

LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

# Massacre Silencioso



Doença invisível  
na Nestlé de Araras

Carlos Amorín





LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

# Massacre Silencioso

Doença invisível  
na Nestlé de Araras



[www.rel-uita.org](http://www.rel-uita.org)

Carlos Amorín

# Massacre silencioso

Doença invisível na Nestlé de Araras

*Autor:* Carlos Amorín

*Correção:* Enildo Iglesias, Sebastião Pinheiro

*Tradução:* Juan Pedro Álvarez

*Edição de Texto em Português:* Webjornal.net / Nanci Vieira

*Diagramação e Montagem:* Gabriel Balla

*Desenhos:* Álvaro Santos

© **Ediciones Rel-UITA**

Colección CABICHUI

Secretaria Regional Latino-Americana da União Internacional  
dos Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis,  
Restaurantes, Tabaco e Afins.

Wilson Ferreira Aldunate 1229 / 201. C.P. 11.100. Montevideu, Uruguai.

Tel/fax: (5982) 9007473 / 9021048 / 9030905 - uita@rel-uita - www.rel-uita.org

Primeira edição em espanhol, novembro 2004, 2.000 exemplares

Primeira edição em português, julho 2005, 1.300 exemplares

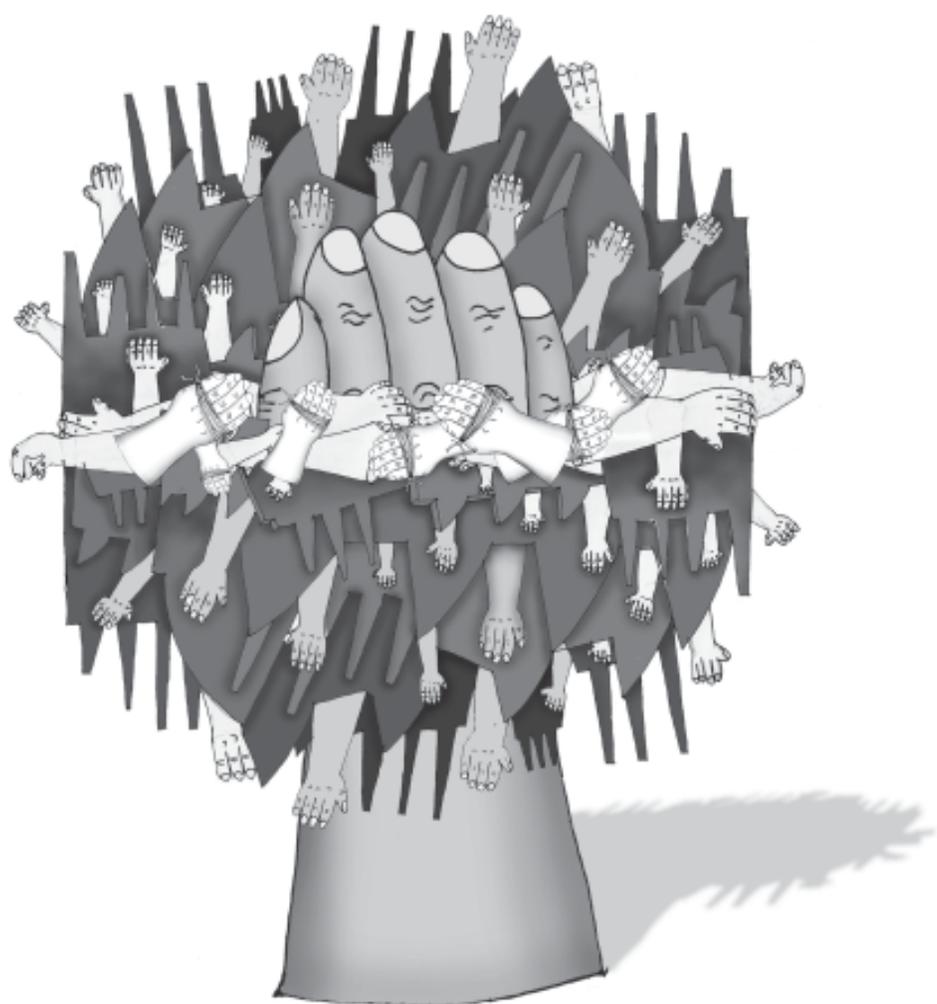
# Índice

Apresentação .....	9
Caras e máscaras da Nestlé .....	19
Depoimentos .....	25
A maçã podre .....	27
<b>Fátima de Moraes</b>	
Fui considerada menos que uma máquina .....	33
<b>Tania Moreira</b>	
A Nestlé massacra seus trabalhadores .....	37
<b>Geraldo Freitas</b>	
Ninguém sabe o que fazer conosco .....	41
<b>Marly Magri</b>	
Isso é uma epidemia .....	45
<b>Cristiane Gomes de Melo</b>	
Botar carga até que o burro não agüente .....	49
<b>Claudio Pintos de Oliveira</b>	
Isso tem mudado completamente a vida .....	53
<b>Sergio da Silva</b>	
Fiquei tão traumatizada que evito passar perto da fábrica .....	59
<b>Neide Lombi</b>	



**"AS rodas da história  
são de carne e osso"**

Higinio Mena, poeta argentino.





Em nome da eficiência e tendo a globalização como desculpa, os trabalhadores são peças cada vez mais descartáveis para as transnacionais. *“As racionalizações compensam as ações e as diretrizes. É muito simples: Wall Street prefere um dólar poupado nos custos a um dólar de benefício extra.”* Contudo, a reestruturação empresarial global, em termos de ocupação trabalhista, não só impulsiona uma drástica diminuição de empregos, como seu objetivo está focado em degradar ao máximo a qualidade dos postos de trabalho que restam. Por sua vez, a falta de emprego e os níveis inéditos de desemprego têm servido de pretexto para os empresários achatarem salários, demandarem maior produtividade, aumentarem a jornada de trabalho, em um regime de “trabalho sem fim” que declara guerra aos “tempos mortos», acumularem tarefas em uma só pessoa e sacrificarem todos os trabalhadores, em um ambiente carregado de estresse e pressões. Enquanto as condições de trabalho se degradam, se inculcará em cada trabalhador e trabalhadora que “a empresa é o eixo que estrutura sua existência”, e que tudo mais fica em segundo plano, inclusive a saúde.

A cada dia, perdem a vida 3,3 mil pessoas no mundo, seja por acidente ou por doença profissional, mas são muitas mais aquelas que pelo resto da vida sofrerão as seqüelas de um modo de produção para o qual o lucro é um fator excludente, em uma sociedade na qual o bem-estar das pessoas tem sido substituído pelo bem-estar das transnacionais. Nesse contexto, as condições de trabalho geradas pelo neoliberalismo se caracterizam pela sua precariedade, pelo estresse e pelo sofrimento que provocam. As novas formas de organização do trabalho, somadas à intensificação do ritmo de produção, geram condições propícias para maior perda de saúde dos trabalhadores, o que tem feito surgir em todo o mundo uma verdadeira epidemia de diferentes afecções, entre elas as Lesões por Esforços Repetitivos (LER).

Também denominadas tendinites ou distúrbios osteomusculares, as LER constituem uma doença muito antiga, mas sua magnitude epidemiológica é um fenômeno atual. São a expressão trágica de

## Massacre Silencioso

um ritmo de trabalho tão intenso e repetitivo que o organismo humano simplesmente o rechaça. Em 2002, foram conhecidas, em Buenos Aires, as penosas e degradantes condições de trabalho em uma linha de montagem da empresa Yazaki, uma transnacional japonesa com filiais em 64 países, onde dez jovens trabalhadoras repetiam a mesma ação 1,1 mil vezes em suas oito horas de trabalho. Se alguma delas diminuía o ritmo na linha de produção, começava a tocar um alarme que aturdiava a todas, até que o grupo retomava a velocidade inicial e o ruído desaparecia. Paula trabalhava encistando cabos elétricos para camionetas, até que foi diagnosticado que sofria de síndrome do túnel do carpo, uma das manifestações das LER. Hoje não pode fazer nenhum esforço. Aos 25 anos, disseram que não poderá trabalhar mais. Para dar de mamar a seu bebê, tem que se deitar porque seus braços adormecem. Se durante o dia leva nos braços sua filha, de noite não pode dormir por causa da dor. “Sinto uma dor que vai do ombro até a ponta dos dedos. É a pior coisa que aconteceu na minha vida. Sinto indignação.”

Um informe da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre as condições de trabalho nas avícolas dos Estados Unidos, narra como se inicia o infernal processo: “Um pendurador de frangos deve pegar a ave pelas coxas e pendurá-la com os pés nas argolas de uma esteira transportadora. O habitual é a exigência de que os trabalhadores pendurem uma média de 23 aves por minuto. Em geral, sete penduradores em uma esteira podem pendurar 38,64 mil aves em quatro horas antes de chegar a um período de descanso”. Quer dizer: 5,52 mil aves para cada trabalhador, quase 10,5 toneladas. É dispensável qualquer comentário sobre as conseqüências.

Essas condições de trabalho determinam “formas específicas de sofrimento, que as pessoas padecem cada vez mais, resistindo em silêncio, calam e não expressam sua dor”. Quando aparecem os primeiros sintomas das LER, o medo de perder o emprego é um sofrimento ainda maior, e então não se denuncia, e a doença avança.

Dedicamos este trabalho a Patrícia Rocha Vilela, companheira, ex-trabalhadora da fábrica da Nestlé São Luiz (São Paulo, Estado de São Paulo), que foi a primeira pessoa que conhecemos afetada por Lesões por Esforços Repetitivos.

Gerardo Iglesias, Secretário Regional UITA, e doutor Roberto Ruiz



Enquanto um punhado cada vez menor de pessoas inescrupulosas e irresponsáveis se apropria dos recursos do planeta para explorá-los em seu benefício, outras, milhares e milhares militantes de base, como formigas organizadas, desmancham a teia da aranha transnacional e tentam ocupar espaços com outro tecido mais maleável, menos previsível, mais espontâneo e participativo. Uns concentram para dominar, outros se espalham ao vento como sementes, levando consigo a força, a capacidade e o conhecimento da vida mesma.

Sem pressa, mas sem pausa, uma vasta rede multicolor e poliforme desenha a si mesma com o traço de suas lutas, conquistas e descobrimentos. As Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e o contexto socioeconômico no qual se produzem são uma amostra completa do choque entre esses dois grupos de interesses opostos: as empresas, neste caso a fábrica da transnacional Nestlé da cidade de Araras, em São Paulo, Brasil, que não vacilam em impor condições de trabalho moralmente escravizantes e fisicamente arrasadoras, e os/as trabalhadores/as, vítimas da confiança na ordem social, na imagem que “o lobo” difunde de si mesmo para “melhor nos comer”, traídos, prejudicados, mas finalmente organizados para fazer respeitar seus direitos e para ajudar a evitar que outros venham a padecer o mesmo que eles.

Somar-se ao mundo das LER implica estar disponível para ampliar o campo da sensibilidade, para dominar a indignação e transformá-la junto com outros em movimento positivo. Requer, simplesmente, saber de que lado se está: com a aranha ou com a formiga.

Este trabalho contém o testemunho pessoal, íntimo, de oito trabalhadores e trabalhadoras da fábrica da Nestlé localizada na cidade de Araras, Estado de São Paulo. As vivências das vítimas são tão eloqüentes que excluiriam a necessidade de qualquer outro argumento. A Rel-UITA (Regional Latino-Americana da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação e Afins) e o autor deste informe agradecem a Fátima de Moraes, Tânia Moreira, Geraldo Freitas, Marly Magri, Cristiane Gomes, Cláudio Pinto,

## Massacre Silencioso

Sérgio da Silva e Neide Lombi a generosidade, a entrega e a capacidade de solidariedade que demonstraram: poucas coisas são mais difíceis do que falar de si mesmo nesse contexto.

É possível que muitos estabeleçam contato com as LER pela primeira vez neste momento, e por isso parece imprescindível adiantar respostas a algumas das perguntas que todos nos fazemos quando descobrimos essa doença silenciosa.

### ○ que são as Lesões por Esforços Repetitivos (LER)?

Segundo a definição da doutora Maria Maeno<sup>1</sup>, são um conjunto de afecções que ocorrem nos músculos, tegumentos, tendões, ligamentos, articulações, nervos e vasos sanguíneos. De maneira concomitante ou isolada, costumam manifestar-se por meio de síndromes compressivas de nervos periféricos, tenossinovites, mialgias e outras síndromes dolorosas. Os portadores da doença expressam queixas de dor, parestesia<sup>2</sup>, sensação de peso, fadiga –geralmente de aparição insidiosa– nos membros superiores e na região cervical, que no início se manifestam em certas situações de trabalho, ou depois da jornada de trabalho, mas que com o tempo invadem os fins de semana, as férias e acabam se tornando constantes. Os sintomas podem aparecer dias, semanas, meses ou anos depois da exposição contínua ou freqüente a fatores desencadeadores e/ou agravantes da doença.

### Como se contrai as LER?

A doutora Maeno<sup>3</sup> define que os fatores associados à aparição das LER estão relacionados à organização do trabalho nas empresas, que têm como objetivo a alta produtividade e a qualidade do produto em detrimento da preservação da saúde do trabalhador. Essa organização do trabalho inclui marcante inflexibilidade, forte intensidade do ritmo de trabalho, pressão pela produtividade, execução de uma grande quantidade de movimentos repetitivos em alta velocidade, sobrecarga de determinados grupos musculares, ausência de controle sobre o modo e o ritmo do trabalho, e ausência de pausas. Do mesmo modo, acrescenta Maeno, o uso de móveis e equipamentos inadequados contribui para a adoção de posturas inconvenientes. Finalmente, as características psicológicas e sociais dos trabalhadores e trabalhadoras são um elemento que deve ser considerado.

---

<sup>1</sup> Especialista em Medicina do Trabalho; coordenadora do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo (Cerest/SP), Brasil, em "Um Mundo sem LER é Possível", editado pela Rel-UITA, em 2003.

<sup>2</sup> Sensação de formigamento, adormecimento ou ardor.

<sup>3</sup> Op.cit.

Como se vê, não há uma causa única de LER, pois se trata da ocorrência de uma série de fatores que, conjugados, provocam a doença.

### Quem está exposto às LER?

Qualquer trabalhador/a que enfrente os fatores mencionados, independentemente da região socioeconômica do planeta em que se encontre. No fim da década de 70, o Ministério do Trabalho do Japão teve que instituir um Comitê Nacional de Cervicobraquiálgia<sup>4</sup> para criar normas sobre o tema. Na Austrália, uma epidemia de LER, nos anos 80, desatou um duro debate sobre a gênese e os aspectos psicológicos e sociais da doença. Nos países escandinavos, as LER afetam um importante contingente de trabalhadores, e nos Estados Unidos, entre 1981 e 1994, o número de casos aumentou 14 vezes, implicando em mais de 300 mil portadores de LER.

### As LER afetam mais as mulheres que os homens?

Não. A realidade indica, contudo, que atualmente a maioria dos casos denunciados ocorre entre mulheres. Seria um erro grave, no entanto, inferir que existe maior predisposição de gênero a essa doença. Seria tão falso como comparar a quantidade de homens e mulheres que sofrem lesões nos joelhos jogando futebol e concluir que os homens têm mais tendência a machucar essa articulação do que as mulheres. Trata-se, pois, e até demonstração em contrário, de uma consequência social decorrente de diversos fatores. Entre outros: as mulheres ocupam habitualmente os postos de trabalho mais expostos às LER; as mulheres, além disso, sofrem pressões redobradas dos superiores em comparação com os homens; as mulheres são mais eficientes que os homens para determinadas tarefas, o que acarreta maiores esforços; as mulheres têm menos barreiras culturais para admitir seus problemas de saúde; as mulheres costumam levar o “salário de apoio” para a estrutura econômica da família, ou pelo menos é relegada a esse espaço de “menor responsabilidade econômica”, o que facilita a expressão das dores e limitações; as mulheres cumprem uma dupla jornada –na fábrica e em casa–, o que agrava sua doença profissional.

---

<sup>4</sup> Quando a dor afeta a nuca, a base do pescoço e a base do crânio é denominada cervicálgia. Quando a dor se irradia para o braço, podendo chegar aos dedos, é chamada de cervico-braquiálgia. Normalmente a coluna cervical (pescoço) é, junto com o estômago, local freqüente de tensões acumuladas. As pessoas qualificadas de “nervosas”, com muita facilidade, acumulam tensões nestas áreas, e sofrem de úlceras estomacais, ou cervicálgias, que se agravam nos dias de maiores preocupações.

## Massacre silencioso

Podem-se prevenir as LER?

Parece evidente que poderiam ser evitadas, sempre e quando a organização do trabalho coloque em primeiro plano a saúde dos trabalhadores. Nesse ponto, a professora Leny Sato<sup>5</sup> questiona: “Será que apenas porque alguém criou determinadas funções e tarefas elas passam a ser executáveis com desempenho?” Essa questão primordial apresenta a necessidade de definir, tanto do ponto de vista instrumental como do ético, como é organizado o trabalho dos seres humanos, se com a visão do lucro e de tudo aquilo que a máquina possibilita, ou com respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, como o de ter uma vida digna, saudável e produtiva. Quando este último não acontece, como agora, o ser humano deve adaptar-se às possibilidades das máquinas e à ambição das empresas. As pessoas “se rompem” antes das máquinas, e para substituir os “caídos” existe o exército de reserva, de milhões de desempregados em todo o mundo. Quando a estrutura produtiva é concebida como uma guerra, os mortos, como sempre, os repõe o povo.

Que relação há entre as LER e saúde mental?

Abordando este tema, a professora Sato propõe analisar a subjetividade das pessoas, considerando outra unidade: a relação trabalhador/contexto de trabalho, e não esses dois elementos isolados um do outro. E então, elabora outra pergunta: existem pessoas reais (e não meras abstrações) que podem executar esse tipo de trabalho?

Sato exemplifica o caso com a visão dos trabalhadores dos abatedouros de frangos, organizados de tal forma que, por exemplo, uma pessoa deve passar oito horas por dia cortando a asa direita de milhares de frangos que passam pendurados em uma esteira elevada. E se interroga como será possível que alguém, nesse ambiente, consiga evitar as doenças. Uma resposta concreta, que pode ajudar a compreender a freqüente coincidência de LER e de problemas de saúde mental, é admitir que as mesmas condições de trabalho que representam um risco de lesão física, também o são com relação ao sofrimento e ao sofrimento mental.

As entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras portadores de LER da fábrica da Nestlé de Araras apresentadas neste trabalho são muito ilustrativas desse aspecto. Todos os entrevistados e

---

<sup>5</sup> Op.cit.

entrevistadas expressam diversos graus de afecção subjetiva. Em alguns casos se usa a palavra “depressão”, em outros, “trauma”. Em todos se menciona direta ou indiretamente um sofrimento talvez maior: a humilhação. A imagem que corresponde a esse conceito é a cabeça abaixada, olhando para o chão, em sinal de submissão ou derrota. Os portadores de LER de Araras são humilhados pelo sistema de trabalho a que são submetidos; pelas relações internas abusivas impostas pelos chefes; pelas incitações à delação e/ou culpabilidade entre colegas que a companhia estimula; pela estrutura de avaliação da empresa, que premia a obediência cega, inclusive além da fidelidade a si mesmo (a dignidade); pela noção clara de que o protagonismo na organização do trabalho é ocupado pelas máquinas e não pelos seres humanos; pelas ameaças constantes de perda do emprego em caso de doença; pela política oculta de discriminação de gênero, racial e contra os deficientes; pelo olhar desconfiado de colegas, chefes, médicos e da sociedade em geral, quando já não agüentam mais a dor, implícita ou explicitamente acusados de “simuladores”. Sentem-se menosprezados quando a empresa à qual “entregaram tudo”, incluindo sua própria saúde, os expulsa com uma simples e injusta carta de demissão, não só de um trabalho, como também de um futuro, de um projeto de vida para eles mesmos e seus filhos. Depois, eles são reiteradamente humilhados por um sistema médico pervertido e desnaturado, que protege os interesses da empresa antes da saúde das pessoas. Ao mesmo tempo, por falta de informação, a sociedade não os trata como vítimas de uma doença que poderia ter sido evitada, de uma violação a seus direitos humanos, mas como membros de uma suposta “Legião de Espertalhões Remunerados”, ou LERdos, ou preguiçosos.

Esse conjunto de fatos objetivos e elementos subjetivos cria em muitos portadores de LER um sentimento de culpa, de inutilidade, de que eles “têm” ou fizeram algo mal, e ao mesmo tempo a indigna convicção de que foram “traídos” por uma empresa que os usou, os inutilizou e depois os descartou como a uma ferramenta imprestável.

Os/as portadores/as de LER sentem-se humilhados porque sabem que no futuro continuarão sendo discriminados por outros empregadores que não vão querer contratar “trabalhadores problemáticos”, com doenças profissionais, leia-se preguiçosos, simuladores, etc. O círculo de ferro da humilhação se fecha com as dificuldades econômicas, com a deficiência concreta, com a dor permanente, com a perda definitiva da auto-imagem e, talvez, até da auto-estima. Não em vão, alguns dos entrevistados sugerem ter ocorrido, em algum momento, a idéia de suicídio.

## Massacre Silencioso

### ○ outro lado da moeda

Como contrapartida, um grupo de pessoas e instituições começou a denunciar essa macabra realidade e, ao mesmo tempo, envolver e apoiar as vítimas, inclusive vários médicos, alguns dos quais são mencionados neste informe. Especialmente, o doutor Roberto Ruiz, assessor em Saúde da Rel-UITA, que enfrentou uma denúncia apresentada perante o Conselho Regional de Medicina de São Paulo por quatro médicos ligados ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) da cidade de Araras, na qual o acusavam de provocar “confusão” entre médicos e pacientes, já que em numerosos casos Ruiz diagnosticou doença ocupacional quando na realidade não existia tal coisa, segundo eles. O Conselho Regional de Medicina analisou a denúncia e decidiu arquivá-la, pois não encontrou nenhum elemento que permitisse afirmar que o doutor Roberto Ruiz havia transgredido a ética profissional.

Por outro lado, a explosão de casos de LER, no Brasil, tem chamado a atenção de organizações defensoras dos direitos humanos. Por essa razão, a relatora brasileira da Organização das Nações Unidas (ONU) para o Direito à Saúde, Eleonora Menicucci de Oliveira, organizou recentemente, na cidade de Sorocaba, um encontro com trabalhadores e trabalhadoras de diversas empresas, vítimas de LER. Diante de uma platéia superior a 300 pessoas, a relatora Menicucci recolheu depoimentos de numerosos/as portadores/as, especialmente provenientes da fábrica de papel Hartmann-Mapol, instalada em Sorocaba, que já é responsável por quase 300 casos de LER entre seus funcionários/as. Além disso, em um regime de microfone aberto, expressaram-se trabalhadores/as de outros setores, como empresas de limpeza, de informática, desenhistas industriais e, especialmente, um grupo de funcionários/as e ex-funcionários/as da Nestlé de Araras. Os depoimentos dos/as empregados/as da Nestlé foram particularmente comovedores por sua dramaticidade, assim como ilustrativos da insensibilidade da empresa e dos médicos que ela mantém assalariados ou sob pressão. A maior parte desses/as operários/as se encontra quase completamente abandonada à sua própria sorte, motivo pelo qual vários deles deram início a ações judiciais contra a Nestlé para que sejam reconhecidos seus direitos.

Consultada pela Rel-UITA, a relatora Menicucci expressou que “este é o primeiro caso de LER que estou incorporando no relatório que será apresentado nas Nações Unidas. Tudo o que estou escutando aqui me deixa uma péssima impressão”.

A respeito da relação entre as LER e os direitos humanos, Menicucci explicou que “essa doença afeta a vida cotidiana das pessoas, o

que impede o exercício da autonomia e da dignidade pessoal. As LER são uma morte anunciada, porque a trabalhadora e o trabalhador que desempenham uma tarefa, sabendo que em seis, oito ou dez meses isso provocará uma lesão irreversível, vivem uma sentença antecipada. Faço um paralelo direto entre as LER e a mortalidade materna: são mortes e doenças evitáveis, previsíveis. Nesse aspecto, essas lesões passam a ser um caso de direitos humanos”.

Finalmente, a relatora brasileira para as Nações Unidas adiantou que “apresentarei a epidemia brasileira de LER na ONU como um caso exemplar de violação dos direitos humanos e solicitarei a responsabilização dos empregadores por essa situação”.

O relatório sobre saúde da relatora Menicucci será apresentado perante a Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, junto com os dos outros relatores brasileiros em direitos humanos econômicos, sociais e culturais, que trabalham nas áreas de direito ao trabalho, à alimentação, à água, à terra rural, ao meio ambiente, a uma moradia adequada, à terra urbana e à educação.

Uma das expressões mais enfáticas da crescente consciência que a sociedade desenvolve com relação a essa doença é o Movimento por um Brasil Livre de LER, fundado em janeiro de 2004, e que já conta com dois importantes sindicatos: o dos Papeleiros de Sorocaba e o dos Químicos Unificados de Campinas, além do Núcleo Sindical de Saúde do Trabalhador de Sorocaba, uma organização não-governamental, e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Telemarketing do sul do país, assim como os lesionados da Brasil-Telecom, que é um grupo específico.

Recentemente, o Movimento recebeu o apoio da Plataforma de Direitos Humanos, Econômicos, Sociais e Culturais (Plataforma Desc), que é uma ampla rede de associações civis espalhada por todo o país.

É uma aspiração que outras organizações civis e sindicatos, federações e as centrais nacionais se incorporem a esta luta o quanto antes, para defender as vítimas desse massacre anunciado e para impedir que outros milhares de trabalhadores e trabalhadoras percam seu futuro e a esperança de uma vida produtiva, plena, feliz.



# Caras e máscaras da Nestlé



## Massacre silencioso



Nestlé é a maior empresa mundial na área da alimentação. No início de 2002 tinha 468 fábricas distribuídas em 81 países e quase 230 mil empregados, dos quais um terço corresponde a suas fábricas na América. Em 2001, suas vendas alcançaram 84 bilhões de francos suíços, e seu lucro foi de 6 bilhões, na mesma moeda.<sup>1</sup>

Estabeleceu-se no Brasil em 1921, quando abriu uma fábrica de leite condensado e creme de leite em Araras, no interior do Estado de São Paulo.

Em 1953, expandiu suas atividades com uma fábrica para produção do café solúvel Nescafé. Durante os anos 80, implantou diversas fábricas no país e várias unidades de processamento, mas seu crescimento aconteceu fundamentalmente por meio da aquisição de empresas tradicionais, suas marcas e mercados. Em 1967, comprou a fábrica de bolachas São Luiz e, em 1993, adquiriu a empresa Confiança, que produzia os biscoitos Tostines. Por meio de suas compras internacionais, também tomou o controle de filiais no Brasil, como a Chambourcy (lácteos e sorvetes), com uma fábrica em Barra Mansa, no Estado do Rio de Janeiro, e a Ralston Purina, com fábricas em Ribeirão Preto, no Estado de São Paulo, e Canoas, no Estado do Rio Grande do Sul.

No Brasil, a Nestlé tem 25 fábricas, localizadas principalmente em cidades com menos de 150 mil habitantes, contrata 150 mil trabalhadores/as e sua produção chega perto de 1 milhão de toneladas para 430 produtos diferentes.

Além de empresas de alimentação, a transnacional controla laboratórios farmacêuticos (Galderma, Darrow, ambos do Brasil, e

---

<sup>1</sup> Este trabalho é baseado em um informe do Observatório Social, uma organização sem fins lucrativos criada por iniciativa da CUT do Brasil e da Escola Sul, em cooperação com o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (Cedec), o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e a Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (Unitrabalho). Sua missão é analisar a aplicação das normas e convenções sociais, trabalhistas e ambientais, por parte das empresas, organizações e governos no âmbito nacional e internacional.

Alcon Laboratórios Ltda.) e a L'Oreal (cosméticos), que conta com fábricas no Brasil.

Tem uma presença importantíssima na base da cadeia agrícola, o que lhe outorga um grande poder sobre a produção e a comercialização de produtos agrícolas. É o maior comprador de leite do Brasil e, em 2002, foi o maior exportador de café solúvel, produto sobre o qual já exercia um forte domínio em vendas no mercado interno.

A Nestlé é signatária do Global Compact das Nações Unidas, apresentado em janeiro de 1999 no Fórum Econômico Mundial, em Davos, pelo secretário-geral da ONU, Kofi Annan, que solicitou aos líderes das multinacionais ali presentes que adotassem os “nove princípios” que contemplam o compromisso de apoiar e respeitar os direitos humanos no âmbito das empresas, e a certeza de que estas não serão cúmplices de abusos contra os direitos humanos (Princípios 1 e 2).

Se repararmos na definição da professora Menicucci no capítulo anterior, as LER são uma flagrante violação aos direitos humanos, e essa violação se perpetua no tempo enquanto não são adotadas medidas concretas que modifiquem as condições de trabalho na Nestlé.

Em sua declaração de princípios, a Nestlé proclama ter *“ambientes de trabalho seguros”*, e para isso *“verificamos a segurança de nossas condições de trabalho, que devem cumprir as normas corporativas da Nestlé. Nossos comitês de Segurança e Saúde se reúnem normalmente uma vez por mês para cumprir com seu dever e desenvolver e manter um ambiente de trabalho seguro”*.

É estranho, então, que o Comitê de Segurança e Saúde da fábrica de Araras não tenha percebido que mais e mais trabalhadores/as caem sob as rajadas do trabalho frenético, mecânico, a um ritmo desumano. Talvez esse Comitê zele pela segurança e a saúde das máquinas e não dos seres humanos.

Entre os *“elementos obrigatórios em todos os locais de trabalho da Nestlé”*, sua declaração de princípios cita os seguintes:

- estrita obediência às leis locais ou às normas internacionalmente reconhecidas;
- atuação clara, explicativa e ativa dos líderes para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e para o manejo seguro dos riscos nos locais de trabalho;
- processo contínuo no manejo da segurança e da saúde operacionais.

## Massacre Silencioso

Nenhuma dessas condições se cumpre no caso de Araras, onde os médicos são manipulados para que não atestem necessidade de descanso para os lesionados e neguem a existência de LER; porque os líderes da fábrica pressionam os funcionários para alcançar suas metas de produtividade, inclusive com risco para sua segurança e saúde físicas; porque a preocupação pela segurança integral e a saúde dos trabalhadores não aparece na vida cotidiana da fábrica. **Em Araras, a Nestlé não respeita seus próprios princípios.**

A pergunta é: por quê? Obviamente não se trata de simples crueldade, de maldade bíblica. Basta ler com cuidado os próprios relatórios da transnacional para encontrar os motivos de tanto massacre.

*“Neste ano –diz o citado relatório do Observatório Social, referindo-se a 2001– a Nestlé fechou suas fábricas de café solúvel na Argentina e no Chile e transferiu essa produção para sua fábrica de Araras (SP). Previamente, a Nestlé havia dado pistas de sua intenção: em 2000 iniciou um investimento de 18 milhões de reais na modernização de suas duas fábricas do Complexo Industrial de Araras. Perto de dois terços dessa quantia foram aplicados na fábrica mais antiga, que produz café solúvel, além do Nescau, leites condensados, cremes, etc. Essa é a maior fábrica da Nestlé no Brasil e a quarta da corporação no mundo (...) Parte dessa expansão destinou-se ao aumento da produção de café solúvel para exportar para o Chile e a Argentina.”*

Quer dizer que a empresa premeditadamente investiu milhões de reais para concentrar a produção de três fábricas em uma só, a de Araras, ao mesmo tempo em que reduzia o pessoal. É provável que, desde então, cada trabalhador/a da Nestlé de Araras trabalhe por três, mas receba por um. O fato de que o produto do trabalho desses/as operários/as superexplorados acabe regressando para onde antes era fabricado, seguramente consumido pelos empregados despedidos da Nestlé na Argentina e no Chile, instala um sorriso de sarcasmo no rosto real da corporação.

Ainda assim, nem tudo está explicado. Nesses mesmos anos, a Nestlé adotou o chamado **Globe** (*Global Business Excellence*), cujo objetivo foi harmonizar as instalações da empresa para dominar partes crescentes do mercado, barateando seus produtos. Para conseguir esse objetivo, entre outras medidas, a transnacional delineou uma *“redução de custos e despesas de capital, aumentando a capacidade de utilização do parque produtivo existente (...)”*, segundo relatou o austríaco Peter Brabeck, principal executivo da empresa.

No *Nestlé Management Report 2001* isso ficou claramente dito: ***“Uma das principais iniciativas pan-zone (global) é acelerar a realização da sinergia da cadeia de insumos ao acrescentar os benefícios de um processo de compra mais centralizado. Isso se soma a nossos contínuos esforços para concentrar a produção em um pequeno número de fábricas diferenciadas e altamente eficientes. Tais iniciativas estão reduzindo o custo de venda dos bens (...).”***

Reduzem os custos... e os braços dos trabalhadores e das trabalhadoras. Canibalizam suas vidas, seus futuros, suas esperanças, mas, que importa tudo isso, há milhares de desempregados esperando sua vez para –sem saber– arruinar sua saúde trabalhando na Nestlé.

O relatório do Observatório Social aponta com acerto que *“essa estratégia claramente exposta pela empresa coloca sob uma pressão importante a força de trabalho, que deve estruturar-se para alcançar uma grande produtividade, ao mesmo tempo que deve suportar uma ameaça crescente sobre a precariedade de suas condições de trabalho e a manutenção de seu emprego”*.

Do mesmo modo, o mencionado relatório narra que *“como em toda empresa com processo produtivo contínuo e ritmo acelerado, foi apontada a existência de numerosos casos de LER e de outras condições que incapacitam. Seriam mais de mil os processos judiciais por reintegração, aposentadoria e indenização de trabalhadores que perderam ou viram diminuída sua capacidade de trabalho. Esse alto índice de lesionados se agrava porque o Instituto Nacional do Seguro Social e a empresa tentam negar o nexos causal entre a doença e a perda de capacidade para o trabalho na fábrica. (...) Em 1997, a Nestlé do Reino Unido reconheceu oficialmente a existência de LER entre seus trabalhadores e anunciou que estava desenvolvendo um programa para reduzir a manifestação da doença. Nessa época –continua o relatório do Observatório Social–, a secretaria regional latino-americana da UITA denunciou que a Nestlé demitia sistematicamente os trabalhadores lesionados (especialmente jovens mulheres) em vez de solucionar a origem do problema (...) Também divulgou a carta de um médico surpreendido pela posição da empresa de negar a doença. Na carta, o doutor Roberto Ruiz, do Departamento de Saúde e Segurança da Rel-UITA, dizia: ‘Em abril de 2001, fui consultado por Maria Alice, trabalhadora da Nestlé, que manifestava dores nos ombros, punhos e cotovelos, que vinham piorando progressivamente e estavam provocando uma baixa na produtividade de seu trabalho. Maria trazia um exame de eletroneuromiografia cujo resultado era claro: síndrome do túnel*

## Massacre Silencioso

*carpiano nos punhos esquerdo e direito, e outro exame que mostrava tendinite nos extensores do punho. Ela comentou comigo que tinha consultado o médico da empresa e ele não havia dado grande importância a suas queixas, dizendo-lhe que isso era normal e recomendando, sempre, que regressasse ao trabalho (...) Depois de examinar sua história clínica e ocupacional, bem como os exames mencionados, não tive dúvidas: a hipótese era de Lesões por Esforços Repetitivos e, procedendo segundo a lei, solicitei à empresa sua avaliação para o devido diagnóstico. Para minha surpresa, uns dias depois, recebi uma carta do médico da empresa, assinada também pelo responsável pelo departamento de Recursos Humanos da fábrica, o que demonstra que houve uma discussão clínica do caso com profissionais não-médicos, discordando do meu diagnóstico e esgrimindo a possibilidade de que a trabalhadora tivesse me induzido a um diagnóstico errado”.*

O que se segue são os depoimentos das vítimas. Elas falam por si mesmas, e explicam melhor que qualquer discurso, qual é a realidade na Nestlé de Araras.

# Depoimentos





# A maçã podre



XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX 46 anos, separada, uma filha,  
presidente da Associação de Portadores de LER de Araras.

## Massacre Silencioso



Comecei a trabalhar na Nestlé em abril de 1987. No início, era muito agradável trabalhar lá, eles faziam com que nos sentíssemos como uma família. Foi muito boa aquela época. Mas, nos últimos anos, aconteceu uma mudança radical no relacionamento da empresa com os funcionários: começamos a ser tratados como números, como objetos descartáveis, praticamente sem nenhum valor.

As máquinas do setor onde eu trabalhava têm um ritmo rápido e exigem movimentos repetitivos; bom, a maior parte das máquinas da Nestlé é assim, mas a seção de estamperia tem até um risco maior. Quando alguém de outros setores era designado para trabalhar na estamperia sempre dizia que tinha medo, porque o regime era diferente, não tínhamos substituições para ir ao banheiro ou tomar água, tinha uma máquina de café, mas só podíamos usar quando quebrava uma máquina. Meu posto de trabalho estava a cinco ou seis metros da água, mas passava a jornada com sede porque não podia chegar até ela. O ritmo é muito rápido, não se pode parar. No começo não era ruim, até cheguei a pensar que trabalhando desse jeito as horas passariam mais rápido, mas principalmente meus braços foram sendo afetados.

Tinha uma boa relação com os superiores porque eu era muito aplicada no trabalho. Lembro, até, que em 1995 o senhor Arnoni, um dos chefes, durante um jantar de confraternização com aposentados da empresa, me apresentou a um deles, José Maria, dizendo que se todos na seção de estamperia fossem como eu, não seriam necessários os chefes. Mas, em 1997, quando meu rendimento começou a cair como consequência da dor que sentia, tudo mudou. Nessa época, eu não sabia o que era LER. Soube que algumas pessoas na seção de refrigerados estavam de licença por doença, indicada por um médico que os mandava para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Mas esse setor ficava do outro lado de uma avenida e não tínhamos muito contato com eles.

Em outubro de 1999, foi a primeira vez que alguém do Ministério do Trabalho fez uma visita à Nestlé de Araras, justamente por causa da quantidade de acidentes de trabalho registrados. Nessa ocasião,

estiveram primeiro em refrigerados, que era onde estava acontecendo a maior parte de casos de lesionados. Em nossa parte da fábrica, trataram como únicos os três ou quatro casos declarados até aquele momento, mas na realidade havia muitos outros disfarçados, como o meu. Fazia meses que penava com dores e formigamento nos braços durante a noite. Mas o regime de “quartel” que enfrentávamos na estamparia, alguns chamavam o setor de “Vietnã da Nestlé”, levava a gente a ter medo de ir ao médico. A gente era ameaçado com a perda do emprego. Éramos um mero número, e quando um número deixa de dar lucro é descartado. Muitos, como eu, eram o principal ou único sustento da família, e não podíamos nos arriscar. Até que, em 2000, chegou para mim o limite físico e psicológico. No dia 24 de abril daquele ano, estava trabalhando e senti que algo estalava no meu pulso esquerdo, me queimava, e em um segundo apareceu uma saliência do tamanho de um ovo de pomba, que rapidamente ficou preta. Doía muito, mas continuei trabalhando e quando terminou meu horário fui ao consultório da empresa. A enfermeira disse que os médicos já tinham ido embora e que procurasse um particular. Procurei o doutor Zuntini, que já tinha me atendido por um problema num joelho. O tratamento que tinha seguido durante bastante tempo para curar o joelho me obrigava a tomar todos os dias dois remédios e os seus efeitos disfarçavam a dor nos braços. Quando suspendi essa medicação apareceram as dores. O doutor me disse que devia tirar um descanso de dois dias, ainda que soubesse que não seria bom para minha folha de serviço, mas meu pulso estava muito feio. Após esses dois dias fui ver o doutor Elder, na empresa, que, olhando meu braço, me disse que não podia voltar ao trabalho. Disse que retornasse ao doutor. Zuntini para que ele me desse mais dias de descanso, e me assegurou que ele se fazia responsável pela recomendação para que não tivesse nenhum problema na empresa. Mas fiquei pensando que alguma coisa estava errada: por que o médico particular não podia me dar mais dias sem autorização do médico da empresa? Zuntini me disse então que íamos fazer um bom tratamento para o pulso e os braços, e confessou que tinha medo de dar atestados para os empregados da Nestlé porque os médicos que procediam assim eram acusados pela empresa de ser vagabundos, que davam atestados para preguiçosos que não queriam trabalhar. A partir desse momento comecei a desconfiar de tudo o que faziam esses médicos, cuja atitude me parecia contrária à ética profissional, ainda mais porque tiravam cópias de todos os papéis que me davam.

Pouco tempo depois, por pressão do Ministério, a empresa montou um serviço próprio de fisioterapia e anunciou, em uma reunião, que em quase 2 mil funcionários haviam sido constatados apenas cinco casos de LER. Na verdade, acredito que devem ser cinco

## Massacre Silencioso

casos por turno e por setor, porque já naquela época havia muitas pessoas com atestado médico por essa causa. Eu continuei a trabalhar porque não me animava a pedir descanso. Tomava remédios por via oral e injetáveis, fazia fisioterapia e trabalhava oito horas por dia sem descanso, em um ritmo muito intenso.

Quando chegou a fisioterapeuta que contrataram –que veio com ares de “doutora” para curar tudo– todos pensamos que era algo positivo para nós, mas depois entendemos que estava lá para ajudar os médicos a justificar as altas que eles ordenavam. Ela simplesmente mandava trabalhar pessoas com os braços arrebentados, em tratamento fora da empresa.

Parte da minha tarefa consistia em preencher um formulário com dados da produção dentro de um programa chamado “gestão à vista”. Colocaram essa planilha sobre um suporte fixo junto à máquina, em um lugar inadequado, incômodo e perigoso para o trabalhador. Depois que vários colegas se cortaram com isso, um dia chamei alguém da segurança e perguntei se tinham avaliado essa disposição com relação a nossa segurança física. Essa pessoa não sabia a resposta e foi até o chefe Arnoni, que cinco minutos depois me chamou na sua sala. Essa mesma pessoa, que tanto tinha me elogiado antes, me submeteu à pior humilhação da minha vida, porque disse tanta barbaridade que não posso contar, ainda que não tenha esquecido nenhuma. Ele me acusou de querer tomar decisões no lugar da empresa. Tentei explicar o fato objetivo, considerando o contexto real da pessoa que trabalha na máquina, cujos movimentos estão totalmente coordenados e predeterminados para dar compasso ao ritmo da produção, e que colocar um obstáculo nesse processo era muito arriscado. Essa discussão foi para mim uma experiência traumatizante.

Pouco tempo depois, a empresa fez pequenas modificações no sistema de trabalho que talvez tenham significado uma redução de um por cento de nosso esforço, não mais. Como contrapartida, diminuíram as liberações gratuitas para consultas médicas de 12 para 5 por ano. Seguindo as indicações do médico da empresa, pedi ao doutor Zuntini uma carta justificando minha necessidade de um número maior de consultas médicas por ano, por causa da minha doença crônica, e ele anotou na carta “lombalgia pelo esforço”. Mas a médica auditora da empresa, que nunca viu sequer o meu rosto, não autorizou a ampliação de consultas médicas. Achei um absurdo que tomasse essa decisão sem ver o paciente.

Eu não agüentava mais. Já sabia que tinha LER e paguei do meu bolso uma série de exames que a comprovaram.

Como todos os afetados por LER na Nestlé de Araras, Fátima teve que travar uma verdadeira batalha burocrática contra a estrutura médica, dependente da empresa direta ou indiretamente. Essa luta pela saúde, pela vida, submete as pessoas a um desgaste indescritível, porque, como em outras circunstâncias de violações de direitos humanos, a vítima é deslocada para o lugar de acusado pela grossa trama do poder que mata. Assim, a violência doméstica é “justificada” com supostas provocações da mulher; as violações sexuais contra mulheres na “ambigüidade” feminina do “não, mas sim”, e até são desatadas guerras internacionais com base na existência de supostos arsenais de armas de destruição em massa que, finalmente, nunca são encontradas. A vítima sempre é culpada, e a Nestlé coloca seus empregados portadores de LER nessa humilhante e indigna posição.

Quando finalmente os médicos admitiram que deveriam me trocar de tarefa, o chefe Arnoni, furioso, replicou que estávamos acabando com o emprego, que as mulheres eram as únicas que davam problemas e que seria melhor contratar robôs em vez de mulheres, porque as máquinas não sentem dor nos braços, nem cólicas menstruais e tampouco ficam grávidas. De fato, a Nestlé de Araras há anos não admite mulheres em certos setores. Quando souberam que eu não podia fazer a limpeza da minha casa, me ordenaram fazer a faxina do setor, uma tarefa para mim impossível. Isso me afligiu ainda mais porque nunca pensei que chegariam a tanta crueldade. Então decidi ver algum médico fora de Araras, e, em abril de 2001, encontrei o doutor Roberto Ruiz, que me examinou, viu meus antecedentes e me disse que sem nenhuma dúvida eu tinha LER. Ele fez uma carta recomendando a licença por doença e um encaminhamento ao INSS. Os médicos da empresa desautorizaram o doutor Roberto, e se negaram a me passar para o INSS. Discutiam comigo que minha doença não era do trabalho, diziam que o doutor Ruiz estava louco, que não sabia nada. Depois de passar por numerosos incidentes, pressões e manipulações, tentei voltar ao trabalho, e quando voltei a ver o doutor Roberto, dois dias depois, soube que a empresa tinha mandado uma carta para ele afirmando que eu era uma simuladora que o tinha induzido ao erro, e o convidavam para ir até a fábrica. O doutor, acostumado a esse tipo de coisas, me entregou a carta assinada por vários médicos e a fisioterapeuta da empresa, e que ainda tenho em meu poder.

Em maio de 2001, passei por uma junta médica do INSS que resolveu me dar licença por doença, tendo constatado inclusive a relação entre minha tarefa na Nestlé e minha doença.

Quando meu caso foi conhecido pelos colegas, muitos vieram falar comigo para saber o que fazer. Desde então, uns 40

## *Massacre Silencioso*

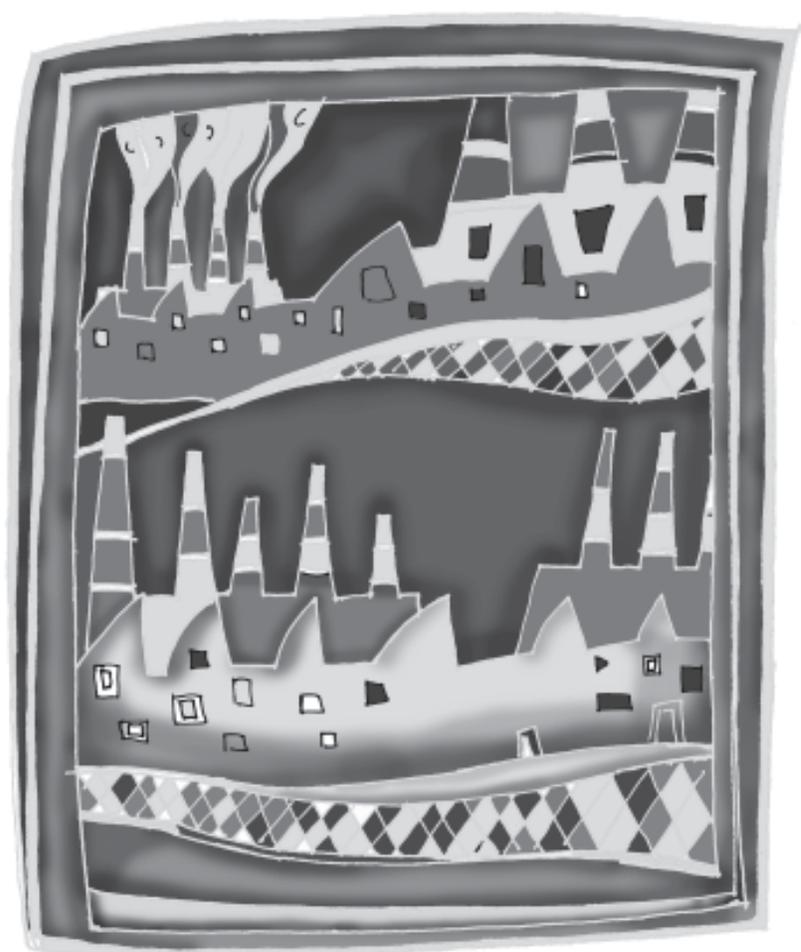
empregados da Nestlé de Araras constataram que são portadores de LER. Assim, há vários meses o INSS está solicitando à Nestlé um posto de trabalho para mim de acordo com a minha situação, mas a empresa não aceita, nem sequer me deixa entrar no local da fábrica em que está a agência bancária onde recebo meu salário. O pessoal da segurança me pára na porta da empresa e o gerente do banco vem até ali para me entregar o dinheiro. Ainda sou funcionária da Nestlé, mas não posso trabalhar. Sou tratada como se fosse a maçã podre que fará perder todo o resto. Até fiz uma denúncia na polícia para enfrentar essa segregação.

Tudo isso, a forma com que têm me tratado, o fato de saber que não conseguirei mais emprego, me afeta muito psicologicamente. A pressão, a discriminação e, no meu caso, a perseguição de ser tratada como a maçã podre que bota a perder todo o cesto, são muito fortes. Muitas vezes não durmo à noite, acuada pela angústia de não saber o que farei com tudo isso, o que será da minha vida.

Fundamos agora a Associação de Portadores de LER de Araras e, atualmente, 99,9% de seus integrantes são funcionários da Nestlé. Dezenas de pessoas telefonam para minha casa para contar o que estão passando, choram porque têm medo, o mesmo medo que eu tive até que não agüentei mais. A empresa tem feito correr o boato de que quem ingressar na nossa associação será despedido.

Espero que as autoridades oficiais reconheçam essa realidade, que a Nestlé mude sua forma de tratar os portadores de LER e instale métodos de trabalho que não firam as pessoas.

Fui  
considerada  
menos que  
uma máquina



XXXXXXXXXXXXXXXXXX

29 anos, separada, uma filha de 7 anos.

## Massacre silencioso



Ingressei na Nestlé em 1995. Durante os primeiros seis meses fui auxiliar geral, que é o posto menos especializado. Depois passei a operadora da empacotadora, onde embalava e controlava a qualidade do fundo dos pacotes. Por algum tempo trabalhei alternando nos três turnos: das 5 horas às 13 horas, das 13 horas às 21 horas, e daí às 5 horas. Sempre chegava uns dez minutos antes para saber como estava a máquina. Tínhamos 15 minutos para uma pequena refeição. Depois os horários mudaram e já não se podia parar 15 minutos. Era um trabalho pesado, exigente, muito rápido. Começaram a me trocar de posto, hoje fazia um trabalho, amanhã outro, mas todos com as máquinas. Já sentia dor havia algum tempo, mas o médico me dizia que devia ser um desvio na coluna. Quando entrei na Nestlé não tinha idéia do que são as LER. A partir dos dois anos de trabalho, comecei a sentir muita fadiga e, quando tinha muita dor, me davam um antiinflamatório injetável que melhorava.

Existia muita pressão dentro da fábrica. Pelo menos uma vez por semana tínhamos reuniões nas quais os chefes pressionavam profundamente. Diziam que precisavam de pessoas com braços fortes para trabalhar e que atendessem às expectativas da fábrica. Exigiam que o rendimento diário não fosse menor que os 95% determinados para cada tarefa. Até existia um documento de controle do rendimento: a cada hora tinha que olhar o velocímetro da máquina e anotar seu registro. A máquina onde mais tempo trabalhei fazia 300 peças por minuto. Eu tinha que verificar a qualidade, fazer pacotes de 240 peças que pesavam 3,5 quilos e colocá-los em um palete. Em uma dessas reuniões, um dos chefes pensou que eu estava dormindo e diante de dezenas de companheiros me disse que se não estava interessada no que estava falando podia ir embora, que a porta da fábrica era de entrada e saída, e que lá fora havia milhares de pessoas esperando para ocupar meu lugar. Eu me senti completamente humilhada.

Durante um longo período, trabalhamos ao lado de outra operária que, ao mesmo tempo, fazia o mesmo que eu em outra máquina vizinha. Nos três últimos anos, implementaram um “programa de

melhoramento contínuo”, pelo qual ficou uma só operária para atender as duas máquinas, ou seja, tínhamos que atender o dobro de produção no mesmo prazo. Foi então que meus braços não agüentaram, começaram a piorar as dores. Fui ao médico num dia em que estava com meu braço completamente inchado e com formigamento na mão. Lembro que foi no dia 26 de julho de 2002. O doutor Zontini me atendeu, e me disse que eu estava com tendinite, mas não me deu dias de descanso, e disse que eu falasse com meu chefe para que me desse uma tarefa mais leve. Trocaram e, com os medicamentos que o médico receitou, melhorei um pouco, mas um mês depois tive que retornar a meu antigo posto, mas em máquinas que produziam 350 peças por minuto e tinha que atender duas. Depois de uma semana, tinha uma dor tão insuportável que pedi para falar com o chefe, que me chamou, às 11 horas do dia 9 de setembro de 2002, para me comunicar que estava despedida. Desde que descobriu que estava doente, esperou um pouco mais de um mês e me botou para fora. Seu nome é Luiz Antônio Arnoni.

Tudo isso afetou muito minha vida. Assim que me despediram passei por uma forte depressão, porque pensava que enquanto estive com saúde eles me aceitaram, mas assim que adoeci me descartaram. No momento de me avisar da demissão, o chefe disse que eu já não estava produzindo o que a empresa esperava de mim. Sentir que me consideravam menos que uma máquina me chateou muito. Também sei que não será fácil encontrar outro trabalho, porque essa doença não é banal, me impede de fazer muitas coisas. Ainda sou uma pessoa jovem, tenho toda a minha vida pela frente, mas estou impedida de fazer a maior parte dos trabalhos que estão ao meu alcance. Sem contar que qualquer empregador pedirá minhas referências à Nestlé, e, com certeza, a empresa não me favorecerá. Para todos os que são despedidos dali é muito difícil encontrar outro emprego.

Tenho dificuldades para abraçar minha filha, para limpar minha casa, cozinhar, para ir de carro a algum lugar tenho que conseguir alguém que dirija, porque eu não posso. Minha vida mudou muito. Antes, podia fazer de tudo, e agora...

Tinha diferença de tratamento e de respeito por ser mulher, porque a maior parte dos casos de LER em Araras é de mulheres. O chefe dizia que estávamos fingindo, que os homens, que são mais fortes e não se queixavam, não tinham essa doença. Dizia que empregar mulheres era só prejuízo. As mulheres na Nestlé de Araras recebiam um tratamento discriminatório. A verdade é que os homens também sofrem como nós, mas calam-se até que saem da empresa. Têm medo de perder o emprego, trabalham até não poderem mais. Atualmente, a Nestlé não admite mais mulheres nessas tarefas.

## Massacre Silencioso

Não sabia que existia as LER, ninguém falava disso. Os médicos da empresa, por razões óbvias, e os particulares da cidade de Araras, por fazerem parte do convênio contratado pela Nestlé, não falam de LER, não as mencionam. Atribuem as dores a “problemas psicológicos”, a desvios da coluna... Cheguei a fazer radiografias de toda a coluna sem necessidade, porque está completamente normal. Pouco a pouco, fui sabendo o que era que eu tinha, de início não pelos médicos, mas por colegas de trabalho que me disseram. Tinha muito medo; sou separada e tenho que criar a minha filha. Vivía sob aquela pressão constante, sob a ameaça de perder o emprego e sentia dor permanentemente. Demorei demais para reagir. Ainda há alguns que não acreditam que isso existe, têm preconceito porque a doença não é aparente. A dor não sangra, só se vê alguma coisa quando o braço incha.

Quando chegava em casa pela manhã –quase sempre fiz horário noturno–, tomava um banho bem quente, minha mãe me fazia uma massagem, tomava o antiinflamatório e ia dormir porque não agüentava mais de dor. Até hoje, durante as noites é quando sinto mais dor; na hora do repouso, não encontro uma posição na cama que não doa. Não durmo bem. Cheguei a ter insônia que fui superando com medicamentos.

Minha vida tem mudado tanto! Não posso fazer as tarefas da minha casa, não posso ser abraçada por minha filha porque sinto dor, me sinto discriminada por pessoas que não acreditam no que acontece comigo. Lembro que quando entrei na Nestlé pensei que minha vida mudaria, mas não para pior. A única coisa que consegui foi perder minha saúde. Não posso imaginar como será meu futuro, que trabalho poderei fazer. Isso é o que mais me entristece por dentro, porque quero trabalhar, produzir, mas não sei o que poderei fazer.

Estou fazendo um tratamento em Campinas que me alivia um pouco. Fisioterapia duas vezes por semana e estou coberta pelo INSS. Quero que meus direitos sejam respeitados e para isso entrei com uma ação judicial. Já sei que não vou recuperar a saúde que tinha antes, essa doença, no meu caso, já é crônica.

Estou na Associação de Portadores de LER porque estou segura de que agora conseguiremos mudar essa situação. Quase todo mundo acredita que a Nestlé é uma empresa maravilhosa, que ajuda o plano “Fome Zero”, mas tem que estar dentro para conhecê-la. Espero que a associação consiga revelar a realidade para que a Nestlé não possa continuar a crucifixar tantas pessoas. Depende de nós, de que permaneçamos unidos e sejamos muitos mais.

# A Nestlé massacra SEUS trabalhadores



XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

46 anos, solteiro.

## Massacre Silencioso



Trabalhei oito anos e meio na Nestlé, até junho de 2003, sempre em tarefas com esforços repetitivos. Fui mandado embora quando descobriram que estava com LER. Fiz tratamento com fisioterapia indicada pelo médico da empresa, e quando acabei o tratamento me botaram na rua sem nenhuma explicação coerente.

Era operador de uma máquina na qual devia controlar a qualidade e higiene das peças, depois as empacotava e as colocava sobre um palete. Fazia uma média de 85 pacotes de 248 peças por hora, isto é 350 peças por minuto, mais de cinco por segundo durante sete horas e meia.

Na Nestlé de Araras ninguém quer ter licença médica, porque se sabe que quem a aceita é carta marcada para a demissão. A pressão dos chefes é enorme, e a razão é o lucro, produzir mais gastando menos. As mudanças que aconteceram enquanto estava lá foram para incrementar a produtividade aumentando o ritmo de trabalho.

Sabia, antes de ser despedido, que tinha colegas com problemas, mas eu era dos que brincavam dizendo que as LER atacam os preguiçosos, achava que se tratava de uma bobagem porque durante um tempo a dor passa quando a gente descansa em casa, mas depois é uma bola de neve e só aumenta e aumenta. Sente-se dor sempre, a gente dorme com dor, com formigamento no braço e no ombro. A mão perde resistência, força. Os médicos nos obrigam a seguir trabalhando e a gente é tratada como um animal. A empresa se vangloria de ter uma creche –com a qual inclusive os trabalhadores colaboram com o que podem–, mas por outro lado massacra seus empregados, submetendo-os a ritmos infernais de produção. A Nestlé mostra uma imagem simpática para fora, mas internamente é muito dura.

Em 2003, tive que começar a usar o convênio de saúde da empresa porque sentia muita dor em um ombro e falta de força no punho e braço esquerdos. Fiz um exame que mostrou uma lesão, mas o médico não deu importância, me prescreveu um remédio para a dor e me mandou de volta ao trabalho. Dessa forma, a dor

desaparecia só enquanto durava o efeito do medicamento, e depois voltava, e como eu continuava realizando tarefas com esforços repetitivos... Minha lesão foi piorando, voltei ao mesmo médico, que me mandou ao especialista da área, que prescreveu dez sessões de fisioterapia. Depois da quinta sessão, o fisioterapeuta cancelou meu tratamento e no dia seguinte a empresa me demitiu. Neste mesmo dia foram despedidos oito trabalhadores pelas mesmas razões, todos com problemas de saúde e fazendo tratamento por LER, alguns com lesões maiores que as minhas.

Agora estou coberto pelo INSS, onde me apresentei imediatamente depois de ser despedido. Fiz os exames que provaram que tenho LER e ficou evidente que não podiam ter me despedido enquanto estava em tratamento. Sei que terei muitas dificuldades para conseguir trabalho, porque na minha carta de recomendações já está marcado que tive um acidente de trabalho. Qual será a empresa que me admitirá com problemas de saúde?

A gente fica muito limitado para coisas simples, como escovar os dentes, se pentear, varrer, dirigir um carro; enfim, para tudo. É muito duro assumir que até o entorno afetivo mais íntimo vê a gente como pessoas impedidas. Quero defender o direito de todos os trabalhadores, não só o meu, de sermos respeitados em nossa saúde e nossos direitos. Iniciei uma ação judicial contra a empresa e decidi entrar na Associação de Portadores de LER de Araras.



Ninguém  
Sabe o que  
fazer conosco



XXXXXXXX XXXXXX

38 anos, solteira.

## Massacre Silencioso



rabalhei na Nestlé durante 14 anos, a partir de 1988, como operadora de máquinas. Quando comecei a sentir algumas dores nos ombros e nos braços, não imaginei que seria algo sério. Pouco a pouco foi se agravando, porque a empresa foi diminuindo a quantidade de pessoal, mas mantendo a mesma produtividade ou, em alguns casos, aumentando-a. Quando meus braços começaram a inchar –em 1997–, fui ao médico da empresa, que me pediu vários exames. Quando viu os resultados, não fez nenhum comentário e me tirou da máquina durante 30 dias. Ao fim desse tempo, voltei à tarefa na máquina e uma semana depois recomeçou o inchaço. Então, falando do meu problema com as colegas, escutei falar pela primeira vez de LER e da Fátima, que foi a primeira que teve consciência da situação. Foi ela que me advertiu de que os resultados dos exames não deviam ficar na posse do médico. Quando os recuperei, o médico não me disse o que diziam, mas Fátima, que já tinha experiência, me explicou que estava com tendinite e que isso era LER.

Consegui que me mandassem fazer fisioterapia na empresa. Isso me aliviou um pouco, mas o braço voltou a inchar, e então me trocaram novamente de tarefa e fiquei quatro meses na seção de pessoal. Melhorei um pouco, mas depois me mandaram para as máquinas. Falei com o chefe, explicando que não podia voltar a trabalhar ali porque tenho LER, mas na seção de pessoal não tinham lugar para mim. Então me despediram. Tentei consultar algum médico ocupacional em Araras, mas na cidade, que tem milhares de trabalhadores de indústrias, não há nenhum. Viajei para Sorocaba, onde entrei em contato com o doutor Roberto Ruiz, que fez uma carta para os médicos da empresa, na qual diagnosticava LER e solicitava que me dessem um encaminhamento ao INSS. Mas os médicos da empresa se negaram a assinar, por isso voltei ao doutor Roberto e foi ele que assinou o formulário do INSS. Os profissionais do Instituto diagnosticaram finalmente doença por acidente de trabalho. Agora estou em tratamento com fisioterapia e quando tenho dor ou inchaço tomo antiinflamatório. Cada dois ou três meses volto ao INSS para exames e a assistência é renovada. Estou com o auxílio-doença há três anos. Isso continuará assim

até que tenha alta, mas como é uma doença crônica, ninguém sabe bem o que fazer conosco. Não está prevista uma aposentadoria por essa causa.

Quase ninguém acreditava nos que se queixavam de dores. Mas tudo isso começou a agravar-se quando diminuíram o pessoal e aumentaram a exigência de rendimento. Foi um massacre. Quero esclarecer que não recebíamos nenhum estímulo econômico por produzir a média exigida, simplesmente nos pressionavam, nos ameaçavam, nos humilhavam se não alcançávamos o que eles pediam. Todos têm medo de manifestar que se sentem mal, porque sabem que rapidamente perderão o emprego. Os homens postergam assumir a dor mais que as mulheres porque, talvez, seja sua única fonte de renda e de sua família, porque têm filhos, porque em nossa tradição o homem é o principal responsável pelo sustento familiar, inclusive por competição machista com os demais colegas. Mas me animo a afirmar que 90% dos homens que trabalhavam comigo tinham dor.

Esta não é uma doença visível, e as pessoas tendem a pensar que a gente não tem nada, que simulamos, e sofremos discriminação. Por exemplo, vou todos os meses receber meu benefício no banco, e alguns funcionários me fazem sentir que não acreditam que eu tenha alguma invalidez, me perguntam uma e outra vez qual é o meu problema. A gente fica tão deprimida de passar por isso. Não consigo descrever. Dizem que vão me mandar fazer algum curso, mas como vou fazer se não posso escrever? Não consigo me pentear, pegar o telefone, dormir normalmente. Não posso ir mais ao ginásio, como antes, praticar esportes, não tenho desejo de sair, de me expor à discriminação. Não consigo limpar minha casa, ajudar a minha mãe, que já é idosa. Tenho que pagar para que alguém me ajude com as tarefas domésticas. A convivência é mais difícil porque muitas vezes a gente fica de mau humor, deprimida, talvez por ter passado mal à noite ou ficar pensando além da conta em como parece difícil meu futuro aos 38 anos. A única coisa que me ocorre que possa fazer é trabalhar em um comércio onde só tenha que falar com os clientes. Mas, quem me dará emprego com essa doença tão limitante?

Espero que o trabalho da associação que integro possa ajudar a deter esse massacre, para que outros não adoçam como nós e fiquem na nossa situação, doentes e desempregados, limitados.





## Massacre Silencioso



Entre na Nestlé em 1996. Trabalhava em uma máquina onde se empacotava Nescafé em caixas. Ali, há várias tarefas diferentes, todas com esforços repetitivos: a primeira é montar as caixas e colocá-las em uma esteira; depois, três pessoas enchem as caixas, outra pessoa as fecha e as empurra para outra esteira onde uma máquina as lacra; e, finalmente, outra pessoa põe as caixas em paletes. A cada meia hora se troca de tarefa, e durante todo o turno vai se fazendo esse itinerário. Depois de três anos trabalhando nessa máquina, comecei a sentir dor no braço direito. O primeiro médico que consultei disse que eu tinha LER, uma doença sem cura. Alertou, até, que em mais três ou quatro anos haveria uma epidemia de LER na Nestlé de Araras. Explicou que a única coisa que podia fazer era me enviar para a fisioterapia, ainda que, como minhas LER já eram crônicas, isso só fosse dar um alívio relativo.

Durante seis meses me tratei com esse doutor, fiz 50 sessões de fisioterapia, mas procurei outra opinião porque não acontecia nenhuma mudança. Outro médico fez exames que confirmaram as LER, deu uma carta para a empresa e lá me trocaram de tarefa. Durante um mês fiquei na seção de limpeza. Mas, depois disso, me mandaram de volta para a máquina e então já doíam os dois braços. Voltei ao médico que, então sim, me prescreveu uma licença por doença. Fiquei 15 meses em tratamento com fisioterapia e anti-inflamatórios. Tive alta e voltei a trabalhar por dois anos e meio. Comecei no laboratório, onde tinha que classificar café verde, torr-lo, degustá-lo, lavar a xícara e começar de novo. A tarefa de classificação exigia uma posição muito dolorosa e, com as LER já instaladas não conseguia fazer o que outros podiam. Lá tem ar condicionado e tinha que trabalhar com camisa de manga comprida porque o ar frio me dava dor no braço. Além disso, passava da seção de fabricação de café, onde a temperatura é alta, para o laboratório onde é muito mais baixa; esse choque térmico me fazia sentir ainda mais as dores. Voltei a consultar o médico que, dessa vez, me disse que qualquer que fosse a intensidade da dor que eu sentisse ele não podia me dar licença médica porque a Nestlé o tiraria da lista de médicos com convênio e perderia a maioria de seus pacientes. Não havia inconveniente em receitar qualquer

medicamento, mas licença médica, não. Troquei outra vez de médico, e esse novo se indignou com o relato da minha experiência, parecida com a de outras trabalhadoras que ele tinha atendido recentemente. Ele me deu licença de 15 dias, sessões de fisioterapia, e depois disso eu tinha que voltar lá. Quando voltei, como combinado, me contou que tinha acontecido uma reunião com a Nestlé e que tinha percebido que as coisas não eram como falavam as pessoas que se queixavam de dores. E me deu alta.

Cristiane começou, então, uma cansativa peregrinação por médicos da empresa, instituições públicas, chefes da Nestlé, médicos particulares, vários especialistas, e, para todos os lados, ia com um crescente dossiê de exames, cartas, provas da humilhação crescente a que era submetida enquanto ia assumindo que tinha ficado inválida para muitas tarefas. Foi chamada de “oportunista”, “preguiçosa”, “mentirosa”, e não conseguiu dar entrada do seu caso no INSS. Trocou de cidade para tentar derrubar a cerca levantada pela influência da Nestlé e, quando parecia que estava tudo pronto para fazer valer seus direitos, os médicos e funcionários do INSS iniciaram uma greve que durou três meses. Os médicos da nova cidade (Leme) não conheciam a existência das LER e negaram-se a dar a proteção à qual tinha direito. Um deles aconselhou que voltasse quando conseguisse provas de sua doença.

Trocou novamente de cidade. Dessa vez iniciou trâmites no INSS de Sorocaba, argumentando que os médicos de Araras trabalhavam para a Nestlé e não para a saúde dos trabalhadores, e os de Leme não conheciam as LER. Lá encontrou receptividade em uma médica que prescreveu licença por um período de um mês. Depois ninguém sabia qual seria sua situação. No momento de realizar esta entrevista Cristiane estava esperando esse desfecho.

Não sei o que me espera. Meu futuro é incerto. Não somente estou afetada por essa doença, mas devo enfrentar uma burocracia insensível. Minha situação econômica está completamente desequilibrada, me endividei e não sei como poderei pagar esses empréstimos. Sinto dor quando escovo os dentes, quando me penteio, quando quero cozinhar, carregar uma panela, abraçar o meu marido, derrubo as coisas no chão, não posso usar um teclado de computador. Mas o que dói mais é o preconceito das pessoas, de muitos de meus colegas de trabalho que não acreditam no que me acontece. A empresa me deu as costas. Os médicos me depreciaram e humilharam.

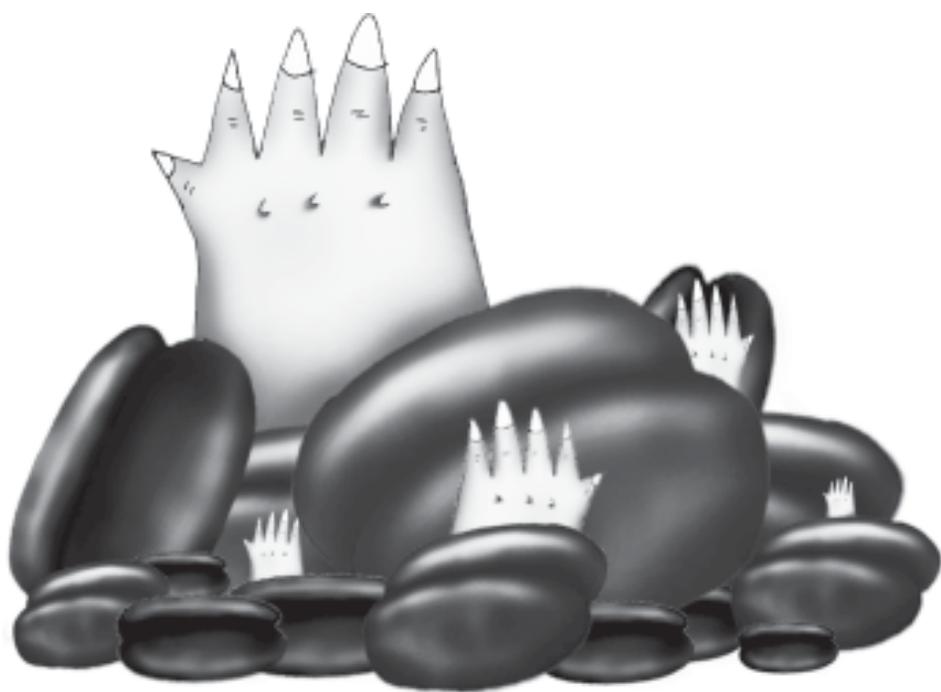
Não gosto de falar do que passei; faço isso para ajudar outras pessoas. Tudo isso são feridas que vão ficando e removê-las é

## *Massacre silencioso*

doloroso. Já tenho 27 anos, mas nem penso em ter filhos nesta situação. Estou psicologicamente frágil, e me pergunto como poderia cuidar deles se os tivesse, o que poderia dar-lhes de bom. Quero ter filhos porque penso que um casal sem filhos não é bom, mas não sei quando poderei, não sei como será o meu futuro. Tudo isso afetou a relação com meu esposo; enfim, com todos. Já não sou a mesma que era antes. Estou mais endurecida, mais fria. Se não fosse pelo apoio de meu esposo e dos meus pais não sei o que seria de mim.

Integro a Associação de Portadores de LER porque acho que é necessário que se saiba que isso é uma epidemia e que se não fizermos alguma coisa outros adoecerão.

**Botar carga  
até que o  
burro não  
agüente**



XX

46 anos, casado, dois filhos.

## Massacre Silencioso



Ingressei na fábrica da Nestlé em setembro de 1977, e me aposentei em outubro de 2003 por ter cumprido o tempo de serviço necessário para isso. Trabalho desde os 14 anos, quando comecei ajudando o meu pai na lavoura. Como o trabalho na Nestlé é considerado insalubre, quando completei 20 anos de serviço a insalubridade já somava mais oito anos. Estava muito feliz por ter conseguido entrar na Nestlé, uma empresa de renome mundial. Tinha a expectativa de crescer junto com a empresa. Ainda que isso não tenha acontecido, porque a empresa cresceu muito e nós ficamos sempre igual, de qualquer jeito os salários eram os maiores entre as indústrias de Araras. Durante muitos anos recebíamos um tratamento respeitoso por parte da empresa, que cuidava de seus funcionários, mas a partir de 1990 a diretoria foi mudada e a pressão por produtividade aumentou muito. Eles aplicam o lema de que tem que pôr peso sobre o burro até que não agüente, então se troca de burro. A produção duplicou em 25 anos, e a folha de funcionários foi reduzida de 2,1 mil empregados para os atuais 1,3 mil. Houve uma renovação tecnológica, mas com menos trabalhadores. Quando ingressei, trabalhavam duas pessoas por máquina. Quando me aposentei, havia duas máquinas para uma pessoa. A política interna é muito desagradável, a empresa manipula os trabalhadores para que se oponham entre eles, para que se denunciem uns aos outros. O ambiente de trabalho tornou-se quase insuportável. Acho que também há discriminação contra as mulheres e as pessoas de mais idade, a empresa não emprega deficientes e são poucos os negros.

Durante muitos anos, senti pequenas dores que com a ajuda de medicamentos conseguia levar adiante, me deixavam trabalhar. Mas no fim do ano 2000 a empresa me trocou de lugar de trabalho: de operador de uma máquina que estava parada fazia um tempo, me puseram para empilhar produtos. Minha tarefa era empilhar 18 toneladas de peças em oito horas de trabalho no horário noturno, das 21 horas às 6 horas, com uma hora para o jantar. Foi então que comecei a fazer muito mais esforços repetitivos, em um ritmo muito intenso. Era um trabalho muito árduo que até a garotada de 20 anos tinha dificuldades para fazer. Era uma equipe de cinco pessoas

para um palete, quatro cuidavam da produção de suas máquinas e um empilhava. Íamos jantar um a um, de jeito que os quatro que ficavam tinham que fazer a tarefa de cinco, e isso acontecia durante quatro horas. O mesmo acontecia se alguém queria ir ao banheiro. Não havia pessoal que nos substituísse. O mesmo acontecia com a água: a gente está a uns poucos metros de uma geladeira com água fresca, mas durante horas ficava com sede porque não podia abandonar a máquina, pois perdia produção. É uma situação humilhante.

Outra tarefa que me deram foi empacotar Nescafé de exportação. Tinha que montar duas caixas de 20 quilos por minuto, empilhar, pesar, empurrar um carrinho carregado. Era realmente muito duro. Com essas tarefas, piorei muito. Começou a doer o braço, a mão direita formigava, tinha dor nas costas.

Fiz uma tomografia que deu tudo normal. Fui perdendo a sensibilidade na mão e não conseguia manter o braço erguido. Nesse momento, consultei o doutor Roberto Ruiz, em Sorocaba, que diagnosticou LER. Ele fez uma carta solicitando que me dessem outra tarefa, atendendo minha doença e minha iminente aposentadoria, mas o médico da empresa não quis sequer pegar a carta nas mãos e me pediu que a entregasse a meu chefe, o senhor José Antônio Pasqualini, gerente de fabricação. Este leu o documento e perguntou o que era um “serviço compatível com a minha saúde”. Não tinha nenhuma possibilidade de mudança e então entrei no auxílio-doença durante um ano e depois me aposentei.

Os aposentados da Nestlé continuam a ter a cobertura de saúde da empresa. Durante um tempo fazia fisioterapia, mas a empresa decidiu limitar as sessões a 20 por pessoa por ano, de forma que não pude continuar com o tratamento. A Nestlé montou seu próprio serviço de fisioterapia dentro da empresa com uma médica à sua frente, e quiseram que fizesse o tratamento lá, mas me neguei porque já tinha acontecido com outros colegas que tinham usado esse serviço, e depois a doutora fazia um relatório em que afirmava que a pessoa estava curada. Como consequência, o INSS ficava com essa versão, e as pessoas ficavam totalmente desprotegidas. Preferi evitar essa manipulação e procurei atendimento na Universidade de Araras, onde os alunos do último ano em fisioterapia fazem estágio com assessoria dos professores. Atualmente, faço massoterapia e há épocas em que tenho que tomar analgésicos porque a dor não me deixa dormir.

Em novembro de 2003, um colega que trabalhou comigo durante dez anos foi despedido –ele foi responsabilizado por uma perda de

## Massacre Silencioso

produção–, e praticamente o expulsaram da fábrica com guardas de segurança. Ele iniciou uma ação judicial e me pediu que me apresentasse como testemunha para descrever o processo industrial, que conheço muito bem. Não exagerei nem inventei nada, e disse que esse tipo de perda de produção era bastante habitual na fábrica e que se devia a uma falha tecnológica crônica da Nestlé de Araras nesse procedimento concreto. Uma semana depois, fui buscar um medicamento na farmácia e tinham apagado meu nome da lista de pessoas com cobertura no convênio com a Nestlé. Quis saber as razões e a empresa me mandou uma carta na qual diz que pelas “atitudes” que eu estava tomando me suspendia os benefícios voluntários. Nesse momento minha esposa já tinha marcado data no hospital para uma cirurgia importante, cujo custo estava coberto em parte pelo convênio. Reclamei perante a Justiça, que ordenou à empresa minha reintegração imediata ao convênio. Minha esposa pôde ser operada. Pouco depois, me ofereceram um acordo pelo qual respeitariam o convênio de assistência e em troca eu me comprometia a não iniciar nenhum outro processo judicial contra a Nestlé. Ofereceram o mesmo a outros 70 aposentados que tinham passado pela mesma situação que eu. Quando li o texto do que me ofereciam, me dei conta de que vários dos benefícios que tinha pelo convênio original não apareciam na proposta da empresa.

Minhas dores são irregulares, e a umidade me afeta muito. Dirigir custa muito, não posso levantar os braços completamente. Tinha a intenção de continuar trabalhando, pelo menos até os 60 anos, mas, agora, que empresa me dará trabalho? Já não poderei fazer o que aprendi em uma vida de trabalho, e tampouco outras coisas. Tenho 46 anos...

*Cláudio ainda não consegue falar de como essa doença afeta sua vida familiar, sua auto-estima, emudecido pela angústia que faz um nó em sua garganta.*

# ISSO TEM mudado completamente a vida



XXXXXXXXXX XXXX XXXXXXXX

34 anos, casado, 3 filhos. Nascido em Araras.

## Massacre Silencioso



Trabalhei na Nestlé de maio de 1989 a junho de 2003. Quando entrei, tinha 19 anos e foi a realização de um sonho, porque ouvia falar tão bem da empresa, uma multinacional séria, sólida. Lutei para chegar lá. Comecei como auxiliar, fazendo controle de quantidade de produtos longa vida. Também devia colocar tudo isso dentro de caixas e as caixas em um palete. Depois fui promovido para a seção de empacotamento, onde fiquei um ano, e depois passei para a seção de encaixotamento. Lá, tinha que alimentar a máquina com material de embalagem, como bobinas e fitas. Nessa época, tudo se fazia manualmente, sem nenhuma ajuda mecânica. Não lembro quanto pesavam as bobinas, mas podiam produzir 4,5 mil embalagens laminadas. Também colocava em caixas diversos produtos manualmente. As duas tarefas implicavam esforços repetitivos. Vários anos depois, passei a ser operador da máquina, mas então quase nunca tinha um auxiliar que ajudasse e devia cumprir as duas funções ao mesmo tempo. As embalagens defeituosas deviam ser retiradas da linha e seu conteúdo esvaziado em tambores de 50 litros porque o conteúdo se reciclava. Para essa operação, tinha que bater na embalagem sobre a borda do tambor e mantê-lo apertado para que o conteúdo saísse rapidamente. Enquanto isso, tinha que continuar atendendo a máquina, porque do contrário se desorganizava o trabalho, e os chefes vinham pedir explicações. Por dia, entre 1,2 mil e 1,5 mil embalagens se rompiam. Isso significava outros tantos impactos na mão, no pulso, no braço e no ombro. Tinha que fazer outras coisas na máquina, uma delas era subindo uma pequena escada para fazer uma verificação, mas tinha que fazer isso em frações de segundo. Não podia ficar abaixo de 97% do padrão de produção porque os chefes pressionavam e ameaçavam. Em outras máquinas, tinham reduzido tanto o pessoal que os colegas não davam conta, e espontaneamente nos ajudávamos.

Faz uns seis anos, comecei a sentir dor nos braços e nas costas, mas por causa das pressões internas na fábrica, e externas pelo alto desemprego, evitava ir ao médico porque sabia que a empresa não ia aceitar doenças que não tivessem sintomas visíveis. Só a gente sabe quanta dor se sente. Tomava remédios por minha conta,

e pouco depois a dor aliviava pelo resto da jornada, mas no dia seguinte tudo recomeçava. No meu setor, tínhamos reuniões quase diárias, algumas em horário de trabalho e outras, não. Não assistir a elas era interpretado como sinônimo de desinteresse pela equipe humana, pelo trabalho. Nas reuniões se pressionava muito pela produtividade, a competitividade no mercado, a qualidade, e sempre se chegava ao mesmo ponto: “Se não estão dispostos a manter o esforço, a rua está cheia de pessoas que matariam para trabalhar na Nestlé”. Isso entra na cabeça, a gente pensa na família, nos filhos, e se diz que tem que fazer qualquer coisa para não perder o emprego, inclusive seguir trabalhando com dor. E assim foi passando o tempo, até que chegou o momento em que foi impossível suportar a dor. Fui a um médico fora do horário de trabalho e levei as radiografias que tinha da coluna vertebral. Expliquei-lhe que a dor na coluna corria até os ombros, e que quando, na pausa do trabalho, ia para a sala de leitura, não conseguia levantar o jornal porque meus braços doíam. Pedi para fazer uma ecografia, porque nunca tive dores tão fortes. Mas o médico já tinha visto funcionários da Nestlé com o mesmo problema, e, como todos, em vez de uma ecografia, pediu outra radiografia e uma análise de ácido úrico no sangue. Fiz tudo o que mandou e ele me receitou dois remédios para tomar todos os dias. Um deles tinha algo que me afetava os intestinos, mas continuei a trabalhar. Numa quinta-feira, decidi ir ao médico em vez de ir para a fábrica. Contei o que estava acontecendo, e ele disse que diminuísse a dose, mas nada de ecografia nem de fisioterapia. Deu licença médica por dois dias, quinta e sexta-feiras, mas pedi também o sábado porque não me sentia bem e queria realmente me recuperar. Além disso, a partir da segunda-feira da semana seguinte entraria de férias e me parecia melhor dar um descanso contínuo ao corpo. Ele respondeu que por causa de uma solicitação da empresa, ele ou qualquer outro médico de Araras com convênio com a Nestlé não podiam dar mais de dois dias de licença médica e que ia me encaminhar para um médico da Nestlé para que ele decidisse. No dia seguinte, fui à empresa, vi o médico, que também não podia me dar mais um dia e me mandou de volta para o médico anterior. E me explicou que um dos chefes, chamado Leandro, tinha convocado todos os médicos para dar aquela indicação: não mais de dois dias de licença por doença. Decidi falar com o chefe do meu setor, a quem expliquei a situação, e ele concordou comigo que podia ficar em casa. Durante as férias, consegui que outro médico me prescrevesse dez sessões de fisioterapia que só melhoraram parcialmente minhas dores. Na minha volta, tinham me designado para outro setor de trabalho, onde estive uma semana descarregando caminhões com açúcar. Senti muita dor, mas consegui terminar a semana. Depois voltei para o meu setor de sempre, mas apenas dois dias depois me chamaram para falar

## Massacre Silencioso

com um dos chefes, que me perguntou o que era essa briga que eu tinha armado e que tinha chegado até o departamento de pessoal. Respondi que não tinha nenhuma briga e contei os fatos como agora e acrescentei que, da minha parte, tinha feito tudo segundo as regras, como sempre tinha feito na empresa. Era o mesmo chefe que tinha me autorizado a faltar no sábado. Sem falar mais nada abriu uma gaveta da sua mesa, tirou um envelope e me deu dizendo: “Viu, agora o que ganhaste foi a demissão”.

Não posso admitir que a gente tenha que trabalhar doente, que só tenha que abaixar a cabeça, ficar em silêncio. Não assinei minha demissão, ele chamou duas testemunhas que assinaram no meu lugar e já estava tudo armado.

Eu achava que me aposentaria trabalhando nessa empresa, pelo menos que chegaria a ser alguém ali dentro, sempre fiz tudo bem, mas num abrir e fechar de olhos tinham me despedido.

Antes de chegar em casa, passei pelo médico que tinha me receitado a fisioterapia e pedi uma ecografia, e nesse mesmo dia tinha o diagnóstico de tendinopatia nos ombros. Com esse resultado, retornei ao doutor anterior para mostrar que por ter se negado a me dar mais um dia de descanso tinham me despedido. Infelizmente, me respondeu que ele também é funcionário da Nestlé porque depende do convênio com a empresa.

Fiquei sabendo imediatamente da existência de médicos em Sorocaba que nos tratavam com dignidade. Rapidamente tive um diagnóstico de LER, e me deram um encaminhamento para o INSS, onde outro médico me deu o benefício do auxílio-doença.

Atualmente continuo com o benefício, fazendo fisioterapia, e neste mesmo momento em que estamos conversando sinto bastante dor porque quando os dias são úmidos, como hoje, a dor é mais intensa.

Sei que vou ter muitas dificuldades para conseguir um novo emprego, porque em qualquer empresa tenho que passar pelos três meses de experiência, e aí tem que se matar para conseguir a vaga. Mas o problema é que não vou poder fazer isso, porque não tenho condições físicas, e se o faço usando medicamentos, então agravarei minha doença. Tenho apresentado esse problema a todos aqueles que conheço, e ninguém pode resolvê-lo. De fato, acho que já não poderei trabalhar.

Muitas vezes, sinto desejo de sair para passear com meu filho caçula, que tem um ano e meio, mas não podemos pegá-lo nos braços porque minha mulher, ex-empregada da Nestlé, também

tem LER. E se nos esforçamos e o fazemos, há pessoas que nos acusam de estar fingindo a doença, de ser uns sem-vergonhas. Tudo isto afeta muito emocionalmente, a gente tende ao isolamento, diminui o diálogo, estamos mais sensíveis e propensos a discussões. Ficamos em casa, mas também lá não podemos fazer grande coisa, não posso arrumar uma cortina, limpar, arrumar o jardim... temos que pagar para tudo. Então se somam dificuldades econômicas. A convivência torna-se problemática. Até há momentos em que a gente pensa em fazer alguma estupidez.

Neste ponto Sérgio não conseguiu continuar falando de si mesmo. Vinte minutos depois conseguimos começar a conversar sobre o caso da sua esposa.

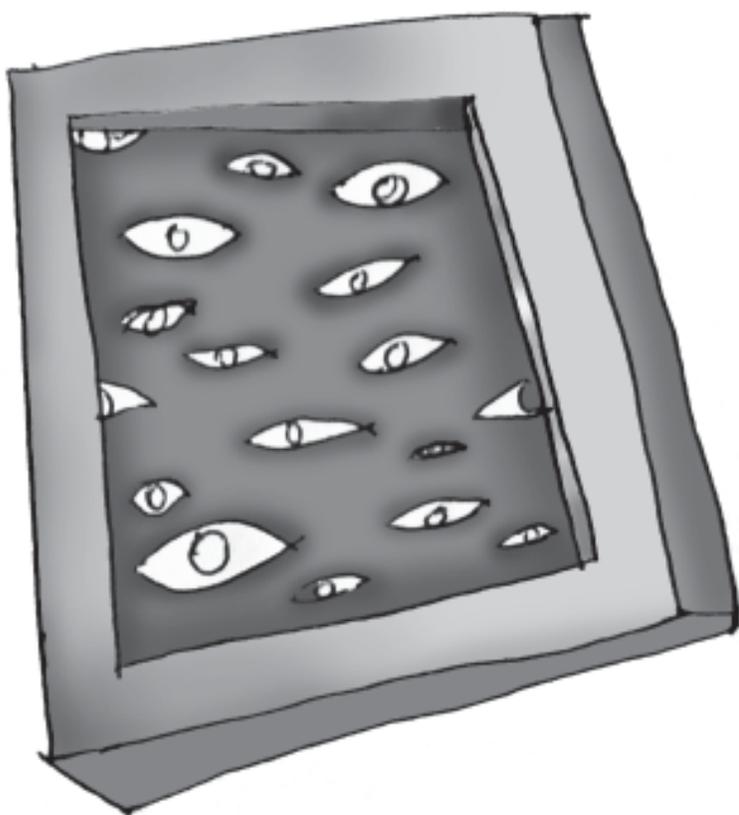
Maria também é funcionária da Nestlé desde 1986, onde sempre trabalhou na seção de estamperia, que é uma loucura pela intensidade da tarefa. Sempre chegava em casa cansada, nervosa, obcecada por alcançar os padrões de produtividade. Em meados de 1996, sentia tanta dor que não podia continuar trabalhando. Fez alguns exames e foi diagnosticado que tinha LER. Nessa época ninguém conhecia ainda a doença. O doutor Elder, médico da empresa, mandou que ela tomasse vários medicamentos e disse que podia continuar a trabalhar. Havia noites nas quais Maria chorava de dor nos braços e nos ombros. Assim e apesar de tudo, o tempo foi passando até que não agüentou mais, e por recomendação do médico foi dada a ela outra tarefa nos escritórios. Mas depois de um tempo, quiseram que voltasse para a máquina, também por pressão de alguns colegas que invejavam sua situação, achando que ela não estava doente. Durante muito tempo sofreu perseguição de alguns chefes, até que, em fevereiro de 2001, foi demitida sem prévio aviso. Mas ela tinha consulta com o ginecologista nesses dias porque estava com a menstruação atrasada. O médico constatou que estava grávida. Maria voltou para a empresa, disse que estava grávida, e quando viram que tinham cometido um duplo erro, porque a despediram estando em tratamento por LER e, além disso, grávida, a reintegraram. Desde então esteve em licença-maternidade e depois por LER. Em dezembro de 2003, devia passar por uma perícia no INSS, mas os médicos estavam em greve. Assim, não sabemos tampouco o que vai acontecer com ela.

Tudo isso fez com que Maria mudasse completamente. Ela era uma mulher que estava sempre contente, e agora...

*Estremecido, emocionado, Sérgio não pôde continuar a falar de sua vida, de sua esposa, de seus filhos.*



Fiquei tão  
traumatizada  
que evito  
passar perto  
da fábrica



XXXXXXXXXXXX

40 anos, divorciada, um filho.

## Massacre silencioso



Em fevereiro de 1986 ingressei na Nestlé, mas tempos depois saí porque meu esposo não queria que trabalhasse. Após um ano e meio, contudo, e depois de separar-me, retornei para a empresa, onde permaneci na seção de estampa durante 12 anos. Nesse tempo houve muitas trocas de chefes, de jeito de trabalhar, de ambiente de trabalho. Quando saí da empresa, em 2001, sentia muitas dores nos braços e nos ombros, mas ninguém falava de tendinite ou de LER.

A partir de determinado momento, já não agüentava o horário da noite, não comia nem dormia e, além disso, sofria muito com a pressão do chefe. Caí em uma depressão forte, não tinha desejo de viver, sentia muitas dores, mas continuava trabalhando. Meus colegas me aconselharam a falar com o chefe para mudar meu horário. Foi o que fiz. Esperei quatro horas na ante-sala, e quando entrei me recebeu de má vontade, gritando, protestando. Expliquei o que precisava, que me sentia mal, doente. Respondeu que não podia me trocar, que era um problema, e me ameaçou dizendo que, se me dessem licença por doença, me botaria na rua. Saí mais decepcionada que antes, chorando. Não sei como consegui trabalhar naquela noite, e no dia seguinte fui ao médico que me deu atestado pedindo licença por doença por 11 dias. Tomava uns remédios que me faziam dormir todo o dia, não via o sol. Retornei ao trabalho pensando somente que tinha que sustentar meu filho. Durante três meses suportei qualquer humilhação por parte do chefe, até que fui despedida. Passei por uma época muito difícil, sofri muito, até agora evito passar perto da empresa porque fiquei com uma espécie de trauma, de impotência e raiva. Passei por muitas humilhações. Lembro do médico da empresa me mandando voltar para o trabalho, como se a gente fingisse ter dores, o chefe qualificando todos de burros, brutos, ou me botando para fora de uma reunião por simples perseguição.

Fiz terapia com um psicólogo e agora melhorei bastante, com remédios e relaxamento. As dores continuavam, embora eu já não trabalhasse mais, e eu não sabia que não passariam. Adormecia todo o lado direito, da cabeça até a mão, não podia descascar uma

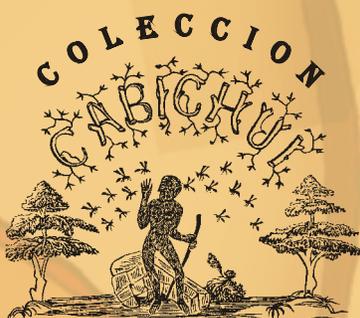
laranja, lavar uma panela, varrer. Uma amiga me aconselhou a fazer exames em Sorocaba, porque quando as pessoas faziam em Araras não dava em nada. Então soube que tinha LER nos dois braços. Comecei um tratamento, mas não melhorou muito. Estou muito limitada, não consigo regar minhas plantas. É difícil. Agora só desejo que meu filho não tenha que passar por uma situação igual a esta. A gente se sente inútil. Por sorte, tenho uma família que me apóia. Meu namorado também me ajuda, e às vezes nossa intimidade se vê afetada por causa das dores; o meu estado de ânimo muda quando estou com dor.

Iniciei uma ação judicial para que reconheçam meus direitos. Integro a Associação de Portadores de LER de Araras, e como acredito que uma andorinha só não faz verão, quando nos unimos e lutamos pelo mesmo objetivo, temos mais possibilidades de que isso não aconteça a outros. Também é importante o intercâmbio que fazemos entre nós, o contato humano e poder compartilhar experiências.





As Lesões por Esforços Repetitivos (LER), e o contexto socioeconômico no qual ocorrem, são uma completa demonstração do choque entre dois grupos de interesses opostos: por um lado, as empresas - neste caso a fábrica da Nestlé da cidade de Araras, no Estado de São Paulo - que não vacilam em impor condições de trabalho moralmente escravizantes e fisicamente arrasadoras, e por outro lado as/os trabalhadoras/es, vítimas da confiança na ordem social, na imagem que "o lobo" difunde de si mesmo para "melhor nos comer", traídos, prejudicados, mas finalmente organizados para fazer respeitar seus direitos e ajudar a evitar que outros venham a padecer o mesmo que eles. Unir-se ao mundo das LER implica estar disponível para ampliar o campo da sensibilidade, para dominar a indignação e transformá-la junto com outros em movimento positivo.



[www.rel-uita.org](http://www.rel-uita.org)