dos meus professores falou: pra quê que você vai fazer isso? Pra ver aparelho respiratório? Tem livros de anatomia, caso você queira, que é desnecessário, porque essa não é a tua função. Mais eu quis, eu quis ver pra quê que serve. Eu quis entender isso. Eu compro aquelas enciclopédias eletrônicas do corpo humano pra entender como que funciona o processo. É de cada um, né? Cada um tem teu jeito de ser, de agir, tal. Eu não, eu não

tenho direito, eu não tenho... Eu não posso entrar na, na, na área de outro profissional, porque eu não sou formado. Eu não sou fonoaudiólogo, eu não sou... Eu não sou, eu não sou otorrino, né? Mais eu trabalho na prevenção. Se eu trabalho na prevenção, eu tenho que entendê com o quê que eu tô lidando. É igual pra você, esse entendimento dessa forma. Duma forma que eu atuo. É muito... particular. Até, uma outra coisa importante, né. Você conviver, conviver em, em pessoa, com pessoas, é compreender as diferenças de cada uma delas e aceitar as diferenças de cada uma dessas, dessas pessoas. Eu não tenho o direito de falar: Olha, eu acho que você deveria fazer assim. Como eu disse, eu acho. Eu acho, não quer dizer nada. Eu não posso intervir na conduta de outros profissionais. Mais, eu posso, uma coisa que eu posso fazer, no mínimo é me manifestar em relação ao que eu acho que seria o ideal, né? Isso, né? Isso, nada me impede de, de creditar essa, essa, essa questão. E o que eu acho dentro do meu PCA, se você falar, o quê é errado? Esse envolvimento. Eu acho que poderia ser um pouquinho mais... mais forte. Que é o que eu comentei da, daquela profissional, que tem em uma das nossas unidades, que é de (nome da cidade), que é, que é a R., que ela faz isso. Eu fui fazer um curso sobre Perfil Profissiográfico Previdenciário em São Paulo, ela era uma das únicas fonoaudiólogas. Foi a única fonoaudióloga da (nome da empresa) que tirou dinheiro do próprio bolso pra ir fazer esse curso. E fala pra mim: Pra quê que ela tinha que fazer esse curso? Entender como que preenche PPP? Pra quê? Né, porque existe uma questão lá no perfil profissiográfico, que é a parte de avaliação... qual que é o nome que dá? Avaliação, tem a parte de avaliação ambiental e monitoramento, acho. Alguma coisa assim. Não lembro agora, deixa eu pegar aqui (Observação: olha no arquivo do computador) Ah...ele é dividido em três partes, a parte médica, que é, aqui ó. Que é sessão de resultados e monitoração biológica. Aqui que vai a parte de audiometria, né? Que insere lá. Bom, eu poderia inserir. Isso daí é simples, isso não tem muito segredo não, é só colocar a audiometria. Se ela é estável, ou seja, se ela é inicial. Se ela é, se ela tá normal, se ela tá estável, se tá com agravamento, se é ocupacional, se não é ocupacional. Só preencher isso aí, acabou. Isso que eu falo da vivência profissional, que é ir buscar junto com o pessoal de segurança, o melhor, um melhor especificação quanto ao uso do EPI. As pessoas são diferentes umas das outras. Pra garantir que o conduto auditivo de um que é pequeno, ele vai ter um EPI ideal pra ele, pra que não machuque e daí ele não deixe de tirar. Né? Hoje, o quê que a gente faz? Temos, aqui em (nome da cidade) mesmo. Eu acho isso errado, mas porque eu tô com pouco recurso. Mais quê que é feito? Olha, compra tudo, tamanho único. Tudo... o médio aí, o grande se vira, o pequeno... se lasque, desculpe o termo. Mais é isso que tá acontecendo. Então essa é a grande falha no meu PCA. Precisa melhorar isso. Quando eu falei precisa melhorar, isso

significa que você sabe. Sei. E o quê que tá fazendo? Tamos trabalhando num plano pra melhorar isso. Como? Já trocamos fonoaudiólogos, já mexemos com profissionais que queiram realmente desempenhar esse papel, né? Lógico, que pra gente, a gente fala que quando a gente sai da faculdade, uma das coisas que a gente tem é salário, né? Mais salário, eu acho que, salário, ele é secundário. Em minha opinião. Ele só vai ser primário a partir do momento que você tenha eficiência naquilo que você faz. Porque passa a ser, ele passa a ser, é... parte do teu negócio. Os grandes profissionais, que ganham aí milhões, a gente tem aí, é... Por exemplo, a gente teve o ano passado, uma palestra do Bernardinho, técnico de voleyball. Ótimo. Ele é ótimo. Ótimo profissional. Fiz até algumas anotações aqui dele. Que ele foi num encontro que a gente teve no ano passado. Ele... ele lê muito, estuda muito, tal. É... e ele deu uma frase aqui, que resume bem isso. Fala o seguinte: que a vontade de se preparar tem que ser maior do que a de vencer. Não é a toa que, por exemplo, pra dar essa palestra, ele cobrou trinta mil reais da (nome da empresa). Uma palestra de uma hora. Não é a toa. Né? Então é isso que eu falo, as pessoas olham muito pro cifrão. E esquecem de olhar pro desenvolvimento pessoal, profissional próprio, pra garantir que (Observação: toca o telefone e ele não atende) o cifrão venha. Então é isso, o que falta? É isso. E o quê que a gente tá fazendo? Trabalhando com pessoas, que essas pessoas que fazem monitoramento, as pessoas que, que executam o programa. (Observação: toca o telefone e ele não atende) Treinando, orientando, controlando, monitorando, pra gente garantir que esse trabalho tenha eficiência. Então, a nossa, a nossa perspectiva, que a gente tá trabalhando, é pra que o ano que vem a gente tenha isso, redondinho. Já são doze, catorze anos de trabalho, né? Então essa é a idéia (Observação: uma pessoa fala com ele pelo rádio)

C: Quê mais, Dra. Carla?

E: Você gostaria de falar mais alguma coisa?

C: Falei demais, né? Tem cento e vinte minutos aí rolando. Olha, o que eu disse é, é tudo em relação ao que é o meu programa, é tudo em relação ao que eu faço, seja aqui, seja fora daqui. Né? Lógico que, a diferença, é o tamanho das empresas, né? Uma tem isso um pouco mais enraizado, outra um pouco menos. Mais, basicamente, o que é a rotina, o que é a seqüência e o que é a, a, o monitoramento, é isso, não muda disso

E: Você tá falando dessa diferença. Que uma tem mais enraizado, outra não. Fala mais sobre isso

C: Isso é custo. Quanto custa uma audiometria? É isso. Quanto custa a audiometria,

quanto custa o EPI. Por exemplo, aqui, a (nome da empresa) como é uma empresa forte, a gente tem... um protetor concha que custa sessenta reais, setenta reais. Se eu pego uma empresa pequena, né? O cara quer comprar um protetor que vale doze, quinze reais. Poxa, mais qual que é a diferença do custo entre um e outro? É a tecnologia que ele utiliza, se ele tem CA, se não tem CA. É isso. Basicamente é isso. Você orienta? Oriento. Nosso papel é orientar, né? Oriento, mostro. Mas essas empresas menores, elas estão mais sujeitas a indenizações como eu falei, do que essas empresas um pouco maiores, como é o caso da (nome da empresa). Que já se prepara um pouco mais, que segura um pouco mais, garante que essas perdas não surjam ou se eventualmente surgirem, têm defesa. A gente teve aí algumas reclamações trabalhistas aí e até... reclamações aí de caráter cível que a gente conseguiu defender, com tudo isso que eu te falei. Eu já tive. É... reclamações de trezentos mil reais que o cara queria porque ele estava inútil perante a sociedade. Segundo o advogado. Sempre, sempre tem esses argumentozinhos. Que... não são, na verdade são rotineiros, mas não são legais de utilizar mas se utiliza. Até convencer, né? Então, basicamente, essa é a grande diferença.

E: Quer falar mais alguma coisa ou você acha que tá bom?

C: Aí depende de você. Aí fica aberto. Caso, agora eu sei que você vai estudar esse material com carinho. Caso você, falte alguma coisa, pode me ligar, pode vir aqui de novo. A porta tá aberta. Tá?

ANEXO VI - Entrevista com Luís

E: Então, pra você, o que é um Programa de Conservação Auditiva?

L: Bom, o Programa de Conservação Auditiva pra mim, é quando eu levanto (Observação: alguém fala com ele)

L: Bom, o que eu entendo, um programa de controle auditivo, parte da seguinte necessidade. Uma vez que eu tenho uma situação de exposição ao ruído, e esse ruído tá descontrolado, quê que é tá descontrolado? Quando você tem, um limite de tolerância que é de 85 decibéis dado pelo Ministério do Trabalho, e você faz uma dosimetria desse ruído, e você acaba concluindo que tá a 110 de ruído no ambiente, e que o protetor auricular que tá sendo fornecido, é um protetor que atenua, por exemplo 10 decibéis. Então você acrescenta o limite de tolerância que é de 85, mais o que o EPI atenua, que é 10, nós vamos ter 95 decibéis. Esse trabalhador, ele tá usando o protetor auricular, mas tá desprotegido. E aí, a gente precisa ter um programa de controle audiométrico, pra ver se... Através do exame audiométrico, se a perda que ele tem não é mais acentuada do que a idade que ele deveria ter. Precisa adequar esses EPIs, pra que atenda a necessidade, precisa depois desenvolver um trabalho pra reduzir essas fontes de ruído, fazer uma melhoria acústica, né? Então isso que eu, que eu, entendo assim como, quando você vai, implantar um, um programa de controle, né? Você fez um levantamento, você encontrou uma situação e agora você precisa melhorar isso, porque...se o trabalhador continuar nessa situação, quando ele sair da emprego, da empresa, ele vai entrar com uma ação. E aí ele vai, com certeza, ganhar essa ação. Se ele tá exposto a um ruído, a uma dose, que é um ruído de oito horas, e desprotegido, ele vai ter uma perda, né? E aí a, as ações, acabam arrebentando com as empresas. Porque hoje o novo código civil, fala da extensão do dano. Então eu perdi a audição, aí...por causa disso, minha família não me ouve, minha esposa pede uma indenização por isso? Meus filhos são extensão do dano, eles pedem uma indenização. Agora o código civil fala que a indenização, além de se medir por extensão do dano, ela tem que ser arbitrada e paga de uma só vez. Agora imagina várias pessoas expostas a uma situação, se eles criarem uma associação de portadores de, de, perda auditiva. E contratar um médico, que vai dar o mesmo diagnóstico, um advogado entrar com uma ação conjunta. Então tudo (risos) isso, entra no passivo da empresa. Daí a importância de você ter um PCA, regras rígidas, né? Fazerem as pessoas serem treinadas e usar, e melhorar o ambiente, pra que possa ter qualidade de vida, bem-estar. Físico e mental, né? Eu vejo

assim a, a, basicamente, a questão da (risos) implantação de um PCA

E: Você falou de regras rígidas. Fala mais sobre isso

L: A regra rígida, é mais ou menos assim. Você treina, e...Porque a legislação, ela fala que a empresa, ela é obrigada a fornecer o EPI adequado, ela é obrigada a treinar, e ela também tem que exigir que as pessoas usem. Quando eu digo regras rígidas, é mais ou menos isso: você tem lá cem funcionário, duzentos, depende do tamanho da empresa. E cada grupo de pessoas tem um líder. Então, as pessoas da saúde e segurança do trabalho, brigadas de emergência, CIPA, essas pessoas são facilitadores de segurança. São e-du-cadores. Quem tem que fazer essa, esse corpo a corpo, é o cara da área. Então, toda vez, que, grupo de emergência, CIPA, SESMT, pegar um trabalhador usando um equipamento de proteção individual de forma inadequada, ele deve advertir o... disciplinarmente o encarregado, e orientar com muito carinho e amor o trabalhador. Uma vez você fazendo isso, duas ou três, o encarregado passa a vestir a camisa da segurança. Porque ele já tomou até uma suspensão. E fala pros outros: Rapaz, agora adotaram umas regras aí, que se você...não, não cuidar da segurança dos seus subordinados (risos), você é advertido! Então, quando você tem regra rígida, é como uma família. Aonde o pai e a mãe, ah, eles tão próximo dos filhos e eles...regulamentam e faz os filhos cumprir aquilo que é bom pra, pra família, né? Quando o pai e a mãe trabalha demais, e não passa tempo com os filhos, qual é o resultado? É a mesma coisa com o trabalhador. Então, quando eu digo regra rígida, não é em cima do trabalhador. Porque o trabalhador, ele tem...Toda aquela situação estressante, né? Às vezes tem que atingir meta, às vezes ele tá num ambiente desconfortável, com pressão, né? Tem às vezes um trabalho repetitivo, ou ele tem uma vida desequilibrada, às vezes ele consome bebida alcoolica, ou ele é fumante, ele dorme mal, ele come de maneira desequilibrada. E o ruído provoca cansaço, né? O ruído altera...a pessoa fica nervosa. Facilmente, né? Então, é...Aí eu vou, como prevencionista, eu vou chegar lá e vou massacrar o trabalhador? Não! Regra rígida é em cima da liderança. Porque, o chefe...o sucesso dele é o sucesso da equipe dele. E vice versa, não é? (risos)

E: É...Fala sobre a sua participação em Programas de Conservação Auditiva

L: Ó, a participação que eu tenho, é uma parte da, das APRs. Das análises preliminares de risco. Por exemplo, eu entro numa empresa, eu vou fazer uma APR. Então eu chego lá, eu vou ver passo a passo o que o cara faz. Então, qual é a sua função? Muito bem. O

quê que você faz? Ah, eu ligo a máquina. Quando ele liga a máquina, o quê que ele tem ali de situação? Né? E aí, eu vou ver: a causa, o efeito, o risco, e propôr medidas. Essas medidas pode ser um programa de controle auditivo, porque ele tá exposto ao ruído. Aí dentro desse programa, eu tenho aquela etapa – fazer uma dosimetria de ruído. Aí em cima da dosimetria, eu vou ver, se o que eu encontrei de dose, e aí o limite de tolerância versus a, a atenuação que o EPI dá, né? Eu vou ver se tá compatível, se não tá, vamos precisar trocar esse, essse EPI, e uma vez que for trocado o EPI, agora eu já tou, atendendo à legislação, né? Aí eu vou partir então pras melhorias do ambiente e...Ah, junto com o, porque o SESMT é serviço de engenharia, medicina e segurança, né? Se houver um fono, se tiver um médico do trabalho, a gente fazer ações conjuntas. Se não tiver isso, a gente vai ter que buscar o apoio da Fundacentro. Né? Ou...o sindicato, pode nos apoiar. Ge, geralmente os sindicatos têm departamento de saúde e segurança do trabalho que pode ajudar uma empresa pequena. O centro de saúde referência do trabalhador, que tem espalhado por São Paulo inteiro, pode ajudar, né? E aí, fazer acontecer. A...como técnico, eu, eu vou até aí, né? Aí depois, aí já entra a...a parte médica, as medidas administrativas, que tem que ser tomada.No caso, você vai criar aí, um procedimento. Né? De treinamento, de distribuição de EPI, de programação de melhoria do ambiente. Né? Talvez...aquela fonte que tá gerando o ruído, pode ser colocada pro lado de fora? Talvez aquela fonte ela pode ser ah...feito uma manutenção. Vamos desmontar tudo, montar, reapertar, trocar rolamento, e acaba...Teve máquina laminadora que tava dando 110, depois de uma montagem e desmontagem, troca de rolamento e...e de parafuso, começou a dar 75. Então essa, esse é o, é a parte que, que eu procuro... contribuir, pra, pra essa questão da, da melhoria, né? Fora disso... Aí tem um trabalho médico, que muitas vezes...ah...Hoje, eu, como eu trabalho, é....fazendo uma consultoria pra empresa, muitas vezes eu não tenho...o, um feedback do que o médico tá fazendo, porque eu sou um terceiro lá dentro. Né? Tô prestando um serviço, levantei uma situação, é...precisa fazer uma audiometria nesse, nesse trabalhador, precisa o médico fazer um trabalho, e eu não tenho muito o acompanhamento desse médico. A minha, o meu trabalho, qual é? É...proteger o trabalhador, treinar o trabalhador sobre os risco que o ruído vai provocar na vida dele e fazer as mudanças necessária pra tentar é...Porque como o programa de prevenção de risco ambiental , o PPRA, é obrigatório desde dezembro de 94, ele tem um documento básico que todo ano você tem que ir melhorando o ambiente de trabalho. Então o meu papel é...é nesse sentido, de ir melhorando, até que chegue o momento que você...é, tá livre do ruído. Onde as situações que isso é impossível, o ambiente tar protegido da melhor maneira possível. Você tem uma fonte que gera um ruído, por exemplo, um ar comprimido. Você mede lá,

110 decibéis no ar. Você coloca um supressor de ruído, já caiu. E assim você vai, fazendo as medidas pra...Através de muito con, de muito diálogo, eu costumo conversar muito, porque eu acho que o trabalhador é que tem sempre as melhores sugestões. Eu costumo usar muito o trabalhador. Eu falo: olha, você é importante aqui, você pode me ajudar? O quê que você vê aqui que a gente poderia melhorar? Pra melhorar a acústica aqui? Onde que você vê? E aí, ele me leva nos cantinhos, nos lugares que às vezes a gente, passa assim, olha, olha e não vê. O técnico não vê. Porque muitas vezes vem uma pessoa de fora, e nem olha pro trabalhador. Ah, esse cara... é um ajudante de serviços geral. Quê que ele vai agregar? E eu já acho o contrário. Esse cara, se eu orientar ele, explicar pra ele o que eu quero, ele tem a resposta. Eu trabalho assim (risos)

E: Fala mais sobre isso

L: Mais sobre isso? (risos)

L: Então, dentro dessa, é interessante quando você chega num local, você tem, você pega uma empresa, que assim, que o empresário, ele...Ele começou pequenininho, cresceu. E você chega num local que não tem nem extintor de incêndio. Não sei como eles conseguem funcionar, porque tem que ter uma autorização do corpo de bombeiro, mas não tem nem extintor. Agora, imagina. Se ele não colocou algo que é pra proteger o patrimônio dele, imagina o trabalhador. Então, às vezes, você chega lá, o cara fala: Olha, eu sempre, trabalhei aqui, nunca me aconteceu nada. Isso é o que a gente mais ouve. Eu não tenho nenhum problema. Né? E aí eu costumo fazer um teste bem simples, pra ver se a pessoa, como é que tá a perda auditiva dela, né? Eu, eu viro o rosto e, e falo assim, né: que time que você torce? E fico aguardando ele dizer. Quando ele não responde, eu falo: que time cê torce? Ele fala: eu sou santista. Eu coloco (faz gesto de anotar): esse cara tem perda auditiva. Esse ambiente já danificou esse cara. E aí eu chego pro empresário, pro RH, pra....falo: Ó, a gente tem uma situação grave. Os caras não tão trabalhando com EPI, tão aqui há muito tempo sem trabalho, sem... usar o EPI, não tem nenhuma medida administrativa, na hora que essa turma começar a entrar com uma ação, vai ser uma avalanche...Quer ver um exemplo interessante? O grupo Paes Mendonça. O terceiro maior varejista do país. Cadê o grupo? Você deve ter feito compra no hipermercado Paes Mendonça, você nunca fez? Cadê o hipermercado? As ações trabalhistas. Tão pegando pesado. Hoje, nós temos por ano, três milhões. De reclamações contra as empresas no nosso estado. As pessoas tão buscando mais. Os advogado, que eram de porta de cadeia, agora são de porta de centro de solidariedade.

Contrata uma menina bonitinha, ela vai lá com uma prancheta, o cara tá há um ano na fila, lá. Tá há um ano desempregado, na fila, lá. Aguardando ser atendido. Aí vem aquela menina e fala: o senhor, pode dar uma entrevista? Pesquisa. Né? Quem é que não vai dar atenção? Você tá numa fila, parado, uma moça bonita. Pois não! O senhor trabalhava...tinha barulho? Tinha produto químico? O senhor pegava peso? O senhor tá há quanto tempo parado? Um ano? O senhor tem quantos anos? Quarenta? Puxa, o mercado pro senhor tá restrito, né? É verdade, tá difícil. Fala: olha, não sei...Provavelmente, o senhor pode ter um problema na coluna, ou esse produto químico deve ter feito mal ao pulmão do senhor, ou esse ruído deve ter...O senhor não quer vir comigo, fazer uns exames médicos de graça? Não vai custar nada. Se o senhor tiver uma perda da, da, da audição, né? Se o senhor tiver um problema na coluna, nós vamos entrar com um processo pro senhor. Também não vai custar nada! Se...o senhor ganhar, o senhor dá 30% pro escritório. A gente faz um contrato. Se o senhor perder...o senhor não precisa pagar nada. Você acha que o trabalhador vai? Né? E a gente mostra os números, e aí o empregador fica numa situação – ou ele vai esperar explodir ou ele vai começar a trabalhar. Se ele começa a trabalhar agora, ele consegue, pelo menos daqui pra frente, só vai ter o passivo pra trás. Porque tem um artigo 927, no novo código civil, que ele fala que se causar dano, tem que reparar! Que o artigo cento e, 186, ele fala...que se a empresa for negligente ou imprudente, e isso causar dano a outrem, ela tem que reparar esse dano. E o 927, no parágrafo único, fala que independentemente de culpa, se tiver risco, a empresa já é culpada. Qual empresa que não tem risco? Todas têm. Se todas têm, todas já são culpadas. Então, quando alguém reclama alguma coisa, a empresa vai como culpada. Se ela não tiver todo um programa de controle, muito bem elaborado, muito bem definido, o juiz pergunta: você fornecia o protetor auricular? Tá aqui a nota de compra! Muito bem! Você treinou o trabalhador? Tá aqui a ata do treinamento. Muito bom! Agora me dá as advertências das pessoas que não tavam usando. Não, a gente sempre orientou lá. Então, mostra....Que você...forneceu, treinou, mas não...exigiu. Aí você acaba perdendo a ação. Perdeu a ação com um, ele fala pro outro. E aí tudo é uma questão de tempo. Depois vem os familiares, e vira uma bola, que grandes empresas têm...têm...(S.I.) Porque hoje nós temos no mercado quatro tipos de empresa. Você tem a selvagem, aquela que não registra funcionário, trabalhador não pode ser organizado, não precisa que você dê nenhuma sugestão, porque o meu produto, se eu fabricar, eu vendo. Vou dar um exemplo. Antigamente, é...gilete. Lâmina de barbear, mas a pessoa falava gilete. Porque...quem fabricava gilete, não tinha concorrência, né? Essa empresa, ela poderia ser selvagem. Ela tinha um produto, que não tinha concorrente. Por exemplo, Bombril. Antigamente, tinha concorrência? Pro

Bombril? Ou você comprava Bombril ou comprava Bombril. Mas não era Bombril, é lâmina de aço, não é isso? É uma coisa assim. Cueca. O pessoal fala zorba. Preciso comprar uma zorba, né? É um produto que vende. Essas empresas selvagens, tem algumas que tem um produto que vendia no mercado. Portanto o trabalhador não precisava dar sugestão pra nada, ah... ele não podia se organizar politicamente. E se ele pleiteasse alguma coisa, mandava embora. Se fosse fiscalizada, fechava, e mudava pro local ignorado. Essa empresa quase não existe mais. Depois nós temos a segunda, que é aquela empresa que cumpre a lei, que nós chamamos de empresa cumpridora. Ela só faz aquilo que tá na lei. É pra dar o vale transporte? Eu dou, desconto 6%. Eu forneço EPI, você assina aqui, que recebeu o protetor auricular, tá tudo certinho, mas, sabe...eu...não quero nem saber se você tá usando ou se você não tá usando. Isso é problema seu. Essa é uma empresa que, muitas vezes faz isso só pra cumprir o que diz a lei. Né? E depois tem a voluntária. Um pouquinho acima da cumpridora. Tem o 14º salário, participação representada, alguma coisa de qualidade de vida, mas não faz nenhum trabalho com a comunidade. E aí por último vem o desenvolvimento sustentado. Que é o que vai dominar o mercado a partir de 2010. Então, essa empresa, ela vacina o funcionário contra gripe, vacina a comunidade. Ela tem um trabalho social aonde ela tá localizada. Então as empresas falam: ah, aquela empresa sim! Quem trabalha lá, fala: minha companhia. Você já ouviu isso? (risos). Até parece que é dela a empresa ou é dele. Mas não é, porque é empresa que....Por exemplo, vamos pegar a segunda melhor empresa do país, a Todeschini. Fábrica de móveis do Rio Grande do Sul. Lá, não tem convênio médico. Vai no médico que você quiser, traz a nota fiscal aqui. Quê que você acha desse convênio? Bom, não é? Não tem chefe, nem líder, nem superior. O gerenciamento lá é participativo. Sabe como é que funciona? Funciona assim. Nós dois trabalhamos aqui ó, nesse posto de trabalho. Nós temos a meta pra atingir. Se a gente atingir, a empresa, além do nosso salário, vai dar dois mil a mais pra nós. Mil pra cada um. Você ficaria animada? Com certeza, né? Milzinho a mais, hein? Só que tem o seguinte. Se um de nós dois atrasar, desconta quinhentos. Se tiver uma saída particular, no mês, desconta mais quinhentos. Se faltar, desconta quinhentos. E se tiver um acidente, ninguém recebe nada. Então quem é que vai gerenciar o nosso trabalho? Nós mesmo. Nós mesmo. E aí nós vamos fazer tudo certinho, porque a gente sabe que...a empresa é nossa. Quanto mais ela ganhar, mais nós ganhamos. Então o desenvolvimento sustentado o quê que é? Desenvolvimento é você produzir e compartilhar aquilo que você tá ganhando. Sustentabilidade é você produzir uma produção ímpar, que vai garantir que as futuras gerações vão poder usufruir dos bens essenciais, por exemplo, a água, né? Ter uma boa imagem com a comunidade. As

pessoas adquirem os produtos daquela empresa. Hoje, o grande desafio é esse. Você vai, por exemplo, na Caixa Econômica Federal. Você tem lá um projeto pra 2007 ser a empresa feliz, mais feliz pra se trabalhar. Porque ela sabe que o boom vai ser em 2010. Você vai na Sabesp, ele tem até 2008, eles querem ser uma empresa líder no mercado. Ordenar toda uma política de qualidade de vida, de bem estar dos funcionários, da comunidade. Porque em 2010 o bicho vai pegar. Quem não for desenvolvimento sustentado, duas coisas vai acontecer – ou vai ser engolido, por grandes grupos. Então, por exemplo, eu fui dar um, uma palestra numa empresa de suco de laranja. Lá no interior, perto de São José do Rio Preto. Cheguei lá, quem é o dono? Antonio Ermírio de Moraes. Ué, o homem não fabrica cimento? Fui dar uma palestra em Jaú. Uma empresa de tecido, fábrica de tecido. Quem é o dono? Grupo Camargo Correa. Ué, o grupo Camargo Correa não fabrica estrada? São empresas de desenvolvimento sustentado, que tão engolindo aquelas que não, que não são. A (nome de empresa) comprou até a (nome de empresa). A (nome de empresa) foi lá e fechou a (nome de empresa), olha aí, olha. Não, não agüentou. Fechou. E eu há dois anos lá, eu fui há dois ano atrás, eu fui lá pra falá pros funcionários que eles precisavam mudar. Pra poder... passar esse momento. Não mudaram

E: Como assim, mudar?

L: Ir pro desenvolvimento sustentável. O trabalhador tem que entender que a empresa é dele, que ele precisa, que todos tem que tar envolvidos em melhorias, né? Todos tem que participar de grupo, pra melhorar método, pra melhorar a organização. Se eu não entendo assim, eu não garanto que o posto de trabalho vai ter pra futura geração, que são meus filhos. Então o trabalhador precisa entender isso. E o empresário precisa entender isso. Que juntos, né? Diz que na Europa essa união é maior porque a guerra destruiu. Tiveram que reconstruir, chamou o trabalho. E aqui, a gente não tem grandes catástrofes. Mas tem ali o mercado mundial globalizado que pede uma política de desenvolvimento sustentado. E aí, o PCA, o programa de controle audiométrico, numa empresa que tenha uma gerência assim, é uma coisa...né? Que vai ser tratada e lidada com, com a participação das partes: empregador e empregado. Todos vão querer ter o bem estar. Uma empresa de desenvolvimento sustentado ela quer saber, por exemplo, quantos hipertensos, quanto tabagista, né? Tem na sua planta. Ela faz um trabalho pra reduzir esses níveis. Ela quer saber onde você mora. Onde você mora tem saneamento básico? Você mora em local adequado? Porque se você não tiver bem aí fora, aí você vai ficar doente aqui e vai dizer que foi de (S.I), não sei. Então eu preciso saber onde

você mora. Eu quero te ajudar, você precisa morar bem. Você precisa ter um local decente pra você. Então isso é qualidade de vida, o resto pra mim... Você pode, sei lá. Fazer um programa de controle auditivo aí muito bem feito, mas se o cara não tiver comendo cinco vezes por dia, pouca quantidade, mastigar bem, a empresa orientar ele no sentido de ele comer fibra, ele vai ter um câncer do intestino na terceira idade. Ele vai ter problema de coluna se ele não fizer ginástica laboral. As três primeiras vértebras acima do cóccix, elas sedimentam pra quem é sedentário. Se os caras não praticar regularmente atividade física, ele vai ter problema na terceira idade. Se a gente não viver bem as etapas da vida, vai explodir tudo lá na frente. Então, hoje, o desenvolvimento sustentado pede isso. Treinamento, treinamento, treinamento. Informação, informação, informação. E aí o trabalhador fica consciente. E aí ele interage, né, participando desses grupos de melhoria e todo mundo vai ganhar. E futuramente vai fazer bem até pra nação. Empresa saudáveis e pessoas comprometidas. Hoje, nós tamos longe disso. Eu, dou treinamento direto e eu explico mais ou menos isso. E falo: gente, agora eu quero saber de vocês. Em que nível vocês estão, pra gente poder continuar o nosso trabalho. Porque eu não posso dar um treinamento pra desenvolvimento sustentado numa empresa que é cumpridora, que não vai manter. E aí eu me assusto quando eles falam: ah, a gente é cumpridor...do cumpridor pro voluntário. Então vocês tem muita coisa pa ralar. Se não ralá...Então, o PCA, ele, ele tá dentro disso. Dentro disso. Empresa saudável.Agora, se é uma empresa cumpridora e empresa voluntária, vai dar o EPI, usa quem quer e...aguardar o que vai acontecer. Ainda bem que tem o movimento sindical... Hoje, os empresários eles tão tendo informação e muitos tão, têm buscado a...mudar isso. Pro bem crescer. Até porque também se você não, não, não tiver uma estatística saudável na tua empresa, você não vende pra Volks. Você não tem parceiros. Você não tem. E futuramente, você não vai ter um cliente. Eu sou consultor do (nome do local). Na parte de cartão de crédito. Então eu vou muito ao (nome) porque o local aonde tem o call center, eu tenho que ir lá, ver, como que as meninas tão trabalhando. Se a postura tá adequada, se o mobiliário tá adequado, se o ruído não tá excessivo, enfim, eu vou lá cuidar do bem estar dela. E quando eu chego no (nome), eu observo que a menina, no estacionamento, ela me dá um papel e não olha nem pra mim. E quando eu vou no (nome do concorrente), tem o nome da pessoa ali, naquela caixinha ali, na guarita, e ele te dá um papel e fala: boas compras. Esse é um diferencial. O trabalhador, quando você vê o comercial do (nome), ele, eles usam o trabalhador lá, fala: o nosso associado! Isso aí é uma política de desenvolvimento sustentado. (Observação: alguém fala com ele)

L: A diferença que há, né. Então é...Você percebe a diferença que, que tem, e o (nome),

se ele não acordar pra, pra essas diferenças, ele vai ficar pra trás. Então hoje, o diferencial é... buscar ter um controle de perdas, aonde os trabalhadores comprometido com a empresa, reduz as perdas, sendo trabalhadores pró ativos, né? Um cuidando do outro na segurança, eles treinados, um faz a auditoria no outro. Olha a importância. Muitos usam o protetor auricular assim, só bota a pontinha, que é pra mostrar que tá usando, né? Só aí você já percebe. Essa empresa é uma empresa... cumpridora ainda, né? Eles tão no passado e, e hoje, não dá mais, não cabe mais. Porque o trabalhador depois ele vai buscar o direito dele. Então a empresa precisa criar regras rígidas sim. Chefe, gerente, encarregado são prepostos da empresa. Eles que vão ser chamados. Porque se eu perder a minha audição, o quê que eu vou fazer? Primeiro eu vou entrar com uma ação contra a empresa. Eu ganhei essa ação, eu vou pra cima do gerente. O gerente vai ter que provar que ele não teve culpa. Se ele não tiver como provar, ele é preposto da empresa, ele vai ter que me indenizar. Mais eu quero. Depois tem supervisor, líder, encarregado, eu vou pra cima deles também. Tem cipeiro. Eu falei pro cipeiro do meu problema? Até por escrito? E o cipeiro nem ia na reunião? Não deu conta do meu caso? Eu vou entrar com um processo contra ele. Se ele não tiver uma ata da CIPA, dizendo que ele viu o problema do ruído, conforme solicitação do Luís, ele é culpado pela minha perda auditiva, ele vai ter que me indenizar. (risos) Então tem que ser sério ou....O novo código civil, ele passou a vigorar a partir de janeiro de 2003. Daí a coisa explodiu, né? Não tem jeito. As empresas tão...mas perda é perda, né? Perda é perda. Não pode ter isso não. Tem que ter um programa de controle audiométrico sim e tudo mais. Ginástica laboral, campanhas diárias de segurança. Todo dia o supervisor junto a sua equipe e faz um diálogo diário de segurança. Cada dia um tema diferente. E muito treinamento com o pessoal. Informação, informação, informação. Vamos vestir a camisa, compartilha o lucro (risos) Senão, o resto, eu posso fazer alguma coisinha pontual aqui, outra ali, mas não, eu não vou ver o resultado não. Melhoria das metas, porque eu tenho que pensar também nos acionistas, né? E eu falo pra caramba, não é? (risos)

E: Como assim, tem que pensar nos acionistas?

L: Ué, você entraria num negócio que não lucra? Que não atinge meta, que tá cheio de passivo... trabalhista, você vai tirar o seu dinheiro e pôr em outro lugar. Se não tiver acionista, como é que eu pago o meu negócio? Então eu tenho que satisfazer os acionistas. Olha, quem tá na empresa desafiante. O empresário, ele tem que atender às exigências legais, os sindicatos, os trabalhadores, o meio ambiente tem que tar

protegido, senão a Cetesb cai em cima dele. Nossa, ele tem que atender o fisco, os acionistas, não é fácil. Por isso que ele tem que fazer a gestão do negócio dele. E pra ele fazer gestão, ele tem que ter alguém que faça a gestão de pessoas. Não dá pra eu ter só tarefa. Você é casada?

E: Não

L: Você é solteira. Mas imagina se você fosse casada e você ficasse cuidando da casa, cuidando dos filhos, de segunda a segunda, 365 dias por ano. Só tarefa. Nada de relacionamento. Não dá. Então hoje, a empresa, o que ela precisa fazer? Tarefa...e relacionamento. Tarefa e relacionamento. Esse é o segredo! Porque aí, o relacionamento traz o quê, quando ele é sincero? Confiança. Você jantaria com uma pessoa que você não confia? Você passaria uma semana na praia com alguém que você não confia? Como é que será o comprometimento de um cara que não confia no empresário? Tem que me curvar no chão pro cara, pra vestir a camisa e ele fala: Eu não, por mim que fecha! Porque não tem conhecimento que a empresa é dele e que se fechar, ele não vai ter posto, a futura geração, pros filhos dele não vai ter o posto de trabalho .Por isso que precisa treinar. Você vê como a coisa roda, roda, roda? É uma roda
E: Você falou há pouco sobre a ... sobre o fato de você escutar o que o trabalhador fala...é...as sugestões que de repente ele dê pra, pra questão do controle do ruído, da máquina. Fala mais sobre isso

L: Porque, você tem uma empresa, pode ser pequena, pode ser média, pode ser grande. E os resultados, têm que ser o mais rápido possível. Então se a gente busca o trabalhador, eu tenho lá dez situações diferentes. Se eu escolho em cada situação dessa um trabalhador, eu chego pro trabalhador: mas o senhor tá aqui há quanto tempo? To aqui há dois anos. E o senhor? Dez anos. Opa! Dez anos. Esse cara me interessa. Ô gente boa, você tá aqui há dez anos? Se você tá aqui há dez anos, é porque você é bom, você pode me ajudar. Eu quero ajudar os outros, então a gente pode se ajudar. Né? E aí primeiro eu encorajo o cara a enxergar que ele é importante pro sistema. Por isso que ele tá ali há dez anos. Uma vez que ele fique encorajado, o que eu sinto é que ele tem prazer em me mostrar as situações. Vem cá, ô, Seu Luís, vou mostrar pro senhor! E aí eu digo a ele: você vai receber um retorno. Do que eu vou fazer. E aí eu dou continuidade, e quando as coisas vão ser implantadas, eu dou um retorno pra ele – puxa, o senhor lembrou de mim? Você é uma pessoa muito importante aqui no setor, você é imprescindível pro sucesso da empresa

E: Como esse retorno?

L: O retorno é assim. Ele me mostrou uma situação, eu fui atrás, tomei as medidas, o problema foi sanado e agora eu tô trabalhando com prazo e eu vou lá e dou um retorno pra ele. Olha, esse problema que a gente tinha aqui, ele desapareceu ou vai diminuir ou vai ser substituído ou, ou nós vamos tirar esse daqui, vamos por em outro lugar, pro lado de fora, coisa assim. Vamo pensar no ruído. Você tem um posto (fim da fita)

L: Expostas a uma fonte. Se eu tiro aquela fonte, se eu enclausuro aquela fonte, eu não beneficiei essas pessoas? E essa idéia não partiu daquela pessoa? Aquela pessoa merece um retorno. Não só merece um retorno, como eu encorajo a empresa a dar um prêmio. Dar um prêmio, pra quem dá a sugestão. Por exemplo, a Texaco, na parte de graxa, fabricante de graxa. A Texaco é a mesma que vende combustível. Ela tem como política, é uma empresa que tá no mundo inteiro. Se o funcionário der uma sugestão e a comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho achar que aquela sugestão é uma boa sugestão pra melhorar os aspectos de segurança da empresa, eles recebem trezentos dólares. Aí aquela sugestão vai para os Estados Unidos. Se de repente, lá na matriz, acharem que aquela sugestão pode ser aplicada nas outras unidades do mundo, vem mais mil dólar pra conta do cara. Cê acha que as pessoas lá tão motivadas a fazer segurança? O que motiva as pessoas são as suas necessidades. Quem falava isso? Maslow. Eu fico motivado. Você fica animada, quando você sabe que...vai vir um dinheirinho aí. (risos) Não é verdade? Não tem jeito. A gente pode fazer o que for, mas quando vem um dinheirinho, né? Quando vem o reconhecimento, coloca sua foto lá. Olha, o trabalhador do ano. Você vê, o Mc. Donald´s quando ele faz isso? Trabalhador do mês, destaque da semana, sei lá. Bota a foto do cara lá! Dá um certificado pro cara! Diz que ele vai almoçar de graça esse mês, mas faz alguma coisa pro cara falar: fui eu! Fui eu! Isso motiva, né? Criar um ambiente bom. E aí todo mundo começa a participar. Que todos vão sendo tocados pelo otimismo. Aí isso traz o quê? Confiança. E confiança é a cola que gruda os relacionamentos. O marido que confia na esposa tem um bom relacionamento. Filho que confia no pai, é um bom relacionamento. Se não tem isso? Você tem acidente, tem doença, e ações trabalhistas, né?
É isso...Que, que, que gira, né? Então não dá pra ter só tarefa. Tem que ter relacionamento. E o relacionamento entra tudo isso né?

E: Você falou também há pouco sobre...o fato de você mostrar pro empresário o

levantamento que você fez das condições, né? Fala sobre isso

L: É. Porque dentro do programa de prevenção de risco ambiental, você tem o documento base. O documento base, o que que é? Você vai colocar no documento o problema, aonde tá acontecendo o problema, o quê é necessário fazer pra resolver o problema, e depois tem que negociar as datas com o empresário. Prazo curto, até sessenta dias. Né? Médio: sessenta a cento e vinte dias. Longo prazo: cento e oitenta dia. Então, senhor empresário, nós vamos implantar aqui um programa de controle, então imediatamente o senhor tem que fornecer um protetor auricular. Imediatamente. E agora nós temos que negociar o resto. Eu tenho que contratar um médico, uma fono? Vai entrar no custo da empresa? Quando que o senhor pode fazer isso? E ele vai ver, vai me dizer. Eu preciso de cento e oitenta dias. Então assina aqui, que tá aqui o documento. Se amanhã ele for fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, o documento tá lá. O prazo tá sendo cumprido? Tá. Protetor auricular era imediato. Tá usando? Tá usando. As pessoas estão sendo treinadas? Tá aqui as atas. Nós tamos caminhando. Aí você vai fazendo o quê, nesse programa? Monitoramento das ações. Protetor foi comprado? Que dia? Coloca lá no documento. As pessoas foram treinadas? Que dia? Junta lá o certificado de treinamento, a ata...o treinamento, as pessoas assinaram. Foi, foi feito exame audiométrico? Quando que foi feito a audiometria? Aí vem alguém, fala: opa! A empresa tá...tá em ordem. Às vezes você chega na empresa, você pede o documento base, tá lá em branco as datas. Porque faz o documento, depois não sustenta. Eu não trabalho pra empresa assim. Eu só trabalho com empresa com política de desenvolvimento sustentado. Então as empresas que eu trabalho, a gente sempre negocia e implanta. Agora, as empresas cumpridoras, às vezes ela faz o programa e fica aguardando ser fiscalizada. No dia em que for fiscalizada, o fiscal vai dar trinta dias pra ela regulamentar as irregularidades e ela vai correr atrás. Só que por detrás disso, tem tudo aquilo que eu já, já mencionei. Pessoas insatisfeitas, trabalho de má qualidade, retrabalho, absenteísmo. Ich....eu, eu confesso assim, eu tô com cinqüenta ano, eu, dependendo do cliente, eu nem, eu nem vou. Eu nem vou. Eu nem vou. Porque...não vai fazer um trabalho. Tem muita empresa, de desenvolvimento sustentado, no nosso estado. Que...daria pra cem profissionais trabalhar. Então tem muito espaço. Eu não preciso ficar dando murro em ponta de faca. Mas a grande maioria hoje das empresas cumpridoras, você vai pedir lá o PPRA deles ou um PCA, talvez ele tenha lá toda a estrutura mas....um profissional fazendo....Ele vai contratar se ele for fiscalizado e o fiscal dá um prazo. Quero um fono aqui, quero....eu vou voltar daqui trinta dias. Como tem, por exemplo, a região de Marília, não sei se você conhece? Marília, Presidente Prudente, toda aquela

área lá tem um médico do trabalho. Quando que o cara vai na empresa? Difícil. Muito difícil do cara cair lá. Então o cara vai...ficou dez anos sem ninguém vir aqui. No interior é mais complicado. Você processa uma empresa, dependendo do processo você não consegue trabalhar mais em lugar nenhum. Então a gente ainda tem uma ciranda ruim. Só que eu não trabalho com esse tipo de empresa. Mas é mais ou menos assim, como eu tô te falando. A coisa é o faz de conta, né? Só que o trabalhador tá cada vez...eu acho que chegar no interior é uma questão de tempo mesmo

E: Como assim, faz de conta?

L: É um faz de conta assim é...Eu sei que eu tenho que ter um PCA, eu vou fornecer, pra empresa, um, um programa de controle, o PCA pra eles. Aí vai dizer tudo que eles tem que fazer, ele vão receber aquilo de bom grado e vão me dispensar. Muito obrigado pelo trabalho que o senhor fez, tá aqui o que foi combinado, o valor combinado, muito obrigado pelo programa e...tá feito o meu programa. Eu vou esperar um dia que um fiscal vim aqui, meu contador já me orientou. O dia que o fiscal vim aqui. Ele não vai dizer isso pra mim, entende? Mas eu sei. O dia que o fiscal vim aqui, ele vai me notificar, eu vou mostrar o programa, ele vai dizer: cadê as ações? Não tenho. Eu vou alegar que eu não sabia, e ele me dá trinta dia. Essa é a...é a grande prática, é a grande sacada. Precisa mudar isso. Por isso que a gente precisa trabalhar mais politicamente. Precisa mudar a política nessa área. Eu acho que...os sindicatos, dos trabalhadores, deveriam ter pessoas, treinadas, pelo governo, pra fazer esse trabalho de fiscalização nas empresas. Que, do contrário, você ter um fiscal na região de Marília, um fiscal na região de São José do Rio Preto, é brincadeira, né? Não dá. Você pega um montante de empresa aí, o cara não visita todas. Se ele for todo dia numa, ele morre e não vai em todas. Então não dá. Não dá. Então a esperança, o quê que é? É o desenvolvimento sustentado. Se não tem uma política de qualidade de vida na sua empresa, eu não compro o seu produto. Se não tem um selo no produto de qualidade de vida no seu produto, no mercado, eu não vou comprar. Aí eu também tenho um trabalho que eu tenho que fazer com o povo, né? Que os sindicatos têm procurado fazer isso, as ongs, tem procurado fazer. Tem procurado trazer informação. Eu fui dar um, fazer um treinamento em uma empresa de logística, ah...os menores trabalhando, eu falei: quê os menores tão trabalhando? Uma ong que encaminhou. Olha aí, um trabalho que o sindicato fazia que ong tá fazendo. Tá vendo? Mais gente fazendo coisas, mais gente conscientizando, mais gente treinando. Mais ainda é pouco...Mas eu sinto que a gente tá no caminho. A gente tá no caminho. Tem muita coisa ainda pra, pra percorrer, mas ainda tem um faz de conta muito grande.

Você tem, por exemplo, eu vou te dar um exemplo. Eu sou consultor de uma empresa, eu não vou dizer o nome, contrataram uma fono, mas não liberam os funcionários pra tar com ela. Atenderam à fiscalização? Como é que essa profissional tá se achando lá? Se o dinheirinho interessar pra ela, ela vai pegar o dinheirinho no final do mês. E aí? Puxa, eu estudei...Tô aqui pegando um dinheirinho, ninguém vem aqui...ah, dá licença, né! Sei lá quanto tempo esse profissional vai agüentar assim. Então tem essa ciranda sim

E: Eles não liberam?
L: Porque tem que atingir meta. Eu vou parar uma pessoa pra ir lá com a fono? Não dá. E amanhã? Também não vai dar. E não deu até agora (risos). Eu tava falando com a chefe lá, ela falou: e aí? Com a fono lá, tá difícil. Pra você ter uma idéia, eu dei uma sugestão pra essa empresa, dia 08, de março, é o dia da mulher. Como lá só trabalha mulher, eu falei: vamo fazer uma palestra, sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, dar um buquê ou uma pétala de, de rosa pra cada mulher. Não, não, não. Não podemos parar nem um minuto. Só se for na hora do almoço. Eu vou fazer alguma coisinha na hora do almoço? A pessoa tem trinta minutos pra almoçar. Essa empresa, você concorda que ela vai ter problema? Só tarefa, só tarefa, vai ter um monte de gente doente. E aí, você pode criar os doentes profissionais, né? Que o cara vai lá na Previdência, chega lá ele aprende os macete com os outros doentes, vira um doente profissional, aí você não tem mais aquela pessoa (Observação: atende o telefone)

L: Uma empresa que, que, não quer parar...Uma empresa que só tem mulher, não quer dar uma paradinha no dia das mulher, quarenta, cinqüenta minutos pra ter uma palestra, pra dar lá, sei lá, um...sei lá, dá um sonho de valsa pra cada um! Uma empresa que tá no mundo inteiro e não quer fazer isso?

E: Você falou bastante também sobre os treinamentos. Queria que você contasse um pouco

L: Os treinamentos que eu faço nas empresas?
Essa parte, assim, eu eu fui professor de dança, eu sou massagista, eu sou faixa preta, eu tenho uma filosofia oriental. Eu juntei a segurança do trabalho, a Psicologia, a filosofia oriental, a dança e eu desenvolvi os temas, de qualidade de vida, enfocando stress no trabalho, ergonomia, o bem estar. E eu vou lá na empresa e... a empresa me dá algumas informações, por exemplo, se as pessoas não estão comprometidas, se as pessoas, tem grupinhos dentro da empresa, e aí eu vou desenvolver uma idéia pra ajudá-los a

entender a importância de se trabalhar em equipe, de ter um comprometimento e ao mesmo tempo também eu acabo falando pros donos da empresa. Porque, eles vão tar lá na palestra, e eles precisam fazer a parte deles. Tem que gerar a confiança. Trabalho e relacionamento, e às vezes eles não fazem isso. Então eu acabo falando com todo mundo

E: E voltado pra questão da prevenção da perda auditiva?

L: Então, geralmente quando tem a semana interna de prevenção de acidente do trabalho, às vezes a empresa: Ô, eu queria que você viesse falar aqui na empresa sobre... a audição, sobre o uso de protetor auricular. E aí, normalmente, quando eu faço isso, eu enfoco, ah... a perda auditiva e o reflexo na qualidade de vida. Né? Faço o cara pensar. Se você tiver uma perda auditiva, o quê que vai acontecer quando você for numa outra empresa? Quê que vai acontecer quando você for numa outra empresa, quê que vai acontecer pra você na sua qualidade de vida? Uma reflexão. E é interessante, porque hoje, as pessoas, quando você faz elas pensarem, né? Trazer pra elas, né? Que eu digo na palestra: o que eu vou falar serve pra mim e é pra você. Que eu tô falando. Não é pra tua... mãe, pra tua esposa, é pra você. Se alguém começa a dormir, assim, eu falo: Tá com sono? Por favor, vamos ficar todos de pé! Ô dj, solta o som! Como eu fui professor de dança, eu faço uma ginástica com o pessoal, no meio da palestra. Todo mundo... se diverte, faz massagem um no outro, eu falo: Tá acordado? Presta atenção, porque o que eu tô falando é pra você, não dorme. (risos) Então o cara, ele ouve, geralmente a reação é dele é: puxa, muito obrigado. Quando eu tô dando um curso de vinte horas, por exemplo, que eu pego muito trabalho de vinte horas. Eu tô num hospital essa semana inteira, todos os dias da manhã, com médicos, enfermeiros, atendente, enfim, toda a equipe lá do, do PSF e...eles ficam a manhã inteira e aí eu peço pra eles escreverem: de tudo que você ouviu hoje, que mais te chamou a atenção? Coloca em dez linhas. Aí você vê cada, cada coisa interessante que, que eles escrevem. Ah...Do que eles acabaram ouvindo. Eu tenho até algumas coisas aqui (Observação: pega pasta com os relatos) Eu vou levar pra digitar, pra gente...é... entregar pra eles, mas olha o que eles escrevem. (Observação: começa a ler os depoimentos)"Hoje no curso pude aprender várias coisas sobre segurança, mas o que me chamou mais a atenção foram as reflexões, a maneira como foi passado pra nós, sobre o que fazer para que tenhamos uma boa saúde mental. Acredito que para fazermos algo pelos outros, temos primeiro que tar bem". Olha não é legal, você ver que a pessoa escreveu uma coisa dessa? "Percebi com muita ênfase a necessidade de ficar ligado mais pessoalmente com as pessoas ao meu redor". Olha,

então, eu falei: caramba, eu tô... conseguindo influenciar essas pessoas. Positivamente, né? Então eu digo assim. A gente pode viver essa vida como uma ameba. A ameba nasce, cresce, reproduz... e morre. Eu posso nascer, crescer, ser uma má influência pra minha família. Você tem mais de trinta anos, você mora com seu pai e com a sua mãe, você tá atrapalhando a vida dele. Será que você tá sendo uma boa influência na sua casa? Ficar lá exigindo coisa da sua mãe. Você é casada? Como tem sido a influência que você tem exercido na sua família? Se nós não somos uma boa família, a gente pode morrer igual a uma ameba. Chegar no fim da vida, e não morrer em paz. Se você tem oportunidade de influenciar bem as pessoas, vai chegar no fim da vida e morrer em paz. Então, eu falo isso nos treinamentos e olha, as reações são diversa. Alguns vêm e choram, outros...liga, manda e-mail, ah meu Deus o que eu faço? E aí eu vou procurando, é...de alguma maneira, influenciar as pessoas. Positivamente. Esse é o trabalho que eu faço aí tenho uma agenda bem...Graças a Deus, (S.I.) tem sido muito bom aí. Não me falta trabalho e aí vamo indo, né? (risos)

E: É...como vê é...os efeitos do seu trabalho, dentro do programa de conservação auditiva?

L: Então, eu sou um motivador. Por exemplo, as empresas que eu trabalho, que ele passam a implantar os programas (Observação: alguém fala com ele)
Então, nas empresas que eu trabalho e que adotam os programas, o que a gente vê, é a satisfação das pessoas. De, de sentir que as regras estão mais rígidas mas que por um outro lado eles tem sentido a presença mais próxima do encarregado. Porque quando você tem regras rígidas, o encarregado, ele é obrigado a se envolver com o trabalhador. Ele precisa criar relacionamento, então ele precisa saber o nome da esposa, dos filhos, se é solteiro, do pai e da mãe. Ele tem que perguntar. Como é que tá sua mãe? Né? Quando nós vamo comer uma carne junto? Ó, eu tô te esperando na minha casa! Relacionamento. Aí ele ganha. As pessoas. Aí ele pode sair de férias que o setor até melhora. Que ele sai de férias, as pessoas falam: ó, o chefe é gente boa, hein. Vamo, quando ele chegar aqui, vai tar melhor do que ele deixou. Agora quando não é assim, o cara nem pode, né? Tem gente que nem...Volta!!! Empipinou tudo! Não tem relacionamento. Se o cara não tiver lá chicoteando o povo, não anda. Então o que eu percebo nas empresas que fazem, que seguem, que vão até o fim, aumenta os custos, num sentido, diminui as perdas. Diminui as ações, então não aumentou o custo. É investimento

E: Diminui as perdas?

L: E as ações trabalhistas
E: Que perdas?

L: As perdas que você tinha, de re - trabalho , de má qualidade, porque você não tinha confiança, não tinha relacionamento no trabalho, não tinha...qualidade de vida dos seus funcionários, você tem perda. O cara tá vendo que a máquina tá produzindo fora da cor, tá vendo que tá fora de conformidade, é mais ou menos igual a piada dos dois caras que tavam, um cavocando e o outro empurrava pro buraco. Faltou o cara da semente. Não quero nem saber. Fui contratado pra cavocar. E eu vou cavocar. Eu fui contratado pra tampar o buraco que ele faz. Faltou o cara da semente, aí já é problema da empresa. São pessoas que...só faz tarefa. E hoje...não...Hoje... você tá fazendo, faz parte de um processo. Então vem cá. Vamo treiná, vamo. Você vai participar mais do processo, você vai controlar a qualidade, então vem comigo. Olha, vai ter um churrasco, vai ter um futebol, vai ter lazer, vem cá, vai ter palestra

E: Quando você tava falando da sua assessoria, você mencionou que... não tinha tanto contato com os outros profissionais. Queria que você falasse mais

L: Você diz...de eu não ter contato com os outros profissionais, da empresa?

E: Isso

L: É porque às vezes, por exemplo, se eu pego uma empresa com cinco mil funcionários, aonde...Eu trabalho numa usina de álcool que até hoje eu não conheço o médico, a fono, o enfermeiro, eu nem sei aonde eles ficam. Eu caio no meio daquela usina, eu vou fazer a minha parte. E eu nem sei, eu nem tenho tempo. Eu vou lá, fico dois dia, a cada quinze dia. Então eu tenho uma rotina de trabalho lá sem parar e eu nem...

E: E lá o que você faz?

L: Eu tô fazendo o PPRA, programa de prevenção de risco. E o risco deles é o risco físico, que é ruído, vibração, radiação, calor. É tudo...então eu já fiz todas as APRs, de todo mundo, deu um calhamaço, assim, de...pegar todas as funções e fazer uma análise passo a passo de cada um. Trabalhão. E agora, tô fazendo as avaliações. Tem que deixar o dosímetro com cada um, pra fazer a dose. Então eu tenho muito trabalho. Quem sabe, daqui a uns dois anos, eu vou conhecer esse pessoal. Depois que eu fizer a minha parte todinha...Mas agora não dá. Pra mim ir atrás desse pessoal. Até porque eu nem

tenho um trabalho, o trabalho todo concluído, pra poder...me dar ao luxo de ir lá...Vou lá procurar (SI) e bater um papo com eles, ver as dificuldades. Porque, como eu sou um consultor, o usineiro me ouve. E às vezes ele não ouve tanto o médico que tá lá ou tanto a fono, que são empregados. Eles dão um distanciamento. Mas eu não. Eu vou de São Paulo, viajo cinco horas pra ir lá. Se ele não me ouvir, vai ter problema

E: Fala mais sobre isso

L: Aé? (risos)

L: Então, o trabalho que eu tô fazendo lá, é buscar acidente e doença zero. Esse é o nosso objetivo. Nós temos muito risco. Lá é usina, tem risco de explosão, tem risco dos caras caírem dentro da moenda lá, tem barulho pra todo lado, tem...caminhões abastecendo, quando você vai abastecer um caminhão lá você tem que liberar o serviço. Todo serviço perigoso tem que cercar o local, aterrar o caminhão, então tem um monte de risco. E eu tô lá pra implantar o zero. E eu tenho muito trabalho. Eu tô indo lá, esse é o meu segundo ano, nós tamos aí no começo do ano. E eu passei basicamente o ano inteiro, foi só levantando e orientando. Porque eu tenho uma equipe que trabalha comigo, lá dentro. Eu tenho um engenheiro de segurança, eu tenho três técnico, e um auxiliar. Eu vou lá, direciono, e eles saem fazendo aquilo que eu direcionei. E depois eu só vou checando o que eles tão fazendo. Mas mesmo assim é um baita trabalhão, é um volume grande de trabalho e...então eu, praticamente o que eu fiz o ano passado? Duas coisas. Eu estou implantando, e treinando. Né? Primeiro treinamento que eu dei lá foi o exercício da liderança, desde os donos, até o faxineiro do banheiro. Todos vocês aqui são líderes. Ou não? Você não lidera sua vida? Né? Você é um líder. Agora, como você tem exercido a sua liderança? Ela pode ser por poder ou com autoridade. Poder é aquele que fala: faz que eu tô mandando! Autoridade é aquele que ganha as pessoas. Que tipo de líder você é? Uma reflexão. Então todo mundo passou por isso, agora vamos executar isso. Regra rígida. Encarregado, você é o cara da segurança, faz o seu papel. CIPA, agora eu vou dar um curso de CIPA pra eles, um, dois e três de março. Então os cipeiros agora, eles vão ser treinados pra fazer auditagem de segurança. Eles vão ser facilitadores, vão ser educadores. Não vão ser mais: segurança é com o cipeiro. Não!segurança é com o encarregado. Cipeiro é educador. Facilitador. Então eu tô assim, no início, de um trabalho que eu vou colher o resultado daqui uns três anos, por aí. Quatro ano. Porque mudar uma mentalidade duma empresa...não é...do dia pra noite. Mas eu...Paralelamente eu tô fazendo uma estatística de acidente. Hoje eu já consigo mostrar pra empresa quanto que ela perde com um dia deixado de trabalhar, né? A

perda na qualidade, ter que pôr outro no lugar, esse que se machucou, se ele ficou com uma seqüela, mais tarde ele vai processar, quanto vai custar? Então eu tenho...mostrado, e o empresário tá muito decidido a reduzir as perdas, né? A empresa tá sendo certificada na 9000, na 18000, que é de (S.I.). Então ela tá assim, com várias frentes, tá, tá...essa mudança do desenvolvimento sustentado, eles tão lá numa correria, pra todos os lados e eu tô fazendo a minha...a minha parte lá. Tem muito trabalho. Pela frente. Mas eu tô muito animado. Eu gosto disso, né? Vai ser demais, poder ver. A gente já tem visto o resultado, a gratidão das pessoas, a....eu, o empresário lá, ele falou: essa palestra que você faz, tem que ser com a família. Então, cada casado trouxe a esposa ou o marido, e os solteiros trouxeram os pais. Eu fiquei uma semana falando com os pais. Como que tá o seu casamento? E as mulheres cutucava os marido. Então há o... agora a empresa tem uma energia boa, mudou a energia. E antes as pessoas tavam lá: qualquer hora eu vou ser a próxima vítima, né? Agora já não. Tá melhorando, nós vamos melhorar mais. Hoje você tem...sugestão é premiada, remunerada a sugestão. Então fica todo mundo colocando sugestão, aguardando pra ver se vai ser aprovada. Mudou a cara. E eu tô feliz, por poder é... marcar o meu tempo, né? O que eu chamo marcar o tempo, é assim. Você tem sua vida, você precisa marcar sua passagem por aqui de alguma maneira, você precisa fazer alguma coisa pelo próximo. Não dá pra gente ficar só... olhando pra gente mesmo, pro próprio umbigo. Eu tô fazendo a minha parte. Cada um tem que buscar ser uma boa influência aí, enquanto a gente tem saúde. É isso (risos). É isso. Eu tenho uma filha de vinte e oito anos, tenho um neto de quatro e agora minha velhinha ficou grávida, eu tenho uma de três: a (nome). A minha vida é toda...(risos) louca. Mas é demais. É muito bom

E: Você quer falar mais alguma coisa?

L: Não, eu acho que... deu pra você entender assim a ciranda da coisa, a roda, né? Como que gira essa questão da qualidade de vida e... ter um ambiente saudável, protegido, isso é qualidade de vida. E o seu trabalho tem importância, né? Na qualidade de vida. As empresas têm se conscientizado disso e aquelas que não se conscientizarem, vão deixar de existir, né? É isso. Então eu tô animado

E: Obrigada, viu

ANEXO VII - Entrevista com Paulo

Observação: O entrevistado começou a falar, antes que o gravador estivesse ligado

P: Então ele passa a ser jurídico, o equipamento de proteção. Se eu for nisso, e eu não preciso pagar o adicional de insalubridade, desde que ele esteja atenuando a menos do limite de tolerância, estabelecido por lei. E nós temos um limite de tolerância, que era um limite seco. Então nós tínhamos, por exemplo, ruído: oitenta decibéis, oitenta e cinco decibéis. Tá? Agentes químicos: um valor qualquer. Por exemplo, chumbo: 0.,1 mg/m3 de, de ar. Era o limite de tolerância. Aí, advindo de outros, os Estados Unidos em particular, começou a adotar algo chamado nível de ação. Então o nível de ação, para os agentes químicos, é 50% do limite de tolerância. Então, se eu tenho um trabalhador exposto a uma concentração de 0,08, tá, mg, ele tá dentro do nível de ação. Tá certo? Então esse trabalhador tem que ser monitorado e protegido. Antes que ele fique exposto assim. E o ruído, que era de 85, como, ahn... fator determinante de, se tinha ou não direito a um adicional de insalubridade, ele era 85. Então, se eu tinha um ru, um trabalhador exposto a 84.9, no conceito jurídico ele tá dentro do limite de tolerância, abaixo do limite de tolerância. E, e eu não tinha um conceito prevencionista, nem pra um nem pra outro. Aí estabeleceu-se o nível de ação, então esse nível de ação ele continua sendo um limite, um valor, um valor de, de proteção do trabalhador no conceito da sua saúde. Mas ele não tem valor jurídico. Tá entendendo? Não tem valor jurídico. Sendo, se o ruído aqui dentro era 85, dá direito a adicional de insalubridade. Se era 84.9, não é. Não é insalubre. Mas o trabalhador está exposto muito próximo do limite de tolerância. Então estabeleceu-se, aí, tal, o nível de ação para o ruído de 80 dbA. E a partir desses, desse, desse valor, o trabalhador passa a ser monitorado efetivamente. Então as audiometrias são realizadas para trabalhadores expostos acima de oitenta decibéis, obrigatoriamente por lei. Tá certo? Assim também como protegê-lo com protetor auricular, no conceito prevencionista, acima de 80. No conceito jurídico, eu não preciso colocar o protetor auricular nele se ele tiver a 84 db.

E: Pro senhor, o que quê é um Programa de conservação auditiva?

P: Pois é. Aí que entra a nossa discussão. O programa de conservação auditiva é pra mim, na verdade, única e exclusivamente a proteção do trabalhador. Porque o resto fica utopia. Se eu mon, se eu moldar o meu programa de conservação auditiva, partindo do

princípio que eu vou reduzir o ruído no ambiente, eu não vou chegar a lugar nenhum. Então, o quê que eu faço? O quê que eu acho que tem que ser feito? Eu protejo o trabalhador, e, depois, na medida do possível, tecnologicamente, e na medida do possível, economicamente pra empresa, a gente faz a, a redução do ruído. Tá? Só que aqui eu tenho que trabalhar sé, honestamente, mas com muita profundidade. E quê que eu faço? Qui que cê faz? Primeiro, que você só pode fazer uma proteção efetiva do trabalhador se você tiver dosimetrias de ruído. Então, por exemplo. Eu passei a fazer dosimetria em 98, já são sete anos. Todos os meus, todas as minhas medições de ruído, são feitas por dosimetria. Eu não uso mais o prote, o, o ruído pontual. Eu uso, faço também, mas pra nível de estudos da redução do ruído. Entendeu? Meio complexo, né? Porque até porque também, pra você identificar as fontes geradoras, você tem que fazer o mapeamento do ruído. Pra você mapear o ruído, você vai conseguir mapear o ruído, em empresas que você consegue desligar as máquinas. Então eu desligo a má, eu, eu, eu faço, um lay, eu pego o layout, estabeleço os postos de trabalho, e então, começo a ligar as máquinas. Eu ligo a primeira, meço neste posto, de trabalho, e vou, vamo imaginar que deu 90 db. E vou medindo, até que, ele chega a 80 decibéis. Então vou estabelecer um, uma área, que este ruído está tomando conta do ambiente. Aí eu ligo, deixo ela ligada. Ligo a segunda máquina, e vou, a mesma coisa. Vou fazendo a mesma coisa. Vou conse, vou ligando, desligando, depois eu ligo tudo. E vou mapeando. Aí eu mapeio. Então aí eu vou saber: bom, é esta máquina que gera o ruído. Aquela lá, tá sendo ahn, a in, tá tendo interferência dessa. Então eu posso pensar em estudar isso aqui, alguma coisa que eu posso fazer. Mas isso não se faz, ninguém faz! Ninguém faz! Eu já fiz muito. Mais também, é muito complicado! Mas cê faz, a gente faz, porque também você chega uma máquina numa, uma empresa que trabalha vinte e quatro horas por dia, uma máquina de papel, você, como é que você vai parar a máquina? Como é que você vai fazer isso? Pra mim fazer isso aqui, nas empresas que eu já fiz, eu tive que ir de madrugada com três ou quatro decibelímetro, e as pessoas me ajudando, e a gente mapear e liga aqui, corre pra cá e corre pra lá, no fim, cê, era uma trabalho lindo, que identifica as fontes geradoras efetivamente. Só que, aí entra o segundo caso, né, como que nós vamos resolver o problema desse ruído? Começa pela manutenção preventiva. Poucas, pouquíssimas empresas têm manutenção preventiva. Tá? Nem faz. Aquela manutenção é apagar incêndio, quebrou, conserta. Mas começa a dar problema num rolamento, o ruído começa a aumentar, começa a dar diferença, como é que para mapa (S.I.) Vai parar quando tiver uma programação, uma parada programada. Estabelece num determinado momento pra parar, dependendo do tanto que o sistema do processo permitiu, é lógico, não vai ser esse rolamento, depois, que vai, vai obrigar a máquina,

fazer com que a máquina, que todo o sistema pare, pra ser trocado

E: Desculpa. Quê que o senhor tá falando de mapea, é...manutenção, preventiva? O quê que é

P: Seria a manutenção do equipamento

E: Ah, do equipamento

P: Manutenção do equipamento. Hoje existe, a (nome de uma empresa) já caiu, porque é a segunda indenizatória... Já existe um sistema, informatizado, um sistema de câmeras, e um sistema de sensores, instalado numa grande parte dos equipamentos do processo produtivo que, que são, equipamentos que não podem parar. Entendeu? Não pode parar assim de repente. Que são monitorados a distância. Qualquer anomalia, de temperatura ou, geralmente é temperatura, que é o que mais chama a atenção, né? É detectado e é, soa um alarme em determinado momento e, lá no gerente, no computador dele vai aparecer, que aquela máquina, que aquele posto está alterado. Porque já detecta o problema muito, antes dele parar. Mas aí...Não é especificamente de ruído, é genérico, né...Entendeu? Então aí, aí eles medem a intensidade das manutenções preventivas pra evitar que isso, que aconteça. Isso, não temos tecnologia pra isso nem temos disponibilidade financeira pra fazer isso, no Brasil. Não adianta. Então, o PCA, na verdade, ele acaba se tornando exclusivamente um monitoramento biológico. Como? Numa bela audiometria. Até porque também, eu posso te garantir isso, eu posso afirmar, assim como também os engenheiros de segurança, assim como os técnicos, assim como a maioria dos profissionais no Brasil, você tem os profissionais e os profissionais. Entende? Você tem audiometria, de dez minutos. Tá? Não tem uma anamnese. Não tem um estudo da vida pregressa do trabalhador, dá onde ele veio, o quê que ele fez, o quê que ele deixou de fazer, o quê que ele faz à noite, o quê que ele faz no fim de semana, o quê que ele faz aqui, aqui e lá. Então é uma coisa assim mecânica, né? O trabalhador entra lá pra cumprir norma. Pra cumprir as exigências da NR7. Então não existe estudo, não existe, a sensibilidade dos profissionais em: bom, vamo fazer. Vamo fazer. Eu posso te dizer assim porque eu vim duma escola do amianto. Tudo que eu tô te falando foi feito no amianto. Amianto em determinado momento, no mundo, passou a ser, assim...O amianto é um material utilizado no mundo inteiro. Uma fibra mineral, dá na terra, extrai-se, cria, faz o amianto. O amianto tem inúmeras utilidades. Só que, em 84, 84. É? Por volta de oitenta e, não. Menos um pouco isso, 64. 64. Por quê? Eu vou tentar explicar pra

você o que eu quero fazer. O que eu quero te dizer. Durante a guerra, os Estados Unidos faziam um navio por dia. Por exemplo. Então assim, o casco, os navios tinham que navegar no mar do norte. Expostos a temperatura muito baixa, água do mar muito baixa. Então eles tinham que ser revestidos, com amianto internamente, pra impedir que, aquela umi, aquela, aquele, aquela temperatura baixa pudesse danificar os equipamentos do, da casa de mar, e assim por diante. Até os homens que viviam lá dentro. Então eles eram revestidos com amianto. Por injeção, por aplicação. Aplicavam (faz gesto e barulho). Né? Então, o ambiente do, do casco do navio, era um ambiente que tinha milhões de fibras. Tá? As casas no, no, na Europa, no, no hemisfério norte são, antes de serem rebocadas, são revestidas com camadas de amianto. Eram revestidas com camadas de amianto. Pra fazer a proteção do frio. Tá, então você fazia o tijolo, aplicava o amianto, fazia o reboque. E essa aplicação do amianto também, dispersava pro ambiente do trabalhador ali, né? Bom, tudo bem. Como a latência da doença, varia muito, mais ela taí por volta de dez a vinte anos. Qual é, você entende quando eu falo da latência? Eu me exponho hoje, mas a, o resultado dessa exposição vai se manifestar daqui a dez, quinze, vinte anos. Né? Então por volta de 64, um tal de (S.I.) começou a perceber que uma quantidade muito grande de trabalhadores, de pessoas, tinham da pleura, tinham câncer de pulmão, e analisando a vida pregressa desses trabalhadores identificou-se, ele descobriu, que esses trabalhadores vieram dos estaleiros, do amianto, onde se fabricava o navio. E indo lá, a concentração do grande agente agressivo, era amianto. Então ele ligou a do, a, a, o câncer pulmonar ou a (S.I.) né? Com o amianto. E aí começou a revolucionar o mundo em relação à utilização do amianto. Então daí em diante, o amianto passou a ser um, um produto químico em ex, em, mais estudado, profundamente estudado. Se conhece tudo sobre o amianto. Todas as lesões que o amianto pode causar na saúde do trabalhador, quais as medidas de proteção, o que pode-se fazer pra evitar que isso aconteça, conhece com profundidade. Então o amianto é na verdade, praticamente um grande, o único, onde todos os, todo o universo dos expostos, ou dos usuários, ou dos participantes, conhece-se com profundidade. Tá? A le, o problema é grave. Então, olha: você vai trabalhar aqui, essa máquina, essa fábrica é uma fábrica que tem risco, porque trabalha com amianto. Só que, você vai fa, se você seguir essas regras básicas, nunca vai te acontecer, tanto é que o monitoramento biológico é de seis em seis meses, e, a avaliação ambiental é de seis em seis meses. A concentração no ambiente e o monitoramento, a (S.I.) acumulada. Hoje se faz um pouco mais espaçado desde que você tenha um acompanhamento profundo. Então, a partir de 86, no Brasil, praticamente de 86 pra cá, o amianto, é, é uma fibra, onde se conhece tudo. Então, o quê que eu quis dizer? Participei ativamente de tudo isso. De todo o

desenvolvimento, eu fiz muito, nós criamos cursos. Ah, que a transparência da informação para o trabalhador era o fator mais importante de tudo. Porque não adianta ter um trabalhador exposto a um agente, sendo que ele não conhece o agente. E nós temos uma legislação desde de 91 que obriga a empresa a passar para o trabalhador as informações do quê que aquele produto pode causar na sua saúde. E eu já fiz isso. Numa empresa, eu vou te explicar depois. Então, você deixa de ser um leigo e passa a ser um grande conhecedor do problema. Então a partir desse momento você passa a se proteger, se você quiser ficar ali. E a empresa monitora e acompanha com profundidade. É essa transparência, porque em 84 ,se você falasse aqui na empresa que eu trabalhava, não é meu tempo. Não, aí já é meu tempo. Oitenta e dois, 83, 84, se você falasse que o amianto causava câncer, era um tabu. Era um tabu. Era um tabu. Até que, começava a pensar: pô, se você não transportar para o trabalhador, não passar para o trabalhador as informações, isso vai acabar rapidinho. Então se passava, passava para o trabalhador um treinamento, palestras e cartazes e melhoria das condições de ambiente, a mudança da tecnologia do sistema de fio de manga, a evolução do fio com manga. Pra você ter uma idéia, em 84, nós tínhamos 90 % dos postos de trabalho com mais de quatro fibras por centímetro cúbico. Em 88, nov, 88, 90, nós tínhamos é...90, pouco mais de 90, 97% dos postos de trabalho com menos de 0. 1 fibra. Em quatro, cinco anos, evoluiu muito! Tá? Por quê? Porque se todo mundo se concentrou. Então você vinha de lá de cima da direção da empresa, vamo fazê. Chefia, trabalhador, passava a fazer treinamento pra ger, pra ge, pra chefia, treinamento profundo, passava a fazer pro trabalhador porque se falava na mesma língua. E fizemos uma mudança violentíssima. E criamo uma comissão de controle, onde, a empresa elegia, em função do seu número de funcionários, 3 funcionários ou 4 funcionários que tinham poder de uma vez por semana pararem e ir verificar se o ambiente estava efetivamente dentro daqueles moldes estabelecidos. A OIT, em 86, baixou um, uma resolução, onde, você poderia continuar trabalhando com amianto branco desde que, seguida essas orientações. Então nós adaptamos essas orientações que são, ge, genéricas, né, em relação aos países, adaptamos essa, essas orientações pra legislação brasileira. Então você tinha, na nossa legislação, cinco linhas sobre amianto, em 78. Se você pegar, nos livros antigos, sobre amianto, falava cinco linhas. Hoje, se tem, todo um projeto, todo, quatro, cinco, seis linhas. Seis folhas sobre o amianto. Então mudou todo o conceito. Então aí você conseguiu reduzir, você acabou praticamente, eliminou o problema do amianto em relação à saúde do trabalhador. Então. Mas através de transparência. E isso não se passa pro, pro ruído, e pra nenhum outro problema. Você vai em Nova Lima, você tem lá 70, 80% das pessoas silicóticas. Você vai aqui em Pedreira, aqui perto de Campinas,

você tem filho, moça, pãe, pai, tudo dependente de balão de oxigênio, em função da silicose. Fizemos um trabalho bastante interessante na, Pedreira em relação a silicose, mas....é, assim sabe...Não tanto quanto o amianto. Então toda a tecnologia que nós desenvolvemos pro amianto eu trouxe pra fábrica e desenvolvo hoje nas empresas que eu presto serviço. E principalmente o ruído. Assim, assim que a gente faz. Então se você não fizer isso, nós não vamos conseguir nunca. Só que aí você aprimora

E: Por quê que o senhor acha que com relação ao ruído, não...não acontece ainda?

P: Não...?

E: O senhor tava dizendo sobre o amianto

P:Humm

E: Que

P: Por quê não o ruído?

E: Que tinha uma transparência. E que em relação ao ruído, parece que não...não é

P: Por quê? Porque na verdade, existe falta de profissionais que se preocupem com esse problema
(fim da fita)

P: Porque a lei exige, a resposta é uma. Quando você estuda o trabalhadores que você fez as audiometrias, o problema é outro. Mas isso, não tá moni, não tá sendo, não está contido em lugar nenhum. Não existe exigência pra você fazer estudo de ruído na empresa. Existe a exi, existe a exigência de você fazer a audiometria, uma vez por ano. O resto, é o gostar mesmo. Assim que eu enxer, assim que eu enxergo. Então, e hoje, infelizmente, tá complicadíssimo, tal. É muito difícil. Você falá pra mim: Você é um sonhador? Não. Eu sou um sonhador, só que tudo que eu sonho eu ponho em prática. Eu criei um padrão de, uma padronização de equipamento de proteção individual, nos conformes da legislação, com muita profundidade. O trabalhador é treinado, é conversado, eu vou falar pra ele: Você vai ficar surdo, você vai ter surdez profissional. Sabe o que vai representar? No treinamento, quando eu implanto, os EPIs como um

todo. Eu digo pra ele: você vai ficar, se você não usar o protetor auricular ou não se preocupar quanto à audição, você vai perder a sua audição. Ah, tudo bem. Vai perder. E o quê que vai representar pra você, isso? Vai representar a dificuldade de você começar a trabalhar em outra empresa. Porque já já, já já, daqui a pouco, a pouquíssimo tempo, os com perda auditiva, assim, assim, na terminologia de vocês, não vai arrumar emprego. Porque existe, na legislação trabalhista, existe, assim, não sei se você já sabe. Existe assim, se você entrar aqui, pra trabalhar comigo, com uma porcentagem de perda auditiva, isso, esse cálculo, é um cálculo matemático, você sabe, não sei se você já sabe fazer, você consegue calcular matematicamente a porcentagem de perda. Tá? Nas freqüências de 4, de 3, de 4 e 6000 Hz. Tá. Eu calculo. Então você tem uma porcentagem de 10%, 5%. Aí você entra aqui pra trabalhar comigo no ambiente de ruído, com 5 % de perda. A nossa legislação é a única legislação do mundo que obriga a empresa a fazer usar o EPI. Não existe nenhuma outra legislação no mundo que faça isso. Quer dizer, aqui nós somos obrigados a fornecer gratuitamente e fazer usar. Só que fazer, quando você usa essa expressão, fazer usar, dá à empresa a liberdade de, se treinado adequadamente, o trabalhador, puní-lo se ele não usa. E não existe isso, porque existe a conivência de todo mundo. Primeiro porque não existe o treinamento adequado. Conseqüentemente, você não pode punir alguém que você não treinou adequadamente. Quê que é um treinamento adequado? É um treinamento adequado, com informação consistente, com muita profundidade e com muita transparência. E comprovadamente feito. E aí, então, eu posso te punir. Você tá ciente. Tá? Aí, se você não usar, eu posso te punir. Porque eu sou obrigado a fazer você a usar. Dá pra entender? Se você não usa, eu tô correndo um, um risco de ser autuado ou de ter problema. Então pra mim fazer você usar, se você não usar, eu tenho que te punir. E se você não usa, eu te, eu te adverto, eu vou te advertir uma, duas, três vezes você, você vai embora. Você vai embora por justa causa. Porque não existe outro meio de você dispensar um trabalhador, advertido, sem ser por justa causa. Por uma transgressão de uma norma interna de trabalho. Tem que ser por justa causa, é complicador. Então aí existe as conivências todas, as coisas ficam acobertadas e aí fica porque fica. Então assim, sabe, então quando você passa a entender não só o amianto, mas você tem , não só o amianto, mas você tem o calor, você tem o ruído, você tem problemas de LER, hoje representativamente pesado. Por exemplo, LER, é um conjunto, sabe, Carla, é um conjunto, ó. Você tem um médico, você tem um engenheiro, tá, não existe relação direta. Não existe. Não tá digitado, mas eu vou te mandar, deixa ficar pronto. Eu tô interferindo. Tem uma empresa aqui de (nome de cidade), que eu dou assessoria, que eu dou duas vezes por mês, duas vezes por semana lá. E lá eu tô fazendo tudo isso. E nas minhas

empresas também eu faço tudo isso, mas lá em particular. Porque o médico tá começando a trabalhar dentro da minha ótica, dentro da minha, da minha exigência. E ele fica bravo comigo, e eu não tô nem preocupado. Não tô nem preocupado. Eu falei pra ele, já falei olha: Ou você vai fazer ou você vai fazer, você não tem meio termo. Aqui você não vai fazer mais, porque ele tá há treze anos lá. Não, desculpe. A fono tava há treze anos lá. Ele tá há oito. Lá. Quando eu entrei, eu falei pra ela: Quem é quem? Quem é quem aqui dentro? Falei pra ele: Quem é quem, doutor? Não sei. Não sei. Mas como o senhor não sabe? Isso é problema da fono. Aí fui na fono. Quem é quem? Paulo, não sei. Eu nunca reparei nisso. Eu faço audiometria e entrego relatório. Não, não. Com toda sinceridade, por Deus, assim. Que diabo? Treze anos! Aí você vai pegar o universo, quantos, estão surdos? Surdos, no conceito da identificação da doença profissional, tá. E aí? O quê que você fala dessas pessoas, o quê fizeram lá? E isso, não é lá, isso é espelho de todos os lugares. Só tem uma menina que faz, porque eu também passei pra ela. Porque, numa (nome de uma empresa), lá de (nome da cidade). Uma fonoaudióloga, a X., é sen, não sei se você já ouviu falar, conhece ela?

E: Não conheço, mas

P: A X., há alguns anos, comecei a fazer audiometria, ela começou a trabalhar lá. Ela é uma prestadora de serviço, ela não é funcionária. E o médico é um grande amigo meu também. Aí começou, e eles eram ligados ao gerente de recursos, gerente de segurança. Facilitador, Doutor Z. Que foi meu subordinado na (nome de uma empresa). Então nós tínhamos grande amizade, uma grande figura, também é outro profissional por excelência. Aí um dia nós estávamos numa reunião, eu, Dr. Y., e o Z.. Aí o Dr. Y.: não, Paulo, porque eu faço assim, porque a X. veio, porque nós fazemos isso. Tá bom. Quem tá no limiar da perda? Limiar da perda, Paulo? É, pô! Limiar da perda. Já que você usa a terminologia de perda que eles estão a 25 decibéis, quem estão aqui a 20? Quem estão a 15, que, quem sabe no próxima audiometria estarão acima de 25? Paulo, não tão fazendo nada. Não tá fazendo prevenção. Você está dando atestado de óbito para os cadáveres. Morreu, tá morto. Quê que eu vô fazê com um cara que tem uma perda auditiva de 30 decibéis, que é irreversível? Quê que eu vô fazê por ele mais? Quê que eu posso fazê por ele na fábrica? Quê que eu vô protegê? Como que eu vô fazê? Pouco eu posso fazê, porque ele vai ser sempre um surdinho. Em qualquer exame audiométrico, em qualquer exame audiométrico vai apresentar essa surdez profissional e em lugar nenhum ele vai conseguir entrar, se for mantido esse cerceamento. Se a fábrica tiver, exposição a ruído elevado. Até porque, aqui, que eu tava te falando, é porcentagem de perda. Eu entro aqui, com uma porcentagem de perda. Já é uma surdez profissional.

Perda, na expressão de vocês, é surdez profissional. Concorda? Porque a lei diz isso. Você pode pegar a NR7, pode pegar tudo, só fala de acima de 25, nas freqüências, tal. (Você vai lá? Observação: falando com outra pessoa)

P: A porcentagem de perda. Se eu, independentemente dessa porcentagem de perda, ele entra pra trabalhar, e como eu não estou protegido, eu não estou protegido a ruído, a empresa não me obriga a usar, essa, no final de cinco anos, essa porcentagem de perda passou de 10, depois de 5, pra 15. Essa diferença é indenizável em qualquer processo trabalhista. Tá? O trabalhador sai daqui. Faz uma audiometria, tá diferente, ele vai lá, calcula a porcentagem de perda, entra com um processo e vai receber indenização, pelo dano sofrido e por danos morais. Isso onera violentíssima, violentamente a empresa, além de, ter prejudicado ainda mais a saúde do trabalhador ou ele estar se autoprejudicando. Então, assim, sabe Carla, é muito difícil. Você vai encontrar. Aí a X. então começou. Eu falei: X., você vai fazê assim, assim, assim. E ela começou a fazer isso. Então ela hoje. E outra coisa. Não digo cem porque, cem por cento das empresas, quem entrega o protetor auricular é o técnico de segurança. Quem é o técnico de segurança pra entregar o protetor auricular pra qualquer dos trabalhadores? Você tem um canal maior, mais fino, mais alto, mais grosso, mais médio, tem uma conformação óssea diferenciada. Isso quem tem que fazer é o médico. Aí sim. Aí entra a conservação auditiva. No Programa de Conservação Auditiva, eu posso perfeitamente estabelecer critérios para o fornecimento do EPI. Do protetor auricular, em particular. Quando o médico, porque aí só o médico pode fazer isso. Ou uma fonoaudióloga. Capacitada, pode fazer isso. Identificar qual é o tipo de protetor pra você usar. Isso ela já faz hoje lá. Hoje, ela, as pessoas usam o protetor que ela determina, em função disso, dessas características específicas de cada trabalhador. E assim, quando, a gente faz, quando ela de, quando eu faço as dosimetrias na fábrica, eu faço o universo. Então eu tenho lá, por exemplo, dez operadores de máquina, vamos assim chamar, vai. Num determinado setor. Eu não tenho capacidade e nem justifica fazer nos dez. Eu faço em um, tá. Escolho, aquele que tem uma atividade mais, mais...A gente faz em um. Tá? E aí, eu vou dizer que esses aqui são um grupo homogêneo de risco, esse é tipo desse daqui. Porque tão fazendo uma tarefa, ou de noite, ou dia, ou de tarde ou de manhã, mas a tarefa é mesma, então, praticamente estão expostos ao mesmo ruído, ao longo da jornada. Só que, o organismo é individual, não só o organismo é diferente um do outro assim também como a vida, fora da fábrica, é diferente de cada um. A gente tá acabando com o ruído, né? Não adianta você se proteger aqui, você entrou em casa, toca bumbo na banda, aonde vai parar a tua audiometria? Então, a gente, então, quando ela percebe que existe...Duas meninas, essa e a menina da, da, a A., da (nome de uma empresa), em

(nome da cidade). Chego lá, ela fica toda entusiasmada, Paulo...E ela passou a fazer esse programa pra acompanhar. Então ela monitora individualmente, e ela registra. Pena que não vou achar, mas depois eu vou te arrumar. Depois vou arrumar pra você. Ela acompanha um por um. Tá? Daí então que ela fala, a X. fala assim: Paulo, fulano de tal tá perdendo a audição. Tá alterando a audiometria. Mas alterar muda a palavra alterar. Alterar é efetivamente alterar, independentemente da quantidade de dB, tá? Então se eu tenho uma audiometria hoje, perfeita, zero. Amanhã, eu tenho 5. Então, começa aí. Então se o médico sabe, e eu sei dizer pra ele, pelo menos hoje eu dou pra ele uma informação muito boa,não digo que é perfeita. Mas, olha, esse, essa função, está exposto a 90 dBA. Ele usa esse protetor aurticular, tá? Ele tem esse treinamento. Então, em tese, lá na fábrica, hoje usando as concepções da NRRsf, tá? Bom. Nós temos que considerá-lo efetivamente protegido. E monitorado. Tá? Então a X.. detecta isso daqui, ela repete a audiometria. Se ela achar conveniente, ela faz com menos tempo de, ela determina o prazo em função do próprio indivíduo. Aí ela vem: Paulo, monitora esse cara pra mim. Né? Então a gente vai lá, faz, discretamente, uma dosimetria nele. Então aí, se as outras audiometrias eu fiz, se eu fiz em outras pessoas, agora não. Eu vou fazer exclusivamente nele

E: Como discretamente?

P: Hum?

E: Como discretamente?

P: Não entendi

E: Discretamente, o senhor falou

P: Des?

E: Discretamente

P: Ah, porque eu não vou falar pra ele, olha, eu tô fazendo uma audiometria, porque a X. pediu, porque você tá perdendo a audição. Eu não tenho poder, eu sou um prestador de serviço. Eu não posso falar isso. Entendeu? Mais ela fala. Mas eu não posso falar. Não é elegante pra mim. Eu não posso interferir no dia-a-dia da empresa. Tá certo? Se ela mandar monitorar, é porque ela detectou. Como ela entrega a audiometria pro

trabalhador, ao final: você tá perdendo. Tá? E aí a gente vai fazendo a audiometria nele. Hoje, eu acredito até que, ela já, as pessoas já saibam é... que estão sendo monitoradas por isso ou por aquilo, tá? Porque até porque a gente mantém o programa de conser, do, a padronização de EPI, tá, que a gente joga aberto. Aí (S.I.) cortamos né? Na implantação (S.I.), você vai ter direito um processo trabalhista. Tá? Você vai ter direito a um processo. Estabilidade não, porque o protetor auricular que você tá recebendo impede você de ganhar estabilidade. Mas você perdeu a audição. Perdeu a audição? Perdeu. Então, você vai ter, ressarcido dessa perda. Eu falo pro trabalhador

E: O senhor fala isso pra ele?

P: Falo. Lógico. É, senão não tem transparência de informação

E: E quando fala isso?

P: Ah, escuta só

E: É num treinamento?

P: Porque eu jogo ele contra a . Eu jogo ele contra a situação, eu digo assim ó: Você tá na (nome de uma empresa), oba. Você, se eu não puder falar

E: Mas é num treinamento, em que momento?

P: Hã? Quando eu dô, quando eu faço a implantação do, do meu, da minha padronização de EPI. Eu vou te mostrar. Primeiro que, nós filmamos, o trabalhador colocando o protetor auricular. Cada tipo de, o trabalhador da, daquela fábrica. Nós filmamos com uma maquininha, né? Umas três máquinas dessas. A gente filma, pôr máscara, corretamente. No treinamento, a gente vai falar sobre isso e vai mostrar. Aí clica lá, ô, o fulano de tal, tá ali, tal, colocando o protetor, explicando, tal, assim, bem, bem, sabe? Então me permite. Nós entregamos um folheto que eu criei, um folhetinho que eu vou te mostrar, pra todos os trabalhadores, com todos os EPIs que ele usa, quais são os cuidados. O treinamento dura uma hora e meia, de EPIs. Aí eu falo da legislação, no folhetinho tá explicando que ele tem que usar, que a empresa é obrigada a fornecer gratuitamente, que ele tem que usar, é assim, é bem transparente mesmo. Então me permite falar pra ele: Se você não usar, se você perder a audição, tá bom. Perdeu.

Perdeu, vai. Você passa a ser um doente profissional. Aí você sai, quê que tem? Você vai na justiça, recorre. Quê que vai representar esse valor? Aí eu trago alguns fatores pra ele: a idade, o seu salário, e você vai ser indenizado por um valor qualquer. Não importa. Só que você, com essa perda, dificilmente você vai arrumar outro emprego. O quê que é melhor? Você receber esse dinheirinho? Ou você cuidar da sua audição, usando equipamento adequadamente, em qualquer circunstância de ruído elevado, e acompanhar, fazer os exames médicos religiosamente, usar dos mesmos, as mesmas exigências que nós temos aqui, lá fora, quando você vai fazer algum bico, algum trabalho. Todo mundo acaba fazendo alguma coisa fora. Um vai ser serralheiro, o outro vai ser carpinteiro, outro vai ser, sempre tem um biquinho, tá? Ainda mais nessas empresas que trabalham com turno de seis horas, então ele disponibiliza um tempo bom pra ele trabalhar aí fora. Assim que eu falo, aí fica a critério dele. A pessoa adora, o grupo adora, né? Acho bonito, Paulo. Porque... além do que, eu conto histórias, né? Conto um montão de histórias de vida, até porque eu também tenho o problema, né? Aí você consegue. Mas, é.... Nesse sentido, é isso posto, treinei, dei todas as coordenadas, eu posso exigir. Só que aí vem o papel da fonoaudióloga, por exemplo, do médico, essa relação, aí, distante. Muito distante. Os médicos tão lá pra entrar na fábrica, ficar uma hora e meia lá, ou duas horas, e sair correndo, já correr pra pegar a outra fábrica, dali ele corre pra outra, e corre pra outra, e aí ele não consegue fazer nada. Não consegue, não tem uma estrutura que nem eu tenho aqui hoje. Por exemplo, que eu posso fazer, que desenvolvo trabalhos, trabalhos assim, sabe? Eu só sinto não ter mais disponibilidade, não ter mais tempo. Eu, mas eu tenho feito muitos estudos, muitas coisas que eu tenho aqui foi eu que criei dentro desse contexto sabe? Porque eu sei da saúde do trabalhador. E aí eu ganho espaço, ganho prestígio e vivo modestamente, porque eu sou assim, mais já fiz trabalho pro governo boliviano, já fiz trabalho pra muita gente. Já viajei muito, fui pra América do Sul, pra Europa, bastante, sabe? Os trabalhos que eu tô fazendo aqui hoje, tão indo pra França, na (nome de uma empresa), hoje. Então eu fiz um manual, criei um manual de segurança, um manualzinho básico de segurança pros trabalhadores que entram na fábrica, e vai embora pra França. O nosso mapa de risco, também ela vai mandar pra França, que esse daqui é pra Argentina. E agora eu tô fazendo um gerenciamento de segurança. Não é gerenciamento, eu to criando um documento aonde eu vou dar, dar, é um tipo de um, é um gerenciamento. Quais, como nós desenvolvemos toda a nossa área de segurança, peraí, eu vou te mostrar, as minhas exigências para o médico de trabalho. Novembro, no mês de novembro, o setor de medicina deverá elaborar um novo PCMSO, tendo como referência os resultados das avaliações ambientais, fornecidas pelo setor de segurança. Sou eu que faço.

Observação: o setor de Medicina do Trabalho deverá passar por mudanças significativas, na sua sistemática de trabalho, em relação à saúde e à integridade física do trabalhador. O setor de segurança deverá elaborar para cada setor de trabalho, eu já fiz, os riscos de acidentes, considerando todos, que cada função está exposta. Para que os médicos possam estabelecer objetivamente os exames existentes admissionais e periódicos a serem realizados, assim como a periodicidade dos mesmos. Tá bom. Eu vou passar pra ele tudo que o trabalhador está exposto por função e ele vai fazer os exames em cima disso. Tá? Os trabalhadores que estiverem expostos a (S.I.) aldeído deverão ser submetidos a exames de (S.I.) de seis em seis meses. Lá faz, eventualmente. Fazia, agora faz. Com padrão da OMS ou da OIT. É um padrão, tem que seguir. A (S.I.) não pode especificar, o que a gente tem que seguir, acompanhando o padrão da organização mundial de saúde, ou da organização internacional de trabalho. Os trabalhadores condispostos ao chumbo deverão realizar análises laboratoriais conforme a NR7, ao final da exposição. Então trabalha com pigmento a base de chumbo durante sete dias. E ele faz uma vez por ano. Quê que adianta fazer uma vez por ano? Ele tem que fazer depois, no fim do período de exposição, porque é cumulativo. Depois o organismo expele, não sei se as máscaras estão sendo boas ou não. Então trabalhou sete dias, por exemplo, no sétimo dia coleta o sangue e faz o exame laboratorial. Vou saber como é que a saúde do indivíduo tá em relação a essa exposição. Os trabalhadores expostos ao calor, que sabidamente sejam hipertensos, eles sabem, deverão ser avaliados pelo menos de dois em dois meses. Principalmente na época de verão, de setembro até abril. Os trabalhadores que têm contato com óleos minerais. Isso aqui também é outra criação minha. Ou outros agentes causadores de dermatite deverão ser avaliados qualitativamente a cada seis meses, e o resultado registrado no prontuário do mesmo. Qualitativamente. Trabalha exposto? Protege. Tem creme protetor de pele, mas não importa. Chama o camarada uma vez pra ver como é que tá a pele dele. Tá tudo bem? Tudo bem. Registra no prontuário.

E: Tudo isso o senhor passa pro médico?

P: É, isso daqui tá sendo um novo programa, é um, um novo programa, é gerenciamento. O setor de medicina deverá fazer exames específicos para verificar a acuidade visual. Não tem isso, não faz. De trabalhadores expostos a discriminamento inferiores ao estabelecido na NRBR 5413 ou em ação intensa, principalmente no que se tem em tarefa de identificação da qualidade do papel e que tem necessidade de se forçar entre aspas a visão em trabalho de digitação. Você tá preservando a saúde do trabalhador, não só, é a vista também. Tem lá. Tem a avaliação da qualidade do papel, num reflexo violento, e o

cara lá, não faz nenhum exame. Não fazia. O setor de medicina do trabalho deve re, deve urgentemente passar para a segurança, os trabalhadores expostos a ruído e cujas audiometrias apresentam alterações de um exame para o outro. Entende-se neste item, os trabalhadores com perda auditiva menor que 25 dB nas freqüências de 3, 4 e 6000 Hz, para que possamos estudar individualmente o porquê desta perda e tomar as decisões necessárias. Os candidatos a emprego para funções onde sabidamente existe esforço do tipo repetitivo ou intenso, deve ser estudado exames apropriados para tentativa de detecção do problema, se já existente, e o RH analisar o PPP das empresas anteriores. Aí já é uma coisa mais de segurança. O cara entra lá, trabalha dois meses, se afasta por problema de LER, traz de lá um problema e aí, como é que fica? Né? Isso é falta do médico fazer um exame mais adequado na entrada. O médico de trabalho deve participar mensalmente (rindo) de reunião com a segurança e eventualmente das reuniões com as chefias e supervisores. O setor de Medicina do Trabalho deve encaminhar para a segurança cópia da previsão de afastamento dos acidentados emitidos por INSS, é... ou o médico que abastece. O médico coordenador deve definir os trabalhadores afastados (Tem afastados com CAT, sem CAT). Porque quando você tem um, um problema de esforço profissional, por exemplo, você só emite, você sabe o que é CAT? Você só emite a CAT quando existe nexo efetivo. Detectou. Considerou que aquela perda auditiva existia um nexo, permite ao médico fazer um relatório e aí o INSS aceita a CAT, que é obrigatório, mas com nexo. Ou assim como a lesão repetitiva ou LER, tal. Tem que existir um nexo entre a lesão e o serviço. E aí, o médico, em cima disso, faz um relatório. É um relatório. Tem que fazer um relatório e aí esse relatório, permite a abeertura da CAT. Você tem lá na fábrica hoje, nós tínhamos em quantidade, alguns trabalhadores que estão afastados, por ruído, por exemplo, por LER, e que não tem CAT. Tá começando, esse trabalho é muito importante para o trabalhador. Ó, o setor de segurança, o setor de medicina deverá informar de imediato à segurança caso algum trabalhador reclame de qualquer dor muscular, em função de algum esforço físico, para que a segurança inicie a análise do local e/ ou condição do mesmo. Quer dizer, o cara chega lá com uma dor no braço. Aí dá um, dá um comprimido. Daqui uma semana ele volta lá com dor no braço. Aí faz um, um, um banho de luz. Dali um mês chega lá e (faz voz de dor), daí foi pro espaço. Então, o quê que acontece? Chegou com dor? Chegou. Trata e avisa a segurança. Ó, fulano de tal chegou aqui com dor no braço. O setor de segurança vai analisar o posto de trabalho, o que ele faz, o que ele não faz, porque se for um esforço que tá prejudicando o trabalhador, nós temos condições de proteger antes de se tornar incapacitante. Por quê? Porque na verdade, dentre praticamente todos os agentes agressivos, o LER, a lesão por esforço repetitivo ou coisa assim parecida, é o

único, ou única, praticamente o único incapacitante. O ruído não incapacita. Se eu tirar o aparelho, não escuto nada. Mas não incapacita para o trabalho e assim sucessivamente. O esforço físico, quando agride, efetivamente, não tem mais tratamento. É incapacitante. A pessoa vai e volta, aliás, sara, ela melhora, se ela voltar a trabalhar imediatamente incha, aumentou a dor, volta, imediatamente, e impede daí pra frente da pessoa de trabalhar normalmente, como quase em todas as atividades

E: O senhor falou um pouco

P: Assim, assim que as coisas caminham, dentro desse contexto todo

E: O senhor falou sobre o tra, sobre o treinamento

P: É

E: Quê mais que o senhor faz pras empresas, na assessoria?

P: Ah, eu faço tudo

E: Tudo o quê? (risos) Fala um pouco

P: Tudo que a segurança, tudo que a legislação exige. Eu faço CIPA, eu faço as ordens de serviço, que é a NR1, eu faço avaliação ambiental, né, de calor, ruído, agentes químicos, numa tecnologia que a gente possui de ponta. Esse dosímetro custa dezesseis mil reais cada um. Eu tenho cinco. Tinha, agora quebrou um. Um vento bateu num tripé, num trabalho fora, feito pra ruído da comunidade, e ele caiu no chão e quebrou a placa, acabou o aparelho. Dezesseis mil reais. O trabalho era de dois mil e quinhentos reais. Tá? Então a gente faz todo esse trabalho. Nós fazemos muito treinamento, cursos, porque assim ó, fundamentalmente, é treinamento. Aliás, eu mudei a sistemática da (nome da empresa), não tô conseguindo, eu tô lá há um ano e pouco. Mas tá faltando alguma coisa. A X..., tá faltando, uma menina falou o quê que eu faço, né. Eu sou uma pessoa que, como é que ela falou? Ela usou uma expressão interessante. Que eu vivo intensamente o meu trabalho. Coisa assim, parecida, falou assim, sabe. Eu esqueci agora, mas vou lembrar. Então não tô conseguindo isso. Não tô percebendo que as, que eu tenho um, que eu tenho um curso, dei um curso pra, dei um curso, fiz um trei, uma palestra com os diretores, para a diretoria, fiz com todos os chefes, fiz com todos os líderes. Pros líderes eu dei um curso, pros chefes nós conversamos quatro horas, e a diretoria umas duas horas ou três horas. Onde eu apresentei tudo. Uma, um retrato da

fábrica. Como a fábrica se encontra. Pra chefia, falei um pouco menos, e pros líderes eu dou um curso de segurança. Mas eu tô percebendo que tá faltando alguma coisa
E: Como a fábrica se encontra, como assim?

P: Ah, falta assim, falta, você chamaria de conscientização. Eu não chamo de conscientização. Acho conscientização uma bobagem. Sou São Paulino. Você nunca vai me conscientizar a ser corintiano. Concorda? Não existe conscientização. Existe passá pra você porque que você tem que fazer isso, e você tem que aceitar essa idéia, pros exames, você tem que entender que efetivamente, você sabe, quando você pergunta pra um trabalhador. Eu tenho um gerente de manutenção da fábrica, lá, por exemplo, que ele cometeu uns absurdos que eu arrumei uma confusão com ele tremenda. Aí chegou um momento que eu falei assim: Alex, você consegue identificar o risco que uma panela com água fervente, em cima do fogão, com cabo pra fora oferece pro teu filho que tá rodeando a cozinha? Você consegue identificar isso? O risco? É, acho que não. Então. Não tem!!! Como é que eu vô fazê, como é que eu vou falá pra ele, se ele não consegue identificar o risco que uma panela com água quente tem, com o cabo pra fora, pro filho que tá segurando ou até pra esposa.
(fim da fita)
P: Desses sessenta funcionários, nós tínhamos cento e dezesseis, com perda auditiva, no conceito de vocês. De doença profissional. Identificado numa audiometria muito modesta. Pra não dizer vagabunda, tá. Que era o próprio médico que fazia. Ia lá e fazia de qualquer jeito. Bom, então eu não, nessa empresa, eu não tinha, não tinha histórico de audiometria confiável, que eu pudesse uma informação então o quê nós fizemos? Nessa época, eu mandei pra (nome da cidade), e (nome de outra cidade) é próximo de (nome da cidade). Mandamos pra (nome da cidade), pra um laboratório, essas pessoas. Porque, no conceito dele, é um otorrino. Você é paulista?
E: Sou

P: Ah, ele é um carioca. Um cara folgado pra caramba, sabe? Bom, aliás, eu só conheço, no meu universo de amigos médicos, do trabalho, eu tenho só dois. Médico do trabalho. Você acredita isso? Dois médicos do trabalho. Um que eu admiti, tá, na (nome de uma empresa). Admiti assim, passou por mim. Tava chegando aqui, em 1979, com um monte de problema, né, aí tinha um médico lá que era brincadeira, né? Aí eu falei, não, eu não trabalho com esse cara. Aí, andei, quem é esse aqui, esse daqui, se não se adaptar, ele vai embora. Preciso de profissional pra ajudar a gente, não adianta eu ter um picareta, vamos assim chamar. Não é incompetência. Os médicos são competentes, estudam pra

isso. É, não têm um comprometimento, com a causa, sabe? Fazem pelo fato de ter que ganhar o dinheiro dele pra sobreviver, é simplesmente isso. Se sujeitam a valores poucos, pra ficar duas horas, uma vez, duas vezes por semana. Um médico que trabalha duas horas, uma vez por semana, duas horas, duas vezes por semana, não consegue fazer medicina do trabalho em lugar nenhum. Tá? Então ele fica duas horas aqui, duas horas lá, duas horas lá e, no fim do dia, ele ficou em seis, sete empresas e no dia seguinte, assim vai, infelizmente é isso que acontece. Então não existe um comprometimento deles em relação à segurança, à medicina do trabalho. Porque assim, Carla, assim como você vai ser, você passa, você deixa de ser uma, um instrumento de medição, e passa a ser uma estudiosa dos resultados que você tem. E aí você tem configuração, depois de um período, você tem estrutura na mão, um trabalho na mão. Porque aí você tem condições. Se você não fizer isso, não vai fazer. Entende? Você não vai fazer. Não é que não vai se fazer, vai fazer, vai viver, quem sabe até bem, mas será que, no final de um período, olha pra trás e fala eu fui útil ou deixei de ser útil em relação à saúde do trabalhador, que é o nosso objetivo? É um pouco assim, sabe. Eu sou um pouco sonhador. Não é sonhador, eu já não sonho mais, hoje é uma realidade, é o que eu te disse. Mais já briguei muito. Eu não tenho esse negócio, não. Vai fazer, vai fazer, tem que fazer e acabou. Já falei pra ele, o quê que você tá fazendo aqui? O que você tá pensando? Quando eu cheguei lá. Você tá aqui há sete anos, quando eu cheguei lá, você tá aqui há sete anos e não sabe quem tem perda auditiva aqui na fábrica? Quem é surdo, quem não é, o quê é isso. pô? Ou quem tá perdendo? Ou quem a semana que vem vai fazer a audiometria e vai acusar uma surdez profissional? Quê que você tá fazendo aqui? Esse é o meu conceito profissional. Entendeu? Assim que eu penso. E essas empresas que eu presto serviço, eu presto porque elas querem que eu preste. Eu não vou ser bode espiatório pra ninguém. Eu vô lá pra fazer o serviço. Então quando a gente vai lá fechar o trabalho, tem que fazer. Se você não me ajudar, eu paro de fazer. Não tô preocupado. Você tá entendendo como é a vida? A minha filosofia de vida profissional é essa. Aqui a gente ganha só elogio, só elogios, só parabéns. Eu reparto com todo mundo. Imagina, nós fizemos um manual, a nora, minha nora, que você não conheceu, porque ela saiu com o meu filho, foi fazer (S.I.) também. Técnica de segurança. Zero! Zero. Não vai, não é, não nasceu pra ser. Sentamos no computador e começamos a desenvolver palestra, tá fazendo coisa que ninguém faz. Ela é que faz. Eu ponho o programa, e ela vai, ela ilustra todas as palestras nossa, são com desenhos, são ilustradas com desenhos. Então é ilustrada, é um movimento, é um movimento de desenhos animadinhos, sabe? Um, assim, tem uma palestrinha que a gente usa pra condições, pra acidentes. Né? Aquele que vai mexer aonde não é devido. Que então ele

põe uma lampadazinha e xxx (faz barulho) arrepia todo, sabe? Isso pro trabalhador é sensacional. O cara sobe na escada, assim, numa escada numa plataforma sem cinto de segurança, de repente ele bruuu (faz barulho) cai de costas, sabe? Rola lá de cima. Isso nós tamos criando aqui, e nisso ela, se achou. Nesse campo. Então ela é de muita utilidade, então nós desenvolvemos um trabalho que demorou uns três meses pra chegar no final. A gente não tem, faz muito de sábado, de domingo. Eu fico muito fora, né? Daí pra França, pra (S.I.) que eu te falei, pra França, pra Argentina. Foi gostoso, né? Fui convidado pra fazer um serviço de ruído na comunidade, em (nome de cidade). Fora totalmente do meu ambiente de trabalho. Aí eu... quê diabo, como é que essa mulher? Porque se fosse um PPRA, tudo bem até né? Como é que essa moça achou a gente pra fazer ruído na comunidade? Eu faço pra (nome de uma empresa), pra todas essas fábricas, as unidades, a gente faz. A ISO 14.000. Tá? Pro César não fiz ainda porque não precisou. Mais vai fazer. Quem me indicou foi o auditor da empresa que tá se, que certificou a (nome de uma empresa). Percebe? O Paulo faz, chama o Paulo. A (nome da empresa dele), que a (nome da empresa dele) faz. É gostoso. É, representativo. Nós trabalhamos. Ontem eu fui convidado pra fazer um trabalho extra na (nome de uma empresa), por um diretor jurídico. Paulo, vem aí que nós vamos fazer uma reunião e eu preciso de você pra me ajudar. Teu prazo é pequenininho , o M. foi buscar os documentos lá em São Paulo, já fiz tudo. Tá tudo na mão. Vô trabalhá amanhã, domingo, vamos trabalhar até o dia 23, né? Direto. É uma equipe boa, né? Aqui é qualidade. As meninas aqui, elas fazem com qualidade. De vez em quando a gente briga. Briga no bom sentido, né? Mas é assim que vai. É o comprometimento no geral, eu arrastei elas nesse comprometimento. Você perguntá pra uma: o Paulo é chato? É. Mais é, é fato. Até o sistema de vida delas muda. Muda, porque elas passam a fazer tudo com qualidade, se adaptam, se comprometem com a qualidade. Com a, não a perfeição, no sentido, não existe perfe. Vou fechar (Observação: fecha a janela) Não existe perfeição. Mas, mais bem feito possível, dentro da nossa capacidade. Então assim, Carla, se você tá fazendo esse Programa de Conservação Auditiva, aí, não especificamente hoje. Não se atenha exclusivamente a essa premissa de que a fábrica tem que arrumar o ruído. Não existe isso, Carla. A, a , a M. sentou aqui. Primeiro, a dificuldade que eu tive pra dizer pra M. que perda é tudo, desde o primeiro momento, de zero em diante. É perda. Porque a legislação diz que perda é acima de 25 dB. Perda não é isso. Isso aqui já é surdez profissional. Perda é muito, a evolução da perda ao longo do tempo. Tá? Pra que eu possa sabê. Porque, assim ó, muito claro, e eu falo pra eles no treinamento que a gente faz. Se você tem uma audiometria hoje, perfeita. Você recebe todo equipamento, dentro desse critério de treinamento, pô. Você tá dando um treinamento, né? Amanhã você tem

15, 10, ou 5. No próximo você tem 10, no próximo você tem 15, quer dizer, você vai sentar pra conversar comigo. Por quê? Então aí, é uma pena que ela levou embora. Eu dei pra ela, não tava digitado ainda, ela veio, Paulo...Gostou, levou. Falei: Mas traz de volta. Aí eu fiquei muito fora nos últimos dois meses, então não tenho. Mas eu fiz um trabalho assim: a gente estabeleceu critérios. Acima de 10, acima de 15 você tem que mandar fazer um exame específico. Manda no otorrino, manda fazer no laboratório um exame mais aprofundado, pra saber se isso aqui é uma patologia ou se é em função do ruído. Porque eu já tenho a exposição do ruído aqui. Quando a audiometria, deu oito horas. Então se ele tiver começando a perder, quem sabe seja uma patologia. Isso vai ser irreversível, não vai ter chance, ele vai perder rapidinho. Ou, sei lá, em função do próprio organismo. Mais, se é ruído, vou saber também. Aí quê que cê faz à noite? Onde cê vai? Quê que cê ouve? Como é que você trabalha? Como é que ce faz, como é que você não faz, começo a monitor ele mais individualmente. Por quê? Porque se ele, antes dele chegar nos seus vinte decibéis, ele, se não parar, se não melhorar, ele vai embora, Carla. Ele precisa ir. Não é pejorativo, não é pejorativo. Ele precisa ir com todas as explicações necessárias. Você vai embora e vai procurar trabalhar num local sem ruído, porque você tem, continua perdendo. E eu não tenho como monitorá-lo individualmente. Não posso ter uma camerazinha sabendo se ele tá usando certinho sempre. Tá? Mas ele recebe todas as orientações necessárias. Pra só tirar o protetor quando ele sair do ambiente ruidoso, tá? A gente guia toda a situação pra ele fazer isso. Nós treinamos, nós orientamos, nós mostramos os problemas que pode acarretar à (S.I.) , o quê que é isso, o quê que é aquilo, ele tá muito bem conhecedor do problema. Se continua perdendo, o quê que você vai fazer? Fica. Você não pode deixar. É inconseqüência da gente. Deixar essa pessoa chegar já já a uma perda de trinta decibéis. Neste ambiente, na nossa fábrica. Ele tem que ir embora. Se eu não conseguir arrumar um lugar pra ele dentro da fábrica. Dificilmente você consegue arrumar. Não consegue. Dificilmente você consegue mudar de função. Passar ele pra um outro lugar, sem ruído. Até porque, muitas vezes, sair de um ambiente de trabalho você tem só administração. Difícil ele trabalhar num local sem ruído. Aí também entram questões salariais, é muito difícil. Falar: Não, vou pegar essa pessoa, vou pôr naquele setor ali porque ali não tem. Isso é bobagem. Isso não existe na prática. O que existe é, por uma infelicidade qualquer a pessoa teve uma amputação, por uma questão social, não deixá-lo ir embora. Então você vai adaptá-lo em outro serviço qualquer, independentemente de ele tar trabalhando num local onde o salário dos demais é menos, ele vai ganhar mais. Ou se é menos, ele vai se igualar àquelas pessoas. Nesses casos específicos, mas nesses outros casos, não tem como você fazer. Tá? Entendeu?