UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO – MESTRADO PROFISSIONAL EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

LUÍS CARLOS MESQUITA

Entre rompimentos de barragens e COVID-19: Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais – Estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

BELO HORIZONTE

2025

LUÍS CARLOS MESQUITA

Entre rompimentos de barragens e COVID-19: Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais – Estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Linha de Pesquisa: Promoção de saúde e suas bases: Cidadania, Trabalho e Ambiente.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Jandira Maciel da Silva

BELO HORIZONTE

2025

M582e

Mesquita, Luís Carlos.
Entre rompimentos de barragens e Covid-19 [recurso eletrônico]: vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais - estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho. / Luís Carlos Mesquita. - - Belo Horizonte: 2025.
116f.: il.
Formato: PDF.
Requisitos do Sistema: Adobe Digital Editions.

Orientador (a): Jandira Maciel da Silva.
Área de concentração: Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.
Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Saúde Mental. 2. Mineração. 3. Segurança do Emprego. 4. Dissertação Acadêmica. I. Silva, Jandira Maciel da. II. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. III. Título.

NLM: WA 400

Bibliotecário responsável: Fabian Rodrigo dos Santos CRB-6/2697

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
MEDICINA - CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Às **quatorze** horas do dia sete de fevereiro de dois mil e vinte cinco, modo online, realizou-se a sessão pública para a defesa de dissertação de **LUIS CARLOS MESQUITA**, número de registro **2022687420,** graduado no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em **PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA**. A Presidência da sessão coube a Prof.ª Jandira Maciel da Silva - Orientadora (UFMG). Inicialmente a Presidente após dar conhecimento aos presentes sobre o teor das Normas Regulamentares do trabalho final de Pós-Graduação, fez a apresentação da Comissão Examinadora, assim, constituída pelos Professores: Prof. José Newton Garcia de Araújo (UFMG/Aposentado), Prof.ª Kathiuça Bertollo (UFOP) e Prof.ª Soraya Rodrigues Martins (UFF). Em seguida a Presidente autorizou o aluno a iniciar a apresentação de seu trabalho final intitulado: **"Entre rompimentos de barragens e COVID-19: Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais – Estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho."**. Seguiu-se a arguição pelos examinadores e logo após, a Comissão reuniu-se, sem a presença do candidato e do público e decidiu considerar a defesa de dissertação APROVADA. O resultado final foi comunicado publicamente ao aluno pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Presidente encerrou a sessão e lavrou a presente ata que, após lida, será assinada eletronicamente por todos os membros da Comissão Examinadora presente através do SEI (Sistema Eletrônico de Informações) do Governo Federal.

Belo Horizonte, 07 de fevereiro de 2025.

Documento assinado eletronicamente por **Jandira Maciel da Silva, Coordenador(a) de curso de pós-graduação**, em 10/02/2025, às 12:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Soraya Rodrigues Martins, Usuário Externo**, em 11/02/2025, às 19:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Kathiuça Bertollo, Usuário Externo**, em 17/02/2025, às 15:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **José Newton Gardcia de Araújo, Usuário Externo**, em 15/04/2025, às 19:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3944039** e o código CRC **B6A844DB**.

Referência: Processo nº 23072.207973/2025-96 SEI nº 3944039

Dedicatória:

Aos meus anjos que, cada qual a seu tempo e a seu modo, me trouxeram de volta à vida acadêmica.

“Estuda meu filho, esta é a herança que eu posso deixar pra você” (Efigênia de Freitas Mesquita).

Este foi e ainda é o ‘mantra’ que sempre ouvi em casa desde a infância. Obrigado MÃE!

AGRADECIMENTOS

Concluir esta etapa de estudos apresentando esta dissertação só é possível em função da soma de forças coletivas que me ampararam, acompanharam e impulsionaram minha caminhada até aqui. Embora sinta que seja difícil, vou tentar transcrever um pouco este sentimento de gratidão.

Agradeço inicialmente à professora Drª Jandira Maciel da Silva por me acolher como orientando e pelas valiosas contribuições ao longo deste percurso, compartilhando sua experiência e inspirando (quem sabe?) a continuidade da carreira enquanto acadêmico/pesquisador.

Aos componentes da banca avaliadora, Drª Kathiuça Bertollo, Drª Soraya Martins e Dr. José Newton Araújo, obrigado pelas sugestões e observações desde a qualificação deste trabalho.

Aos professores e todos os demais trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais que fazem este mestrado profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência acontecer.

À turma de 2022/2 do mestrado pelas discussões em sala, trabalhos e principalmente pelas trocas de experiências profissionais em uma turma tão diversa.

Aos colegas e amigos pelas caronas Mariana x B.H x Mariana e hospedagem solidária em Belo Horizonte.

Aos trabalhadores da mineração pela disponibilidade, algo essencial para que este trabalho fosse possível, em especial, ao Sindicato Metabase Inconfidentes e Sindicato Metabase Mariana pelo espaço e por mediar o contato com os participantes deste estudo.

Aos amigos e colegas de trabalho que compõe a rede de atenção psicossocial em Mariana-MG pelas trocas e vivências em todos (e são muitos) os desafios para a construção e a manutenção desta rede ao longo dos anos.

À minha Mãe, minhas irmãs, meu irmão, meus sobrinhos (e aos agregados rsrsrs) por personificarem os encontros afetivos mais bonitos e inspiradores que eu tenho. Se outras vidas tivermos, quero sempre ‘esbarrar’ com vocês por aí!

À Anna Luísa por entender, respeitar e torcer pela conclusão deste meu desejo pessoal e profissional. Sou grato por me acolher (e me escolher) em tempo integral, compreendendo a dedicação (quase exclusiva) a este trabalho. Obrigado pelo esforço para conviver com meus estruturantes e necessários silêncios...

RESUMO

O objeto deste estudo são as relações e condições de trabalho na mineração e suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores advindas da sobreposição de três tragédias de grandes proporções: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimentos das barragens BI, BIV e BIV-A do Córrego do Feijão em Brumadinho-MG e Pandemia de COVID-19. Especificamente buscou-se: Relatar fatores que promovem prazer e/ou sofrimento no trabalho; Identificar estratégias de enfrentamento e estratégias defensivas construídas pelos trabalhadores; Descrever ações de saúde realizadas pelos trabalhadores e, que na percepção dos mesmos resultaram na mitigação do sofrimento mental advindo das três tragédias citadas. Compreende-se que as diversas transformações que ocorrem no mundo do trabalho têm conduzido a um processo de precarização das relações e das condições laborais, particularmente após a pandemia de Covid-19, em diversos segmentos de trabalho (ANTUNES, 2008; 2000). Com aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2015/1987; 2007), foram realizadas onze entrevistas em profundidade (MINAYO, 2014) com trabalhadores da mineração e analisadas segundo Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016). Os resultados indicaram que as tragédias citadas comprometeram a saúde dos trabalhadores em diversos aspectos, em especial a saúde mental. No entanto, segundo o material empírico analisado, o que mais tem impactado na saúde mental dos mineiros é a intensificação da precarização do trabalho na mineração, caracterizada por redução do número de trabalhadores nas equipes de trabalho; intensificação do ritmo de trabalho; redução salarial; redução dos direitos garantidos em acordos coletivos e, principalmente, a implantação da jornada de trabalho em turno fixo de doze horas. Para o enfrentamento a esta realidade, sugere-se aos sindicatos que criem espaços coletivos de acolhimento e de escuta dos trabalhadores, o que poderá contribuir para mobilizações coletivas. Igualmente importante é a discussão dessa situação, junto aos trabalhadores, às suas famílias, aos órgãos públicos e toda sociedade em territórios minerados.

Palavras-chave: Saúde Mental; Mineração; Precarização do Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this study is the relations and working conditions in mining and their implications for the mental health of workers arising from the overlap of three major tragedies: the collapse of the Fundão dam in Mariana-MG, the collapse of the BI, BIV and BIV-A dams of Córrego do Feijão in Brumadinho-MG and the COVID-19 pandemic. Specifically, the aim was to: Report factors that promote pleasure and/or suffering at work; Identify coping strategies and defensive strategies constructed by workers; Describe health actions carried out by workers and, in their perception, resulted in the mitigation of mental suffering arising from the three tragedies mentioned. It is understood that the various transformations that occur in the world of work have led to a process of precariousness of relations and working conditions, particularly after the Covid-19 pandemic, in various work segments (ANTUNES, 2008; 2000). Using the theoretical framework of Psychodynamics of Work (DEJOURS, 2015/1987; 2007), eleven in-depth interviews (MINAYO, 2014) with mining workers were conducted and analyzed using Content Analysis (BARDIN, 2016). The results indicated that the aforementioned tragedies compromised the health of workers in several aspects, especially mental health. However, according to the empirical material analyzed, what has had the greatest impact on the mental health of miners is the intensification of the precariousness of work in mining, characterized by a reduction in the number of workers in work teams; an intensification of the pace of work; salary reduction; reduction of rights guaranteed in collective agreements and, mainly, the implementation of the fixed twelve-hour work shift. To address this reality, it is suggested that unions create collective spaces to welcome and listen to workers, which could contribute to collective mobilizations. Equally important is the discussion of this situation, together with workers, their families, public bodies and the entire society in mined territories.

Keywords: Mental Health; Mining; Job Insecurity; Psychodynamics of Work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Fatores determinantes de vivência de sofrimento e de prazer no trabalho Pg.39

Quadro 2: Unidades e categorias de análises construídas a partir das entrevistas em profundidade.....Pg.46

LISTA DE SIGLAS

ANM - Agência Nacional de Mineração

ANPEPP – Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia

AVABRUM – Associação de familiares das vítimas e atingidos pelo rompimento da barragem mina Córrego do Feijão Brumadinho-MG

CFEM – Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais

CID – Classificação Internacional das Doenças

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CNS – Conferência Nacional de Saúde

I.C – Informante Chave

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PDI – Programa de Demissão Involuntária

PdT – Psicodinâmica do Trabalho

PDV – Programa de Demissão Voluntária

PSPV – Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

RAPS – Rede de Atenção Psicossocial

SEST - Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador

SUS – Sistema Único de Saúde

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TMC’s – Transtornos Mentais Comuns

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 15
OBJETIVOS 22
Objetivo Geral 22
Objetivos Específicos 22
REFERENCIAL TEÓRICO 23
Trabalho, mineração e saúde: 23
Saúde Mental e Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho 34
MATERIAIS E MÉTODOS 44
Entrevista em Profundidade: 45
Grupo Focal: 47
Plano de Análise: 48
RESULTADOS E DISCUSSÃO 50
Unidades de Análises e respectivas categorias: 50
Trabalho na Mineração: 50
Mineriodependência: 51
Precarização do Trabalho: 53
Saúde e Trabalho na Mineração: 65
Uso de medicamentos, álcool e outras drogas: 66
Ações de saúde realizadas pelos trabalhadores e pelas empresas: 70
Reconhecimento como fonte de prazer no trabalho: 72
Vivências nas Tragédias: 75
Rompimento da Barragem de Fundão: 75
Rompimento das Barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão: 77
Covid-19: 80
A TÍTULO DE CONSIDERAÇÕES 82
REFERÊNCIAS 89
APÊNDICES 99
APÊNDICE 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Entrevista. 99
APÊNDICE 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: Grupo Focal. 101
APÊNDICE 3: Entrevista em Profundidade. 103
APÊNDICE 4: Questões norteadoras para o Grupo Focal. 104

ANEXOS: 106
Anexo 1: Parecer consubstanciado do COEP. 106

APRESENTAÇÃO

Sou natural de Nova Era-MG e meus primeiros contatos com a Região dos Inconfidentes ocorreram ao final da adolescência e início da vida adulta quando, por algumas vezes, estive em Mariana-MG e Ouro Preto-MG para visitar amigos e prestigiar os shows e demais atrações culturais do festival de inverno. Naquelas ocasiões cheguei a pensar que poderia ser ali, um bom lugar para viver.

Após ter morado em duas cidades do Vale do Aço-MG para cursar graduação e especialização, trabalhei e residi por um ano em Itabira-MG cidade natal da minha família materna, onde muitos ainda residem. Após aprovação em concurso público, aquele pensamento de fazer parte deste território se concretizou.

Moro na cidade de Mariana-MG desde abril de 2012 quando iniciei meu trabalho como Psicólogo na Rede de Atenção Psicossocial (RAPS). Além desta atividade, entre 2012 e 2022 trabalhei como professor em uma escola privada ministrando aulas em cursos técnicos de Administração, Segurança do Trabalho e Mineração e para alunos de graduação em Tecnólogo em R.H, Engenharia de Produção e Engenharia de Minas. Destaco que os alunos destas graduações são, em sua maioria, trabalhadores de empresas mineradoras.

Enquanto morador e trabalhador do município sou instigado cotidianamente a construir e reconstruir minha práxis junto aos pacientes, familiares, trabalhadoras e trabalhadores da Saúde e de outros segmentos que compõem a rede municipal de cuidado à população.

Meu trabalho nestes lugares distintos foi atravessado pelo rompimento da barragem de Fundão em 2015: como Professor, acolhendo e orientando alunos/trabalhadores da mineração e como Psicólogo da RAPS tendo um aumento significativo de demandas em atendimentos à população em geral, trabalhadores do setor mineral e seus familiares no serviço de saúde mental municipal.

Posteriormente, em 2019 com o rompimento das barragens de rejeitos BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão em Brumadinho-MG, esse mesmo público revive sentimentos e memórias da primeira tragédia e novamente demanda acolhimento nestes dois campos de trabalho.

Trabalhando presencialmente no serviço de saúde municipal durante a pandemia de COVID-19, e on-line ministrando aulas para alunos/trabalhadores da mineração, observo uma sobreposição de sofrimentos em um curto intervalo de tempo, que me instigou a retomar minha caminhada acadêmica.

Sendo aprovado no Mestrado Profissional em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, em conversas iniciais sobre a saúde mental dos trabalhadores da mineração, a orientadora desta pesquisa Drª Jandira Maciel relata uma demanda crescente de trabalhadores deste setor em atendimentos realizados por ela e demais integrantes da equipe do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SEST) do Hospital das Clínicas da UFMG, decidimos então, trabalhar esta temática.

Neste sentido, a presente pesquisa torna-se relevante para a compreensão dos impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores do setor mineral relacionados a três fatos ocorridos em grandes proporções: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, ocorrido em novembro 2015; rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão em Brumadinho-MG, ocorrido em janeiro de 2019, e a Pandemia de COVID-19 que teve início em março de 2020 e foi oficialmente encerrada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em maio de 2023.

INTRODUÇÃO

Historicamente o trabalho tem passado por diversas mudanças que contribuem para a construção e transformação do meio social e reverberam em uma constante e dialética reconstrução do próprio trabalho. Entre as mudanças ocorridas, destaca-se a precarização das relações de trabalho como consequência das novas formas de exploração do trabalho humano que ressoam diretamente na identidade, subjetividade e modos de vida dos trabalhadores (SILVA & SILVA, 2022).

Antunes (2000) afirma que as transformações no mundo do trabalho e nos modelos de produção capitalista passaram do *taylorismo* caracterizado pela divisão de tarefas e especialização, conhecido como administração científica do trabalho ao *fordismo* com sua produção em massa e linha de montagem. E deste último, ao *toyotismo* caracterizado principalmente pela produção flexível, sem estoques, de acordo com a demanda.

Nos processos de transformação advindos destes modelos de produção a produtividade passa a ser vinculada à demanda, sem acúmulo de estoque e buscando o trabalho em equipe com trabalhadores polivalentes, ou seja, capazes de realizar mais de uma função mesmo sendo remunerado apenas por uma delas. Esta forma de produção baseada em uma ‘empresa enxuta’ reduz consideravelmente a mão de obra contratada, terceiriza diversas funções e trabalha com núcleos produtivos dissociados que culminam no aumento da exploração da mão de obra no trabalho (ANTUNES, 2000).

Estas mudanças criaram condições para que as empresas tivessem maior liberdade e autonomia nas deliberações sobre a flexibilização da jornada laboral gerando: aumento da carga de trabalho, sobrecarga de funções, pressão por prazos e metas, redução da remuneração, aumento do número de contratos temporários ou flexíveis. Tudo isso oportuniza maiores ocorrências de assédio moral e sexual, fragilização dos vínculos empregatícios e configuram o conceito de precarização do trabalho, com o qual dialogamos nesta pesquisa (ANTUNES, 2008; DEJOURS, 1999).

Silva & Sachuk (2011) afirmam que o cenário da precarização das relações e condições de trabalho, constitui fatores estressores que afetam negativamente a saúde e podem gerar ou agravar transtornos mentais aos trabalhadores. Assim, a saúde mental no contexto laboral tem sido uma preocupação crescente nos últimos anos. Desta forma, torna-se fundamental promover políticas públicas e práticas coletivas que fortaleçam o estabelecimento de ambientes de trabalho saudáveis que viabilizem o acesso integral a programas de saúde do trabalhador, incentivem o diálogo sobre a prevenção e o combate ao estigma ainda associado às questões de saúde mental.

No entanto, o que tem acontecido no Brasil vai no sentido contrário em relação à proteção e promoção da saúde mental no contexto laboral. Um dos exemplos disso é a Lei N^{o} 13.467, publicada em 13 de julho de 2017, conhecida com ‘reforma trabalhista’. Entre as novidades do texto desta lei, destacam-se a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, o trabalho remoto (teletrabalho), alteração das possibilidades de jornadas de trabalho, prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação vigente e a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Considera-se que a flexibilização dos contratos de trabalho e da remuneração, a retirada de direitos conquistados ao longo da história, a redução da autonomia dos sindicatos, limitação do alcance e do poder de negociação dos trabalhadores, minam os coletivos sindicais e acentuam vigorosamente a precarização do trabalho. Acredita-se que estas mudanças impactam nos modos de organização do trabalho e aumentam os riscos de acidentes e adoecimentos laborais (ANTUNES & PRAUN, 2015).

Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho indicam que, no Brasil entre 2012 a 2022, 10,3% dos afastamentos do tipo não acidentário, ou seja, aqueles nos quais não foram estabelecidas relações com o trabalho, o foram por transtornos mentais e comportamentais conforme Classificação Internacional de Doenças (CID). O estado de Minas Gerais supera os dados nacionais, totalizando 11,1% dos afastamentos do tipo não acidentário neste mesmo quesito. No âmbito nacional, dentre os transtornos mentais que mais geraram afastamentos, destacam-se as depressões e episódios depressivos com 3,61%, seguido dos transtornos

ansiosos e fóbicos com 2,64%. Novamente, Minas Gerais ultrapassa os dados nacionais com 3,8% para as depressões e episódios depressivos e 2,78% para os transtornos ansiosos e fóbicos (SMARTLAB, 2022).

Destaca-se que os percentuais listados acima não consideram as possíveis subnotificações, e os adoecimentos/agravos em saúde oriundos do ambiente de trabalho que não tiveram estabelecida a relação de nexo causal. Ressalta-se que a dinâmica adoecimento/saúde é dialética, histórica e social devendo acompanhar os processos de transformação no/do trabalho, que cada vez mais caminham para as condições de precarização, ampliando as possibilidades de adoecimento em saúde mental relacionada ao trabalho. Assim, torna-se necessário repensar e discutir o entendimento sobre adoecimento no trabalho, investir na qualificação dos profissionais de saúde para emissão de pareceres e relatórios, profissionais da vigilância em saúde do trabalhador e das perícias médicas, além de reestruturar as perícias em saúde e trabalho (RIBEIRO, 2024).

Exemplificando a historicidade dos fenômenos relacionados ao trabalho que impactam e transformam os modos de organização laboral, em 05 de novembro de 2015 na cidade de Mariana-MG ocorreu o rompimento de uma barragem de rejeitos de mineração pertencente à mineradora Samarco e suas controladoras BHP Billiton e Vale S.A em Mariana-MG, causando a morte de 19 pessoas e um nascituro. Entre as vítimas estão 13 trabalhadores (12 terceirizados e 1 trabalhador da Samarco S.A, cujo corpo ainda não foi localizado); cinco moradores locais, entre os quais duas crianças e um nascituro. Foram liberados aproximadamente 62 milhões de metros cúbicos de rejeitos que percorreram mais de 600 quilômetros causando danos e destruição por onde passou. Provocou danos ambientais, sociais, econômicos e outros tantos danos, diretos e indiretos, às comunidades do município de Mariana-MG, às cidades vizinhas e em toda a bacia do Rio Doce, passando pelo estado do Espírito Santo até chegar ao Oceano Atlântico (PINHEIRO, *et.al*. 2019).

Posteriormente ao rompimento da barragem de Fundão, na região de interesse desta pesquisa, qual seja, cidades dentro da área de abrangência do Quadrilátero Ferrífero[1] em Minas Gerais, estudo recente (dados coletados em 2018)

[1] Quadrilátero Ferrífero: Refere-se à região centro-sul de Minas Gerais, maior produtora nacional de minério de ferro bruto. Inclui diversos municípios como Ouro Preto, Mariana, Itabirito, Catas Altas, Congonhas, entre outros.

sobre a saúde psíquica dos trabalhadores da mineração indica fragilidade em saúde mental com tendência aos transtornos mentais comuns. Na cidade de Mariana-MG, epicentro do rompimento da Barragem de Fundão, o número de participantes com estes indicativos de transtornos ansiosos e/ou depressivos ultrapassa os cinquenta por cento, atingindo índices 10% acima do esperado para esta população. Estes quadros psiquiátricos são acentuados pelo contexto social do desemprego gerado pelo rompimento, condições de vida, trabalho e renda, relações sociais, familiares e trabalhos precários na mineração (MOTTA, 2021).

Enfatiza-se que a magnitude e o ineditismo do ocorrido em Mariana-MG despertaram o interesse e a necessidade por diversos estudos que foram e continuam sendo realizados para tentar descrever, avaliar e analisar os impactos sobre diversos aspectos e, assim, sugerir propostas: comunitários, sociais, políticos, econômicos, trabalho, saúde, jurídicos, ambientais, dentre outros. Esta variedade de aspectos demonstra a vastidão do fato a partir do rompimento da barragem de Fundão, até então considerada a maior tragédia socioambiental do Brasil. Como resultado, encontram-se um sem-número de publicações acadêmicas, jornalísticas e artísticas englobando jornais comunitários, informativos, trabalhos de conclusão de cursos, dissertações de mestrado, teses de doutorado, livros, curtas-metragens, documentários e filmes.

É importante ressaltar que algo desta relevância e até então inédito (nestas proporções), suscita questionamentos diversos e promove formas variadas de nomeação de acordo com proximidades, distanciamentos, envolvimento profissional, afetivo, político e social com o fato ocorrido. Assim, desde novembro de 2015 inúmeras expressões têm sido utilizadas para tentar nomear o fenômeno como: tragédia, crime, tragédia/crime, rompimento, rompimento/crime, acidente, acidente de trabalho, acidente de trabalho ampliado, fatalidade, desastre, crime ambiental, desastre socioambiental, desastre sociotécnico, entre tantos outros.

Enquanto morador do município de Mariana-MG e trabalhador da RAPS, que atualmente atende cotidianamente famílias atingidas direta e indiretamente, familiarizo com as terminologias acidente de trabalho ampliado e/ou rompimento/crime, respeitando obviamente, todas as demais expressões de acordo com os afetos envolvidos e entendimentos coletivos.

Partindo da legitimidade da fala dos trabalhadores impactados diretamente, somada à diversidade de nomeação para algo que chocou o país e o mundo, neste estudo especificamente decidimos adotar a nomenclatura utilizada pelos trabalhadores participantes que concederam entrevista para esta pesquisa. Esta decisão considera a fala dos trabalhadores que afirmam não terem sido ouvidos e, até o momento, não foram reconhecidos como atingidos pelo rompimento da barragem de Fundão.

Mais adiante será detalhada a metodologia do estudo, a descrição dos participantes e instrumento de pesquisa, mas para o momento é importante alinhar que os participantes utilizaram espontaneamente nas entrevistas as seguintes terminologias: acidente de trabalho, tragédia e crime, denotando que não há aparentemente uma única forma de citar e ou descrever o fato. Dentre as terminologias utilizadas, após busca através da ferramenta de localização textual no word, prevaleceu quantitativamente o uso da expressão ‘tragédia’, seguida de ‘acidente de trabalho’ e ‘crime’ respectivamente. Assim, utilizaremos a expressão ‘tragédia’ como referência ao rompimento das barragens em Mariana-MG e em Brumadinho-MG.

Lamentavelmente o horror e os sofrimentos causados pelo rompimento da barragem de Fundão em novembro de 2015, pertencente à mineradora Samarco e suas controladoras B.H.P Biliton e Vale S.A não foram suficientes para evitar uma repetição em moldes mais acentuados. Desta vez, em 25 de janeiro de 2019 na cidade de Brumadinho-MG houve o rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão pertencentes à mineradora Vale S.A, devastando o canteiro de trabalho e ultrapassando para as comunidades ao entorno, causando diretamente a morte de 272 (duzentos e setenta e duas pessoas), contaminando e atingindo as águas de diversos municípios ao longo da bacia do Rio Paraopeba. Entre as vítimas fatais estavam 130 trabalhadores diretos, 121 trabalhadores terceirizados, 19 moradores das comunidades locais e 2 nascituros (AVABRUM).

Desta forma, tem-se como hipótese que esta repetição reverbera para os trabalhadores da mineração em todo o cenário brasileiro, escancarando a precariedade do trabalho, os riscos permanentes desta atividade, e o potencial de fatalidade da mesma.

Posteriormente, um ano e dois meses depois, a Organização Mundial da Saúde, OMS (2020) declara como Pandemia a contaminação e morte de milhões de pessoas por COVID-19 e que perdurou até maio de 2023, segundo esta mesma organização. No Brasil, o decreto 10.329, de 29 de abril de 2020, estabeleceu a prática de mineração como atividade essencial, que protegida pela legislação, não parou a sua produção. Esta decisão política é contrária ao conhecimento científico recomendado pelas autoridades sanitárias do país e do mundo que indicavam o isolamento social naquele primeiro momento em que não havia medicação para contenção da alta contaminação e diversas mortes pelo vírus. Novamente os trabalhadores deste setor se deparam com uma realidade de trabalho inesperada, repleta de riscos e sem precedentes.

Gomes & Bentolila (2021) afirmam que o Brasil vivenciou uma *tragédia gerencial* (grifo nosso) relacionada aos cuidados sanitários para contenção e possível redução do número de mortos pela Covid-19. Entre os componentes desta tragédia, destacam as informações falsas e distorcidas, negacionismo à ciência e aos dados empíricos produzidos até aquele momento**,** trocas na referência do ministério da saúde, incentivo do então presidente da república Jair Bolsonaro às aglomerações e ao uso de medicamentos sem eficácia comprovada cientificamente. Este contexto escancarou as desigualdades sociais no país, a pobreza, o desemprego e as possibilidades de manutenção do trabalho e renda para grande parte da população.

Salienta-se que a compreensão dos impactos à saúde mental dos trabalhadores da mineração advindos da sobreposição das três tragédias mencionadas, poderá contribuir para a elaboração de estratégias de prevenção e de cuidados em saúde mental para esta população.

Considerando as tragédias citadas e o panorama do estado de Minas Gerais, cujos dados de afastamento por transtornos mentais e comportamentais superam os dados nacionais (SMARTLAB, 2022), assim como os dados de adoecimentos dos trabalhadores da mineração para a região a ser estudada (MOTTA, 2021), esta pesquisa está orientada pela seguinte questão norteadora: quais são as implicações para a saúde mental dos trabalhadores da mineração advindas da sobreposição de três tragédias de grandes proporções: rompimento da barragem de Fundão em

Mariana-MG, ocorrido em novembro 2015; rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A do Córrego do Feijão em Brumadinho-MG, ocorrido em janeiro de 2019 e, a Pandemia de COVID-19 que teve início em março de 2020 e foi oficialmente encerrada pela Organização Mundial da Saúde em maio de 2023 (OMS, 2023)?

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Discutir a Saúde Mental de trabalhadores da mineração diante da sobreposição de três tragédias de grande repercussão: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimentos das barragens BI, BIV e BIV-A do Córrego do Feijão em Brumadinho-MG e Pandemia de COVID-19.

Objetivos Específicos

- Relatar fatores que promovem prazer e/ou sofrimento no trabalho;
- Identificar estratégias de enfrentamento e estratégias defensivas construídas pelos trabalhadores;
- Descrever ações de saúde realizadas pelos trabalhadores que, na percepção dos mesmos resultaram na mitigação do sofrimento mental advindo das três tragédias citadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Trabalho, mineração e saúde:

O conceito de trabalho é uma construção em constante movimento que evolui ao longo do tempo, transformando e sendo transformado por diversos fatores sociais, tecnológicos, culturais e econômicos. O trabalho pode ser compreendido como atividade realizada pelo ser humano para produção de bens e/ou serviços, com o objetivo de satisfazer seus desejos e necessidades, contribuindo para o funcionamento individual, familiar, comunitário, social e humano. Assim, o trabalho pode se caracterizar de diversas formas: como fonte de renda, meio de socialização, realização pessoal, mecanismo para promoção de saúde e felicidade, colaborando desta forma para a construção e reconstrução cotidiana da identidade de cada trabalhador(a), tornando-se fundamental para a evolução humana e social (ALBORNOZ, 2008).

Vargas (2016) aponta que o trabalho contempla dimensões objetivas (ferramentas, locais, técnicas, instrumentos de trabalho) e dimensões subjetivas (pensamentos, desejos, sentimentos) mobilizando intencionalidade, ação, aprendizagem e consciência das pessoas que o realizam. O homem media sua relação com a natureza e com o social através do trabalho, na expectativa de preservar e reproduzir sua existência. Desta forma, entende-se o trabalho como atividade provida de sentido.

Historicamente o trabalho apresenta-se como atividade central na vida das sociedades, envolve investimento de esforços físicos e/ou psíquicos na produção de algo/prestação de serviço com a finalidade de utilidade, desempenhando assim, um papel crucial na organização da vida social e no desenvolvimento econômico. Essa definição abrange uma ampla gama de ocupações, desde trabalhos manuais até profissões intelectuais, refletindo a diversidade das atividades laborais (ALBORNOZ, 2008).

Neste sentido deve-se construir coletivamente condições dignas para o exercício do trabalho, pois “se a vida humana necessita do trabalho humano e de

seu potencial emancipador, ela deve recusar o trabalho que aliena e infelicita o ser social" (ANTUNES, 2008, p.2).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999) considera-se um trabalho digno aquele que abarque possibilidades de igualdade, para que homens e mulheres produzam com segurança, liberdade e dignidade subsidiando a igualdade social, redução da pobreza, a sustentabilidade e a democracia. Assim, compreende-se a centralidade do trabalho para a organização pessoal e consequentemente, do tecido social.

Dejours (2005/1997, p.43) afirma que "o trabalho é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita". Neste sentido, o autor conceitua o trabalho entre a prescrição da tarefa pela organização do trabalho e a execução da atividade pelos trabalhadores, enaltecendo o saber fazer, as habilidades, inteligências práticas e subjetividades presentes em toda ação de trabalho.

Desse modo, o trabalho é subjetivo, pois o trabalhador é convocado a mobilizar sua inteligência, seu saber-fazer para lidar com o imprevisível, o que ultrapassa a tarefa prescrita: "Defino o trabalho como aquilo que o sujeito deve acrescentar à organização do trabalho prescrita para poder fazer frente ao que não é previsto pela organização do trabalho, para fazer face ao real (DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016, p.230)".

Morin et.al (2007) apontam que diversos estudos buscam compreender os sentidos do trabalho para populações distintas em várias partes do mundo e inferem a centralidade do trabalho na construção da identidade pessoal e social. Destacam os estudos realizados pelo Meaning of Work International Research Team ([MOW], 1987), sobre o significado do trabalho em oito países, cujos resultados corroboram com a perspectiva de centralidade laboral.

É importante perceber as mudanças proporcionadas por cada atividade laboral e seus reflexos diretos e indiretos nas transformações sociais, econômicas, tecnológicas e territoriais. A cada mudança, há um novo retrato da gestão do trabalho e suas consequências individuais e coletivas, promovendo o

estabelecimento de novas relações entre os sujeitos da ação, seus objetos de trabalho e o meio transformado. Desta forma, as transformações geradas pelo trabalho não se restringem somente à individualidade de cada trabalhador(a), pois a socialização, a formação de grupos, as relações afetivas e vínculos com o território através dos processos de trabalho possibilitam a organização social, transformando o cotidiano vivo nestes espaços, impulsionando pequenas ou grandes economias locais, regionais e até mesmo globais.

Dejours reitera que o trabalho é mais do que o exercício da atividade em si, trabalhar é também estar em um coletivo social, desta forma, a organização do trabalho deve proporcionar espaço de trocas e vivências sociais, responsabilizando-se também pela proteção integral à saúde incluindo a subjetividade. E ainda, "o trabalho é, por definição, humano, uma vez que é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológico-maquinal é insuficiente" (DEJOURS, 2011/1993, p.79).

Nesta mesma perspectiva, Antunes (2008) afirma que:

> "um desafio maior da humanidade é dar sentido ao trabalho humano, tornado a nossa vida também dotada de sentido. Instituir uma nova sociedade dotada de sentido humano e social dentro e fora do trabalho" (ANTUNES, 2008, p.13).

Com toda esta complexa teia de laços que se estabelece mediada pelo mundo laboral, a relação de cada pessoa com seu trabalho pode assumir perspectivas positivas como fonte de bem estar, interlocução de relações de amizade ou produção de saúde, mas também pode criar condições de estagnação criativa, conflitos coletivos, estresse e consequentemente adoecimentos diversos. Para compreender a relação entre trabalho e saúde é preciso ampliar o olhar para a centralidade do trabalho humano na vida das pessoas, em seus grupos e territórios (VARGAS, 2016).

Desta forma, para compreender esta atividade determinante nas condições de saúde, é importante considerar o território, a atividade econômica, a relação entre as pessoas que trabalham, os riscos, agravos, o ambiente, os modos de vida. Monken et.al (2011) afirmam sobre o trabalho que "territorializar as análises é fundamental para operacionalizarmos a junção entre a saúde do trabalhador, a saúde ambiental e a vigilância à saúde como um todo" (MONKEN, 2011, p.170).

Para ampliar o entendimento sobre o trabalho na região estudada dentro do recorte desta pesquisa, torna-se necessário compreender a relação intrínseca entre trabalho, mineração e saúde para cidades que compõe o Quadrilátero Ferrífero.

A mineração tem relevância histórica, cultural, econômica e social para o Brasil e para o estado de Minas Gerais. Este estado é reconhecido pela atividade nas minas, desde o período colonial com a extração de ouro até os dias atuais com a exploração do minério de ferro. Esta exploração em Minas Gerais é datada desde o século XVII, e se consolidou como importante e fundamental atividade na economia deste estado. Desde o ciclo do ouro à extração do minério de ferro, uma das principais regiões no estado para esta exploração é o chamado Quadrilátero Ferrífero que compreende diversas cidades e estima-se ser responsável por mais de cinquenta por cento da produção nacional (MINAS GERAIS, 2020).

Esta região destaca-se pela intensa presença de empresas mineradoras, fazendo desta atividade a maior responsável pela arrecadação municipal, impulsionando a economia em seus municípios. A principal receita é proveniente da CFEM – Compensação financeira pela exploração de recursos minerais, que foi estabelecida na constituição de 1988 e fica sob a gestão do Ministério de Minas e Energia através da ANM- Agência Nacional de Mineração. Por caracterizar-se como atividade principal nesta região, a mineração tem transformado ao longo dos anos a identidade política, cultural e social, atraindo trabalhadores(as) de diversos locais do país. Define-se assim, como uma das principais e importantes fontes de emprego e renda em suas atividades principais ou em toda sua cadeia produtiva secundária.

Apesar da relevância para a movimentação da economia local, diversas cidades sucumbem à sedução da prática da exploração mineral predatória como única fonte de arrecadação municipal deixando toda a população exposta às consequências das movimentações internas e externas deste mercado multinacional. A este fenômeno dá-se o nome de mineriodependência, onde a economia local fica atrelada quase que exclusivamente a atividade primária de extração mineral e sua cadeia de produção secundária. Geram-se empregos diretos e indiretos entrelaçando fatores econômicos, sociais e políticos, interferindo e alterando os modos de vida, cultura, trabalho e renda de praticamente toda a população dos locais onde estes empreendimentos estão instalados. Assim, ao

mesmo tempo em que se constitui como atividade principal que atrai e mobiliza populações de trabalhadores e seus familiares, monopoliza a economia local e provoca de forma recorrente sérios riscos à integridade física, mental e social dos seus trabalhadores (IPEA, 2020; CARMO, 2019; SILVA, 2019; COELHO, 2018).

A exemplo disso, em 05 de novembro de 2015, o rompimento da Barragem de Fundão pertencente à Mineradora Samarco e suas controladoras BHP Billiton e Vale S.A em Mariana-MG causou a morte de 19 pessoas e um nascituro, danos ambientais, sociais, econômicos e outros tantos danos diretos e indiretos às comunidades do município, cidades vizinhas e em toda a bacia do Rio Doce, passando pelo estado do Espírito Santo até chegar ao Oceano Atlântico (BOTELHO; FARIA, 2019).

Na cidade de Mariana-MG, epicentro territorial do rompimento, há comunidades que sofreram intensa destruição e outras em que a destruição foi parcial, obrigando diversas famílias ao deslocamento forçado da área rural para a área urbana. Importante destacar que a moradia na área urbana do município altera os modos de vida, trabalho, autonomia, vínculos comunitários, familiares, acessos a bens e serviços, marcando de forma permanente a vida destes moradores. Entre os distritos mais impactados diretamente pela destruição de moradias em Mariana-MG, encontram-se Bento Rodrigues, Ponte do Gama, Paracatu, Pedras, Campinas entre outras comunidades com impactos diversos.

Outro público diretamente atingido são os trabalhadores e trabalhadoras inseridos em toda a cadeia produtiva da exploração do minério de ferro no município como os setores de alimentação, transporte, logística, comércio, educação, saúde, entre outros. Desde o rompimento da barragem estes trabalhadores e trabalhadoras passaram por processos de incerteza e angústia, convivendo com desligamentos, programas de demissão voluntária, programas de incentivo à aposentadoria, mudanças temporárias de função e transferências para outros municípios e estados (AZEVEDO; FREITAS, 2019).

De acordo com informações disponíveis no site da empresa Samarco S.A, desde o rompimento da barragem de Fundão, as relações de trabalho foram atravessadas por Licenças Remuneradas, especificamente nos períodos compreendidos entre 10/11/15 à 29/11/15 e 04/01/16 à 10/01/16; Férias Coletivas no

período de 30/11/15 à 29/12/15; Suspensão Contratual – *lay off, pelos períodos de* 25/01/16 à 25/04/16, 25/04/16 à 25/06/16 e 26/04/17 prorrogado de 01/11/2017 à 31/03/18); Programa de Demissão Voluntária (PDV) e Programa de Demissão Involuntária (PDI). (https://www.samarco.com/posicionamento-sobre-o-fim-do-programa-de-demissoes-voluntarias-pdv/;https://www.samarco.com/empregados-da-samarco-aprovam-proposta-de-suspensao-temporaria-de-contratos-de-trabalho/; https://www.samarco.com/empregados-da-samarco-aprovam-prorrogacao-da-suspensao-temporaria-de-contratos-de-trabalho/); Acesso em: 10/10/2024.

Concomitantemente, ações de fiscalização nas demais estruturas de barragem no município e demais cidades mineradoras apontaram diversos riscos e a iminência de possíveis outros rompimentos de barragens de rejeitos. Com estes alertas aumentavam cotidianamente a angústia, incerteza, medo, conflitos e outros impactos na relação deste grupo populacional com seu labor.

Não bastasse toda a cena descrita, três anos e dois meses depois, em 25 de janeiro de 2019, outro rompimento de barragem de rejeitos da mineradora Vale S.A deixa novamente mais um rastro de destruição. A barragem da Mina Córrego do Feijão em Brumadinho-MG fica a aproximadamente 140 quilômetros da cidade de Mariana-MG onde houve o rompimento da primeira barragem citada (FREITAS, *et.al.,* 2019).

Esta nova tragédia de responsabilidade da mineradora Vale S.A deixou duzentos e setenta e duas pessoas mortas, das quais 130 eram trabalhadores diretos, 121 terceirizados, 19 moradores da comunidade ao entorno e turistas e 02 nascituros (AVABRUM).

Vídeos com imagens do momento exato do rompimento circularam por diversos veículos de comunicação, causando novamente dor, medo, perplexidade, tristeza, insegurança, dentre outros. Infere-se que a repetição com o novo rompimento de uma barragem coloca outra vez todos os trabalhadores e trabalhadoras da mineração em alerta, resgatando os sentimentos e vivências do primeiro episódio.

Infere-se que a repetição desse evento trágico provoca uma segunda ferida na identidade dos trabalhadores da mineração, expondo para todo o mundo os

riscos cotidianos, impactos diretos, indiretos, ambientais, sociais e econômicos desta atividade dentro dos moldes em que está regulamentada em nosso país. Posteriormente, outras barragens foram avaliadas e categorizadas com alta classificação de risco, expondo irresponsabilidades das empresas e órgãos fiscalizadores, provocando deslocamentos populacionais, medo, angústia e sofrimento em outras cidades mineriodependentes (https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/07/29/sobe-para-42-o-numero-de-barragens-em-minas-gerais-que-estao-em-alerta.ghtml).

Concluindo uma tríade de fatos marcantes na vida e labor desta população trabalhadora da mineração, em março de 2020, apenas um ano e dois meses após o rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A da mina Córrego do Feijão, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declara a Pandemia do vírus SARS-CoV-2 (Coronavírus, COVID-19). Com a pandemia (até então sem medicamento para combatê-la), diversas medidas de prevenção precisaram ser adotadas, como isolamento social, distanciamento físico, utilização de máscaras faciais, higienização permanente de objetos de uso comum, proibição de aglomerações, dentre outras.

No Brasil, em 29 de abril de 2020, o decreto 10.329 da Secretaria Geral da Presidência da República incluiu as atividades de lavra, beneficiamento, produção, comercialização, escoamento e suprimento de bens minerais como atividades essenciais, mantendo o funcionamento do setor de mineração e sugerindo medidas de segurança para reduzir a transmissão da COVID-19. Desta forma, trabalhadores(as) deste setor, em sua maioria, não puderam adotar medidas alternativas como o trabalho remoto ou suspensão das suas atividades, aumentando os riscos de contágio desde a saída de casa, no transporte, no local de trabalho e no retorno para a residência (BARBOSA; ABREU; SIQUEIRA, 2021).

Levantamento realizado pelo IPEA (2021) indica a alta taxa de incidência de COVID-19 em cidades mineradoras. O estudo destaca que os estados do Pará e de Minas Gerais, em função de serem os maiores exploradores do minério de ferro, superaram os demais estados mineradores do país em relação à contaminação por Covid-19. Em Minas Gerais, território de interesse desta pesquisa, a região do quadrilátero ferrífero apresentou correlação direta entre a continuidade das atividades de mineração e a alta taxa de incidência da COVID-19 (IPEA, 2021).

Na mesma perspectiva, Bertollo (2024) afirma que a superexploração da força de trabalho nesta região de Minas Gerais, ancorada no decreto federal que classificou a mineração como atividade essencial, retirou dos trabalhadores o direito ao isolamento social e demais cuidados para prevenção à COVID-19. Este contexto demarca fortemente a relação de dependência da região estudada à atividade de exploração mineral que monopoliza e precariza a força de trabalho no quadrilátero ferrífero mineiro.

Tona-se importante ressaltar que nas cidades de Mariana-MG e Brumadinho-MG houve (e em 2024 ainda permanece) alta circulação de trabalhadores da construção civil vinculada à mineração. Esta circulação deve-se ao fato da construção dos reassentamentos coletivos e familiares para reparação às famílias atingidas, como também para trabalhos de contenção e reparos nas estruturas restantes dos complexos minerários após os rompimentos das barragens.

Tem-se então a sobreposição de três tragédias de grande proporção e impactos diretos na atividade de mineração e na vida laboral destes trabalhadores e trabalhadoras em um curto período de tempo. Assim, torna-se um desafio compreender a relação do trabalhador(a) com a atividade minerária que ora se configura como fonte de vida, prazer, bem estar, identidade e desenvolvimento, ora como atividade de risco à vida, à saúde mental e fonte de desprazer. Para este estudo, delimitamos nossa investigação ao campo da saúde mental e trabalho para trabalhadores da mineração.

Historicamente a construção do conceito de saúde foi negligenciada em detrimento de esforços e dedicação cada vez mais intensos em segmentar o corpo para investigação de doenças, contribuindo assim, para que a maior parte da população defina saúde como ‘não estar doente’. Em meados dos anos quarenta, a Organização Mundial de Saúde (OMS) amplia esta perspectiva apontando a saúde como ‘completo estado de bem-estar físico, mental e social’ contrapondo ao conceito até então vigente de ausência de patologias (BATISTELLA, 2007).

Segundo Dejours (1986) não é possível alcançar ‘completo bem-estar’ pois o estado de saúde está em constante movimento, é processual e dinâmico. Para o autor, “O estado de saúde não é certamente um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade. É algo que muda

constantemente” (DEJOURS, 1986, p.1). Neste sentido, saúde é ter alternativas para viver e buscar continuamente este bem-estar físico, psíquico e social.

Akerman & Germani (2020) assinalam que o conceito de saúde ultrapassa a assistência da medicina ou dos prestadores destes cuidados indicando que para a Saúde Coletiva os conceitos de saúde e doença são processos dinâmicos e sociais. Afirmando esta perspectiva, o campo de práticas, ensino e pesquisa em Saúde Coletiva inscreve o conceito de ‘Determinação Social dos Processos de Saúde-Doença’, compreendendo a saúde como direito humano.

Corroborando com o exposto acima, o relatório final da 8ª Conferência Nacional de Saúde (CNS) embasou as normatizações sobre saúde na Constituição Federal de 1988 e a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), definindo saúde de forma ampla como:

> (...) resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso aos serviços de saúde. Sendo assim, é principalmente resultado das formas de organização social, de produção, as quais podem gerar grandes desigualdades nos níveis de vida (BRASIL, 1986 p.4).

Desta forma, torna-se fundamental promover políticas e práticas coletivas que fortaleçam o estabelecimento de ambientes de trabalho saudáveis e que promovam o acesso a programas de saúde do trabalhador incentivando o diálogo sobre saúde e o combate ao estigma associado às questões de saúde mental.

Promulgada em 1988, a Constituição Brasileira demarca a amplitude do conceito de saúde e assegura a importância dos coletivos sociais e das políticas econômicas na produção da saúde:

> A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Neste contexto, outra importante instituição, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenha um papel fundamental na elaboração e promoção de normas e regulamentações das atividades de trabalho. Entre os desafios para implementação destas normas estão a promoção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Constata-se então que a saúde possui determinações sociais e deve ser compreendida para além da dualidade saúde-doença, integrando aspectos físicos, mentais e sociais. Esse conceito amplo assinala que a saúde perpassa por todos os aspectos da vida, incluindo o mundo do trabalho.

Tendo em conta o objetivo deste estudo, destacamos a relação indissociável entre saúde e trabalho. Ratificando esta perspectiva, Lancman et.al (2016) definem que,

> (...) trabalhar é se engajar, é participar do mundo, é se inserir em redes sociais, é constituir-se a si próprio. É no trabalho e por meio dele que os indivíduos produzem e reproduzem sua contratualidade, exercitam sua cidadania e inclusão social. A fragilidade das possibilidades de acesso e engajamento no trabalho tendem a levar os indivíduos e grupos sociais a viverem situações de vulnerabilidade e desfiliação social (LANCMAN et.al, 2016 p.1).

Entende-se que a temática saúde e trabalho inclui não apenas a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, mas também a promoção das condições de trabalho que contribuem para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Elementos como a sobrecarga de funções, assédio, pressão por prazos e metas, fragilização dos vínculos empregatícios, entre tantos outros, constituem fatores estressores que afetam a saúde psíquica dos trabalhadores. Desta forma, a saúde mental no contexto laboral tem sido uma preocupação crescente nos últimos anos.

Araújo (2011) relata que diversos estudos apontam o trabalho como construtor de subjetividades e identidade. Para tanto, as construções metodológicas que seguem esta perspectiva inauguraram este caminho, descontinuando os pressupostos de então que desconsideravam o trabalho como “estruturador da vida subjetiva” (ARAÚJO, 2011, p.325). Assim compreende-se que a indissociabilidade entre trabalho e saúde engloba todos os aspectos, inclusive os subjetivos. Para a autora,

> Os estudos de subjetividade e trabalho analisam as relações entre saúde mental e trabalho com base nas experiências e vivências subjetivas dos trabalhadores. Seu objetivo não se restringe aos processos de adoecimento psíquico; assume-se aqui, que o trabalho é o eixo central para a compreensão da subjetividade humana e que os indivíduos se constroem de acordo com uma dada contextualização histórica e cultural (ARAÚJO, 2011, p.332).

Merlo (2011) infere que, entre os vários fatores que interferem na construção subjetiva do trabalhador, estão as “políticas de gestão de pessoas e das estruturas das empresas”, presentes na “reestruturação do mundo do trabalho” (MERLO, 2011, p.369).

Acompanhando as multifacetadas transformações que ocorrem no trabalho, torna-se imprescindível orientar, monitorar, avaliar e regulamentar as ações e o cuidado em saúde da população trabalhadora. Assim, a OIT e a OMS lançaram em 2022 um documento em conjunto destacando propostas para prevenção e promoção de saúde mental no trabalho. Afirmam a relação direta entre saúde mental e trabalho, ressaltando que os empregadores possuem deveres neste cuidado, assim como os trabalhadores têm responsabilidades e direitos na prevenção, promoção e proteção da saúde mental. Para estas agências, “um ambiente de trabalho inseguro ou insalubre pode prejudicar a saúde mental” (OIT; OMS, 2022, p.3).

Desta forma, o trabalho pode se configurar como promotor de saúde ou de adoecimentos conforme relações estabelecidas, onde “o desemprego, insegurança profissional e financeira e perda de emprego são fatores de risco conhecidos para tentativas de suicídio” (OIT; OMS, 2022, p.4). Casos de assédio moral e sexual além de outras violências, ambientes inseguros e baixos salários configuram exemplos de riscos psicossociais que podem se transformar em danos físicos produzindo acidentes vasculares cerebrais ou doenças cardíacas por exemplo.

Dentre as possibilidades de ação, a OIT e a OMS (2022) indicam a necessidade fundamental de integrar a saúde mental no cuidado em saúde e segurança do trabalho. Ações coletivas de prevenção devem ser pensadas, estruturadas, implementadas e atualizadas com a participação dos trabalhadores, empregadores e governos. Acrescentam ainda, a importância da formação dos gestores para atenção às questões de saúde mental, a educação permanente em saúde mental no trabalho e suporte para intervenções junto aos trabalhadores e à organização do trabalho.

Saúde Mental e Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho

Os estudos em psicopatologia do trabalho surgiram na França entre os anos 1950-1960 como uma disciplina que visava compreender os fatores relacionados ao trabalho e sua contribuição para o desenvolvimento de adoecimentos em categorias profissionais distintas. Dentre outros, dois profissionais da psiquiatria social que desempenharam papéis significativos na evolução dessa área de pesquisa são Paul Sivadon e Louis Le Guillant. O primeiro autor citado foi pioneiro em utilizar a terminologia Psicopatologia do Trabalho. Posteriormente, Le Guillant com o estudo A Neurose das Telefonistas em 1956, preocupa-se em abordar as questões da relação entre ambiente de trabalho e saúde mental (SOUSA-DUARTE, *et.al* 2022).

Dejours aponta que os trabalhos de Louis Le Guillant, Paul Sivadon, A Fernandes-Zoila, Claude Veil e J.Bégoin, fornecem uma base importante para a compreensão das complexas relações entre o trabalho e adoecimento psíquico. Suas análises pioneiras ampliaram o olhar sobre os efeitos psicopatológicos das condições laborais, impulsionando pesquisas posteriores nessa área crucial para o bem-estar dos trabalhadores, (DEJOURS, 2011/1993).

Esta linha de investigação é um campo que se destina à análise do adoecimento mental dos trabalhadores e sua relação com o trabalho, na tentativa de explicitar as doenças ocupacionais psíquicas de cada profissão. Dejours & Abdoucheli (2011/1994) definem a psicopatologia do trabalho como “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (DEJOURS & ABDOUCHELI, 2011/1994, p.120).

Pesquisador expoente da Psicopatologia, o francês Christophe Dejours tem formação em Psiquiatra, Especialização em Medicina do Trabalho, Ergonomia e Psicanálise. Iniciou seus estudos e prática clínica contribuindo e ampliando a teoria da Psicopatologia do Trabalho tendo como principal objetivo compreender o adoecimento causado na relação com o trabalho. Em 1980 publica o livro *Travail, usure mentale,* traduzido e publicado no Brasil em 1987 como A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Esta obra até os dias atuais é referenciada e adotada como importante fonte teórica para estudos sobre saúde mental e trabalho para diversas disciplinas em Psicologia, Saúde do Trabalhador,

Medicina, Engenharias, Sociologia, Administração e demais interessados na relação entre trabalho e saúde mental.

Para o autor, o trabalho é a atividade humana exercida entre a prescrição da tarefa e a execução da atividade, o real do trabalho “é o que se revela ao sujeito que trabalha por sua resistência aos procedimentos, aos *savoir-faire,* ao conhecimento e até a ciência. O real é o que se revela àquele que trabalha por sua resistência ao domínio da atividade” (DEJOURS, 2007, p.17).

Em suas pesquisas de campo Dejours identifica que a fragmentação das atividades de trabalho nas fábricas através das linhas de montagem, padronização de tempos e movimentos, anulação dos espaços para exercício da criatividade e execução de tarefas repetitivas conduz aos adoecimentos. Aponta então um caminho em Psicopatologia do Trabalho:

> (...) é precisamente isto que deve ser estudado pela psicopatologia do trabalho: o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual pela organização cientifica do trabalho (DEJOURS, 2015/1987, p.54).

Dejours (2015/1987) apresenta uma metodologia detalhada de pesquisa, orientando a sua prática. O autor propõe então que a pesquisa em Psicopatologia do Trabalho considere diversas etapas complementares, constituindo-se um método *stricto sensu* a saber: A pesquisa inicial; A pesquisa propriamente dita; A solicitação, o grupo homogêneo e o coletivo; O material da pesquisa; A observação clínica; O método de interpretação; Validação e refutação dos dados e Metodologia e teoria em psicopatologia do trabalho.

Segundo Dejours (2015/1987), na pesquisa inicial, definem-se os integrantes da equipe pesquisadora e os trabalhadores participantes além de realizar um levantamento de documentação e visita à empresa. Optando por aceitar a proposta de trabalho, na pesquisa propriamente dita desenvolvem-se a realização dos grupos com os trabalhadores, investigando se há relação entre o sofrimento ou o prazer verbalizado e a atividade de trabalho. Nas etapas seguintes, enfatiza-se que a demanda pela pesquisa seja sempre dos trabalhadores, pois são os agentes do processo diretamente interessados e indica a necessidade de visita técnica com acesso aos locais de trabalho e documentos da empresa. O estudo preconiza o trabalho em grupo com várias sessões, privilegiando a fala dos trabalhadores no

intuito de ‘decodificar’ as vivências subjetivas decorrentes das relações presentes na organização do trabalho.

O método proposto aponta ainda, outras significativas etapas que constam da interpretação, validação e refutação dos dados obtidos. Sendo uma pesquisa de dados subjetivos, considera-se que a experiência prévia dos pesquisadores com esta temática possa ampará-los na posição de mediadores das subjetividades na medida em que os conteúdos de sofrimento e prazer emergem. A validação dos registros se dá durante a realização com o próprio grupo ou em um segundo momento caso novos integrantes componham o coletivo. A refutação dos dados poderá ocorrer por meio de outras pesquisas sustentadas por esta mesma teoria ou por disciplinas distintas conforme descrito por Dejours (2015/1987).

De acordo com Dejours e Abdouchelli (1994) na experiência prática a metodologia de grupo mostrou-se capaz de “reconstruir a lógica das *pressões de trabalho* que os fazem sofrer e também podiam fazer aparecer as *estratégias defensivas* coletivamente construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho” (DEJOURS & ABDOUCHELI,1994, p.124).

Em seus estudos, Dejours destaca importante esclarecimento distinguindo Condições de Trabalho e Organização do Trabalho: Por Condições de Trabalho, entende aspectos e riscos físicos, biológicos, condições de segurança e higiene. Já a Organização do Trabalho refere-se à hierarquia, divisão das tarefas, relações interpessoais e responsabilidades no trabalho. Dejours afirma que o sofrimento mental, “resulta da organização do trabalho” (DEJOURS, 2015/1987, p.29).

Empenhando-se em compreender os adoecimentos mentais causados nos ambientes de trabalho, Dejours (2015/1987) observou que havia trabalhadores que adoeciam e outros que não adoeciam, considerando que estavam submetidos a um mesmo tipo de trabalho. Partindo destas pesquisas, sugere que os trabalhadores desenvolvem estratégias para mediar o sofrimento no trabalho, protegendo-se dos adoecimentos. Assim, no conflito dinâmico entre o psiquismo e a organização do trabalho há possibilidade de adoecimento, mas também há resistência ao sofrimento e ao adoecimento. A estas tentativas de não adoecer frente às imposições do trabalho, Dejours nomeia de ‘estratégias defensivas’, e afirma que “é na palavra, e

através dos sistemas defensivos, que é preciso ler o sofrimento operário" (DEJOURS, 2015/1987, p.180).

Ressalta ainda que,

> "a proteção da saúde mental não depende apenas do talento de cada indivíduo, que explicita suas defesas maleáveis e eficientes, essa proteção passa também pelas 'estratégias coletivas de defesa', que desempenham um papel relevante nas capacidades de cada um na resistência aos efeitos desestabilizadores do sofrimento" (DEJOURS, 2011, p.25).

Partindo desta premissa, Dejours (2015/1987) faz apontamentos mudando o foco das suas pesquisas passando do adoecimento mental específico no mundo laboral para as estratégias defensivas e a relação estabelecida entre trabalhador e organização do trabalho. Indica que características desta organização como a divisão de tarefas e hierarquia, relações verticais e horizontais, provocam reações e desequilíbrio do psiquismo eclodindo em doenças e sofrimento aos trabalhadores. Afirma que "do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização de trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento" (DEJOURS, 2015/1987, p.54).

Segundo Merlo (2011), a psicodinâmica do trabalho "se oferece como instrumento útil para conhecer as realidades de saúde mental e trabalho mas que serve, também, para uma intervenção qualificada nos espaços de trabalho, buscando transformá-los para reduzir o sofrimento mental dos que ali atuam" (MERLO, 2011, p.370).

Para Dejours a PdT apresenta-se como teoria que analisa e busca compreender a relação entre subjetividade e trabalho. Assim,

> É precisamente essa a finalidade da psicodinâmica do trabalho: tratar o trabalho enquanto atividade humana da qual se busca interpretar clinicamente as causas, os fracassos e as vitórias; reconhecer o que implica para o trabalho o fato de ser um trabalho vivo (DEJOURS, 2007, p.16).

Seligmann-Silva (1994) destaca que "o modo pelo qual se estrutura uma verdadeira ideologia defensiva a partir do desenvolvimento da instância coletiva de defesa é uma das mais importantes contribuições teóricas de Dejours" (SELIGMANN-SILVA, 1994, p.18).

Ao se defenderem de possíveis adoecimentos, os trabalhadores desenvolvem estratégias defensivas individuais e coletivas que possibilitam minimizar o sofrimento no trabalho. Instigado não apenas pelos trabalhadores que adoecem, mas principalmente pelos que não adoecem, investiga esta mobilização individual e coletiva dos trabalhadores para sobreviver à organização do trabalho numa posição de defesa ao sofrimento e adoecimento. Nesta perspectiva, o autor amplia o olhar para a relação com o trabalho compreendendo-a não apenas como 'produtora' de adoecimento, mas também como uma possibilidade de lutar e resistir pela saúde e bem estar (SELIGMANN-SILVA, 1994).

Indicando então a 'normalidade' no trabalho como novo objeto de investigação, Dejours expande suas pesquisas agora não apenas para os trabalhadores adoecidos, mas também para aqueles que submetidos à organização do trabalho, não se encontram em estado de adoecimento. Observa e se interessa pelas estratégias elaboradas pelos trabalhadores para evitar o adoecimento mental e resistir às patologias no mundo laboral (MEDEIROS, MARTINS & MENDES, 2014).

As vivências laborais conduzem os trabalhadores a elaborarem estratégias de defesa que são definidas pelo autor como tentativas do trabalhador na luta contra o adoecimento e utilizadas para manter o equilíbrio mental. Quando estas estratégias esgotam as possibilidades de mediar a relação com o trabalho, evidencia-se o sofrimento. Nesta perspectiva,

> O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa (DEJOURS, 2015/1987, p.66).

Avançando na construção teórico-prática desta disciplina o autor compreende que as pressões exercidas no trabalho não levam imediatamente ao adoecimento conforme acreditava-se, mas sim aos processos de defesa como caminho para enfrentar e evitar o sofrimento.

Mendes & Araújo (2007) destacam que:

> As estratégias defensivas podem esgotar-se principalmente quando o sofrimento é muito intenso diante da precarização que invade o trabalhador levando-o a uma paralização. Quando isso ocorre, as defesas perdem seu papel de proteção e podem transformar-se em comportamentos patológicos no trabalho (MENDES & ARAÚJO, 2007, p.29).

Dejours (2015/1987) diferencia as estratégias defensivas entre: Defesa de Proteção, na qual os trabalhadores evitam o sofrimento, alienando-se nos processos de trabalho; Defesas de Adaptação, quando há negação do sofrimento, denotando desamparo e impotência dos trabalhadores perante as queixas e relações conflituosas; Defesa de Exploração, mais presente em grupos que se sentem ameaçados e pretendendo a manutenção do trabalho pois "o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente os processos de defesa utilizados contra esse sofrimento" (DEJOURS, 2015/1987, p.135).

Em 1993, pouco mais de uma década depois do lançamento do livro "*Travail, usure mentale"*, Dejours reavalia os trabalhos realizados em psicopatologia (pesquisa e clínica) e compreende a vulnerabilidade desta ciência diante das perguntas impostas neste período. Sugere então um olhar e uma perspectiva mais ampla em função das necessidades apresentadas e propõe "substituir a psicopatologia do trabalho pela nova denominação, análise psicodinâmica das situações de trabalho" (DEJOURS, 2011/1993, p.59).

Seligmann-Silva (1994) assinala que esta trajetória de pesquisas e observações clínicas leva o autor a avançar em suas contribuições, formulando e inaugurando a disciplina Psicodinâmica do Trabalho (PdT), elaborando e construindo desde meados dos anos noventa até os dias atuais essa nova perspectiva. Interessa-se não somente pelo sofrimento no trabalho, mas principalmente pelas estratégias individuais e coletivas adotadas pelos trabalhadores para prevenir agravos em saúde, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho tentando manterem-se emocionalmente estáveis.

Dejours (2011/1993) transcende o escopo inicial da psicopatologia pois, "ao propor a normalidade como objeto, a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que, como veremos, não abordam apenas o sofrimento,

mais, ainda, o prazer no trabalho: não mais somente o homem, mas o trabalho" (DEJOURS, 2011/1993, p.64). Assim, "a psicodinâmica do trabalho completa a análise dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas mediante a análise dinâmica do sofrimento e de sua transformação em prazer pelo reconhecimento" (DEJOURS, 2011/1993, p.92).

O reconhecimento apresenta-se então como fundamental para o equilíbrio psíquico do trabalhador sendo uma forma de recompensa "em troca do seu envolvimento e dos riscos que correm mobilizando toda sua personalidade para a realização da tarefa" (DEJOURS, 2007, p.19).

Gernet (2022) ratifica esta perspectiva e afirma que as possibilidades de transformação do sofrimento em prazer ocorrem quando há mudanças na organização do trabalho e reconhecimento no trabalho, pois há espaço para o exercício da ação criativa, saberes e habilidades construídas previamente. Desta forma, "o que conta, do ponto de vista da identidade e da saúde mental, é o reconhecimento do trabalho propriamente dito, e não o reconhecimento da produção final pura e simplesmente" (DEJOURS, 2007, p.25).

Esta observação reafirma os escritos de Dejours quando o mesmo revela que "é de um duplo movimento, de transformação da organização do trabalho e de dissolução dos sistemas defensivos, que pode nascer uma evolução da relação saúde mental – trabalho" (DEJOURS, 2015/1987, p.181).

Partindo do breve histórico acima, o arcabouço teórico e clínico da Psicodinâmica do Trabalho foi e tem sido acolhido por pesquisadores brasileiros desde a tradução e publicação em 1987 da obra A Loucura do Trabalho, publicada originalmente na França em 1980. Daí em diante, grupos de pesquisadores tem aplicado, desenvolvido e adaptado o método proposto por Christophe Dejours à cultura e realidade deste país. Confirmando esta perspectiva, integrantes da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia - ANPEPP - organizam bienalmente, desde 2009, o Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Atualmente em sua sétima edição, o congresso foi realizado nos seguintes estados: Distrito Federal (três edições), Rio Grande do Sul, Amazonas, Maranhão e Rio de Janeiro. A manutenção do congresso, envolvimento

de pesquisadores, estudantes e universidades de todas as regiões constatam a validação, solidez e expansão deste campo teórico metodológico em solo brasileiro.

Monteiro *et.al* (2017) organizaram importante obra destacando pesquisas brasileiras em Psicodinâmica do Trabalho, nas cinco regiões do país, em um intervalo de dez anos, compreendido entre 2007 e 2017, onde se reconhece o Brasil como um dos maiores estudiosos desta teoria fora da França, sua nação de origem. Destacam que embora o autor mantenha o método sem alterações em suas pesquisas, no Brasil os estudos ancorados na Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico-metodológico ora trazem adaptações ao método original, ora não, consolidando-a como teoria, pesquisa e prática clínica em saúde mental e trabalho.

FACAS *et al.* (2017) indicam a possibilidade de adaptações do método ao cenário brasileiro em função de “razões acadêmicas, culturais, políticas e éticas” (Facas, *et.al.*, 2017, p.15). A este exemplo cita-se a obrigatoriedade da aprovação por comitês de ética em pesquisas brasileiras que não está incluída como etapa no método original francês. Em levantamento sobre o estado da arte da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil os autores citam estudos que incluem novos instrumentos quantitativos e qualitativos para coleta de dados. Infere-se, portanto, adesão, desenvolvimento, adaptação, avanços e desafios no contexto nacional brasileiro.

Mendes & Morrone (2022/2010) em levantamento de estudos brasileiros destacam que a maior parte destes trabalhos foram realizados na área da saúde, com abordagem qualitativa e presentes em todas as regiões do país. Assim, confirmam a robustez e consistência desta teoria indicando forte influência na pesquisa e prática de saúde mental e trabalho no Brasil. As autoras apontaram a caracterização das vivências de prazer e sofrimento sintetizando os principais resultados conforme quadro 1:

Quadro 1: Fatores determinantes de vivência de sofrimento e de prazer no trabalho.		
	Vivência de Sofrimento	Vivência de Prazer
Organização do Trabalho	Características da tarefa: fragmentação das atividades, imposição de ritmos, procedimentos repetitivos, tarefas de risco de vida, imprevisibilidade da atividade a ser executada, ausência do prescrito, rigidez na condução da atividade, ausência de priorização das atividades. Gestão do trabalho: pressão interna para cumprimento das metas, forte hierarquização, supervisão coercitiva, ausência de participação nas decisões, falta de flexibilidade e/ou autonomia, grandes transformações na organização. Conflitos entre os valores da empresa e os pessoais; grandes transformações na organização; maiores exigências de qualificação.	Características da tarefa: desenvolvimento de atividades que requerem iniciativa, tomada de decisão, visão estratégica, capacidade de argumentação e comunicação verbal, trabalho dinâmico e com pouca rotina, visualização dos resultados do trabalho. Gestão do Trabalho: realização de atividades com começo, meio e fim, flexibilização das decisões e processos de trabalho, autonomia, liberdade, gestão mais participativa e democrática, comunicação formal.
Condições do Trabalho	Sobrecarga: excesso de trabalho; longas jornadas de trabalho, insuficiência de pausa e repouso. Indisponibilidade de recursos material e humano; Ambiente de trabalho: instalações físicas precárias, ambiente com ruídos altos, ambiente sem ventilação, temperatura alta, enfumaçado, exposição a riscos químicos, biológicos, físicos e psíquicos. Política de remuneração: baixa remuneração, ausência de política de benefícios; Insatisfação com a empresa;	Política de remuneração: remuneração salarial satisfatória.
Relações Interpessoais	Relação entre pares: má qualidade nas relações de confiança, de cooperação; falha de comunicação no trabalho. Relação com o cliente/usuário: relações insatisfatórias/violentas com os clientes/usuários; ambivalência da relação com o cliente, identificação com a problemática dos usuários.	Relação entre pares: coesão e integração da equipe; atitudes de cooperação na equipe; espaços de discussão e de possibilidades de adoção de novas estratégias. Relação com o cliente/usuário: positiva.

Fonte: Mendes & Morrone, 2022/2010 p.33.

Percebe-se que entre as vivências de sofrimento descritas, destacam-se as relacionadas à organização do trabalho como periculosidade, prazos e metas, coerção e violências no trabalho. Já as vivências de prazer foram associadas a atividades que permitam autonomia, uso da criatividade e boa comunicação. Outros fatores que possibilitam bem estar relacionado ao trabalho são a solidariedade e a cooperação entre os pares.

Assim, considerando o histórico de pesquisas, atualizações, expansão, perspectivas e desafios da Psicodinâmica do Trabalho no contexto brasileiro, elegemos este referencial para embasar e sustentar as discussões deste estudo,

compreendendo a PdT como teoria e método em destaque no Brasil que se dedica a intervir e pesquisar a centralidade do trabalho para a construção subjetiva da saúde (ARAÚJO, 2011).

MATERIAIS E MÉTODOS

A psicodinâmica do trabalho conforme estruturada por Dejours, insere-se no campo das pesquisas qualitativas e, além de um campo teórico que discute a relação entre saúde mental e trabalho, constitui-se em um método de pesquisa e intervenção junto aos trabalhadores e organizações de trabalho. Assim, o método de abordagem desta pesquisa é o qualitativo, considerando que este busca os "significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e a maneira como as pessoas compreendem este mundo" (POPE & MAYS, 2009, p.14).

A metodologia proposta e descrita por Dejours (2015) desenvolve-se em diversas etapas desde o acolhimento da demanda inicial, acesso ao local de trabalho, documentação da empresa e realização dos encontros com o coletivo de trabalhadores, até a devolutiva dos resultados.

O autor salienta que a demanda necessariamente precisa partir dos trabalhadores (organizados em grupos ou de forma individual), representados pelo sindicato da categoria ou pela equipe de saúde e segurança ocupacional. Enfatiza ainda a importância do acesso a documentos, local em que os trabalhadores desenvolvem a atividade (inclusive em funcionamento) e levantamento de dados sobre a dinâmica da estrutura e organização do trabalho. Para a realização dos grupos, destaca que os mesmos devem se reunir em ambientes vinculados ao trabalho dentro da própria empresa ou outro local como a sede do sindicato e associação dos trabalhadores.

Na PdT a pesquisa "está centrada essencialmente na vivência subjetiva" (DEJOURS, 2011/2004, p.137). É necessário portanto o registro da fala dos trabalhadores sobre sentimentos, relações estabelecidas no trabalho e até mesmo os silêncios (que podem indicar resistência a certo tema), devem ser relatados. Ressalta-se que as percepções dos pesquisadores a respeito da dinâmica vivenciada pelo grupo precisam ser registradas logo ao final de cada encontro para que não se perca a fidedignidade do relato (DEJOURS, 2011).

Observa-se que seguir o método original proposto por Dejours implica

realizar algumas etapas que inviabilizariam a concretização desta pesquisa no atual contexto Brasileiro, entre as etapas destacam-se o acesso à documentação da empresa, visitas ao local da prática laboral e realização de vários encontros com grupos de trabalhadores. Desta forma, este estudo foi realizado considerando a teoria da PdT com adaptações ao método conforme trabalhos de pesquisadores integrantes da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia-ANPEPP.

Estudos orientados pela PdT nas cinco regiões brasileiras apontam embasamento na teoria da psicodinâmica do trabalho associada a métodos quantitativos e qualitativos incluindo escalas, inventários, questionários, entrevistas coletivas, entrevistas individuais, grupo focal, observação participante, entre outros. Os autores afirmam as possibilidades de adaptar o método, de criar e validar instrumentos quanti ou qualitativos destacando a importância de manter os princípios e conceitos fundadores e estruturantes desta teoria (Facas *et.al* 2017; Monteiro *et.al* 2017; Ribeiro *et.al* 2017; Moraes *et.al* 2017; Martins *et.al* 2017).

Desta forma, considerando as possibilidades de adaptação ao método da PdT, nesta pesquisa propôs-se a realização de entrevistas em profundidade com informantes-chave visando apreender vivências subjetivas de trabalhadores da mineração sobre a ocorrência do rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimentos das barragens BI, BVI e BIV-A - Córrego do Feijão em Brumadinho-MG e Pandemia de Covid-19.

Entrevista em Profundidade:

A entrevista é a técnica utilizada com maior frequência em estudos qualitativos e é considerada por Minayo (2014) como uma “forma privilegiada de interação social” (MINAYO, 2014, p.262). Permite elaborar informações sobre a temática da pesquisa e pode ser estruturada, semi-estruturada e aberta ou em profundidade.

Considerando a densidade e delicadeza do tema saúde mental e trabalho, nesta pesquisa utilizamos entrevistas em profundidade com informantes-chave (IC). Na entrevista em profundidade, o “informante é convidado a falar livremente sobre um tema e as perguntas do investigador, quando são feitas, buscam dar mais profundidade às reflexões” (MINAYO, 2014, p.262). Ou seja, “podem abranger apenas um ou dois aspectos, mas com maior detalhamento” (BRITTEN, 2009, p.24).

Compreende-se que informantes-chave são pessoas que possuem conhecimento sobre assuntos específicos em função de capacitação técnico/acadêmica ou por vivências práticas cotidianas. Assim, para responder a entrevista conforme tema gerador inicial descrito no apêndice 3, convidamos trabalhadores da base, representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e diretores sindicais. Foi realizada a leitura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE – apêndice 1) e solicitado aos participantes, autorização para gravação da entrevista em áudio e posterior transcrição para assegurar maior fidedignidade na análise dos resultados encontrados.

Neste estudo, o convite para as entrevistas especificou como participantes na condição de informantes-chave, trabalhadores da mineração que estiveram em exercício profissional entre novembro de 2015 a maio de 2023 (ou período maior). A especificidade deste período se justifica por compreender o intervalo de tempo da ocorrência das três tragédias citadas: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimentos das barragens BI, BIV e BI-A - Córrego do Feijão em Brumadinho-MG e Pandemia de Covid-19.

Para esta pesquisa, foram realizadas conversas iniciais com dois sindicatos dos trabalhadores da mineração que representam a categoria na região: Sindicato Metabase Mariana - Sindicato dos trabalhadores na indústria de extração de ferros e metais básicos de Mariana-MG e o Sindicato Metabase Inconfidentes – Sindicato dos trabalhadores na indústria de extração de ferro e metais básicos de Congonhas, Belo Vale e Ouro Preto. O acesso aos trabalhadores participantes se deu inicialmente em parceria com os referidos sindicatos, sugerindo que os encontros fossem realizados nas sedes e/ou

subsede destas organizações.

As entrevistas foram realizadas presencialmente na sede do Sindicato Metabase Mariana em Mariana-MG; na sede do Sindicato Metabase Inconfidentes em Congonhas-MG; na subsede do Sindicato Metabase Inconfidentes em Mariana-MG e no domicílio de três trabalhadores em Ouro Preto-MG e Mariana-MG.

As entrevistas iniciais foram realizadas com diretores sindicais. Estes por sua vez, apresentaram a proposta da pesquisa para os trabalhadores que se voluntariaram a participar. Em seguida, o pesquisador fez contato com estes trabalhadores agendando dia, horário e local de acordo com a disponibilidade dos mesmos.

As entrevistas foram realizadas no mês de outubro de 2024; tiveram duração média de uma hora e trinta minutos, com tempo mínimo de uma hora e dez minutos, estendendo-se até três horas e dez minutos. Foram gravadas com gravador de voz e áudio digital Sony ICD-PX240 e posteriormente transcritas utilizando o software TransKriptor[2]. Após transcrições, todas as entrevistas foram revisadas para correção de erros e geraram um arquivo de quinhentos e seis páginas de material escrito para análises.

Grupo Focal:

A proposta do Grupo Focal como técnica justifica-se por proporcionar escuta, interação, acolhimento entre os participantes, relatos ricos em detalhes, valorização da fala do grupo, além de permitir a observação direta do pesquisador (KITZINGER, 2009). Minayo (2014) infere que os grupos pequenos e homogêneos permitem a manutenção do foco nos temas propostos onde o moderador trabalha para que não ocorram dispersões ou concentração da palavra em um ou outro participante.

Corroborando com esta perspectiva, Kitzinger (2009) aponta como mais indicado, um número de participantes entre quatro e oito pessoas por grupo, com sessões que acontecem em até uma hora e meia. Este número de

[2] Transkriptor: https://app.transkriptor.com/account

integrantes permite discutir culturas e assuntos ‘embaraçosos’, permite também uma acolhida mútua caso sejam evocadas lembranças, afetos e sentimentos íntimos compartilhados coletivamente. O grupo focal pode ser utilizado de forma complementar ou como modalidade principal e específica. Assim, neste estudo propôs-se esta técnica combinada às entrevistas em profundidade com informantes-chave.

Embora a proposta metodológica apresentada e aprovada no exame de qualificação deste estudo tivesse incluído a realização de grupos focais conforme discutido, não foi possível a realização dos mesmos. Isto se justifica nos indicativos das primeiras entrevistas em profundidade com informantes-chave (IC) que apontaram para as dificuldades em conseguir participantes para a realização dos grupos focais. Ainda assim, foi agendada uma primeira data com os trabalhadores para a realização do grupo focal, após uma reunião do sindicato que já estava pré-agendada. Porém, esta reunião foi transferida para a cidade de Belo Horizonte, impossibilitando que promovêssemos este primeiro grupo. Outras tentativas foram realizadas, mas não foi possível chegar a um denominador comum em relação à disponibilidade e aos diversos horários (diurno 12h, noturno 12h e administrativo 8h) das jornadas dos trabalhadores.

Assim, este estudo está centrado na realização das entrevistas individuais em profundidade utilizando como instrumento de pesquisa aquele apresentado no Apêndice 3. Este cenário aqui descrito será explicitado mais adiante, no item resultados e discussão, especificamente na Unidade de Análise Trabalho na Mineração.

Plano de Análise:

Utilizou-se da análise de conteúdo que, segundo Laurence Bardin (2016), é definida como "um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que deram a inferência de conhecimentos às condições relativas de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens" (BARDIN, 2016, pg.44). A análise de conteúdo tem como

objetivo extrair significado e compreender o sentido de um determinado conjunto de dados.

Ainda de acordo com Bardin (2016), a análise de conteúdo envolve três fases: a pré- análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos. Na pré- análise seleciona-se as unidades de análise e estabelece as categorias de análise. Na exploração do material, realiza-se a codificação do material (unidades de significado), para classificá-las nas categorias de análise anteriormente levantadas. Na fase de tratamento dos resultados, deve-se realizar a interpretação dos dados.

Neste sentido, ao ouvir repetidas vezes, transcrever, ler e reler o conteúdo das entrevistas, foram elencadas as Unidades de Análise que se destacaram e suas categorias em cada uma das entrevsitas. Posteriormente verificou-se as unidades de análise geradas por entrevista, para finalmente, agrupá-las estabelecendo desta forma, três (3) Unidades de Análises e respectivas categorias, conforme apresentado no quadro 2:

Quadro 2: Unidades e categorias de análises construídas a partir das entrevistas em profundidade.

Unidades de Análise	**Categorias de Análise**
Trabalho na Mineração	• Mineriodependência; • Precarização do trabalho;
Saúde e trabalho no setor minerário	• Uso de medicamentos, álcool e outras drogas; • Ações de saúde realizadas pelos trabalhadores e pelas empresas; • Reconhecimento como saída para o prazer no trabalho;
Vivências nas tragédias	• Rompimento da barragem de Fundão; • Rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão; • Pandemia de COVID-19;

Quadro 2: Elaborado pelo autor.

Este estudo foi aprovado pelo COEP/UFMG, sob o CAAE: 56338822.9.0000.5149, segundo parecer consubstanciado 5.536.062, Anexo 1. Além disso, o estudo foi realizado com custeio próprio.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram do estudo, na condição de informantes-chave, onze trabalhadores da mineração, com períodos entre dez e vinte e sete anos de trabalho neste setor e idades variando de 35 a 61 anos. O número total de participantes foi orientado pelo critério de saturação do tema abordado. Após a realização de nove entrevistas percebeu-se que o material coletado começava a apresentar repetições. Neste sentido, realizou-se mais duas entrevistas no intuito de confirmar esta observação, encerrando esta etapa da pesquisa com onze entrevistas. Os participantes foram predominantemente do sexo masculino, com exceção de uma trabalhadora do sexo feminino.

A função que desempenham e respectivas empresas para as quais trabalham não serão identificadas para preservá-los de serem identificados. Quatro trabalhadores são vinculados ao Sindicato Metabase Mariana; cinco ao Sindicato Metabase Inconfidentes; um ao Sindicato dos Técnicos Industriais de Minas Gerais e um dos informantes-chave não informou ser é sindicalizado. Dos onze trabalhadores entrevistados, quatro estavam licenciados para dedicação às atividades dos sindicatos, um estava de licença médica para cuidados em saúde e seis estavam diariamente no cotidiano de trabalho nas minas.

Unidades de Análises e respectivas categorias:

Trabalho na Mineração:

Esta unidade de análise, evidenciada a partir do material coletado, destacou-se perante as demais unidades de análise elencadas neste estudo, perfazendo a maior parte do conteúdo das entrevistas. Examinando as falas dos participantes sobressaíram-se duas (2) categorias de análise, a saber:

- Mineriodependência e,
- Precarização do Trabalho.

Mineriodependência:

Conforme citado anteriormente, o presente estudo ajustou seus instrumentos de pesquisa propostos inicialmente para a realização de Entrevistas em Profundidade e Grupos Focais, nas entrevistas realizadas evidenciaram-se dificuldades em acessar os trabalhadores para a abordagem coletiva. Assim, a pesquisa prosseguiu utilizando como instrumento exclusivamente as entrevistas em profundidade. Conforme relatos abaixo, entre os impasses para a realização dos grupos com os trabalhadores destacaram-se:

> (...) cê sente uma certa represália em relação a isso, hoje qualquer atitude que for tomada, que seja individual ou em grupo, pra empresa ela é vista com outros olhos. Tanto que tiveram colegas que foram demitidos por manifestar direito de outras pessoas (IC1);
>
> (...) a gente sente que não tem essa liberdade para expor o que a pessoa está sentindo e não fala lá dentro, com medo de ser mandado embora ou de ser afastado (IC2);
>
> (...) essa é a mentalidade de muitos funcionários da mineração, estão trabalhando no limite, muito no limite, angustiados, porque eles não têm coragem de falar, por causa do medo de perder. Então se você chamar alguém pra fazer entrevista, provavelmente você não vai conseguir. Não vai conseguir, porque a retaliação vem, entendeu? A retaliação vem, eu não estaria conversando com você aqui se eu não estivesse no sindicato. Eu seria aquele trabalhador que correria de você. Entendeu? (IC8);

As falas dos entrevistados apontam que o medo de perder o emprego em uma região com dominação da atividade minerária demonstram que esta seja uma, entre tantas outras consequências da mineriodependência, que se estendem e entrelaçam aspectos subjetivos, econômicos, políticos e sociais. Entre os aspectos da precarização entende-se que o medo “é utilizado pela direção como verdadeira alavanca para fazer trabalhar” e ainda, “o medo é também um instrumento de controle social na empresa” (DEJOURS, 2015/1987, p.147).

Neste sentido, estudos sobre o fenômeno da mineriodependência corroboram com a perspectiva apresentada pelos trabalhadores afirmando que a necessidade de postos de trabalho neste setor induz ao sentimento de medo da perda dos empregos formais reduzindo drasticamente ou anulando possíveis enfrentamentos, silenciando a base operária e comunidade local (CARMO, 2019), (COELHO, 2018).

Para Silva (2019) a mineriodependência que produz o referido medo de perder o emprego e consequentemente causa um efeito em cadeia na economia local, principalmente em setores como prestação de serviços e comércio, produziu em Mariana-MG uma mobilização da comunidade local, idealizada e organizada principalmente por representantes destes setores e familiares dos trabalhadores diretos e terceirizados da mineração. Na pauta de demandas deste grupo organizado destacou-se principalmente a urgência pela retomada das atividades da mineração após o rompimento da barragem de Fundão sob o lema ‘justiça sim, desemprego não’. Desta forma, compreende-se que apesar dos diversos danos causados pela mineração predatória, a população residente nos municípios ao entorno destes empreendimentos se vê diretamente dependente da manutenção e continuidade desta atividade. Assim,

> Quando você rebaixa o nível de vida na mineração, você rebaixa do conjunto da cidade. No comércio é pior ainda, estou falando nível de salarial. Hoje, o trabalhador é isso, ele é completamente dependente desse processo. Ele depende desse processo. E os governos atuam para ajudar essa dependência, não é para romper isso (IC4).

Da mesma forma, a relação dos trabalhadores da mineração com as empresas do setor, principalmente com as empresas multinacionais e, portanto de grande porte, também é marcada por consequências da mineriodependência. Entre elas apontamos a redução de trabalhadores mobilizados ativamente na organização coletiva, para reivindicar e lutar pelos direitos da categoria. Conforme relato dos trabalhadores entrevistados:

> Falta um engajamento maior (...), se criar um conjunto ali, um grupo ali que reivindica alguma coisa, que não seja através do sindicato, você está criando um clima, às vezes, de conflito. Então, acho que é isso, é o medo de as pessoas se comprometerem a lutar pelos seus direitos. Acho que isso atrapalha, por força da empresa. Se a gente se unir aqui e falar que vai ter uma greve aqui pra reivindicar algum direito que tá cortando, os trabalhadores não aderem, com medo de perder o emprego, com medo de represália (IC2);
>
> O pessoal fica com medo, então é o medo mesmo do pessoal se reunir, se conscientizar, é o medo de ser mandado embora, perder o emprego (IC7);
>
> Nós, como sindicato, a gente consegue conversar, dentro da empresa. Mas quando a gente fala em levar adiante, eles recuam, o empregado chega e fala, cara, você fala o que você fala porque você é do sindicato. Queria ver se você não fosse, você teria coragem? A empresa teria, de fato ela teria, me demitido (IC8);

Percebe-se que a vivência cotidiana do medo de perder o emprego instaura-se nesta classe trabalhadora fazendo morada em suas subjetividades e tornando-se uma forte barreira para ações coletivas, necessárias na luta pela garantia de direitos. Os trabalhadores indicam que as empresas utilizam deste fator para coibir a busca coletiva por condições dignas de trabalho, remuneração justa, descanso, direito às condições de saúde e principalmente direito a vida. Dejours afirma que,

> Esse medo é permanente e gera condutas de obediência e até de submissão. Quebra a reciprocidade entre trabalhadores, desliga o sujeito do sofrimento do outro, que também padece, no entanto, a mesma situação (Dejours, 1999, p.52).

Este sentimento é citado por Cunha e Mazzilli (2005) ao destacarem a precarização das relações e das condições laborais como consequência das diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e como elemento que proporciona a presença recorrente do medo no ambiente laboral: “não mais o medo inerente à tarefa ou de não alcançar os níveis de desempenho desejados pela organização, mas o medo da perda do emprego, desemprego que pode tornar-se estrutural, deixando, portanto o indivíduo à margem do processo produtivo” (CUNHA E MAZZILLI, 2005, p.2).

Precarização do Trabalho:

Dejours, ao analisar os métodos de gestão a partir da precariedade do trabalho afirma que estes,

> se fazem acompanhar não apenas de demissões, mas também de uma brutalidade nas relações trabalhistas que gera muito sofrimento. Decerto essa brutalidade é denunciada. Mas a denúncia permanece absolutamente sem consequência política, pois não há mobilização coletiva concomitante. Ao contrário, essa denúncia parece compatível com uma crescente tolerância à injustiça (DEJOURS, 1999, p.25).

Para Seligmann (2016) o trabalhador busca uma suposta polivalência, idealizada pelas constantes mudanças nas organizações de trabalho. Estas por sua vez, utilizam como argumento de coação a incerteza do emprego, o encolhimento das equipes e a exploração acentuada da mão de obra. A autora afirma que “as empresas instauraram novos métodos de gestão e passaram a viver em mudanças

continuadas para obter o máximo de lucratividade com o mínimo de custos" (SELIGMANN, 2016, p.191).

Outros estudos ratificam as falas das pessoas aqui entrevistadas indicando que a redução do protagonismo dos trabalhadores nas entidades sindicais também está relacionada com a precarização do trabalho, somada à informalidade e outras consequências da reforma trabalhista ocorrida no Brasil sob a Lei 13.467/2017, (FARIAS E SCHIMIDT, 2023; GALVÃO et. al. 2019).

Atestando a precarização do trabalho, participantes desta pesquisa relatam redução drástica nas equipes de trabalho nos últimos anos, conforme relatos a seguir:

> Antes nós tínhamos um número bem maior de trabalhadores, vamos falar assim, numa área que eu precisava de dez pessoas para trabalhar, chegamos a ter onze, sem dúvida. Ah, é desnecessário? Não, alguém tem que descansar. Hoje nós temos seis e o serviço sai do mesmo jeito (IC1).
>
> Na minha opinião tem que melhorar e melhorar muito porque quando eu fichei na Vale, minha turma tinha 23 pessoas, hoje tem 10. E o trabalho é o mesmo. Você entendeu? Aí você imagina o desgaste, a meta, a cobrança é a mesma, é a mesma. O número de pessoas, de funcionários, reduziu muito e o serviço continua o mesmo, não muda. A produção tem que chegar lá no Espírito Santo para exportar (IC5).
>
> Na época quando eu entrei era uma equipe bem maior, hoje diminuiu bastante. Quando eu entrei eram umas 33 pessoas mais ou menos, hoje em dia está em 21. E o serviço continua o mesmo (IC7).
>
> Meu setor reduziu cinquenta por cento. Quando passou pra turno de doze horas, têm uns quatro anos mais ou menos né? Assim, eu tenho que olhar a data, então assim reduziu. Éramos em 11, passou pra 5 (IC10).

Nota-se que a redução de trabalhadores é de ordem considerável equivalendo-se a aproximadamente cinquenta por cento do efetivo em cada equipe citada. As pessoas entrevistadas afirmam que o número de pessoas é menor e a cobrança por resultados permanece a mesma. Compreende-se que essa perversa equação culmina evidentemente em aumento da pressão sobre os trabalhadores que, acuados, tendem a sofrer física e psiquicamente na tentativa de manterem minimamente o seu emprego, fonte renda e sustento familiar. Conforme fala de um trabalhador: "em uma das nossas reuniões, um diretor nosso usou a seguinte frase que me marcou: **o trabalhador tem mais medo de perder o emprego do que de perder a vida**" (IC6) – grifo nosso.

> Querendo ou não, a gente trabalha em cidade que a gente depende dessas empresas, né? É igual eu te falei, o medo maior é de ficar desempregado, né, cara? Ficar desempregado, aí você perdeu o sustento da sua família, né? (IC5).

Assim, o aumento da pressão no trabalho percebido, vivenciado, internalizado e compartilhado no ambiente de trabalho foi explanado pelos trabalhadores conforme descrito abaixo:

> O tempo todo a empresa pressiona os sindicatos, pressiona o trabalhador em questão de demissão. É a principal arma que as empresas usam para manter os trabalhadores ali, a gente até brinca: debaixo do chicote, porque o cara sabe disso. O trabalho no dia a dia da mineração, ele é muito perigoso. A pressão com produção, ela é muito grande. Um turno muito extenso. Uma mão de obra muito reduzida dentro das mineradoras, elas trabalham sempre com o mínimo de mão de obra (IC6).

> A Vale hoje, a Samarco e os outras mineradoras menores aí, eu vejo que sugam muito a mão de obra, cada vez mais, buscando uma produção maior, um lucro maior, mas com a mão de obra mais barata que tiver. E isso faz com que a gente entregue a nossa mão de obra de uma forma assim, mesmo desgastando a nossa saúde, nós dependemos daquilo e continuamos (IC2).

> A gente que trabalha lá sente que a gente tá mais pressionado, né? Porque diminui o pessoal. Não só o pessoal diminuindo, mas também a empresa vem com esse trem de falar que tem que fazer muito com pouco. Aí uma palavra que eles falam muito é austeridade. A gente tem que continuar entregando a mesma coisa, porém com menos recursos, entendeu? (IC7).

> A gente tá definhando. Porque a empresa, eu não tenho nada contra a Vale, mais nem a favor. Ela tá sugando a gente ao máximo, depois que suga ocê, ela te joga fora. Lá mudou muito, o serviço triplicou. O serviço triplicou e as pessoas diminuíram (IC10).

Compreende-se que os relatos apontam para o excesso da exploração da força de trabalho ao mencionarem que as empresas “trabalham sempre com o mínimo de mão de obra” (IC6), e, por conseguinte, “sugam muito” (IC2), pois querem “fazer muito com pouco” (IC7).

Estes relatos vão ao encontro dos escritos de Lacaz (2016) que afirma o malefício das pressões exercidas sobre os trabalhadores, pois as mesmas “são prejudiciais à saúde pelo imperativo de fazer mais coisa em tempo limitado o que é vivido de maneira tensa e singular” (LACAZ, 2016 p.45). Segundo este mesmo autor, os adoecimentos psíquicos oriundos desta relação conflituosa com a gestão do trabalho, muitas vezes, são invisibilizados e não aparecem em registros de doenças relacionadas ao trabalho.

Para Dejours (1999) a precarização promove como estratégia de defesa o aumento do ritmo das atividades do trabalho, levando à prática da autoaceleração e consequentemente a ampliação do sofrimento. Assim, impede que os trabalhadores se organizem de forma coletiva para reivindicar melhores condições na busca por minimizar e/ou extinguir o sofrimento. Práticas de autoaceleração são percebidas pelos trabalhadores entrevistados que denunciam inclusive, o ambiente de 'concorrência' que se instala neste cenário:

> Os caras matam você de trabalhar porque se você fizer dez, eu tenho que fazer pelo menos umas oito. Só que os cara em vez de fazer dez, o cara faz cinquenta. Aí o cara acaba te matando, porque se você não faz a pessoa diz: por que você não está fazendo? Porque todo mundo acha que é assim, é equipe, mas não é equipe (IC10).

Dejours, Barros & Lancman (2016) asseguram que:

> A avaliação individualizada de performance introduz a concorrência generalizada e desleal estre os colegas, isso leva ao 'cada um por si' e a cooperação é destruída, assim como o viver junto (...) a solidão, a exaltação da performance individual faz com que as pessoas se engajem em um processo no qual elas trabalham mais e mais (DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016, p.233).

Carmo (2019) afirma que nesta região o "medo do desemprego é um elemento muito presente, e acaba reverberando como auto cobrança na subordinação à intensificação do trabalho (...) como também o medo da perda de direitos e o arrocho salarial" (CARMO, 2019, p.66).

Segundo Mendes e Araújo (2007) a impossibilidade de ressignificação do sofrimento no trabalho exige uso em demasia das estratégias defensivas como o aumento do ritmo de trabalho "em função da negação e/ou da distorção dos riscos no trabalho", (MENDES & ARAÚJO, 2007, p.29).

Dejours chama atenção para esta prática de autoaceleração induzida pelo medo de perder o emprego afirmando que:

> Sob a influência do medo, por exemplo, com a ameaça de demissão pairando sobre todos os agentes de um serviço, a maioria dos que trabalham se mostra capaz de acionar todo um cabedal de inventividade para melhorar sua produção (em quantidade e qualidade), bem como para constranger seus colegas, de modo a ficar em posição mais vantajosa do que eles no processo de seleção para as dispensas (Dejours, 1999, p.58).

Neste cenário produzido e instaurado pela busca da produção a qualquer custo (SILVA & SACHUK, 2011) as empresas aumentaram consideravelmente as cobranças por resultados e cumprimento de metas que são revisadas e ampliadas de forma recorrente.

Além do aumento do ritmo de trabalho, outras estratégias defensivas construídas coletivamente são acionadas conforme citações a seguir:

> Tem serviços que você pode cochilar um pouco de noite, na sua hora de janta. Se você for analisar, você tem uns quinze minutos... só que onde eu trabalho não dá, o ritmo é muito grande. O que a gente fazia era o seguinte: ninguém fazia hora de janta, pra tentar parar 45 minutos mais cedo, pra você tomar um banho tranquilo, para você respirar, entendeu? Tinha vezes que a gente conseguia, mas tinha vezes que não conseguia cara. Mas a gente já sabia, isso era uma escolha nossa. Ah, não vou fazer hora de janta, a gente para mais cedo pra gente tomar um banho tranquilo. Pra você baixar, pra você conseguir chegar em casa e dormir. Se você chegar em casa agitado também, você não dorme, cara (IC10).

Para estes trabalhadores, uma reorganização informal permite o enfrentamento do desgaste relacionado à jornada de trabalho. O tempo 'ganho' torna-se suficiente para um banho, que permite ao corpo o descanso durante o trajeto para casa, criando condições para um sono melhor. De acordo com Dejours, Abdoucheli & Jayet (1994), ao se organizarem enquanto equipe, para 'subverter' as normas dos horários pré-estabelecidos, os trabalhadores produzem novas regras que são construídas e compartilhadas nesse coletivo.

O uso do humor nas relações horizontais entre os pares, também ficou evidenciado como uma das formas de evitar o adoecimento. Ao realizarem tarefas que não são atribuições das suas profissões, os trabalhadores lançam mão deste recurso na tentativa de proteção à saúde contra o sofrimento.

> Lá a gente faz várias função né. Tem que fazer, a gente precisa do emprego, na carteira você tem a função, mas no dia a dia você faz de tudo. Porque é um assim, a gente fica insatisfeito de fazer o que não é pra gente fazer. Mas acaba, pra gente levar na forma mais leve, a gente acaba brincando com o outro pra não se estressar. Porque se a gente for levar tudo ao pé da letra que a gente tem... Ah, não, você tem que fazer isso, mas não é função minha? Não, não vou fazer porque não é função minha. Aí você acaba não, eles falam lá o seguinte, você não, você acaba não é... como é que os pessoas falam? Você não está entrando no jogo da empresa, entendeu? Então a gente acaba levando para o lado da brincadeira, assim, vamos fazer, a gente acaba brincando, zoando com o outro para levar, tentar levar da forma mais leve (IC7).

> Teve uma época lá que eles pedia, até hoje pede, nós lavava o corredor da oficina todo, aí vai um colega meu lá começou a gravar vídeo de eu lavando a oficina tudo, esfregando o chão. Depois na semana seguinte pediu pra ele capinar, aí eu peguei gravei tirei foto dele capinando lá e até hoje nós manda vídeo um pro outro: aí ó cê num tem profissão? Cê tá capinando! Acaba que vira uma zoeira entre nós (IC5).

Nas entrevistas realizadas ressalta-se que não bastassem as dificuldades geradas neste processo, conforme discutido acima, há concomitantemente uma redução de direitos conquistados ao longo dos anos:

> Inclusive vem cortando direitos dos trabalhadores que atinge diretamente essa questão aí, por exemplo, o adicional noturno passa um ano, corta 5% no adicional noturno, isso tudo mexe com a cabeça do trabalhador, por ele trabalhar em um período desgastante, já com a emocional às vezes abalado, e ainda corta benefícios. A empresa impõe algumas coisas que sufocam os direitos. Agora é o direito ao implante dentário, dentro do plano odontológico, ela cortou. Não só o implante, mas a parte odontológica do plano de saúde, ela cortou dos trabalhadores, isso é reprimir o direito... tanto é que ela pagou por aquilo, igual mixaria e tal, mas é... é... infelizmente, acabou com o direito da pessoa. E hoje muita gente precisa disso, depende e não tem (IC2).

> É igual a hora extra, a hora extra nossa chega até 120%. Quem fichar hoje na Vale, não chega a 120% mais, o dele vai até 100% só. Então só tá reduzindo os direitos (IC5).

> A gente tem muito problema em relação à coluna aqui, equipamento, vibração e tal. Tanto é que a gente tem muitos processos judiciais para reconhecer a insalubridade para os trabalhadores. Quando eu falo a questão da insalubridade, os nossos médicos na região, a grande maioria são credenciados ao plano de saúde da AMS que é o plano de saúde dos trabalhadores da mineração aqui, trabalhadores Vale e Samarco. Então, quando um trabalhador vai no médico da nossa região, a gente entende que ele tem muita dificuldade em conseguir laudos que a gente entende que são reais. Por quê? A partir do momento que um médico começa a afastar muito um trabalhador ou outro, a gente sabe que esse médico vai ser descredenciado do plano. Então o que a gente faz? Quando a gente identifica uma situação dessa, normalmente a gente tá mandando pra médicos fora da nossa região (IC6).

> Ela (*mineração*) vai ficar rica e nós vamos morrer. E cada vez ela ganha mais e cada vez ela paga menos. E cada vez ela corta mais. A gente tinha implante (*odontológico*) cortou. A gente tinha remédio em farmácia a gente não tem mais. Remédio... aí igual o meu de pré-diabético eu não recebi. O pré-diabético porque eu sou pré-diabético, mandei relatório que eu preciso de um uso constante, não autorizou. Então assim, foi cortando as coisas, foi comprando as coisas. O implante dentário deram R$ 2.000,00 para todo mundo (‘*incentivo’ no Acordo Coletivo*) (IC10).

A perda progressiva de direitos e benefícios assegurados em acordos coletivos englobam fatores que vão culminar diretamente em menor poder aquisitivo

e capacidade de cuidar da própria saúde e de seus familiares. Entre as perdas financeiras diretas os trabalhadores destacaram a redução do percentual no adicional noturno e no valor pago pelas horas extras de trabalho. Entre outras perdas, relataram o corte da assistência odontológica no plano de saúde, restando apena um abono de R$2.000,00, este garantido no acordo coletivo. Relataram ainda a perda do acesso à medicamentos de uso contínuo via convênios com farmácias. Desta forma, os trabalhadores passam a ter que se responsabilizar financeiramente por estes custos e/ou buscar suporte na rede pública de saúde. Vale destacar que o SUS disponibiliza inúmeras medicações através do programa de Farmácia Popular. Assim, é urgente estabelecer debates com os trabalhadores sobre direitos, fluxos de atendimento e assistência no SUS, assim como garantir a mobilização coletiva para que estes serviços sejam prestados com qualidade.

Além da perda de direitos conforme citado acima, a política salarial no setor da mineração impõe uma significativa perda do nível de vencimentos ao longo dos anos. Os trabalhadores denunciam o decréscimo da remuneração que impacta a vida de toda a categoria:

> Nós entrávamos na Vale, na Samarco, ganhando dez salários mínimos. Você sabe qual é o salário inicial da Vale hoje? Um salário mínimo e meio (IC1).
>
> Hoje a mineração, tá entrando muitas pessoas, apesar que eles estão dispensando, eles estão contratando mais do que... eu não sei se é questão de salários, que tá trocando salários altos por salários baixos, eles estão contratando muito. As pessoas que estão entrando hoje, tá com o salário igual lá das pessoas que tem 10 anos dentro da empresa. Então, eu falo assim, plano de carreira? Não existe. Na Vale não existe plano de carreira, eu acho que não existe plano de carreira (IC9).
>
> Tem gente lá que tem mais de 10 anos que nunca teve um aumento na empresa. Eu tenho 12 anos e meu último aumento foi em 2018 (IC7).
>
> Eles falam que o salário que eles ganham não dá pra sustentar filhos. Então na minha equipe, por exemplo, tem mais ou menos 5 ou 6 casais que não tem filhos e não tem pretensão de ter filhos. Por quê? Porque o salário que eles ganham não dá pra cuidar de um filho. Isso é assustador (IC8).
>
> Tem esse problema também de faixa de salário, tem muita divergência de salários, entendeu? É a mesma função, o salário do cara é quatro mil e alguma coisa, o outro é 3.200. Então tem essa, muitos, não só eu não, tem muitos casos assim também. E isso também afeta demais a mente do funcionário, né cara? Porque se um cara faz a mesma função que você, ele ganha mil e quatrocentos reais a mais do que você...(IC5).

Entre as contestações dos trabalhadores destacam-se a baixa remuneração, a falta de transparência na gestão dos salários e a incerteza se há uma política de gestão de carreiras, inclusive com salários diferentes para profissionais que exercem a mesma função, corroborando com dados semelhantes em pesquisa realizada na região (Carmo, 2019).

Assim, com a redução salarial limitando acesso aos meios básicos de sobrevivência, os trabalhadores têm sido desafiados a buscar possíveis alternativas, mesmo que, prejudiciais e danosas à própria saúde física e mental, comprometendo mais ainda, a vida pessoal, familiar e social. Uma saída utilizada que se destacou nas entrevistas é a busca cada vez maior por atividades extras nos mais variados setores, visando complementar a renda para garantir a subsistência:

> O nosso trabalhador aqui recebe muito pouco e boa parte deles trabalham na folga para ser Uber. Ou seja, para completar a renda dele, ele tem que fazer essa que está sendo a tendência. Se eu pegar o Uber, eu conheço todos os Uber, por causa do Uber não, aqui é 2V, eu conheço todos eles. Olha eu conheço todos eles porque todos eles trabalham na mineração. Construção civil também é da mineração, serralheria, solda, portão, é a turma da mineração que faz (IC4).
>
> Eu conheço muitos funcionários lá, colegas, que trabalham em outro... pra acrescentar a renda, né? Faz uma... mexe com serralheria, com táxi, agora é Uber, né? Uber, conheço bastante pessoas (IC5).
>
> A gente vê muito trabalhador fazendo Uber, outros tipos de aplicativos para complementar a renda familiar. Outros que a gente vê muito é o pessoal trabalhando de garçom. Durante as folgas, fazendo serviços de portaria, de vigilância, de portaria em eventos, shows (IC6).
>
> Eu trabalho com uma equipe lá que a maioria deles tem uma renda extra por fora. E eu mesmo comecei um tempo atrás com fazer serviço de serralheria. Comecei a fazer pra acabar tendo que complementar mesmo a renda do dia a dia ali. Tem gente que mexe com... antena, instalação de antena Sky, tem gente que mexe arrumando máquina de lavar, é vários, tem gente que mexe com aplicativo de Uber, entendeu? (IC7).
>
> Eu não tenho medo de errar. Mas, cara, você está sendo exagerado... Não, cara, 90% dos trabalhadores Vale, provavelmente, Samarco, 90% dos trabalhadores tem alguma atividade extra. Eu falo porque nós estamos dentro do campo. Então sim, todos os setores que você imaginar, construção civil, Uber, então sim, eles têm uma atividade fora da empresa (IC8).
>
> Os meus colegas que são soldadores, eles faz serviço fora, mexe de fazer o portão para uma pessoa aqui, eu vejo que tem pessoas que vendem, mexem com vendas, eu vejo muito isso. Tem lojas, eu vejo

> muito essa questão de entrega de sanduiche às vezes... os complementos deles acaba sendo esse (IC9).
>
> Eu conheço amigos meus que são mecânicos lá e são mecânicos fora. Trabalham em outro lugar pra ganhar mais, ou é mecânico ou é eletricista. Aí quando o cara desliga também, o cara desliga e fica um dia inteiro dormindo, um dia e uma noite (IC10).
>
> Muitos completam a renda (...) por exemplo, tem um colega meu que trabalha por 12 horas e pega serviço de pedreiro. Entendeu? Serviço de pedreiro, que é pesado. Ele pega serviço de pedreiro, mais é serviço pequeno é mais manutenção. Mas não sei como é que o cara vai aguentar também, é pesado. É muito pesado, né? E depois com o tempo vai ficar mais velho, a saúde vai só piorando (IC11).

Entre as atividades listadas aparece em destaque e com maior número de citações a função de motorista em aplicativos de transporte. Destaca-se que na região pesquisada não há domínio das maiores empresas de transporte por aplicativo (app) como a 99 e a Uber, assim diversas outras empresas regionais ou locais disputam este mercado e a preferência dos trabalhadores motoristas e usuários. Entre as empresas presentes no território destacam-se a Bibi Car, Pampam, Primaz Drive, Bora MG, 2V APP, Ubiz Car, 31 Motorista, Urban, entre outras. Sugere-se que uma investigação com esta temática específica na região poderá responder sobre condições laborais e saúde para os trabalhadores que prestam este serviço, assim como o impacto do acúmulo de funções. Estende-se que esta prática, associada ao cansaço físico e metal do próprio trabalho na mineração, pode ampliar o esgotamento do trabalhador e ocasionar riscos de acidentes para si mesmos e para terceiros.

Outras atividades exercidas para assegurar o complemento da renda familiar são em diversos setores e envolvem atividades como construção civil (pedreiros), serralheria e manutenções elétricas. Destaca-se que a dupla jornada corrobora para que estes trabalhadores permaneçam em situações de risco, devido aos perigos intrínsecos à própria natureza destas atividades, e também em função do acúmulo de funções, redução do descanso e preocupações econômicas já que a complementação de renda como autônomos é incerta e variável. Em outra perspectiva o trabalho extra torna-se de forma consciente, uma estratégia de enfrentamento ao medo de perder o emprego.

Com todo este cenário instaurado, trabalhadores e trabalhadoras da mineração tem convivido também, há aproximadamente quatro anos, com uma nova forma de organização das horas de trabalho: trata-se do turno fixo de trabalho com

jornada diária de 12 (doze) horas. Neste sistema os horários de trabalho, a depender do setor, estão organizados em escalas fixas 2 X 2 ou 3 X 3. Na escala diurna 2 X 2 o trabalhador exerce suas funções em dois dias consecutivos das 07:00 às 19:00, folgando os dois dias subsequentes. Na escala noturna 2 X 2 o trabalhador exerce suas funções duas noites consecutivas das 19:00 às 07:00, folgando os dois dias subsequentes. As escalas 3 X 3 seguem a mesma lógica da exposição acima.

Importante destacar que em função do deslocamento até as minas e a realidade do trânsito local nas cidades mineradas, acrescenta-se à jornada de trabalho o tempo em trânsito que gira em torno de uma hora e trinta a duas horas para chegar ao local de trabalho. Consequentemente tempo semelhante é necessário para retornar ao lar após o trabalho. Desta forma, o trabalhador fica aproximadamente **quinze horas** do dia à disposição da empresa.

> Hoje a gente luta contra as mineradoras pela questão do turno de 12 horas, que é algo desgastante para o trabalhador. Só a título de exemplo, um trabalhador que mora em Ouro Preto e que tem que ir para uma mina (*em Mariana*), além das 12 horas de trabalho, ele gasta em média mais umas 3 horas no trânsito, o trânsito na nossa região hoje é caótico (IC6).

> Colocaram um turno de 12 horas, tentando justificar que é qualidade de vida, que é só na cabeça deles. E hoje nós temos uma redução do descanso, o trabalhador vai estar numa jornada bem maior dentro do ônibus, (*considerando o aumento exponencial do trânsito na região em função das obras dos reassentamentos coletivos e obras nas estruturas das mineradoras*) mais jornada de 12 horas de trabalho, ele vai descansar que hora? Que hora que isso vai trazer qualidade de vida para ele? (IC1).

Salienta-se que a introdução desta nova jornada se deu durante o período pandêmico onde já haviam muitas dificuldades, conforme será discutido mais adiante, na categoria de análise sobre as vivências dos trabalhadores durante a COVID-19. Os entrevistados destacam a pressão exercida pelas mineradoras para ‘imposição’ destes novos horários, denunciando uma estratégia cruel das empresas que, aproveitando-se da vulnerabilidade coletiva em função da pandemia (momento em que havia o receio da perda de postos de trabalho e da própria vida), implementaram esta nova organização das jornadas de trabalho:

> Na Vale logo na pandemia, quando a turma era mais frágil, sentia um receio de perder o emprego ou qualquer outra coisa desse tipo, ela meteu um turno de 12 horas guela abaixo da turma, guela abaixo mesmo, porque ninguém queria trabalhar 12 horas. Foi forçada, ela forçou, porque ela fez chantagem na PLR, (*participação nos lucros e*

> *resultados*) ela fez chantagem, ela fez várias chantagens nesse aspecto, pelo critério econômico (IC4).
>
> Hoje o turno de sete às dezenove horas é até bom se comparado... Mas o turno da noite você não tem folga, a folga é pequena. Esse turno é horroroso. O pessoal não gosta não tá! Eu acho, uma opinião, acho que eles aceitaram por quê? A Vale ia dar 20% de aumento pro pessoal (IC11).

Segundo relatos dos entrevistados as empresas adotaram um discurso que justificava o turno de doze horas e as modalidades de escala vigentes, afirmando que os trabalhadores teriam mais tempo com a família e maior qualidade de vida. Em contrapartida, as pessoas que trabalham nestes horários ou tem contato direto com os mesmos, indicam que há uma preocupação com os ritmos biológicos, principalmente relacionados ao sono e vigília que podem inclusive acarretar riscos de acidentes. Denunciam também a percepção de que os últimos acidentes de trabalho ocorreram na jornada noturna:

> Onde está uma segurança que você coloca uma pessoa 12 horas a noite se expondo... num equipamento de 200 toneladas, sem poder dormir, três dias ininterruptos. Como é que você vai criar uma segurança para que essa pessoa trabalhe de forma... Qual é a ferramenta para se conter o sono? (IC8).
>
> Deve ter uns 4 anos, depois que mudou eu fiquei só a noite. Ela (*gerente*) não me trocou, eu falei com ela me troca, me põe de dia, eu tô cansado, a gente tá exausto. Mas todos que pediram para trocar foram desligados (IC10).
>
> A gente cansa muito, trabalha muito, cansa muito. Mas eu tenho percebido que os últimos acidentes que têm acontecido na área, é tudo a noite. Tudo no noturno da noite, é quatro e pouca da manhã, onze horas da noite. Então eu estou vendo que o pessoal que está... noturno está sendo puxado para isso (IC7).

Percebe-se que entre os trabalhadores cria-se uma perspectiva de que, o trabalho em turno fixo de doze horas em jornada diurna é ‘melhor’ se comparado à mesma jornada quando realizada em horário noturno. Infere-se que a precarização do trabalho encontra meios de contrapor os trabalhadores criando uma forma de ‘competição’ pelo horário ‘menos ruim’ para se trabalhar.

> Pra gente que trabalha de dia, no turno de dia (*07:00 às 19:00*), é relativamente mais tranquilo do que pra quem está à noite (IC7).
>
> Na minha opinião, quem pegou a noite, pra mim, é prejudicado. Porque não é dois dias de folga. Se você pensar bem, não é dois dias de folga. É um dia. Você já está contando com o dia que você está saindo de manhã. A primeira folga. Aí o cara folga mais um dia e já

> volta. Entendeu? Pra mim, quem trabalha à noite saiu num prejuízo com o isso aí (IC5).
>
> Hoje o turno de 07:00 às 19:00 horas é até bom. Mas o turno da noite você não tem folga, a folga é pequena. Esse turno é horroroso, o pessoal não gosta não tá! (IC11).
>
> O pessoal que trabalha durante o dia, a gente vê um desgaste menor, por ser durante o dia. Eu acho que o nosso corpo está acostumado a ficar acordado durante o dia. Agora, o pessoal à noite está sofrendo muito (IC6).
>
> Um colega meu que trabalha de 19:00 às 7:00, nesse horário mesmo de turno de 2 e folga 2, uma vez ele até mandou uma mensagem pra mim perguntando se eu tinha interesse em trocar com ele o dia pela noite. Eu falei não, eu falei que eu não abro mão do horário do dia não (IC9).

Outro apontamento diz respeito às reduzidas possibilidades de convívio social fora do trabalho, uma vez que o período de folgas é utilizado para descanso ou para complementação de renda em outras atividades conforme discutido anteriormente. Desta forma, compromete-se o tempo disponível para a vida em família ou outras atividades de reprodução dos modos de vida:

> Eu saio às 16h30, eu pego o serviço às 18h. Chego no outro dia às dez pra oito, aí eu tomo um café, deito. Eu tive que acostumar o meu corpo desse jeito, é deitar as dez pra oito e acordar às 16h e trabalhar de novo. Quando foi mudar para o turno de 12 horas falou que a gente ia ficar mais com a família. Aí eu falei: aí antes de mudar, eu brinquei com os meninos, eu falei, nós vamos ficar é dormindo (IC10).
>
> Eu percebi que nos turnos de 12 horas, eu perdi muito. Foi batizado dos meus sobrinhos, coisas que eu não poderia ir, questão de alguma festinha que tinha, que as pessoas me chamavam. Eu me privava de tudo por causa do trabalho, porque eu não gostava de trocar (*horário*) (IC9).
>
> Se a gente não começar a olhar, se as pessoas não começarem a achar uma saída, vai só perder. Não é só vida, não, é convívio familiar, é convívio social. A gente vai perdendo isso, você não tem convívio, quem trabalha à noite. Até quem trabalha de dia, chega em casa, até 21h tem que estar dormindo, porque 4h da manhã tem que levantar de novo (IC8).

Fernandes *et.al* (2007) em pesquisa comparativa com trabalhadores em turno diurno e noturno, inferem que o trabalho noturno apresenta especificidades que devem ser consideradas na gestão do trabalho como ciclo sono-vigília, relações familiares e o reconhecimento da atividade noturna pelo meio social.

Corroborando com esta perspectiva, Veronese (2007) aponta que as alterações dos horários de trabalho, somadas à redução das atividades sociais e

familiares contribuem para o sofrimento advindo do trabalho noturno culminando em adoecimentos físico e psíquico.

Até aqui, esta unidade de análise apontou que a gestão do trabalho imposta sob o medo, riscos de represália e ameaças de demissão é sustentada pela mineriodependência (COELHO, 2018), que tem construído e ampliado um cenário de precarização do trabalho na mineração. Entre as características principais da precarização de acordo com os trabalhadores entrevistados destacam-se a redução da média salarial, retirada progressiva de direitos e benefícios, drástica redução das equipes e aumento da pressão por resultados (CARMO, 2019).

Como consequência direta, este estudo lança luz sobre as jornadas duplas dos trabalhadores que, para sobreviver em cidades mineriodependentes, com alto custo de vida, têm buscado atividades extras em diversos setores da economia para complementação de renda, comprometendo o descanso e a disponibilidade de tempo para atividades sociais e familiares.

Outro fator relevante é a introdução do turno fixo em escala de doze horas de trabalho que, somadas às horas no itinerário, perfazem um total médio de quinze horas à disposição dos empregadores por jornada de trabalho.

Neste contexto, passaremos a examinar os possíveis danos e impactos à saúde dos trabalhadores na unidade de análise a seguir.

Saúde e Trabalho na Mineração:

A análise dos temas anteriores nos convoca a refletir sobre como os trabalhadores tem vivenciado este acúmulo de desvantagens produzido pela precarização das condições e das relações de trabalho ao longo dos anos, somada à recente ‘imposição’ do turno fixo com a extenuante jornada de doze horas. Assim, as entrevistas realizadas indicam consequências para a saúde dos trabalhadores relacionadas ao uso intensificado de medicamentos, álcool e outras drogas. Apontam ainda, ações de saúde realizadas (ainda que frágeis) e sugerem que o reconhecimento no trabalho seja uma saída enquanto vivência de prazer no

trabalho. Examinando as falas dos participantes sobressaíram-se três (3) categorias de análise, a saber:

- Uso de medicamentos, álcool e outras drogas;
- Ações de Saúde realizadas pelos trabalhadores e pelas empresas;
- Reconhecimento como saída para o prazer no trabalho;

Uso de medicamentos, álcool e outras drogas:

Segundo participantes da pesquisa, um dos caminhos adotados para lidar com as danosas consequências das condições de trabalho tem sido o uso intensificado de medicamentos, bebidas energéticas, álcool e outras drogas, configurando-se sérias ameaças imediatas e a médio e longo prazo, colocando em risco a saúde e consequentemente a vida:

> Temos várias reclamações de procura dos nossos companheiros que tiveram um índice muito elevado de uso de bebida e de outras substâncias não apropriadas para o organismo. Então, isso tudo para a gente afeta diretamente a saúde mental, não só do trabalhador, mas a família do trabalhador que é afetada diretamente (IC1).

> O problema de álcool hoje, eu acho que ele se mantém a mesma coisa que era no passado, o problema é que passou do álcool. Ou seja, a bebida sempre foi um problema. Nas cidades mineradas sempre teve esse problema. O grande elemento é que entrou forte o problema de uso de outras drogas, como crack e cocaína. Que são estimulantes, para o cara aguentar, para o cara acordar (IC4).

> O pessoal que trabalha à noite, eles tomam remédio para dormir durante o dia e tomam remédio para ficarem acordados durante a noite. Eu tenho até uma foto, que o pessoal me mandou, de uma lata de lixo cheia de energético, durante uma jornada no trabalho, numa cesta de lixo dentro da Vale. Então o trabalhador toma remédio, muitas vezes toma bebida alcoólica para dormir durante o dia e remédio para trabalhar a noite. A gente ouve muito falar inclusive, de acharem pinos de cocaína em lixeira, o pessoal tá fazendo uso pra passar a noite acordado, né, isso aí tem relato, sim... Então, isso está muito grande dentro da mineração, a dependência química (IC6).

> Cocaína hoje é uma droga muito utilizada dentro da área da mineração. Por que? É estimulante, não causa nenhum tipo, pouquíssimos tipos de reações, a pessoa não vai ficar surtada igual o crack faz, não vai ficar louco, quando ela consegue usar cocaína e consegue manter aquele padrão de lucidez. E é uma droga que na área o pessoal chama de **droga do super-homem**. **A pessoa se torna mais forte, mais resistente.** A droga de super-homem. Por quê? Porque a cocaína vai me deixar mais rápido, mais forte, mais resistente, mais voraz. Então eu vou usar cocaína. E vou ter pouco efeito. Não vou surtar, não vou ficar louco (IC8); (Grifo nosso).

Compreende-se que o uso de psicoativos conforme discutido acima têm um preocupante potencial danoso, tanto individual quanto coletivamente, perfazendo-se como mais um fator consequente da precarização do trabalho.

Nota-se que há uma preocupação dos trabalhadores relacionada ao consumo de bebidas alcoólicas que, em certa medida, tem sido intensificado e agravado com o uso de drogas ilícitas. Os participantes mencionam drogas ilícitas estimulantes como o crack e a cocaína que inclusive é chamada entre eles como a “droga do super-homem” (IC8), pois os ‘capacita’ adicionando atributos como rapidez, resistência e força.

Dejours (2015/1987) cita que ambientes laborais industriais ou outros de riscos equivalentes, suscitam um medo recorrente de que a qualquer momento um grave acidente possa ocorrer ocasionando a perda de vidas humanas. Para o autor, estas situações que geram medo ocasionam “problemas de sono e, sobretudo, consumo de medicamentos psicotrópicos pela maioria do pessoal trabalhando numa fábrica: ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã” (DEJOURS, 2015/1987, p.88).

> Para fazer frente à solidão, ao sofrimento no trabalho, à sobrecarga, ao medo, ao medo dos outros, mas também ao medo de não conseguir manter a cadência, as pessoas recorrem cada vez mais a substâncias psicoativas para manterem a performance (DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016, p.233).

Para além do uso de álcool e outras drogas, os entrevistados indicam o uso de bebidas energéticas e medicamentos, apontando para outros e importantes quadros de saúde física e psíquica que têm acometido trabalhadores do setor mineral conforme relatos a seguir:

> Acompanhamos, infelizmente, com muitos dos nossos companheiros um desgaste muito grande, principalmente na área mental, vamos dizer assim. Hoje, nós temos vários trabalhadores que relatam para a gente a condição de fazer uso de medicamento, que não fazia antes (IC1).
>
> Até hoje eu tento controlar o sono com remédio e tomo o Êxodus também pra conseguir fugir um pouco desses pensamentos. E aí eu tentando fugir dessa angústia, desses medos, dessa raiva, mas infelizmente é uma coisa que, se pôr a cabeça no travesseiro não tem como fugir (IC2).
>
> Eu lembro um dia que eu estava em uma assembleia na CSN e falei assim, olha, quer ver uma coisa companheirada, como a turma está

> doente? Quem toma aqui Citalopran, quem toma aqui Rivotril, Zolpiden, estão tomando isso como Aspirina, ou não é verdade? Aí a turma começa a pensar um pouco coletivamente. Mas no dia a dia, o trabalhador no chão, ele não vê rápido essa relação. Ele não vê, ele não enxerga de fato muito rápido essa relação. Ele não vê porque cedo ou tarde vai estar doente (IC4).
>
> Já pegamos Rivotril, Clonazepan e outras medicações de controle restrito da saúde mental que as pessoas estão colocando no bolso e levando de forma natural. Ah não, estou tomando esse remédio aqui porque ele me dá calma, ele me acalma, ele controla a minha ansiedade. Mas você sabe o que é isso? Isso é uma droga. Quem te receitou? Ah não, usei a receita de fulano e se foi bom pra fulano, com certeza vai ser bom pra mim (IC8).
>
> Meu triglicérides tá alto, meu colesterol tá alto, minha glicose glicada está alta, minha glicose normal tá alta. Então, assim, cara eu não sei se eu sou base para alguém não mais assim, eu nunca tive desse jeito cara. Eu tava dormindo de dia e ficando acordado de noite, aí eu tô dormindo agora de noite porque eu tô tomando remédio, porque se não eu não durmo. Então, a mineração vai ficar mais rica e nós vamos morrer tudo. Eu vou falar pra você, tá tudo descambado e eu não consigo voltar ao normal, eu tô tomando remédio, tô tentando voltar, mais é difícil demais (IC10).

A pesquisa evidencia que trabalhadores da mineração têm recorrido ao uso medicamentoso para transtornos de ordem psíquica, entre os psicotrópicos citados destacam-se medicamentos indicados para auxiliar no tratamento de transtornos de ansiedade, transtornos do sono, transtornos depressivos e transtornos de humor. Em uma das falas um informante chave, (IC4) realça que alguns trabalhadores têm feito uso indiscriminado destas medicações que são consumidas “como aspirina”. Na mesma vertente, outro informante chave (IC8) afirma que a automedicação é uma prática presente neste ambiente laboral, levantando mais um ponto de atenção que deve ser observado entre este público.

Confirmando esta condição, estudo realizado por MOTTA (2021) com operários da mineração que trabalhavam em Mariana-MG no período em que houve o rompimento da barragem de Fundão, aponta que transtornos mentais comuns (TMC’s) como depressão e ansiedade apresentaram índices 10% acima do esperado para este grupo comparado com grupos de trabalhadores da mineração em outro município. Destacou também que as condições de vida e trabalho nesta cidade específica àquela época, proporcionaram agravos à saúde intensificando os quadros clínicos de pessoas com transtornos depressivos e ansiosos.

Dejours (2009) afirma que:

> o crescimento das patologias mentais ligadas ao trabalho resulta essencialmente da fragilização gerada por métodos de organização que, no lugar da confiança, da lealdade e da solidariedade, instalam no mundo do trabalho o cada um por si, a deslealdade, a desestruturação do convívio, produzindo uma implacável solidão em meio à multidão (DEJOURS, 2009, p. 2).

Entende-se que as falas dos trabalhadores indicam a urgência de ações coletivas para promoção da saúde e prevenção de agravos e acolhimento destes trabalhadores que sofrem e 'gritam' por estratégias de cuidado. Porém, compreende-se que as possibilidades de se pensar em ações de cuidado passam pela remodelação da organização do trabalho, seus ritmos, pressões, remuneração justa, jornadas, e, consequentemente reconhecimento dos trabalhadores. Dejours indica que:

> Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar sem modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer (DEJOURS, 1980/1994).

Considera-se que outra tentativa de mediação deste sofrimento, enquanto estratégia de enfrentamento tem sido realizada pelos trabalhadores de forma coletiva através das representações sindicais:

> Uma das principais chances que a gente tem, que a gente vai ter uma nova oportunidade agora, é o acordo coletivo de trabalho, que a gente pede mudança de horário, uma adequação de horário. Vamos até falar assim, bem provável que não muda mais esse horário de 12 horas, o que que a gente quer? Vai continuar o horário de 12 horas? Que coloque gente pra revezar (IC1).
>
> Nós lutamos por tudo, lutamos por melhores condições de trabalho, tanto é que a parte insalubre, parte de turno, tudo aí a gente luta (...). Se a empresa adequar as situações tudo, regular, vai acabar aquela situação insalubre para as pessoas trabalharem, o clima vai ficar melhor, o ambiente vai ficar melhor, a pessoa vai trabalhar mais empenhada (IC2).
>
> Na saúde mental, na nossa base teve (...) toda uma briga pra Vale fazer um acompanhamento de saúde mental dos trabalhadores. Foi isso que teve, mas não fizeram nada, absolutamente nada, e os governos coniventes, todos eles, municipal, estadual e federal (IC4).
>
> Na Pandemia a gente fez várias denúncias no nosso sindicato. Por exemplo, aqui na CSN, no levantamento que nós fizemos no Ministério Público e tudo, praticamente a CSN sozinha era responsável por 10% da contaminação da cidade, só a CSN. Nós

> denunciamos isso no Ministério Público do Trabalho, na Prefeitura, não parou um dia sequer. Ela só foi colocar algumas medidas de cuidado depois que nós entramos, ou seja, forçamos judicialmente pelo Ministério Público (IC4).
>
> O ser humano vai chegar num ponto que ele não vai aguentar. Pode acontecer algo entendeu? E isso é falado todo dia. A gente conversa, eu faço parte da CIPA, eu converso muito sobre isso aí, com os supervisores, entre a gente, já falei até com o gerente (IC5).
>
> O nosso acordo de turno chega ano que vem (2025). Então, a gente vai negociar de novo, mas é uma dificuldade muito grande negociar com as mineradoras. Na pandemia inicialmente no sindicato, veio aquela campanha: fica em casa e tal. Nós no sindicato fechamos as portas e falamos, não vamos trabalhar. Uma semana, duas semanas, depois de quinze dias foi decretado atividade essencial. Cheguei pra turma e falei assim, ó, os nossos representados estão indo trabalhar. Nós não podemos ficar em casa. Nós temos que abrir o sindicato, dar suporte pra turma. Então abrimos e voltamos a trabalhar normal (IC6).

Percebe-se que o espaço coletivo sindical, apesar do esgotamento consequente da precarização do trabalho conforme discutido anteriormente, apresenta-se como uma das possibilidades de diálogo com as empresas mineradoras. Representantes das entidades sindicais apontam a luta frequente para buscar melhorias relacionadas às condições de trabalho como discussão sobre o turno fixo, riscos e insalubridades no trabalho, saúde mental e representação na comissão interna de prevenção de acidentes.

Para além das tentativas de mediação da saúde no trabalho via representação sindical, analisaremos a seguir ações de saúde realizadas tanto pelas empresas mineradoras, quanto pelo grupo de trabalhadores.

Ações de saúde realizadas pelos trabalhadores e pelas empresas:

Para tentar enfrentar esta sobreposição que acarreta e/ou intensifica o quadro de saúde dos trabalhadores da mineração, os mesmos relataram dificuldades em realizar ações de saúde para prevenção e cuidados, principalmente de forma coletiva, ficando estes, muitas vezes a cargo do trabalhador de forma individualizada. Assim, quando questionados sobre ações de saúde realizadas pelos trabalhadores, os mesmos afirmaram que:

> No geral, não realizamos. Porque nós temos a mania de terceirizar a responsabilidade. Então, o trabalhador viu que a empresa estava disponibilizando álcool em gel, máscara, e dando aquele suporte ou aquele cuidado naquele momento, ele achou que aquilo ali estava bom. Nós não procuramos. (IC1).

> Da parte nossa trabalhadores? Eu acho que um pouco falho nessa parte também. São recomendadas muitas coisas para a gente também, atividade física, um acompanhamento, terapias, sugestões para atividade física, tem um canal de saúde se não me engano. Mas é uma coisa assim, tá lá, você usa se tiver vontade... (IC2)

Nota-se uma percepção crítica dos trabalhadores indicando a necessidade de uma conscientização para a importância do cuidado em saúde sugerindo que sejam realizadas ações de saúde coletivas uma vez que este cuidado tem sido atribuído de forma individualizada.

Sobre as possíveis ações de saúde realizadas pelas empresas mineradoras, os trabalhadores ressaltam que as mesmas só foram percebidas durante a pandemia, não sendo evidenciadas após o rompimento da barragem de Fundão e também das barragens no Córrego do Feijão.

> A Vale tentou amenizar ao máximo o impacto, não visando o trabalhador, visando o lucro, que ela não parou em momento algum. Mas ainda colocou algumas coisas que deu uma segurança maior pra gente, vamos dizer assim. Tomou algumas medidas de proteção e de prevenção, mas outro problema... Nós continuamos trabalhando, nós continuamos gerando riqueza, vamos dizer assim, como produto final, E a saúde ficou do mesmo jeito, não teve aquele amparo, criou-se uma pseudo-prevenção de que álcool em gel ia resolver o problema, que máscara ia (...) quando a pessoa chega, fazia tudo, tinha uma poltrona para cada trabalhador (no transporte/ônibus pra a empresa). Quando chegava aqui, o cara passaria e aglomerava. E era um contato, tinha que ter um contato. Isso aí era utopia falar que não ia ter. Então, do que ela tentou fazer, ela visou o lado físico. O lado emocional ficou pouca coisa, porque você saía de casa para trabalhar, você voltava e encontrava o seu filho dentro de casa (IC1);

> Dentro da Vale, iniciou-se um processo de conscientização, de manter distanciamento, de higiene. Começou-se a fazer testes de covid. Os testes, né, aí chegaram os testes. Isso, começaram a fazer testes no primeiro momento de 15 em 15 dias. Tinha um checklist pra gente preencher antes de sair de casa. Se a gente estava com algum sintoma, se tivesse algum sintoma, 14 dias de quarentena. Daí a pouco, começou-se a colocar os trabalhadores do grupo de risco em casa (IC3);

> Então, na época que a barragem rompeu, que eu lembro, não teve nenhum negócio de saúde, assim, voltado pra saúde não. Na barragem em Mariana aqui não teve, não (IC7);

Entende-se que as ações de saúde protagonizadas pelas empresas mineradoras referem-se às ações obrigatórias de acordo com as normas sanitárias de prevenção à Covid-19. Quanto aos rompimentos das barragens, os trabalhadores não se recordaram de nenhuma ação de saúde por parte das empresas que por ventura tenha acontecido.

Reconhecimento como fonte de prazer no trabalho:

Durante a realização das entrevistas uma cena se repetiu e despertou a atenção do pesquisador: o corpo em movimento, a expressão facial das pessoas entrevistadas, o 'brilho nos olhos', a imposição da voz, o gestual, a postura física de uma forma geral ao falar da atividade que exercem. O prazer em falar do seu saber e do uso da inteligência prática no trabalho é manifestado no corpo, em contraste com o sofrimento estampado no semblante, tonalidade de voz e expressões corporais ao falarem das condições de trabalho, dos rompimentos das barragens, covid e suas consequências.

Para Dejours (2011/2004) a inteligência pratica no trabalho "é produzida no exercício mesmo do trabalho, da função. Assim, é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho" (DEJOURS, 2011/2004, p.382).

Desta forma, as declarações de prazer no trabalho, apesar de escassas, estão vinculadas ao fazer da atividade e apontam que este pode ser vivenciado na união presente em equipes longevas, no saber-fazer laboral e no reconhecimento:

> Aqui, a gente (*sindicato*) é muito bem visto por essa interface que a gente tem com os trabalhadores. A gente conversa presencialmente, tem muita conversa e pedidos de apoio (...) a gente participa também de muitas audiências em relação a situações, em relação a saúde do trabalhador e a condição de trabalho e a gente tem argumentações, os processos são nesse sentido. São de dar uma condição melhor de trabalho para os trabalhadores e a condição de vida também (IC2);

> Cara, eu tenho 27 anos que eu tô nessa luta e eu... pra mim, cara, eu gosto demais, sabe? Gosto muito da minha profissão, gosto mesmo... isso aí engrandece o ser humano, né, cara? Você sair todo dia de manhã cedo pra você pegar o seu sustento ali, não tem coisa melhor. E eu trabalho porque eu

> gosto, entendeu? Eu escolhi essa profissão pra mim e tô nela aí há 27 anos (IC5);

Segundo Dejours (2011/2004) quando os trabalhadores conseguem vislumbrar as contribuições da mobilização de sua inteligência no trabalho, transformando o sofrimento do encontro com o real do trabalho em prazer, “esse prazer é de grande importância para a saúde plena, pois inscreve a relação do trabalho como mediadora da realização de si mesmo e da construção da identidade. É a condição necessária para tornar válido o aforismo segundo o qual “o trabalho é a saúde”” (DEJOURS, 2011/2004, p.383).

Desta forma, as pessoas se dedicam então ao trabalho não somente em troca de retribuição financeira, material, mas também retribuição a nível simbólico: o reconhecimento:

> Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida pelos outros, então me é possível – embora se trate de uma questão exclusivamente pessoal – destinar o reconhecimento do registro do fazer para o registro do ser: eu sou mais inteligente, mais competente, mais seguro de mim mesmo depois do trabalho do que antes dele. Pouco a pouco, de etapa em etapa, eu mesmo me desenvolvo, minha identidade se fortalece, eventualmente eu me realizo (DEJOURS, 2009, p. 4).

Nas entrevistas concedidas, os trabalhadores relataram o reconhecimento pelos pares:

> Minha função era uma tarefa que todo mundo me elogiava na questão de trabalho. Graças a Deus, eu sempre fui... Até hoje, os meninos me falam nossa, eu acho até bonito, acho interessante. Nossa, mas essa solda sua ficou top, hein? Tipo assim, os enchimentos ficam muito bons. E meus colegas, às vezes, falam que eu tenho dez anos de empresa, mas dez anos muito bem vividos. E meu colega falou assim, estava contando as pessoas que ele gosta de trabalhar, e ele falou assim, sabe uma pessoa boa de trabalho, você... aí ele falou, espetacular, você... sabe, tipo assim, igual eu falo assim, é pessoas que você sabe, que te dão uma positividade (IC9);
>
> (...) eu falo que a gente aprende as coisas, cara, no dia-a-dia, ninguém vai me tirar o que eu aprender, ninguém. Então quando eu falo algumas coisas, é porque é muito difícil você fazer algumas coisas que as pessoas falam assim: como você consegue fazer isso? Eu falei, cara, é muitos anos fazendo. Aí ele vira pra mim e fala assim, você é filho da puta, hein? Cara, se eu não souber trabalhar, eu vou fazer retrabalho. Aí em vez de eu fazer outro serviço eu tenho que fazer outro retrabalho que me dá dor de cabeça, minha chefe vai me ligar, vai perguntar por que que deu aquilo. Então assim, são coisas que você tem que, você evita a fadiga. Mas é trabalhar com a cabeça, minha avó falava assim: trabalha com a cabeça senão o corpo padece. Então você

> aprende a trabalhar, não é ser preguiçoso, você vê o que está errado antes de você fazer. Para você não fazer retrabalho, trabalhar duas vezes (IC10);

As falas mencionadas apontam para o reconhecimento pelos pares expresso em forma de elogio à atividade realizada e ao bom convívio em grupo. Outra forma de reconhecimento aparece enaltecendo a inteligência prática pelo modo com que o trabalhador adianta-se ao resultado da atividade prescrita, para evitar possíveis erros que conduziriam a correções e repetição das atividades.

De acordo com Dejours (2005), "o reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência" (DEJOURS, 2005/1997 p.55).

Mendes & Morrone (2022/2010) ao analisarem a trajetória de pesquisas brasileiras em psicodinâmica do trabalho, indicam que grande parte delas infere a importância do reconhecimento como fonte de prazer, e assinalam que este reconhecimento pode ser exercido pelos pares e/ou superiores hierárquicos.

Corroborando com esta perspectiva, Dejours (2007) afirma que a transformação do sofrimento em prazer no trabalho é mediada pelo reconhecimento. E que esse reconhecimento "esperado pelas pessoas que trabalham é um ingrediente essencial da saúde mental" (DEJOURS, 2007, p.29).

Observando as discussões acima, entende-se que os trabalhadores da mineração são reconhecidos pelos pares nas relações horizontais nas equipes de trabalho, mas não consideram que têm o seu fazer laboral reconhecido pelas empresas mineradoras, entendendo que são vistos 'apenas' números de matrícula[3]:

> (...) a mineração vai ficar mais rica... e nós vamos morrer tudo. Vamos morrer, porque... outro dia eu falei... não existe (IC10) lá... Não existe, (IC10) não existe. Existe 9Y3B-41X5. É só isso. Ninguém conhece (IC10). A empresa não conhece (IC10). A empresa conhece o 9Y3B-41X5. É esse que ela conhece. E na hora de mandar embora é o 9Y3B-41X5. Então, assim, cara... não sei se eu estou falando certo ou não, tá? Mas ela vai ficar rica e nós vamos morrer. E cada vez ela ganha mais. E cada vez ela paga menos. E cada vez ela corta mais direitos (IC10).

> (...) a gente é número, a gente... Eu não sou (IC11) não, não sou. Eu sou A234-K8T9. Amanhã se o cara me manda embora, no outro dia ninguém sabe quem eu sou, nem tá pensando em mim. É matrícula, entendeu? Tipo assim, hoje eu vejo isso, que a gente é só matrícula (IC11).

[3] Os números de matrícula foram alterados para que os trabalhadores não sejam identificados.

Este ‘não reconhecimento’ pelas empresas mineradoras é observado também ao investigarmos a categoria de análise a seguir, onde serão verificadas as vivências destes trabalhadores nas tragédias do rompimento da barragem de Fundão, rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão e Covid-19.

Vivências nas Tragédias:

Compreende-se que os processos de trabalho que culminaram nos rompimentos das barragens e no agravamento das condições de saúde dos trabalhadores são decorrentes da precarização do trabalho conforme já discutido em nossas primeiras unidades de análise.

A presente unidade de análise tem portanto, a finalidade de sinalizar as vivências dos trabalhadores da mineração no rompimento da barragem de fundão em Mariana-MG, no rompimento da barragem rompimento das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão em Brumadinho-MG e na Pandemia de Covid-19. Assim, descreveram então suas vivências e percepções sobre cada uma destas circunstâncias:

Rompimento da Barragem de Fundão:

> Assim, a gente ouvia falar, trabalhando a noite ou trabalhando durante o dia e o pessoal falava: Ah se esse trem romper, se essa barragem romper. Mas ninguém nunca acreditava que ia acontecer. Durante o dia a gente ouviu o pessoal falar lá sobre tremores que eu acho que tava acontecendo uns dias antes também, mas assim, ne usina, na parte de cima, lá o pessoal sentiu, mas nada de visível, assim, de impacto na área de barragem. (...) e foi gerado até alerta, assim, de um com outro, de um departamento com outro, tal: Ah, aqui na usina sentiu, tal, tal (IC2).

> Em Fundão cara, olha só, a gente fez várias entrevistas disso aí. Chegou várias denúncias de trabalhadores terceirizados, que a gente repassou pra Vale na época, enfim, olha, estão falando que tem problemas, está com excesso de carga. E a Vale nunca nem a Vale nem a Samarco, nunca fizeram bosta nenhuma, até que estourou. Ficaram todos desesperados, né? Desesperados, foi menos gente morrendo, mas foram 19 pessoas que morreram. Tinham trabalhadores do Bento, tinham trabalhadores da região (IC4).

> Pra a gente, foi até meio que surpreendente, porque realmente a Samarco, ela pregava muito a questão de segurança. A gente, como trabalhador da mineração, os próprios diretores nossos vivenciávamos que era muito cobrado segurança dentro da Samarco.

> E a gente sabe que o rompimento dessa proporção não é da noite para o dia. Eles negam e tal, mas eles sabiam dessa possibilidade, optaram por produção ao invés da segurança do trabalhador. Então o número de vítimas só não foi maior por causa da questão do horário. Se isso acontece durante a madrugada, a tragédia poderia ser muito maior. Poderia não, seria muito maior (IC6).

As falas dos operários entrevistados apontam que no cotidiano laboral da empresa Samarco havia conversas entre os próprios trabalhadores sobre a possibilidade de rompimento das estruturas da barragem em fundão. Apesar destas conversas rotineiras, confiavam no discurso da empresa que indicava a estabilidade do processo produtivo, do modelo de depósito de rejeitos utilizados e da segurança do/no trabalho. Mesmo na iminência do risco, haja visto a confirmação de tremores e comunicação interna entre setores distintos nos dias anteriores e no fatídico dia do rompimento da estrutura (IC2), permanecia uma confiança na segurança do processo de trabalho.

Após a constatação do rompimento e suas diversas consequências, os trabalhadores inferem que pessoas responsáveis pela empresa sabiam dos problemas, da gravidade e das possíveis consequências, ainda assim, optaram por manter as atividades garantindo a produtividade. Desta forma, rompe-se não somente a barragem de rejeitos mas também uma identidade com a empresa e com o processo produtivo da mineração.

Os participantes da pesquisa destacaram:

> Eu passei por isso, né? Porque eu ainda fiquei dois anos após o rompimento, eu continuei lá. A gente dava manutenção nos geradores, nas torres de iluminação. Chegamos lá na barragem onde tinha passado, a gente que dava manutenção lá, instalando bomba pra tirar lama. Eu fiquei dois anos nesse batido aí (IC5).

> Quando aconteceu o rompimento a reação dos trabalhadores foi de pânico. O termo que eu poderia usar, pânico. Primeiro porque perderam, por exemplo, porque eu perdi conhecidos lá no rompimento. Trabalhei na noite anterior que antecedeu o rompimento da barragem. Sensação do pânico, sensação de corresponsabilidade, de culpa no trabalhador. Logo depois do rompimento, que a gente não podia ir para o ponto de ônibus de uniforme, porque ele tava sendo retaliado. Nós éramos culpados pelo que aconteceu (IC8).

> Na época de Fundão, de tarde eu fiquei sabendo, eu tive um baque grande, porque um amigo meu, sabe, eu tenho alguns amigos, teve um só que faleceu, que eu conheci, ele era aposentado da Vale e tava trabalhando na barragem ali embaixo (IC11).

A partir das fala acima, percebe-se o sofrimento dos trabalhadores que precisaram continuar trabalhando na estrutura restante sem a certeza de estarem seguros e protegidos, convivendo diariamente com os danos causados após o rompimento da barragem de fundão. Os trabalhadores evidenciaram também a angústia da perda de colegas de trabalho, insegurança quanto a manutenção dos empregos e a perda da perspectiva de futuro na/da mineração.

Embora as empresas tenham um discurso de cuidado e atenção em segurança, redução de riscos e valorização da vida, os trabalhadores tiveram que enfrentar uma realidade com proporções nunca então vivenciadas. Percebe-se que as falas dos trabalhadores indicam sofrimento relacionado à incerteza da economia local, medo de perder o emprego, pressão interna na empresa para continuidade da produção e sofrimento ético por serem cobrados socialmente como corresponsáveis pelo ocorrido.

Rompimento das Barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão:

O rompimento das barragens da Vale em Brumadinho-MG apesar de estar fisicamente (aproximadamente 130 quilômetros) e temporalmente (três anos e dois meses) distantes, evoca nos trabalhadores da região pesquisada as vivências do rompimento de Fundão reacendendo a discussão sobre a segurança deste processo produtivo. Para além do processo de produção, discute-se novamente os desdobramentos deste ocorrido como a insegurança da manutenção do emprego e dos riscos de novos rompimentos em qualquer estrutura de barragens em todas as empresas que trabalham com este modo de operação.

> Quando rompeu a barragem da Samarco, a Samarco é da Vale, 50% é da Vale. Então, o trabalhador fala assim, se fechar a Samarco, nós temos Vale. Aí rompe a barragem da Vale, que preocupa a gente muito mais porque eles tiveram três anos para aprender alguma coisa e fizeram muito pior, porque todo mundo sabia que as barragens iam romper (IC1).
>
> Além de ter acontecido assim pior do que aconteceu aqui em termos de vida humana, mas parece que estava vivenciando lá 2015. Esse foi o sentimento de todas as pessoas que a gente conversou e todo mundo pra baixo, porque muitas incertezas, até mesmo em relação a emprego. E ficou uma coisa assim, uma nota de luto mesmo, sabe? Esses períodos de lay-off, esses períodos de demissões e

> Brumadinho foi um segundo rompimento para Mariana, para os trabalhadores também (IC2).
>
> Brumadinho foi... eu já estava na Vale, né? Eu já tinha o quê? Um ano e... um ano e pouco na Vale, né? Aí vem outro desespero, né? Eu saí de uma (*Samarco*) que tinha rompido e perdi meu emprego. Aí aconteceu na Vale em 2019, eu vou perder meu emprego de novo? Muita gente ficou com medo de perder emprego, a verdade é essa (IC5).
>
> Quando rompeu o fundão, aí surgiram os comentários, isso nunca mais vai acontecer. Por causa da proporção, isso nunca mais vai acontecer, a empresa agora vai ficar em cima, vai vigiar mais, vai realmente fazer a segurança, não só pregar a segurança. Pouco tempo depois, acontece em Brumadinho, eu entendo que milhares de vezes pior do que a Mariana. Assim, a gente não pode mensurar a vida de uma pessoa para um familiar ou para um amigo, né. Eu falo assim, o número de vidas, né, é muito pior do que aconteceu em Mariana. Mas, mais uma vez, as mineradoras nos provam que a produção está acima da segurança com o rompimento de brumadinho. Aí, na cabeça do trabalhador da mineração fala assim, amanhã eu vou vir pra trabalhar, mas não sei se eu volto pra casa (IC6).

Percebe-se entre as declarações dos trabalhadores a predominância do medo em perder o emprego diante deste novo rompimento de barragem. Os entrevistados, mesmo residindo e trabalhando geograficamente distantes do local do rompimento, são novamente atravessados pelos sentimentos de incerteza, angústia, e medo, assim como em 2015, quando houve o rompimento da barragem de Fundão. Entende-se que as consequências das ações de uma mineradora multinacional, através da mineriodependência (IPEA, 2020; CARMO, 2019; SILVA, 2019; COELHO, 2018), ultrapassam as fronteiras locais e interferem diretamente na vida e trabalho dos mineradores.

Além do medo pelo desemprego, os trabalhadores preocupam-se com a gestão do trabalho e os riscos iminentes como consequência das decisões tomadas pelas mineradoras elevando a precarização das relações e condições de trabalho:

> O que a Vale aprendeu? E hoje nós usamos isso muito forte, 273 vidas. Eu falo 273 mas se a gente olhar as pessoas que estão ligadas o número vai crescer e crescer muito... Pais, mães, filhos, esposas e parentesco. Então assim, nós estamos falando das 273 vidas falando bem por baixo. Vidas que foram ceifadas. E aí, quando a gente entra para um acordo coletivo, entra para uma reunião, a primeira pergunta é, o que vocês aprenderam com essas mortes? (IC8).
>
> Um crime já anunciado, porque todos os levantamentos que nós tivemos, até o Ministério do Trabalho também, já tinham indicações que aquilo lá ia romper. E os caras apontaram uma roleta russa de passar por cima, tanto é que matou aquele tanto de gente, Assim, foi consciente, porque eles não fizeram nenhuma mudança, porque era

> muito caro mudar as coisas, né, oficina, etc, restaurante, e isso bateu muito na categoria (IC4).

Nota-se que a fala dos entrevistados aponta um desapontamento dos trabalhadores com empresas mineradoras haja visto a repetição dos erros anteriores, o descaso e o risco ao qual submeteram seus empregados diretos, terceirizados e comunidade local. Os trabalhadores inferem que a empresa tinha conhecimento das falhas, dos perigos e, mesmo assim, expôs os colegas ao risco e consequentemente à fatalidade.

Outro ponto a ser destacado é a relação de familiaridade, parentesco e/ou amizade destes trabalhadores com outros trabalhadores do setor mineral em cidades vizinhas ou mais distantes:

> Brumadinho foi um choque, principalmente, teve alguns conhecidos nossos, né? Igual o pessoal comentou, podia ter sido um de nós, né? Eu fiquei muito decepcionado com a empresa, porque pelo fato de que? Pelo fato que segundo eles falaram, a empresa não fala isso, segundo o que eles falaram que eles sabiam. No caso de Brumadinho eu tava, acho que tava trabalhando na Mina de Alegria na época. Depois que eu fiquei sabendo que o rapaz que morava aqui em cima perto de casa aqui morreu. Eu conhecia até um outro lá, um técnico de segurança que foi lá de Itabira também, e faleceu também (IC11).

> Eu em particular, meu irmão estava no dia, meu irmão estava ali no dia no Brumadinho. Aí ele me ligou, era meio dia e quarenta e poucos, eu lembro como se fosse hoje, eu até arrepio. Ele falou para mim: a barragem de... (*voz embargada...choro...*) a barragem rompeu aqui. E eu sem acreditar eu fui embora. Aí quando eu cheguei em casa, minha família, todo mundo chorando já, minha mãe estava chorando. Aí eu fui ver na televisão que realmente tinha rompido a barragem. Aí nós tentamos ligar para ele, não conseguimos. Ele chegou em casa meia-noite nesse dia, chegou lá em casa falou que o telefone dele tinha descarregado, ele correu pro mato. Ele falou que ele correu pro mato e o técnico de segurança, o engenheiro, correu para o lado da caminhonete para tentar entrar na caminhonete e ir embora. Os dois morreram. E ele correu pro mato... ele correu...contrário do que tava o barulho (IC7).

Entende-se que a predominância de empresas de grande porte que circulam e transferem sua mão de obra entre diferentes unidades contribuem para que os trabalhadores se conheçam ou tenham laços familiares independente da cidade em que trabalham. Da mesma forma, favorece o pertencimento e a comunicação destes trabalhadores na região de abrangência de uma mesma base sindical.

Covid-19:

O período da Pandemia de COVID-19 compreendido entre março de 2020 e maio de 2023 (OMS, 2023) deixou um legado de incertezas, medo, muitas mortes e aprendizagem no Brasil. Dados do Ministério da Saúde indicam que no período o país registrou 38.210.864 casos, com 708.638 mortes.

Destaca-se que no Brasil com o decreto 10.329 de 29 de abril de 2020 o governo federal incluiu as atividades de mineração como atividade essencial, desta forma, os trabalhadores deste segmento, principalmente das áreas operacionais continuaram exercendo suas funções presencialmente.

Informe epidemiológico da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais, SES-MG indicam os dados totais de contaminação no estado até maio de 2023, com 4.209.719 casos confirmados e 65.740 óbitos. É importante observar que há possibilidade deste número ser sub-estimado em função de possíveis subnotificações dos municípios (MINAS GERAIS, 2023).

Este mesmo documento indica que cidades pertencentes à delimitação desta pesquisa apresentaram altos índices de contaminação por Covid-19 como Mariana com 18.307 casos confirmados e 120 mortes, Ouro Preto com 12.850 casos confirmados e 149 mortes, e Congonhas com 12.755 casos e 119 óbitos Considera-se que o número de contaminações é alto haja vista a população residente (IBGE, 2022) de Mariana com 61.387, Ouro Preto com 74.821 e Congonhas com 52.890 (MINAS GERAIS, 2023). Ressalta-se que, cidades com exploração minerária vivenciam o fenômeno da população flutuante (geralmente residentes por curtos períodos a trabalho) que não são registradas no senso populacional.

Bertollo (2024) aponta que o alto índice de contaminação por covid-19 em cidades mineradas na região do quadrilátero ferrífero está diretamente relacionado à gestão das empresas através da superexploração do trabalho vinculada à negligência do governo federal ao caracterizar e decretar o trabalho em mineração como atividade essencial.

Os trabalhadores entrevistados relataram desta forma, suas vivências e percepções sobre as questões de saúde no período pandêmico comparado aos rompimentos das barragens:

> Se você for pegar direto, acho que a pandemia foi um impacto maior, né, porque ali foi o físico naquele momento ali, nós tivemos casos de óbito direto. As questões do rompimento são questões que a gente foi vendo a longo prazo (IC1).
>
> Eu acho que o peso local da barragem de Fundão teve mais peso do que a COVID aqui. Com todos os trabalhadores que eu hoje, desde 2015... O Covid foi pesado, foi e até hoje traz sequelas aí e tal, não sei cientificamente se é provado ou não, mas a gente vê falar. Mas eu acho que o Fundão teve mais peso do que o Covid (IC2).
>
> A pandemia eu acho que foi o maior impacto na saúde mental dos trabalhadores, foi maior. Porque a pandemia, cara, assim, nas cidades mineradas, pelo menos no último estudo que eu estava acompanhando, era onde que tinha mais transmissão. Então você não tinha na tua família alguém que não sofreu consequências, e as mortes eram muito. Era tipo assim, toda semana morria alguém que era conhecido. Então você perdeu as pessoas, a insegurança financeira dos trabalhadores, e isso afetou demais (IC4).
>
> Na verdade, com todas as coisas que tinha, a máscara, o espaço, o ambiente, mas você num convívio de trabalho, na hora que você vai trocar uma roupa, o armário do cara é colado com o seu, com a pessoa, né? Dentro do ônibus é a mesma coisa, então não tem jeito de cercar 100%, né? Uma coisa que eu não concordava de jeito nenhum é o ar-condicionado. Se tem um vírus dentro do ônibus, você vai circular um ar com o ar-condicionado? (IC5).
>
> A pandemia ninguém se preparou para ela. Mais medo, mais pânico, agora vai parar tudo, vai me mandar embora, vou ficar dentro de casa, porque você chegava lá, fazia o teste da Covid, dava positivo, eles te colocavam numa gaiola, numa caminhonete com uma gaiola, para não ter contato, e te levavam embora para casa. Pessoal falou assim estão tratando nós igual um porco, me colocam dentro de uma gaiola, isolado, como se eu fosse um bandido e me leva embora. E aí causou mais problema ainda, porque é uma doença que ninguém sabia, medo, pânico (IC8).

Percebe-se que as falas dos trabalhadores entrevistados, ora indicam maior sofrimento em decorrência da Covid-19, ora indicam maior sofrimento em decorrência do rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG. Sugere-se que as consequências graduais e longitudinais do rompimento da barragem de Fundão e da Covid-19 sejam percebidas ainda em curso, se fundem e se sobrepõe como causa de sofrimento.

Observa-se que a maior parte dos entrevistados reside e trabalha em Mariana-MG e cidades vizinhas, o que justifica maior incidência de citações à barragem de Função em relação aos rompimentos de barragens em Brumadinho-MG, o que certamente não diminui a dimensão do ocorrido na cidade e Brumadinho-MG.

A TÍTULO DE CONSIDERAÇÕES

A pesquisa realizada partiu da hipótese que fatos marcantes na mineração ocorridos nos últimos anos, como o rompimento da barragem de Fundão em 2015, e os rompimentos das barragens BI, BIV e BIV-A/Córrego do Feijão em 2019, sobrepostos pela pandemia de Covid-19 entre 2020 e 2023, tenham causado desgastes e danos à saúde mental dos trabalhadores da mineração.

As análises das entrevistas em profundidade, realizadas com 11 trabalhadores da mineração revelaram que cada um destes cenários, de forma isolada e/ ou sobreposta, acarretou mudanças no contexto de trabalho, produzindo consequências prejudiciais à saúde física e mental.

Partindo do rompimento da barragem de rejeitos da mineração ocorrido em Mariana-MG, algo de magnitude até então sem precedentes, o que se destaca de forma imediata é o sentimento de medo do desemprego, acompanhado por angústia, insegurança, sensação de desamparo social e a preocupação em manter o sustento da família. Estes fatores, somados à incerteza quanto ao período de retomada da atividade de extração e beneficiamento de minério que ficou paralisada por tempo indeterminado após o rompimento da Barragem de Fundão/Marina/2015, fragilizaram a saúde mental deste grupo de trabalhadores. Estes elementos apontam para a dominação desta atividade no território pesquisado e a consequente superexploração da mão de obra dos trabalhadores, que ficam reféns das condições de trabalho impostas pelas grandes corporações do setor, num processo já conhecido e discutido neste estudo que é a mineriodependência.

Passados três anos e dois meses do rompimento da barragem de Fundão: uma repetição! Desta vez, em Brumadinho-MG, que experimenta também os

desastrosos desdobramentos do rompimento de barragens em uma cidade mineriodependente. Mas aqui, ampliado pelo agravante do número de vítimas humanas (272), que em sua maioria absoluta eram trabalhadores da mineração, sendo 130 empregados diretos e 121 terceirizados. Mais uma vez vem à tona, o panorama de perigos para a preservação da vida, o que é uma característica deste setor.

Novamente, os sofrimentos relacionados à insegurança, a angústia e ao medo do desemprego predominaram nas análises realizadas, mesmo tendo em vista a distância que separa as duas cidades: são, aproximadamente, 130 quilômetros de distância entre Brumadinho e Mariana. Desta forma, afirma-se que as consequências do domínio da atividade da extração do minério ultrapassam fronteiras municipais, abrangendo extensa área no estado de Minas Gerais e ampliam o número de trabalhadores expostos a condições precarizadas de trabalho.

Em seguida, vem a sobreposição da COVID-19, que iniciou um ano e dois meses após o rompimento das barragens em Brumadinho-MG. Um mês após o início da pandemia, o setor, amparado por um decreto federal passa a ser considerado como atividade essencial, período em que o isolamento social ainda era a melhor forma de prevenção recomendada pelas autoridades sanitárias em todo o mundo, demonstrando o poder político da mineração no país.

Os relatórios e pareceres indicando alto número de contaminação e mortes por COVID-19 em cidades mineradas inferem novamente os riscos, condições adversas e inseguras aos trabalhadores. As análises das entrevistas expõem mais sofrimento, medo da contaminação, medo da contaminação de familiares e novamente, o medo de paralização e perda do emprego.

Nota-se que nas três situações descritas, o medo do desemprego prevaleceu e sobressaiu-se como o sentimento mais citado nas entrevistas, em todas as tragédias. Isto corrobora uma fala marcante durante a pesquisa em que um trabalhador afirma: “**o trabalhador tem mais medo de perder o emprego do que de perder a vida**” (IC6) – grifo nosso.

Os resultados da pesquisa indicam, algo que não havia sido pensado na hipótese inicial. Aqui, me refiro às relações e condições de trabalho na mineração.

Neste sentido, concluiu-se a partir da análise do material empírico que a precarização das relações e das condições de trabalho, caracterizada pelos trabalhadores como pressão por produção, redução de equipes, gestão pelo medo, aumento do ritmo de trabalho, redução de remunerações e benefícios conquistados em acordos coletivos e ausência de perspectivas de carreira, tem lugar prioritário como determinante da saúde mental dos mineiros. Dessa forma, o sofrimento mental causado pelos rompimentos das barragens, e durante a COVID-19, embora presente, aparece como de menor magnitude em relação à precarização do trabalho.

Compreende-se que estes resultados dialogam com autores discutidos e apresentados em nosso referencial teórico como Ricardo Antunes e Christophe Dejours, pois os trabalhadores vivenciam e percebem que as frequentes mudanças no mundo do trabalho intensificam a precarização das relações e condições de trabalho da mineração, assim como apresentado pelos referidos autores.

Esta realidade trouxe também um fato novo, exposto pelos participantes como mais um elemento prejudicial à saúde: a implantação do turno fixo em jornadas de doze horas, o que ocorreu em pleno período pandêmico. Os achados desta pesquisa indicam que o turno fixo noturno foi apontado como mais prejudicial à saúde física e mental em relação ao turno diurno, trazendo malefícios que se estendem às relações familiares e sociais. Entende-se que através do domínio da atividade mineradora na região pesquisada – a mineriodependência, as empresas conseguiram impor estas lógicas de funcionamento no território, sem grandes resistências por parte dos trabalhadores e até mesmo da população em geral, sendo esta manifestada através de movimentos como aquele denominado “Justiça sim, desemprego não”.

Neste cenário, corroborando com estudos de Mendes & Morrone (2010), predominaram relatos de sofrimento referente à organização do trabalho, como o iminente risco de morte, a pressão para cumprimento de prazos e metas e o aumento do ritmo de trabalho e a redução do número de trabalhadores nas equipes. Assim, a sobrecarga de trabalho, a jornada de turnos fixos e a política de remuneração do setor ampliam os fatores de sofrimento laboral. ´

Em contrapartida, o prazer no trabalho foi associado ao reconhecimento pela tarefa realizada, reconhecimento este advindo apenas dos pares nas relações horizontais. Na análise das entrevistas ficou evidente que, para os trabalhadores, na ótica das empresas, eles são reconhecidos ‘apenas’ como um número de matrícula. É assim que eles se sentem personificados, identificados – através de um número. Desta forma, os trabalhadores confirmam que estes ambientes de trabalho não estão promovendo, através das empresas, a dinâmica do reconhecimento, estendendo assim, os agravantes em saúde conforme discutido por Dejours, e Mendes & Morrone.

Como estratégia de enfrentamento a esta realidade, os trabalhadores sinalizam que têm recorrido aos acordos coletivos de trabalho, conduzidos pelos sindicatos dos trabalhadores, apesar da redução de participações e do número de trabalhadores sindicalizados. Mais uma vez, o medo do desemprego surge como um entrave às participações em espaços coletivos para a defesa do direito a melhores condições de vida no trabalho. Também, não apareceu nas entrevistas, referências a suportes e parcerias com a gestão pública municipal, estadual ou federal de saúde ou com movimentos sociais, a exemplo do Movimento pela Soberania Popular na Mineração - MAM. Sugerem-se estudos que busquem compreender esta relação dos trabalhadores com o Sistema Único de Saúde - SUS, considerando, as gestões de saúde nas três esferas de governo - municipal, estadual e federal, assim como, com os movimentos sociais, em favor de outro modelo de mineração.

Neste estudo, percebeu-se que os trabalhadores, na tentativa de proteção à saúde física e subjetiva, têm recorrido a algumas estratégias defensivas conforme destacamos: inicialmente apontam para uma adaptação ao negarem os riscos e os perigos iminentes nesta atividade, mesmo após os rompimentos das barragens, pois a necessidade de proteção do emprego em território mineriodependente tem prevalecido. A negação ao sofrimento é então, fundamental manter a eficácia das defesas de adaptação.

Foi evidenciado também como estratégia de enfrentamento a substituição de parte do tempo disponível para o jantar, por um tempo livre ao final da jornada de trabalho, tempo este suficiente para tomar um banho antes de ir para casa. Assim os trabalhadores conseguiam relaxar o corpo e descansar um pouco no trajeto de volta

para a casa. Ao ‘burlarem’ as regras da organização do trabalho, os trabalhadores encontram uma forma de mediar o sofrimento causado pela extensa jornada laboral em turno fixo, principalmente noturno. Também o uso do humor, da brincadeira, se destaca nesta mesma perspectiva, pois para dar conta de uma dura realidade no trabalho o humor surge como um alento, uma forma de enfrentar essa condição.

O aumento do ritmo de trabalho, em uma rotina já intensa, é outro ponto a ser destacado. Infere-se que, novamente, o medo de perder o emprego leva a esta estratégia defensiva de exploração, que muitas vezes, provoca conflitos entre os trabalhadores e as equipes. Ao promoverem a autoaceleração os trabalhadores buscam proteção ao próprio emprego, pois conforme discutido em Dejours e Mendes & Araújo, em um possível cenário de demissões, o trabalhador superexplorado e ‘adaptado’ ao aumento da produção, estaria em vantagem em relação aos demais. Muitas vezes, as próprias empresas exploram esta estratégia, aumentando as metas impostas, reduzindo os prazos das tarefas prescritas, aumentando a produção.

Frente ao avanço da precarização das relações e condições de trabalho da mineração, as estratégias de enfrentamento e as estratégias defensivas adotadas pelos trabalhadores na tentativa de preservar o emprego e a saúde, não têm sido eficazes para o alcance destes objetivos. A individualização, a redução das cooperações, das solidariedades e consequente enfraquecimento dos coletivos de trabalhadores, promovem e acentuam os adoecimentos relacionados ao trabalho.

Estudos realizados na mesma região, por Carmo (2019) e por Motta (2021), que coletaram os dados das suas respectivas pesquisas em momento no qual, tanto a Samarco S.A. como a Vale S.A., estavam com suas atividades operacionais, total ou parcialmente paralisadas, atestam prejuízos à saúde dos trabalhadores e à intensificação da precarização das relações e das condições de trabalho. Por outro lado, nosso estudo demonstrou que, com a retomada das atividades operacionais de mineração, este quadro se manteve e, em certa medida, houve o agravamento deste quadro.

~~P~~oucas ações de saúde, principalmente coletivas foram percebidas pelos trabalhadores da mineração para prevenção e cuidados, tanto as ações de saúde

realizadas pelas empresas quanto as ações de saúde realizadas pelos próprios trabalhadores através de suas representações sindicais.

Há de se considerar que novos elementos surgiram e também contribuíram para acelerar o agravamento das condições de trabalho presentes na mineração: a ocorrência da pandemia de Covid-19 (março/2020 a maio/2023) e, a mudança de horários de trabalho com a implantação do turno fixo em jornada de 12 horas.

Assim, fatores que promovem sofrimento no trabalho têm prevalecido e reduzido as possibilidades de prazer e reconhecimento. Observou-se que os cuidados para contenção de agravos em saúde e cuidado nos casos de adoecimentos, têm sido atribuídos aos trabalhadores de forma individualizada, no ‘cada um por si’. O uso acentuado de medicamentos, álcool e outras drogas, aparecem como estratégia de adaptação, e, portanto, uma forma de suportar as condições de trabalho. Esta temática merece ser estudada de forma aprofundada**,** considerando os riscos pessoais, sociais, familiares e em saúde. Estes riscos podem estender-se e culminar em adoecimentos mais graves e acidentes de trabalho. Sugere-se que sejam realizados estudos também com grupos de familiares dos trabalhadores da mineração para compreender a extensão destes danos a outros campos sociais, para além do trabalho.

Considerando as discussões anteriores, faz-se necessário espaço com autonomia para acolhimento, discussão e cuidado em saúde de forma coletiva, onde a fala dos trabalhadores seja privilegiada. Para que haja protagonismo e liberdade deste coletivo, sugere-se a parceria entre universidades, sindicatos, grupos de estudos sobre o trabalho, saúde coletiva, saúde pública local, centros de referência em saúde do trabalhador, tribunal regional do trabalho e movimentos sociais como o Movimento pela Soberania Popular na Mineração (MAM) e a Frente Mineira de Luta dos Atingidos e Atingidas pela Mineração (FLAMA).

Destacamos que os relatos sobre a mineriodependência, o medo e suas consequências apareceram neste estudo como força motriz da ‘tolerância’ à precarização nesta região e consequente redução da participação dos trabalhadores nos espaços coletivos de luta e resistência. Esta ‘tolerância’ à injustiça, discutida e apresentada por Dejours, indica a necessidade de um estudo aprofundado sobre o possível uso do medo como ferramenta de gestão de controle do trabalhador da

mineração. Esta seria uma forma para contribuir com a melhor compreensão deste funcionamento e possível intervenção na organização do trabalho a partir do coletivo de trabalhadores. Embora não tenhamos tido êxito na realização de grupos focais, sugerimos a persistência por pesquisas multimétodos, que podem trazer resultados mais amplos para assuntos densos e complexos.

Inferindo-se que os resultados encontrados apontam para a realização de atividades extras como motivo primário para complementação de renda, há de se investigar a possibilidade de 'suposta liberdade, autonomia e prazer' nestas funções. Além de complementar a renda, seria esta uma forma de receber algum reconhecimento e de compensar o sofrimento advindo do não reconhecimento nas atividades da mineração?

Os resultados e apontamentos levantados neste estudo denotam a complexidade da inter-relação saúde-trabalho e inferem a necessidade de outras pesquisas, idealmente contemplando a perspectiva dos trabalhadores. Assim, como desdobramentos deste trabalho, serão realizadas discussões destes resultados em reuniões com os Sindicatos Metabase Mariana e Metabase Inconfidentes, além de movimentos sociais.

Outras propostas são a elaboração e submissão de artigo científico em revista especializada, além de apresentação deste estudo em congresso científico, preferencialmente em congresso que discuta a temática subjetividade e trabalho.

Encerra-se por hora esta discussão, abrindo novas possibilidades, reafirmando uma fala marcante de um trabalhador entrevistado:

> Não tem como ter nenhum tipo de processo para cuidar da saúde se não diminuir o ritmo de trabalho, não existe isso. A constatação maior é essa: Se não diminuir, pode ter programa o que for, se manter a mesma forma de trabalho, o mesmo ritmo de trabalho, não vai adiantar. Não vai adiantar, porque vai continuar o problema, tá intrínseco esse negócio. Então, tem que ter..., tem que ter tempo, as pessoas têm que ter tempo pra cuidar da cabeça, tem que ter tempo pra cuidar do corpo, tem que ter menos pressão (IC4).

REFERÊNCIAS

AKERMAN, M. GERMANI, Ana Cláudia C. G. Um Clamor pela Ampliação do Conceito de Saúde: Capricho Acadêmico ou Necessidade Política? REVISTA DO CENTRO DE PESQUISA E FORMAÇÃO / Nº 10, agosto 2020. Disponível em: https://repositorio.usp.br/item/003010347. Acesso em 21/08/2024.

ALBORNOZ, Suzana. O que é o trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt. Acesso em: 02/09/2025.

ANTUNES, Ricardo (2000). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo. Capítulo de Libro. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf. Acesso em 02/09/2025.

ANTUNES, Ricardo (2008). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: https://www.cressrn.org.br/files/arquivos/LxkqK1F4gd8eDW4w38w0.pdf. Acesso em 10/09/2025.

ARAÚJO, Tânia M. Revisão de Abordagens Teórico-Metodológicas sobre Saúde Mental e Trabalho. In.: Minayo Gomez, Carlos (Org.) Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea./ organizado por Carlos Minayo Gomez, Jorge Mesquita Huet Machado e Paulo Gilvane Lopes Pena. – Rio de Janeiro, Editora FIOCRUZ, 2011.540 p. Versão digital disponível em: https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654.pdf. Acesso em 04/04/2024.

AVABRUM. Associação dos Familiares de Vítimas e Atingidos pelo Rompimento da Barragem Mina Córrego do Feijão. BRUMADINHO-MG. Disponível em: https://avabrum.org.br/. Acesso em 05/03/2024.

AZEVEDO, Aline Lima de; FREITAS, Marta de. In.: Mar de lama da Samarco na bacia do rio Doce: em busca de respostas. Org: Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro, Marcus Vinícius Polignano, Eugênio Marcos Andrade Goulart, José de Castro Procópio. Belo Horizonte: Instituto Guaicuy; 2019.

BARBOSA, Marcelo Bruno Ribeiro; ABREU, Sara; SIQUEIRA, Luiz Paulo Guimarães. Direitos Humanos e Mineração: Testemunho da Insustentabilidade. Pesquisa e sistematização de dados referente à covid-19 em regiões mineradas, especialmente no território atingido, 2021. Disponível em: https://www.global.org.br/wp/wp-content/uploads/2021/06/RELATORIO-FINAL-DIREITOS-HUMANOS-E-MINERACAO-TESTEMUNHO-DA-INSUSTENTABILIDADE.pdf. Acesso em 05/05/2024.

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATISTELLA, Carlos. “Abordagens Contemporâneas do Conceito de Saúde”. In: FONSECA, A. F.; CORBO, A. D. (org.). O território e o processo saúde-doença. Rio de Janeiro: EPSJV / Fiocruz, 2007, pp. 51-86. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/39204?show=full. Acesso em 10/04/2024.

BERTOLLO, k. 2024. Mineração extrativista e pandemia da Covid-19: reflexões a partir da Região do Quadrilátero Ferrífero de Minas Gerais. In.: O Social em Questão - Ano XXVII - nº 60 - Set a Dez /2024. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/67619/67619.PDF. Acesso em 10/10/2024.

BRASIL. Conferência Nacional de Saúde, 8ª, 1986, Brasília. Relatório final. Brasília: Ministério da Saúde, Ministério da Previdência e Assistência Social, 1986, 29 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf. Acesso em: 02/05/2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 04/11/24.

BRITTEN, Nicky. Entrevistas Qualitativas. In.: Pesquisa Qualitativa na atenção à saúde. Catherine Pope, Nicholas Mays. 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

CARMO, Roberto Coelho do. Sofrimento e desgaste mental entre trabalhadores da mineração do ferro na cidade de Mariana-MG. Tese de Doutorado, Faculdade de Serviço Social - Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ – 2019. Disponível em: https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/17882. Acesso em: 10/07/2024.

COELHO, T. P. (2018). Minério-dependência em Brumadinho e Mariana. Lutas Sociais, 22(41), 252–267. Disponível em: https://doi.org/10.23925/ls.v22i41.46681. Acesso em: 10/07/2024.

CUNHA, Elenice Gonçalves; MAZZILLI, Cláudio Pinho; 2005. A gestão do medo: o mal como instrumento de gestão na ótica da psicodinâmica do trabalho. Revista Gestão e Planejamento, Ano 6 | Nº 11 | Salvador | jan./jun. 2005 | P. 32-46. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/196. Acesso em: 04/11/2024.

DEJOURS, C. (1999). A banalização da injustiça social. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, C. (2007). Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In.: Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Ana magnólia Mendes, Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Perez Facas (orgs). Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, C. (2011/2004). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In.: Lancman S. & Sznelwar, L. I (orgs), Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz / Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2011/2004). Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In.: Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmida do trabalho/ Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (orgs) – Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DEJOURS, C. 2009. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? Revista Cult. Disponível em: https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/. Acesso em 10/03/2024.

DEJOURS, C., BARROS, J. de O., & LANCMAN, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo, 27(2), 228-235. Disponível em: https://revistas.usp.br/rto/article/view/119227. Acesso em: 09/04/2024.

DEJOURS, Christophe. “Addendum, 1993”. In.: Christophe Dejours: Da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (Orgs). Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DEJOURS, Christophe. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2015/1987.

DEJOURS, Christophe. O Fator Humano. Rio de Janeiro, FGV, 2005/1997.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. Palestra proferida na Federação dos Trabalhadores da Metalurgia, da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e publicada no Brasil pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 14 (54), 1986. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5817635/mod_resource/content/2/%5BDejours%5D_Por%20um%20novo%20conceito%20de%20Sa%C3%BAde.pdf. Acesso em: 19/02/2024.

DEJOURS, Christophe. Prefácio à edição brasileira. 2011. In.: Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Lancman, Selma & Sznelwar, Laerte Idal (orgs). Brasília, Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DEJOURS, Cristophe & ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário em Psicopatologia do Trabalho. In: Psicodinâmica do Trabalho – Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Cristophe Dejours, Elizabeth Abdoucheli, Christian Jayet; São Paulo: Atlas S.A, 1980/1994.

FACAS, Emílio Peres. *et.al.* A psicodinâmica do trabalho na região centro-oeste do Brasil. In.: MONTEIRO, Janine Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

FARIA, Mário Parreiras de; BOTELHO, Marcos Ribeiro. In.: Mar de lama da Samarco na bacia do rio Doce: em busca de respostas. Org: Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro, Marcus Vinícius Polignano, Eugênio Marcos Andrade Goulart, José de Castro Procópio. Belo Horizonte: Instituto Guaicuy; 2019.

FERNANDES, Maria Inês Assumpção; SILVA, Arilson Pereira; LONGUI, Edna Fernandes. Um mundo e dois universos: Trabalho noturno e diurno e saúde mental. In.: Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Ana magnólia Mendes, Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Perez Facas (orgs). Brasília: Paralelo 15, 2007.

FREITAS, C. M. DE . et al.. Da Samarco em Mariana à Vale em Brumadinho: desastres em barragens de mineração e Saúde Coletiva. Cadernos de Saúde Pública, v. 35, n. Cad. Saúde Pública, 2019 35(5), p. e00052519, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0102-311X00052519. Acesso em: 10/11/2023.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do Reconhecimento. In.: Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, Interfaces e Casos Brasileiros. MENDES, Ana Magnólia *et.al* (Orgs). 1ª ed. (2010), 4ª reimp./ Curitiba: Juruá, 2022.

GOMES, J. A. F., & BENTOLILA, S. (2021). COVID-19 no Brasil: tragédia, desigualdade social, negação da ciência, sofrimento e mortes evitáveis. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, 10(3), 349-359. Disponível em: http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v10i3.3595. Acesso em: 07/10/2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. A incidência da Covid-19 nos maiores municípios mineradores brasileiros. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília/Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11008. Acesso em: 02/04/2024.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Uma investigação sobre a minero-dependência em brumadinho-mg: as metáforas do processo de formação e da dinâmica econômica local, 2020. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10292/1/td_2603.pdf. Acesso em: 02/04/2024.

KITZINGER, Jenny. Grupos Focais. In.: Pesquisa Qualitativa na atenção à saúde. Catherine Pope, Nicholas Mays. 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Trabalho e saúde em tempos de globalização. In.: Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar: / Organizadores, Kátia Barbosa Macêdo... [et al],. – Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2016.

MARTINS, Soraya Rodrigues *et.al.* Práticas da psicodinâmica do trabalho na região sudeste. In.: MONTEIRO, Janine Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MEDEIROS, S. N., MARTINS, S. R. e MENDES, A. M. (2014) Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. Trivium: Estudos interdisciplinares (Ano IX, Ed.1), p. 74-90. Disponível em: https://doi.org/10.18379/2176-4891.2017v1p.74. Acesso em: 04/06/2024.

MENDES, A.Magnólia; MORRONE, Carla. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In.: Mendes, Ana Magnólia (org.). Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, Interfaces e Casos Brasileiros. 1ªed. (ano de 2010), 4ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2022/2010.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, L.K.R. Ressignificação do sofrimento no trabalho de controle de tráfego aéreo. In.: Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Ana magnólia Mendes, Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Perez Facas (orgs). Brasília: Paralelo 15, 2007.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. O Trabalho e a Saúde Mental no Brasil: caminhos para novos conhecimentos e novas estruturas de intervenção. In.: Minayo Gomez, Carlos (Org.) Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea./ organizado por Carlos Minayo Gomez, Jorge Mesquita Huet Machado e Paulo Gilvane Lopes Pena. – Rio de Janeiro, Editora FIOCRUZ, 2011.540 p. Versão digital disponível em: https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654.pdf. Acesso em 04/04/2024.

MINAS GERAIS, 2020. Diagnóstico do Setor Mineral de Minas Gerais. Disponível em: https://www.agenciaminas.mg.gov.br/ckeditor_assets/attachments/11205/130fd1adf19cc74be83c7c6c829c53b9.pdf. Acesso em 20/03/2024.

MINAS GERAIS, 2023. Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais. Informe Epidemiológico: Cenário em Minas Gerais, COVID-19 de 31/05/2023. Disponível em: https://coronavirus.saude.mg.gov.br/images/2023/05/31-05-COVID-19_BOLETIM20230531.pdf. Acesso em 10/12/24.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O Desafio do Conhecimento. Pesquisa Qualitativa em Saúde. 14ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MONKEN, M.; BARCELLOS, Christovam; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. Saúde, Trabalho, Ambiente e Território: Contribuições Teóricas e propostas de operacionalização. In.: Minayo Gomez, Carlos (Org.) Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea./ organizado por Carlos Minayo Gomez, Jorge Mesquita Huet Machado e Paulo Gilvane Lopes Pena. – Rio de Janeiro, Editora FIOCRUZ, 2011.540 p. Versão digital disponível em: https://books.scielo.org/id/qq8zp/pdf/minayo-9788575413654.pdf. Acesso em 04/04/2024.

MONTEIRO, Janine Kieling *et.al.* Produção da psicodinâmica do trabalho na região sul. In.: MONTEIRO, Janine Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MONTEIRO, Janine Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MORAES, Rosângela Dutra *et.al.* Expansão da psicodinâmica do trabalho no norte do Brasil. In.: MONTEIRO, Janine Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V.. O trabalho e seus sentidos. Psicologia & Sociedade, v. 19, n. spe, p. 47–56, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008. Acesso em: 02/04/2024.

MOTTA, Georgina Maria Véras. Saúde Psíquica e Trabalho: O caso do rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG. 2021. Tese de Doutorado, UFMG. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/42842. Acesso em: 10/12/2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10/12/2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS), 2022. Disponívem em: https://www.who.int/pt/about. Acesso em: 21/03/2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, OPAS, 2023. Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente. Acesso em 23-02-2024.

PINHEIRO, T.M.M; *et.al (orgs.).* Mar de lama da Samarco na bacia do Rio Doce: em busca de respostas. Belo Horizonte: Instituto Guaicuy; 2019.

POPE,C.; MAYS, N. Métodos qualitativos na pesquisa em saúde. In.: Pesquisa Qualitativa na atenção à saúde/Catherine Pope, Nicholas Mays; tradução Ananyr Porto Fajardo. 3ªed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. NEXO CAUSAL ENTRE TRABALHO E SAÚDE/DOENÇA E O PROBLEMA DAS PERÍCIAS. Rev Bras Saúde Ocup [Internet].2024;49:e8. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6369/38622pt2024v49e8. Acesso em: 23/11/2024.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos *et.al.* A psicodinâmica do trabalho no nordeste: configurações da produção científica e especialidades. In.: MONTEIRO, Janine

Kieling. *et.al.* Psicodinâmica do Trabalho no Brasil – Práticas, Avanços e Desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

SAMARCO (2016) – Notícias. Recuperado de https://www.samarco.com/noticia/posicionamento-sobreo-fim-do-programa-de-demissoes-voluntarias-pdv/. Acesso em: 04/11/2024.

SAMARCO (2017) – Notícias. Recuperado de https://www.samarco.com/noticia/empregados-da-samarcoaprovam-proposta-de-suspensao-temporaria-de-contratos-de-trabalho/. Acesso em: 04/11/2024.

SAMARCO (2018) – Notícias. Recuperado de https://www.samarco.com/noticia/empregados-da-samarcoaprovam-prorrogacao-da-suspensao-temporaria-de-contratos-de-trabalho/. Acesso em: 04/11/2024.

SELIGMANN, Edith. Saúde mental relacionada ao trabalho: as visões teóricas sob a pressão da precarização. In.: Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar: / Organizadores, Kátia Barbosa Macêdo... [et al],. – Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2016.

SELLIGMAN-SILVA, Edith. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho: Marcos de um Percurso. In.: DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do Trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo, Ed.Atlas. 1994.

SES-MG, 2023. Secretaria do Estado de Saúde de Minas Gerais. Informe Epidemiológico, COVID-19. Disponível em: https://www.saude.mg.gov.br/images/1_noticias/06_2023/1-out-nov-dez/vacinacao/31-10-COVID-19%20-%20BOLETIM20231031.pdf; Acesso em 18/09/2024.

SILVA, Janiele Medeiros Alves; SILVA, Leonardo Pereira. Os impactos das transformações no mundo do trabalho: Uma realidade dos trabalhadores do Brasil. RIMA: revista interdisciplinar e do meio ambiente, 2022. RIMA, v.4, n.1, 2022, e146. Disponível em: https://caroa.org.br/revista/index.php/rima. Acesso em 19/09/2025.

SILVA, Jessica Lorrany de Jesus. Mineração como forma de vida e morte: entre a dependência e o desastre de Mariana. 2019. Monografia (Graduação) – Departamento de Ciências Socioambientais, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

SILVA, Patrícia Rodrigues; SACHUK, Maria Iolanda. Transformações do mundo do trabalho: implicações para o futuro das pessoas e das organizações. Revista Administração em Diálogo. Vol.13, n.1, Jan/Fev/Mar/Abr 2011, p.25-46. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654445003.pdf. Acesso em 20/11/2023.

SOUSA-DUARTE, F. et al.. DA PSICODINÂMICA À PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL: (IN)DEFINIÇÕES E POSSIBILIDADES. Psicologia em Estudo, v. 27, p. e48172, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.4025/psicolestud.v27i0.48172. Acesso em: 09/01/2024.

VARGAS, F. B.. TRABALHO, EMPREGO, PRECARIEDADE: dimensões conceituais em debate. Caderno CRH, v. 29, n. 77, p. 313–331, maio 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008. Acesso em: 04/11/2023.

VERONESE, Marília Veríssimo. Psicologia do Trabalho, sofrimento e subjetividade: movimentos em busca da saúde do trabalhador. In.: Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Ana magnólia Mendes, Suzana Canez da Cruz Lima & Emílio Perez Facas (orgs). Brasília: Paralelo 15, 2007.

APÊNDICES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO – MESTRADO PROFISSIONAL EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

APÊNDICE 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Entrevista.

Convidamos V.Sa. a participar da pesquisa “Entre rompimentos de barragens e COVID-19: Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais - estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho”, sob a responsabilidade do pesquisador Luís Carlos Mesquita, CPF Nº. 053.946.696-43 e orientação da professora Drª. Jandira Maciel da Silva, CPF Nº. 276.123.176-72.

Este estudo tem como objetivo “Discutir a Saúde Mental de trabalhadores da mineração diante da sobreposição de três tragédias de grande repercussão: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimento da barragem BI em Brumadinho e Pandemia de COVID-19”.

Você está sendo convidado a participar desse estudo como entrevistado. A entrevista será conduzida pelo pesquisador responsável pelo estudo, Luís Carlos Mesquita e pela professora Drª. Jandira Maciel da Silva, orientadora do projeto. A pesquisa visa conhecer em profundidade as condições de saúde mental dos trabalhadores da mineração, sendo que a mesma será gravada e depois transcrita, para a análise das informações.

Gostaríamos de ressaltar que todos os dados que possam identificar você como participante da pesquisa serão mantidos em total anonimato e sob sigilo absoluto, tanto durante o estudo, quanto após a sua conclusão. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. O (a) Sr. (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo. A divulgação dos

resultados se dará de forma a preservar sua identidade, utilizando apenas informações relacionadas ao objeto e aos objetivos do estudo.

Quanto a eventuais riscos e desconfortos, gostaríamos de esclarecer que este projeto não apresenta riscos potenciais para os participantes. Caso você venha experimentar algum desconforto em participar, solicitamos que informe ao pesquisador para que sejam tomadas as devidas providências, incluindo a sua retirada do projeto, além do apoio e orientações decorrentes da sua participação neste estudo. Esclarecemos ainda, que a sua participação neste estudo não implicará nenhum custo para você.

Como participante você tem o direito de receber esclarecimentos e respostas a quaisquer perguntas relacionadas à pesquisa, bem como a liberdade de desistir da participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para você. Sua participação é muito importante para o avanço do conhecimento nessa área e agradecemos antecipadamente pela sua colaboração. Caso você tenha alguma dúvida ou precise de mais informações, sinta-se à vontade para entrar em contato conosco pelos seguintes endereços eletrônicos: luiscmesquita_@hotmail.com e jandira.maciel@gmail.com;

Eu _____, portador do documento de Identidade nº _____ declaro que fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais: estudo a partir da psicodinâmica do trabalho”. Após ter recebido os esclarecimentos e ciente dos meus direitos, concordo em participar desta pesquisa e autorizo a utilização das informações por mim transmitidas na produção, divulgação e publicação de conhecimentos. Desta forma, assinalo o meu de acordo com este termo.

Belo Horizonte – MG, ____ de _____ de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO – MESTRADO PROFISSIONAL EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

APÊNDICE 2: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: Grupo Focal.

Convidamos V.Sa. a participar da pesquisa “Entre rompimentos de barragens e COVID-19: Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais - estudo a partir da Psicodinâmica do Trabalho”, sob a responsabilidade do pesquisador Luís Carlos Mesquita, CPF N$^{o.}$ 053.946.696-43 e orientação da professora Dr$^{a.}$ Jandira Maciel da Silva, CPF N^{o} 276.123.176-72.

Este estudo tem como objetivo “Discutir a Saúde Mental de trabalhadores da mineração diante da sobreposição de três tragédias de grande repercussão: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimento da barragem BI em Brumadinho e Pandemia de COVID-19”.

Você está sendo convidado a participar desse estudo como integrante do grupo focal que contém questões norteadoras para instigar a discussão. O grupo focal será conduzido pelo pesquisador responsável pelo estudo, Luís Carlos Mesquita e pela professora Dra. Jandira Maciel da Silva, orientadora do projeto. Visa conhecer em profundidade as condições de saúde mental dos trabalhadores da mineração, sendo que o mesmo será gravado e depois transcrito, para a análise das informações.

Gostaríamos de ressaltar que todos os dados que possam identificar você como participante da pesquisa serão mantidos em total anonimato e sob sigilo absoluto, tanto durante o estudo, quanto após a sua conclusão. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. O (a) Sr. (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar desse estudo. A divulgação dos resultados se dará de forma a preservar sua identidade, utilizando apenas informações relacionadas ao objeto e aos objetivos do estudo.

Quanto a eventuais riscos e desconfortos, gostaríamos de esclarecer que este projeto não apresenta riscos potenciais para os participantes. Caso você venha experimentar algum desconforto em participar, solicitamos que informe ao pesquisador para que sejam tomadas as devidas providências, incluindo a sua retirada do projeto, além do apoio e orientações decorrentes da sua participação neste estudo. Esclarecemos ainda, que a sua participação neste estudo não implicará nenhum custo para você.

Como participante, você tem o direito de receber esclarecimentos e respostas a quaisquer perguntas relacionadas à pesquisa, bem como a liberdade de desistir da participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo para você. Sua participação é muito importante para o avanço do conhecimento nessa área e agradecemos antecipadamente pela sua colaboração. Caso você tenha alguma dúvida ou precise de mais informações, sinta-se à vontade para entrar em contato conosco pelos seguintes endereços eletrônicos: luiscmesquita_@hotmail.com e jandira.maciel@gmail.com;

Eu _____, portador do documento de Identidade nº _____ declaro que fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “Vivências subjetivas de trabalhadores da mineração em uma região de Minas Gerais: estudo a partir da psicodinâmica do trabalho”. Após ter recebido os esclarecimentos e ciente dos meus direitos, concordo em participar desta pesquisa e autorizo a utilização das informações por mim transmitidas na produção, divulgação e publicação de conhecimentos. Desta forma, assinalo o meu de acordo com este termo.

Belo Horizonte – MG, ____ de _____ de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO – MESTRADO PROFISSIONAL EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

APÊNDICE 3: Entrevista em Profundidade.

A entrevista em profundidade visa dialogar com os objetivos gerais e específicos deste estudo, diante disso, elaboramos uma pergunta inicial para abrir a comunicação e servir de fio condutor para as demais questões:

Nos últimos anos os trabalhadores da mineração vivenciaram três grandes tragédias em um curto espaço de tempo: rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, rompimento da barragem BI em Brumadinho e Pandemia de COVID-19. Considerando este cenário, qual a sua percepção sobre a saúde mental dos trabalhadores?

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FACULDADE DE MEDICINA

DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL

PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO – MESTRADO PROFISSIONAL EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

APÊNDICE 4: Questões norteadoras para o Grupo Focal.

Apresentação do pesquisador, objetivos da pesquisa, possibilidades de contribuição ao campo da saúde dos trabalhadores da mineração. Apresentação, leitura conjunta e entrega do TCLE.

Questões balizadoras:

Falem sobre o trabalho de vocês. Contem um pouco como chegaram a esse trabalho.

Como é um dia de trabalho na empresa? Como são as relações com colegas e gestores na mineradora?

Nos últimos anos os trabalhadores da mineração vivenciaram o rompimento da barragem de Fundão em Mariana-MG, o rompimento da barragem BI em Brumadinho e a Pandemia de COVID-19. Considerando este cenário, qual a percepção de vocês sobre a saúde mental de vocês como trabalhadores da mineração?

Após os rompimentos das barragens e a COVID, vocês percebem diferenças no trabalho? (Caso afirmativo, quais?);

Como vocês vivenciaram cada um destes momentos (rompimentos das barragens e COVID)? Quais as repercussões no seu trabalho? E na sua saúde?

A vida dos familiares foi impactada pelos rompimentos das barragens e pela COVID? Como percebem o efeito do trabalho de vocês nas relações sociais e familiares?

Tendo em vista estas tragédias, fale pra nós sobre ações de saúde que a empresa realizou para promoção de saúde do trabalhador.

E sobre a saúde dos trabalhadores da mineração (após rompimentos das barragens e COVID), como vocês veem isto? Teve alguma destas situações que impactou mais?

Vocês buscaram serviços de saúde (público ou privados) em função destas tragédias? Buscaram promover a saúde de alguma forma?

O trabalho tem afetado o comportamento e a saúde? Se sim, quais aspectos vocês percebem?

Como vocês enxergam a mineração atualmente?

O que significa para vocês, serem trabalhadores? E serem trabalhadores da mineração?

ANEXOS:

Anexo 1: Parecer consubstanciado do COEP.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Observatório Interinstitucional, Intersetorial e Transdisciplinar de Políticas Públicas Municipais de Abordagem da Covid-19, Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Pesquisador: Elza Machado de Melo
Área Temática:
Versão: 2
CAAE: 56338822.9.0000.5149
Instituição Proponente: PRO REITORIA DE PESQUISA
Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.536.062

Apresentação do Projeto:
Trata-se da 2a. versão do projeto de pesquisa que responde diligências do parecer de número: 5.380.301.

A proposta de pesquisa tem por objetivo avaliar as Políticas Públicas Municipais de Abordagem da COVID-19, de Promoção de Saúde e de Prevenção da Violência, a ser desenvolvida pelo Programa de Pós-Graduação de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência-Mestrado Profissional/UFMG, em parceria com os municípios de Belo Horizonte, Contagem, Betim, Juatuba, Brumadinho, Timóteo, São Joaquim de Bicas. Outros Municípios poderão participar em tempos sucessivos, mediante emenda ao CEP-UFMG.

A pesquisa é de natureza qualiquantitativa, longitudinal e comparativa e terá por objeto as Políticas Públicas Municipais de Abordagem da Covid-19, de Promoção de Saúde e suas associadas, a saber, Saúde, Educação, Assistência Social e de Prevenção da Violência. O Observatório será inerente e imediatamente resultante do desenvolvimento da pesquisa, sendo, pois, um observatório de pesquisa. A parte qualitativa da metodologia será composta por entrevistas e grupos focais com gestores, gerentes, profissionais e usuários e por pesquisa documental, sobre as diferentes Políticas Públicas Municipais elencadas acima, de todos os sete

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 ¿ 2º. Andar ¿ Sala 2005 ¿ Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Municípios participantes. A parte quantitativa será constituída por análise de dados secundários de bancos públicos e dados secundários dos municípios referentes ao perfil de morbimortalidade e vacinação de Covid-19.

A pesquisa prevê múltiplos procedimentos, a saber:
1) entrevistas em profundidade com gestores, gerentes e profissionais dos sete Municípios envolvidos nas Políticas Públicas de Abordagem da Covid-19, de Promoção de Saúde e de Prevenção da Violência
2) grupos focais com profissionais dos sete Municípios envolvidos nas mesmas Políticas;
3) grupos focais com usuários dos serviços correspondentes às áreas estudadas;
4) grupos focais com famílias dos alunos - no caso da educação
5) estudos de morbimortalidade e vacinação com utilização de dados secundários, de bancos públicos e de bancos dos municípios de Betim, Contagem, Timóteo, São Joaquim de Bicas e Juatuba;
6) análise documental: material dos sites públicos; material veiculado na mídia; políticas e programas propostos por agências internacionais e nacionais, etc.

Os três primeiros procedimentos mais a análise documental compõem a parte qualitativa da proposta, para executá-la, serão realizadas, em cada município 10 entrevistas com gerentes; 10 grupos focais com profissionais; 10 grupos focais com usuários; 10 grupos focais com famílias de alunos matriculados no setor educação. Além disso, serão realizadas entrevistas com os secretários e secretários adjuntos de cada município. No total prevê-se a participação de 820 indivíduos. No entanto, esse número de entrevistas e de grupos focais constitui um ponto de partida; sua definição final atenderá ao critério de saturação, podendo se antecipar o término da pesquisa com um menor número ou aumentar o número de entrevistas a serem feitas.

A parte qualitativa terá a função de descrever a implementação, execução e efeitos das Políticas e, ao mesmo tempo, de classificar os municípios segundo o desenvolvimento dessas Políticas, tornando-os comparáveis.

A parte quantitativa utilizará dados agregados dos bancos públicos e dados distribuídos por setores censitários, quando isto for possível e os dados secundários liberados pelos Municípios referentes à morbimortalidade e vacinação de COVID-19 com as respectivas variáveis

sociodemográficas, endereço e comorbidades, coletados na Rede Pública de Saúde dos Municípios de Betim, Contagem, Juatuba, Timóteo, e São Joaquim de Bicas, do período de março de 2019, em diante; A Pesquisa documental será realizada coletando informações em sites públicos e matérias jornalísticas da mídia.

O estudo será desenvolvido de maneira longitudinal sendo a parte qualitativa repetida a cada quatro anos. A parte quantitativa com dados públicos e a análise documental serão atualizadas mensalmente.

Os critérios para recrutamento de participantes são:
Inclusão: Gestores, gerentes e profissionais que estejam atuando na rede pública, com início em tempo anterior à pandemia por Coronavírus. Usuários residentes nos municípios estudados e que utilizam a sua rede pública de serviços; famílias de alunos da rede de educação, regularmente matriculados.
Exclusão: Profissionais contratados após o início da pandemia Usuários que utilizam a rede pública, mas não são residentes nos municípios estudados; Famílias que têm membros matriculados no setor de educação mas não residem nos municípios estudados.

Para a análise qualitativa será utilizada a grounded theory (análise fundamentada em dados), que propõe formulação e proposições, nexos e teorias, a partir da fala dos participantes, com posterior argumentação com a literatura. A parte quantitativa, representada por análise de bancos de dados secundários públicos e por análise de bancos de dados secundários dos municípios referentes à COVID-19, contemplará análise descritiva, bivariada, multivariada, análise de tendência e análise espacial.

Objetivo da Pesquisa:
Objetivo Primário:
Objetivo Geral: Analisar a formulação de Políticas Públicas Municipais de Belo Horizonte, Betim, Contagem, Brumadinho, Juatuba, Timóteo, São Joaquim de Bicas, assim como as iniciativas de movimentos sociais, sua implementação, sua execução e seus efeitos sobre o perfil de morbimortalidade por Covid-19, o perfil de Promoção de Saúde e o perfil de violência, propiciando a criação do Observatório Interinstitucional, Intersetorial e Transdisciplinar de Políticas Públicas Municipais de Abordagem da Covid-19, Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Objetivos específicos:
- Descrever as principais Políticas Públicas em vigor nos Municípios estudados;
- Analisar as políticas destinadas à abordagem da Covid-19 – medidas de controle e prevenção, incluindo vacinação; retorno às atividades presenciais; assistência e reabilitação, nos Municípios participantes;
- Analisar as Políticas Públicas Municipais de Promoção de Saúde e Enfrentamento da Violência;
- Analisar o perfil de morbimortalidade por Covid-19 dos municípios estudados;
- Analisar o perfil de morbimortalidade por COVID 19 dos municípios estudados. segundo as políticas públicas municipais implementadas;
- Promover a criação e sustentabilidade do Observatório de Pesquisa de Políticas Públicas Municipais;

Objetivo Secundário:
Contribuir para a formulação, implementação e avaliação de Políticas Públicas Municipais de Abordagem da COVID-19, Promoção de Saúde e Prevenção da Violência.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:
Riscos:
Esta pesquisa apresenta riscos mínimos a integridade física dos entrevistados e quanto aos benefícios, acredita-se que os resultados possam fornecer subsídios para as Políticas Públicas, sua melhor qualidade, alcance e eficácia. Os únicos riscos da pesquisa são os referentes a possíveis desconfortos gerados por receio de exteriorizar opiniões, se o momento apresentar conjuntura adversa, para tratar algum conteúdo. Se este for o caso, o entrevistado poderá interromper a entrevista totalmente ou suprimir os conteúdos que o(a) preocupam. Além disso, em qualquer situação, sua privacidade estará garantida, sendo um compromisso nosso ético e incondicional. Caso ainda assim ocorra alguma dúvida, o entrevistado terá o direito de negar o consentimento referente ao uso dos seus dados já coletados, se assim quiser e julgar necessário, sem que isto lhe acarrete qualquer problema ou transtorno.

Outro risco possível seria a divulgação por algum participante, no caso dos grupos focais, de informações sobre a identidade e opiniões de outro participante. Relativamente a isso, será

expressamente solicitada a garantia de privacidade, constando explicitamente no TCLE, a ser assinado por todos participantes, a condição de não divulgação de informações sobre o grupo, ficando elas restritas exclusivamente aos pesquisadores e participantes.

Benefícios:

O Projeto permite acompanhar a formulação, a implementação e a avaliação das Politicas Públicas Municipais de Abordagem da Covid-19, de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência e analisar sua qualidade e eficácia, comparando-as no tempo e uma com as outras, em diferentes municípios. Os objetos dessas políticas são constituídos pelos principais problemas que afetam a sociedade, daí seus benefícios.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Todos os municípios assinaram anuência para o município inteiro, contemplando a participação de todos os seus setores públicos, exceto Belo Horizonte e Brumadinho, cujas anuências se referem apenas ao setor de Assistência Social. O Projeto tramitará nas instâncias de praxe da UFMG e será encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, por meio da Plataforma Brasil, quando será, no mesmo ato, distribuído para o município de Betim que é o único entre os municípios que já possui Comitê de Ética próprio (o CEP de Belo Horizonte pertence à Secretaria de Saúde, que ainda não está incluída no presente projeto - a anuência desta Secretaria está tramitando segundo o fluxo estabelecido - assim que for liberada, será objeto de emenda aqui na Plataforma Brasil). Todos os participantes assinarão Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para o uso de dados secundários de bancos não públicos referente à COVID-19 será encaminhado, nesta tramitação, o Termo de Utilização de Dados Secundários – TCUD, para todos os municípios, exceto para Belo Horizonte e Brumadinho que, como já foi dito, participarão por meio das Secretarias de Assistência Social, que não dispõe deste tipo de dados.

O trabalho de campo da pesquisa será realizado por mestrandos e professores do Mestrado Profissional de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência; as entrevistas serão virtuais e os dados de natureza quantitativa já foram coletados, pois virão de bancos públicos e dos municípios, por isso, pelo menos em sua fase inicial, não serão dispendidos recursos financeiros. .A pesquisa conta com financiamento próprio.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:
No parecer constubstanciado de número 5.380.301 foi indicado que os seguintes termos haviam sido entregues e foram considerados adequados:

1) Folha de rosto preenchida e assinada: Ok

2) Parecer consubstanciado atestando a relevância técnica do projeto e a sua adequação metodológica e aprovação do projeto pela Câmara do Departamento de Medicina Preventiva e Social

3) Projeto Completo: Ok

4) Cartas de anuência das secretarias envolvidas no projeto dos 7 Municípios (exceto o do Município de Timóteo que foi considerado ilegível).

5) Indicação da Secretaria Municipal de Saúde de Betim no campo de instituição coparticipante.

6) Instrumentos de coleta de dados: Foram considerados ok, mas não estavam alinhados com a descrição metodológica;

7) TCUD: Foram apresentados os TCUDs relativos ao uso de dados secundários de morbimortalidade e vacinação de COVID-19 com as respectivas variáveis sociodemográficas, endereço, comorbidades, coletados na Rede Pública dos Municípios de Betim, Contagem, Juatuba, São Joaquim de Bicas e Timóteo. Conforme informado no formulário básico, não foram apresentados TCUDs para Belo Horizonte e Brumadinho, uma vez que não serão utilizados tais dados para tais municípios.

Atendendo, às solicitações deste mesmo parecer foram entregues os termos a seguir.

1) Carta resposta, indicando como foram atendidas às diligências indicadas.

2) Anuência da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social de Timóteo, agora considerado legível.

3) Formulário de Informações Básicas revisto e incluindo as informações sobre os grupos focais a serem realizadas com as famílias de alunos e riscos relativos a grupos focais.

4) Instrumentos de coletas de dados revistos e alinhados com coletas descritas no projeto:

a.Roteiro de Entrevista - Gestor (Secretário Municipal ou Subsecretário) e Gerentes – Assistência Social: Ok

b. Roteiro para entrevista - Gestor (Secretário Municipal ou Subsecretário) e Gerentes – Educação: Ok

c. Roteiro para entrevista - Gestor (Secretário Municipal ou Subsecretário) e Gerentes – Trabalho: Ok

d. Roteiro para entrevista - Gestor (Secretário Municipal ou Subsecretário) e Gerentes - Meio Ambiente: Ok;

e. Roteiro de Entrevista - Profissionais de Saúde: Ok

f. Roteiro de Entrevista - Profissionais de Assistência Social: Ok

g. Roteiro de Entrevista – Profissionais de Educação: Ok

h. Roteiro de Entrevista - Profissionais da Área do Trabalho e Moradia: Ok

i. Roteiro de Entrevista - Profissionais de Meio Ambiente: Ok

j. Roteiro de Grupos Focais – Usuários: Ok

k. Roteiro de Grupos Focais - Famílias de alunos: Ok

l. Roteiro de Grupos Focais – Profissionais: Ok

5) TCLE e TALEs revistos seguindo solicitações e foram entregues:

a. TCLE - Entrevistas com Gestores, Gerentes e Profissionais: Ok;

b. TCLE - Grupos Focais com Profissionais: Ok

c. TCLE - Grupos Focais com Usuários : Ok

d. TCLE - Grupos Focais com Famílias: Ok

e. TCLE - Grupos focais - responsável por menores de 18 anos das Famílias: Ok

f. TALE - Grupos Focais com Membros das Famílias menores de 18 anos: Ok

g. TALE - Grupos Focais com Membros das Famílias menores de 15 anos: Ok

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Recomendações:

Nos TCLEs e TALEs ao informar que serão feitas gravações, deixar claro que são gravações de áudio.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Tendo em vista que a pesquisadora atendeu às diligências feitas no parecer 5.380.301 relativo à 1ª. versão do projeto. Na condição de se atender as recomendações solicitadas, somos, S.M.J. favoráveis à aprovação do projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1881969.pdf	18/05/2022 15:08:13		Aceito
Outros	Carta_indicando_as_correcoes_solicitadas.docx	18/05/2022 15:04:05	Elza Machado de Melo	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Observatorio.doc	18/05/2022 15:00:41	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Novo_Roteiros_entrevistas_e_Grupos_Focais_Observatorio.docx	18/05/2022 14:56:26	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Nova_anuencia_Timoteo.pdf	18/05/2022 14:53:21	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Parecer_cientifico.pdf	28/02/2022 12:32:13	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Aprovacao_Camara_Departamental.	27/02/2022	Elza Machado de	Aceito

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 ¿ 2º. Andar ¿ Sala 2005 ¿ Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Outros	pdf	21:48:31	Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Brumadinho.pdf	27/02/2022 18:44:53	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Sao_Joaquim_de_Bicas.pdf	27/02/2022 18:42:10	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Juatuba.pdf	27/02/2022 18:37:08	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Contagem_Saude.pdf	27/02/2022 18:36:14	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Contagem.pdf	27/02/2022 18:35:48	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_Betim.pdf	27/02/2022 18:35:06	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	Anuencia_SUAS_BH.pdf	27/02/2022 18:34:23	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	TCUD_Timoteo.pdf	27/02/2022 18:33:18	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	TCUD_Sao_Joaquim_de_Bicas.pdf	27/02/2022 18:32:48	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	TCUD_Juatuba_MG.pdf	27/02/2022 18:32:20	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	TCUD_Betim_MG.pdf	27/02/2022 18:31:43	Elza Machado de Melo	Aceito
Outros	TCUD_Contagem_MG.pdf	27/02/2022 18:31:10	Elza Machado de Melo	Aceito
Folha de Rosto	Folha_rosto_assinada_Observatorio_completa.pdf	27/02/2022 18:29:28	Elza Machado de Melo	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Observatorio_COEP.docx	27/02/2022 18:26:39	Elza Machado de Melo	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

BELO HORIZONTE, 20 de Julho de 2022

Assinado por:
Crissia Carem Paiva Fontainha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 ¿ 2º. Andar ¿ Sala 2005 ¿ Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br