

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS - FAFICH  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**MURILO DA SILVA ALVES**

**RESISTÊNCIA NO TRABALHO PELOS MINERADORES: PROCESSO,  
FORMAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO**

Belo Horizonte

2022

MURILO DA SILVA ALVES

**RESISTÊNCIA NO TRABALHO PELOS MINERADORES: PROCESSO,  
FORMAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO**

**Versão final**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Social

Linha de Pesquisa: Trabalho, Sociabilidade e Saúde

Orientadora: Profa. Dra. Livia de Oliveira Borges

Belo Horizonte

2022

Apoio: Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC

**Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que a fonte seja citada.**

|                      |  |
|----------------------|--|
| 150<br>A474r<br>2022 | <p>Alves, Murilo da Silva.</p> <p>Resistência no trabalho pelos mineradores [manuscrito] : processo, formação e identificação / Murilo da Silva Alves. - 2022.</p> <p>136 f.</p> <p>Orientadora: Livia de Oliveira Borges.</p> <p>Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.</p> <p>Inclui bibliografia.</p> <p>1. Psicologia – Teses. 2. Trabalho – Teses. 3. Minas e mineração – Teses. 4. Psicologia social - Teses. I .Borges, Livia de Oliveira, 1960- . II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.</p> |
|----------------------|--|



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

### ATA DE DEFESA DE TESE DE MURILO DA SILVA ALVES

Realizou-se, no dia 06 de junho de 2022, às 15:00 horas, sala virtual, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de tese, intitulada *RESISTÊNCIA NO TRABALHO PELOS MINERADORES: PROCESSO, FORMAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO*, apresentada por MURILO DA SILVA ALVES, número de registro 2017657675, graduado no curso de ENFERMAGEM E OBSTETRÍCIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em PSICOLOGIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Livia de Oliveira Borges - Orientador (UFMG), Prof(a). Claudia Andrea Mayorga Borges (UFMG), Prof(a). Daisy Moreira Cunha (FAE UFMG), Prof(a). Vanessa Andrade de Barros (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). João César de Freitas Fonseca (PUC-MG), Prof(a). Elisa Ansoleaga Moreno (Universidad Diego Portales).

A Comissão considerou a tese:

( x ) Aprovada

( ) Reprovada

Finalizados os trabalhos, a presente ata, lida e aprovada, vai assinada pelos membros da Comissão.



Documento assinado eletronicamente por **Joao Cesar de Freitas Fonseca, Usuário Externo**, em 09/06/2022, às 14:28, 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 **Vanessa Andrade de Barros, Professora Magistério Superior - Voluntária**, em 09/06/2022, às 15:44, 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 **Claudia Andrea Mayorga Borges, Professora do Magistério Superior**, em 09/06/2022, às 15:48, 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 **Livia de Oliveira Borges, Professora Magistério Superior - Voluntária**, em 09/06/2022, às 16:33, 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 **Daisy Moreira Cunha, Diretor(a)**, em 10/06/2022, às 11:33, 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 **Maria Elisa Ansoleaga Moreno, Usuário Externo**, em 10/06/2022, às 14:35, 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](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1454971** e o código CRC **E247A993**.

*Aos trabalhadores da mineração que  
compartilharam suas experiências e  
resistências.*

## **Agradecimentos**

Agradeço inicialmente a todos os trabalhadores que participaram desta pesquisa, contribuindo para a construção da tese, assim como me oportunizando aprender sobre o seu modo de construir laços solidários e usar resistências na sua trajetória ocupacional.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (PPG-PSI/UFMG), que contribuíram com a minha formação. Em especial a minha orientadora, Dra. Livia de Oliveira Borges, por sua paciência, dedicação e compromisso com a formação ética, teórica e profissional de todos os seus orientandos e membros do Laboratório de Estudo sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde (LETSS/UFMG).

À coordenação e aos funcionários do PPG-PSI/UFMG pelo seu trabalho.

As outras instituições que contribuíram neste percurso de formação no doutorado, tais como a Faculdade de Educação (FAE/UFMG), Faculdade de Ciências Econômicas (FACE/UFMG) e aos movimentos sociais, como o Movimento pela Soberania Popular na Mineração (MAM), e o Grupo de Trabalho sobre Mineração de Minas Gerais do Projeto Brasil Popular (GTM-MG/PBP).

As condições propiciadas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC), pela Gerência de Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e pelo Departamento de Ciências da Saúde (DCS), assim como, aos colegas professores que permitiram o meu afastamento para a capacitação acadêmica.

Ao Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região pelo auxílio na realização desta pesquisa.

Aos colegas da turma do doutorado, em especial a Georgina e Silvino pelos apoios, trocas e auxílio nestes anos.

Aos membros do Laboratório de Estudo sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde (LETSS/UFMG), em especial a Mara pelo apoio no processo de transcrição dos dados e a Camila por suas considerações sobre a tese.

Aos meus pais, irmãos, sobrinho, tios e amigos pelos incentivos.

A ajuda de Mônica, Djany, Amanda, Lacita, Manu, Sônia, Poly, Noélia, Sharon, Drica, Ayrã, Mumu, Túlio, Nando, Doane, Rei, Leandro, Marcela, Dani, Verena e Leopoldo nos momentos de incerteza de vida e da tese na pandemia.

A banca examinadora de qualificação e defesa pelas contribuições.

A todos que contribuíram de alguma forma com a realização desta pesquisa.

## Resumo

O objetivo geral da tese foi compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. A tese foi estruturada em três artigos que enunciam os objetivos específicos. O primeiro artigo, em forma de ensaio, teve o objetivo de conceituar e caracterizar o fenômeno da resistência no trabalho, identificando suas estratégias ocultas, manifestas pelo trabalhador como parte da saúde. Por meio da abordagem psicossociológica, desenvolvemos uma análise reflexiva que culminou com a proposição de um modelo e definição para a resistência, tendo em vista auxiliar na compreensão de sua elasticidade, dinamicidade e atributos assumidos na sua manifestação no trabalho. Toma as variadas resistências ocultas como expressões singulares do cotidiano do trabalhador e seu grupo frente aos controles gerenciais da organização do trabalho e a resistência como parte e expressão da saúde, à medida que representa potência de autopreservação, emancipação e indicador positivo de saúde individual e coletiva no/do trabalho. Seguimos com pesquisa empírica que se desdobrou em dois artigos. Desenvolvemos as atividades de campo a partir de entrevistas semiestruturadas – a 36 ex-empregados e sindicalistas da mineração em Brumado-BA. Aplicamos a análise de conteúdo hermenêutica com o auxílio do *software* QDA Miner, sustentados pela abordagem psicossociológica. O segundo artigo teve o objetivo de descrever o processo de formação das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral. Como resultados apresentamos: o uso de si, a consciência e o grupo como bases da formação da resistência no trabalho; atributos como parte e expressão da composição da resistência no trabalho; elementos processuais da formação da resistência; contexto e significações da formação da resistência na mineração; atributos da resistência entrelaçados e entremeados na sua constituição e expressão; parte da formação e transmissão de saberes realizada pela validação consensual e tutorização; os processos de formação das estratégias de resistência, com mesmas bases e diferentes modos de articulação dos atributos, são potencializadas pela capacidade de resposta e mobilização do trabalhador/grupo. No terceiro artigo, ao identificar as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração, constatamos: o poder disputando atributos com a resistência; o poder nas ações gerenciais; a resistência no cotidiano de trabalho; a percepção dos trabalhadores sobre as estratégias de poder; resistências dos trabalhadores; resistências sindicais; resistência geminadas; estratégias de resistência superadas pelo poder, bem como as repercussões sociais das estratégias dentro e fora das empresas. As diversas manifestações de resistência se complementam e buscam preservar o trabalhador pela sobrevivência, proteção e segurança à saúde. Parte destas podem

ser consideradas práticas de vigilância em saúde do trabalhador na mineração, realizadas pelos próprios mineradores. As contribuições e limitações da pesquisa, assim como a sugestão de novos estudos foram apresentadas. Consideramos a importância da resistência para a saúde no trabalho e suas estratégias como potência de preservação do trabalhador nas situações cotidianas de trabalho.

Palavras-chave: Resistência; Estratégia; Trabalho; Mineração; Formação; Processo Saúde-Doença; Psicossociologia.

## **Abstract**

The main purpose of the thesis has been to understand the resistance strategies practiced by workers in mineral extraction. The thesis was structured in three articles that state the objectives in specifications. The first paper, in the form of an essay, aimed to conceptualize and characterize the phenomenon of resistance at work, identifying its hidden strategies, manifested by the worker as part of health. Through the psycho-sociological approach, we developed a reflective analysis that culminated in the proposition of a model and definition for the resistance, in order to help to understand its elasticity, dynamics and attributes assumed in its manifestation at work. It takes the various hidden resistances as unique expressions of the daily life of the worker and his group in the face of the managerial controls of the work organization and resistance as part and expression of health, as it represents the power of self-preservation, emancipation and a positive indicator of individual and collective health at/from work. We continued with empirical research that was divided into two articles. We developed field activities based on semi-structured interviews – with 36 former mining employees and unionists in Brumado-BA (Brazil). We applied hermeneutic content analysis with the support of the use of QDA Miner software, supported by the psychosociological approach. The second paper aimed to describe the process of the resistance strategies formation used by mining workers. As results we present: the use of oneself, conscience and the group as bases for the formation of resistance at work; attributes as part and expression of the composition of resistance at work; procedural elements of resistance formation; context and meanings of the resistance; attributes of resistance intertwined and interwoven in its constitution and expression; and part of the training and transmission of knowledge carried out by consensual validation and use of tutoring; the processes of formation of resistance strategies, with the same bases and different ways of articulating the attributes, are potentiated by the response and mobilization capacity of the worker/group. In the third article, as we identified the resistance strategies practiced by mining workers, we found: power disputing attributes with resistance; power in managerial actions; resistance in daily work; the workers perceptions about the power strategies, resistances of the workers, syndical resistances, geminate resistances, strategy of resistances overcome by the power, as well as the strategies social impacts inside and outside the companies. The several resistance manifestations are complements one another and seek to preserve the worker by survival, protection and health safety. Part of these can be considered surveillance of the health of the workers practiced for workers in mining, carried out by the miners themselves. The contributions and limitations of the research, as well as the suggestion of new studies have been

presented. We consider the importance of resistance for health at work and its strategies as a power to preserve workers in everyday work situations.

Keywords: Resistance; Strategy; Work; Mining; Training; Health-Disease Process; Psychosociology.

## **Lista de Ilustrações**

Figura 1 – Modelo conceitual da resistência

39

## Lista de Tabelas

|   |     |
|---|-----|
| Capítulo 2 – Objetivos e organização da tese  |     |
| Tabela 1 – Apresentação dos artigos, objetivos, instrumentos e técnicas de análise, autoria e situação para publicação. | 20  |
| Capítulo 4 – Resistências no trabalho como estratégias de saúde   |     |
| Tabela 1 – Atributos da resistência no trabalho   | 40  |
| Tabela 2 – Identificação, descrição e exemplificação das resistências ocultas no trabalho                               | 46  |
| Capítulo 5 – Formação de estratégias de resistências no trabalho na mineração   |     |
| Tabela 1 – Elementos processuais da formação da resistência   | 67  |
| Tabela 2 – Contextos e significações da resistência   | 70  |
| Tabela 3 – Atributos identificados nas entrevistas e níveis de expressão  | 72  |
| Tabela 4 – Tipos de expressão de Saberes/Experiências e de Cooperação/Solidariedade nas resistências                    | 73  |
| Tabela 5 – Tipos de expressão dos atributos que pressupõem os dois primeiros atributos                                  | 75  |
| Capítulo 6 – Estratégias de resistência dos trabalhadores na mineração  |     |
| Tabela 1 – Ações de controle da gestão  | 93  |
| Tabela 2 – Percepção dos trabalhadores sobre as Estratégias de Poder (EP) das empresas                                  | 97  |
| Tabela 3 – Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT) na mineração  | 98  |
| Tabela 4 – Estratégias de Resistência Sindicais (ERS)   | 100 |

## Lista de Abreviaturas e Siglas

|          |   |
|----------|---|
| ANM      | Agência Nacional de Mineração   |
| CBPM     | Companhia Baiana de Pesquisa Mineral                                    |
| CEREST   | Centro de Referência em Saúde do Trabalhador                            |
| CFEM     | Compensação Financeira de Recursos Minerais                             |
| CIPA     | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes                              |
| CIPAMIN  | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração                 |
| CODESP   | Conselho de Desenvolvimento do Território Sertão Produtivo              |
| COVID-19 | Corona Virus Disease 2019   |
| DDM      | Discurso do Desenvolvimento pela Mineração                              |
| DNPM     | Departamento Nacional de Produção Mineral                               |
| DS       | Dirigente Sindical  |
| EP       | Estratégias de Poder  |
| EPC      | Equipamentos de Proteção Coletiva                                       |
| EPI      | Equipamentos de Proteção Individual                                     |
| ERG      | Estratégias de Resistência Geminadas                                    |
| ERS      | Estratégias de Resistência Sindicais                                    |
| ERSP     | Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder                         |
| ERT      | Estratégias de Resistência dos Trabalhadores                            |
| IBAR     | Indústrias Brasileiras de Artigos Refratários                           |
| IBGE     | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística                         |
| IBRAM    | Instituto Brasileiro de Mineração                                       |
| IDEB     | Índice de Desenvolvimento da Educação Básica                            |
| IDH      | Índice de Desenvolvimento Humano  |
| LETSS    | Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde            |
| MAM      | Movimento Pela Soberania Popular na Mineração                           |
| MODERA   | Movimento pela Despoluição e Conservação do Rio do Antônio              |
| NR       | Normas Regulamentadoras   |
| PIB      | Produto Interno Bruto   |
| QDA      | Qualitative Data Analysis   |
| RFFSA    | Rede Ferroviária Federal S. A.  |
| SESMT    | Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho |
| SINDMINE | Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região                     |
| SRTE     | Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego                       |
| SUS      | Sistema Único de Saúde  |
| TCLE     | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido                              |
| TD       | Trabalhador Desligado (Ex-trabalhadores das empresas)                   |
| VISAT    | Vigilância em Saúde do Trabalhador                                      |

## Sumário

|  |     |
|--|-----|
| <b>Resumo</b>  | 07  |
| <b>Abstract</b>  | 09  |
| <b>Parte I – Apresentação, organização e contextualização</b>  | 15  |
| Capítulo 1 – Apresentação  | 16  |
| Capítulo 2 – Objetivos e organização da tese   | 18  |
| Capítulo 3 – A Mineração, a cidade e os trabalhadores  | 21  |
| <b>Parte II – Desenvolvimento</b>  | 30  |
| Capítulo 4 – Resistências no trabalho como estratégias de saúde  | 31  |
| Capítulo 5 – Formação de estratégias de resistências no trabalho na mineração  | 58  |
| Capítulo 6 – Estratégias de resistência dos trabalhadores na mineração   | 89  |
| <b>Parte III – Considerações finais</b>  | 112 |
| Capítulo 7 – Considerações finais  | 113 |
| <b>Referências</b>   | 123 |
| <b>Apêndices</b>   | 126 |
| Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE<br>(Entrevistas aos trabalhadores desligados: ex-trabalhadores das empresas)              | 127 |
| Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE<br>(Entrevistas aos dirigentes do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro<br>Região) | 128 |
| Apêndice C – Roteiro de entrevistas dos trabalhadores desligados da empresa<br>(ex-trabalhadores das empresas)   | 129 |
| Apêndice D – Roteiro de entrevista dos dirigentes do sindicato   | 130 |
| <b>Anexos</b>  | 131 |
| Anexo A – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa   | 132 |
| Anexo B – Autorização do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro<br>Região  | 136 |

## **Parte I – Apresentação, organização e contextualização**

## Capítulo 1 – Apresentação

O meu cotidiano em Brumado (Bahia) estava ligado à mineração. Na infância levava a marmita do meu pai na praça da cidade, aguardava com os outros filhos e esposas de mineradores, para entregar a um caminhão da empresa. Durante a adolescência a mineração estava sempre presente, como assunto das conversas em casa e no convívio social na cidade pelo status e poder econômico conferido pelos cargos na empresa.

Na graduação de enfermagem, comecei a me preocupar com a saúde do trabalhador como campo da saúde pública. Direcionei tal interesse aos trabalhadores da mineração pelo senso de identificação e pertença tão familiares. Assim, desenvolvi a monografia identificando a relação do processo de trabalho com o processo saúde-doença do trabalhador, reconhecendo os riscos, adoecimentos e acidentes (Alves, 2008).

Nas especializações, pesquisei as possibilidades de Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) realizada pela Sistema Único de Saúde (SUS) e as dificuldades em realizá-la (Alves 2012, 2014). No mestrado, busquei a possibilidade da vigilância ser realizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração (CIPAMIN), ficando evidente os entraves na atuação dessa comissão, pelas: práticas de segurança da empresa altamente prescritivas e punitivas; necessidade de formação adequada dos membros da CIPA; descumprimento das Normas Regulamentadoras (NR-5 e NR-22); participação pontuais dos cipeiros nas reuniões da CIPA; e práticas de desagregação dos mineradores realizadas pela empresa (Alves, 2011).

Como docente na Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC, comecei a trabalhar com os trabalhadores da CIPA de três unidades hospitalares, desenvolvendo ações de extensão voltadas a elaboração dos mapas de riscos e mudança de condições e processos de trabalho que representavam risco a saúde dos trabalhadores e usuários, ao mesmo tempo em que participava do grupo de professores/pesquisadores que auxiliam o Movimento Pela Soberania Popular na Mineração (MAM).

Tais vivências, evidenciavam que a VISAT, proposta pelo SUS, e a proteção à saúde e segurança ao trabalhador, implementadas e ampliadas pelo conjunto de instituições governamentais e empresas – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST); Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE); Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), e CIPAs – são limitadas, falham e não atendem à demanda cotidiana, dinâmica e conflituosa dos ambientes de trabalho. A vigilância era realizada de outra maneira pelos trabalhadores e se constituía do uso da

resistência individual e/ou coletiva, baseada na experiência e saber tácito das situações vivenciadas no trabalho, reproduzidas pelo grupo de trabalhadores, assegurando o cuidado de si e de seus pares, além da otimização dos processos produtivos.

Deste modo, senti necessidade de aproximação da psicologia do trabalho e o interesse de realizar a pesquisa de doutorado voltada às estratégias de resistência e como estas se constituem em práticas de prevenção, promoção, proteção e manutenção da saúde incorporadas no cotidiano pelo coletivo dos trabalhadores frente às exigências de demandas e ritmos inconciliáveis com a vida no trabalho. Entendendo às estratégias de resistência como contínuas e fundamentais à saúde dos trabalhadores nas condições insalubres da mineração, evitando agravos e instituindo camadas de vigilância mútuas, dinâmicas, difundidas e reconhecidas entre os mineradores nos seus contextos de trabalho.

Busquei na tese contribuir na compreensão do fenômeno da resistência no trabalho, a partir da conceituação, caracterização e proposição de um modelo, indicando tais estratégias como parte e expressão da saúde, investigando o seu processo de formação e a sua identificação no cotidiano dos trabalhadores na mineração.

## Capítulo 2 – Objetivos e organização da tese

O tema central desta tese é a resistência no trabalho na mineração. O objetivo geral foi compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. Considerando a possibilidade de modelos de tese do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), optei pela composição da tese estruturada em artigos, complementados por capítulos auxiliares que cumprem a função de apresentação, organização, contextualização, desenvolvimento e considerações finais. Deste modo, organizei a tese em três partes: Parte I – Apresentação, Organização e Contextualização, Parte II – Desenvolvimento, e Parte III – Considerações Finais.

Na Parte I, no Capítulo 1, apresento a minha instigação pessoal, profissional, social e acadêmica de pesquisa que se relacionam com a relevância da mesma, seguido do presente Capítulo 2 acerca da organização do texto da tese, indicando sua estrutura e seus objetivos. Na sequência, apresento o Capítulo 3 – A Mineração, a Cidade e os Trabalhadores, no qual contextualizo a extração mineral na Bahia, a empresa de mineração RHI Magnesita e a terceirizada, situada em Brumado (BA). Sobre a cidade descrevo suas estruturas – econômica, política e social – dependentes da atividade produtiva mineral e seus impactos na cidade, assim como, elenco a origem agrária, familiar e geracional dos trabalhadores da mineração.

A Parte II se refere ao desenvolvimento da tese, composta de três artigos, um no formato de ensaio e dois artigos referentes à pesquisa empírica, apresentados nos capítulos quatro a seis. No Capítulo 4 – Resistências no Trabalho como Estratégias de Saúde, desenvolvemos uma análise reflexiva para propor um modelo conceitual, identificar os atributos da resistência no trabalho e suas formas ocultas manifestas no cotidiano pelo trabalhador como parte da saúde. A proposição auxilia na compreensão da elasticidade, dinamicidade e atributos assumidos na manifestação da resistência no trabalho, sendo estas expressões singulares do cotidiano do trabalhador e seu grupo frente aos controles gerenciais da organização do trabalho, como parte e expressão da saúde, constituindo em potência de autopreservação, emancipação e indicador positivo de saúde no trabalho e do trabalhador. Em outras palavras, o referido capítulo trata de uma pesquisa teórica.

Os outros dois capítulos da Parte II se referem a continuação do desenvolvimento teórico atrelado a pesquisa empírica. No capítulo 5 – Formação de Estratégias de Resistências no Trabalho na Mineração, descrevemos o processo de formação das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral. Exploramos o uso de si, consciência individual/classe e o grupo, bem como, os atributos como parte e expressão dessa composição

dos elementos processuais da construção da resistência. Identificamos o contexto e significações da resistência, assim como, atributos entrelaçados e entremeados na sua constituição e expressão. Parte da transmissão de saberes das práticas de resistência formadas nas situações de trabalho, são realizadas pela validação consensual e tutorização, nas empresas e fora delas. Os processos de formação das estratégias de resistência, com mesmas bases e diferentes modos de articulação dos atributos, são potencializadas pela capacidade de resposta e mobilização do trabalhador/grupo.

No Capítulo 6 – Estratégias de Resistência dos Trabalhadores na Mineração, identificamos as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração. Centrados no conflito controle-resistência no cotidiano laboral, o poder disputa atributos com a resistência, identificamos: a percepção dos trabalhadores sobre as Estratégias de Poder (EP), Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT), Estratégias de Resistência Sindicais (ERS), Estratégias de Resistência Geminadas (ERG), Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder (ERSP), assim como as repercussões sociais destas dentro e fora das empresas. As manifestações de resistência identificadas se complementam e buscam preservar o trabalhador pela sobrevivência, proteção, segurança a saúde. Parte destas podem ser consideradas práticas de vigilância em saúde do trabalhador na mineração.

Os artigos que compõem a segunda parte desta tese são apresentados na Tabela 1, descrevendo os títulos, objetivos, instrumentos e técnicas de análise, autoria e situação para publicação.

No desenvolvimento do texto da tese, mantive às exigências de formatação das revistas científicas às quais os submeti:

- Os capítulos apresentam resumos correspondentes aos artigos;
- A numeração de tabelas e/ou figuras, acompanha a correspondência dos artigos submetidos;
- As referências de cada artigo são apresentadas subsequentemente aos mesmos e não foram incluídas no tópico de referências ao final que apresentam as referências das Partes I e III (capítulos 1, 2, 3 e 7).

Na parte III, Capítulo 7 – Considerações finais, apresento: articulação dos artigos e contribuições; potencial de aplicação dos resultados; considerações sobre a formação do pesquisador; e as limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros.

Nos apêndices A e B, estão os termos de consentimento livre e esclarecido das entrevistas aos trabalhadores desligados (ex-trabalhadores das empresas) e aos dirigentes

sindicais. Nos itens C e D na sequência, constam os roteiros de entrevistas aos trabalhadores desligados e aos dirigentes do sindicato, respectivamente.

Tabela 1 – Apresentação dos artigos, objetivos, instrumentos e técnicas de análise, autoria e situação para publicação.

| <b>Artigo 1 – Resistências no Trabalho como Estratégias de Saúde</b>              |   |
|---|---|
| Objetivos   | Conceituar e caracterizar o fenômeno da resistência no trabalho, identificando suas estratégias ocultas, manifestas pelo trabalhador como parte da saúde.   |
| Instrumentos e análise  | A partir uma abordagem psicossociológica, de uma análise reflexiva e da revisão de literatura especializada sobre a resistência no trabalho, formulamos a proposição de um modelo conceitual, identificação das formas e a indicação do sentido de saúde do fenômeno no trabalho. |
| Autoria   | Murilo da Silva Alves; Livia de Oliveira Borges   |
| Situação  | Submetido   |
| <b>Artigo 2 – Formação de Estratégias de Resistência no Trabalho na Mineração</b> |   |
| Objetivo  | Descrever o processo de formação das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral.   |
| Instrumentos e análise  | Entrevistas semiestruturadas; análise de conteúdo (hermenêutica). Software de apoio: QDA Miner - <i>Qualitative Analysis Software</i> .   |
| Autoria   | Murilo da Silva Alves; Livia de Oliveira Borges   |
| Situação  | Em revisão para submissão   |
| <b>Artigo 3 – Estratégias de Resistência do Trabalhadores na Mineração</b>        |   |
| Objetivo  | Identificar as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração.  |
| Instrumentos e análise  | Entrevistas semiestruturadas; análise de conteúdo (hermenêutica). Software de apoio: QDA Miner - <i>Qualitative Analysis Software</i> .   |
| Autoria   | Murilo da Silva Alves; Livia de Oliveira Borges   |
| Situação  | Em revisão para submissão   |

Nos anexos A e B respectivamente estão dispostas a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa para a realização da pesquisa de campo e a anuência do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região<sup>1</sup> (SINDMINE) para a coleta de dados.

<sup>1</sup> Mantivemos a redação da palavra Micro Região como consta no nome social do SINDMINE em vez da grafia correta (Microrregião).

### Capítulo 3 – A Mineração, a cidade e os trabalhadores

#### A atividade de mineração em Brumado

A mineração no Brasil integra as cadeias globais de comércio de minérios, sendo seus produtos daqueles mais exportados, a partir de um modelo de mineração atado ao neoextrativismo, radicado em estratégias corporativas de maximização dos lucros com a venda de *commodities* minerais (Aráoz, 2018; Gonçalves, 2018; Trocate & Alves, 2020). O Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM (2020), no primeiro trimestre de 2021, registrou alta de 95% no faturamento do setor mineral no Brasil em relação ao mesmo período de 2020 (70 bilhões, excluindo-se petróleo e gás). Gerou uma arrecadação de 2,1 bilhões de reais pela Compensação Financeira de Recursos Minerais – CFEM, e 22,2 bilhões de reais em outros impostos, totalizando 24,2 bilhões de reais no trimestre (103% maior que o primeiro semestre de 2020). Os cinco estados que mais arrecadaram CFEM no Brasil no primeiro trimestre de 2021 foram: Pará (48,7%), Minas Gerais (42,4%), Goiás e Bahia (cada um, 1,7%).

Em relação à geração de postos de trabalho, a Bahia possui 7,1% dos 174.719 mil trabalhadores formais empregados no setor de mineração no Brasil e, na região Nordeste, é o estado com maior número de empregos diretos registrados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados relacionados à mineração (IBRAM, 2020). Ainda em relação ao Nordeste, o estado ocupa o 1º lugar (40%) da produção mineral, sendo extraídos principalmente: urânio, níquel, ouro, cobre, magnesita, cromo, talco, sal-gema, barita, bentonita, rochas ornamentais, cascalho, areia e água mineral, com destaque para o município de Brumado na extração de talco e magnesita (CBPM, 2017; Silva-Moreira, 2020). A Bahia é o principal produtor nacional de magnesita e concentra a maior reserva na serra das Éguas em Brumado (CBPM, 2017).

A cidade faz parte do Território do Sertão Produtivo formado por 22 municípios do sertão baiano, compreendendo a extensão de caatinga limitada entre Vitória da Conquista ao Rio São Francisco, da Chapada Diamantina até as fronteiras de Minas Gerais (CODESP, 2016). Brumado possui população estimada pelo IBGE (2020), em 67.335 habitantes, com a 27ª posição entre 417 municípios baianos, em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) per capita (R\$ 26.379, 82)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Apesar do PIB alto para a região o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH - 2010) é de 0,656, inferior ao da cidade de Guanambi que possui PIB per capita de 13.886,22 (IDH – 0,673), localizada na mesma região e com população estimada próxima a de Brumado. Segundo o IBGE (2020), o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB, de 2017 para anos iniciais (6,1) e finais (4,9) do ensino fundamental de Brumado foram maiores que a média nacional (IDEB anos iniciais com média nacional de 5,8; IDEB anos finais média com nacional de 4,7). A mortalidade infantil no município obteve taxa inferior (8,24 óbitos por mil nascidos vivos) à média nacional (11,9 óbitos por mil nascidos vivos).

O destaque para a produção da magnesita em Brumado está na junção que inclui a escassez do mineral no mundo em que se concentre reserva, pureza e a possibilidade da extração em minas à céu aberto. A importância da utilização da magnesita está no emprego deste mineral não metálico na indústria para a construção de tijolos refratários dos fornos de altas temperaturas (acima 1.200°C), que de acordo com Garcia, Brandão e Lima (2005) economizam energia necessária para os processos de produção na indústria siderúrgica do aço, alumínio, cobre, vidro e cimento, devido as características de isolamento e retenção térmica. Segundo o DNPM (2010), os principais setores de consumo de dolomito<sup>3</sup> e magnesita produzida no país, estão direcionados aos fornos ou como elemento constituinte da produção de: cimento (46,03%), siderurgia (18,24%), fundição (10,48%), vidros (8,11%), corretivo de solos (6,21%), construção civil (4,11%), refratários (2,31%), fertilizantes (2,04%), sendo 2,38% soma a utilização para outras indústrias: abrasivos, ração animal, cerâmica branca, produtos de plástico, cal, pavimentação asfáltica, metalurgia dos não-ferrosos, defensivos agrícolas (inseticidas, fungicidas e herbicidas), outros produtos químicos, pisos e revestimentos.

A mineração da cidade iniciou-se a partir do garimpo. Primeiramente chamada de Bom Jesus dos Meiras no século XVIII, a cidade teve a colonização impulsionada devido à expansão por novos espaços de pecuária e a exploração de minerais como diamante e ouro (Neves, 1992; CODESP, 2016). Chaves e Dias (2018) descreveram que a primeira descoberta de esmeraldas no Brasil ocorreu em Bom Jesus dos Meiras em 1912. Segundo Neves (2012), os registros apontavam a presença de garimpeiros na serra das Éguas por quase 30 anos, antes das empresas de extração. No final da década de 1930, a descoberta da mina de magnesita e a sua exploração foram impulsionadas pela corrida armamentista da segunda guerra mundial (Bodenlos, 1954; Neves, 1992).

Para Silva-Moreira (2020), desde a implantação das mineradoras a partir de 1940, Brumado teve a formação territorial, atividades econômicas e os modos de vida reorganizados para atender a demanda das empresas. Segundo Silva (2011), a mineração expandiu e substituiu outras atividades econômicas existentes (pecuária e cotonicultura<sup>4</sup>, que entraram em crise devido à migração, às pragas e às grandes secas). Com as poucas oportunidades, a atividade de

---

<sup>3</sup> Na divisão das rochas e minerais industriais, o dolomito é uma rocha industrial e a magnesita é um mineral industrial. A magnesita (MgCO<sub>3</sub>), está comumente associado ao calcário e ao dolomito, contudo em menor quantidade (DNPM, 2010).

<sup>4</sup> De acordo com Risério (2011), Brumado foi o maior produtor de algodão do sertão baiano, entre 1930 e 1955 já contava com beneficiamento em seis usinas, destinadas atender a necessidade da indústria têxtil e óleo vegetal para Rio de Janeiro, Belo Horizonte, São Paulo e Salvador, escoada principalmente pela rede ferroviária. A região sudoeste do estado em 1980 bateu recordes na área de cultivo da cotonicultura (250 mil hectares) e geração de 220 mil empregos (Silva-Moreira, 2020).

mineração tornou-se a opção de sustento, gerando migração da zona rural do sertão formando as Vilas Presidente Vargas, Pedra Preta e Catiboaba, essa última com melhor estrutura, ocupada por profissionais especializados de outros estados e por estrangeiros. Também, refletiu na urbanização da zona rural da Lagoa Funda. Em comum, todas as vilas foram instaladas nas entradas das empresas de mineração nas faces da serra das Éguas, assim como, próximas ou cortadas pela rodovia e/ou ferrovia, levando ao crescimento populacional e atividades comerciais nestes locais.

Segundo a Agência Nacional de Mineração – ANM (2019), as empresas de mineração a céu aberto de Brumado correspondem a 23,57% da produção mineral comercializada no estado da Bahia, com as seguintes participações: RHI Magnesita (21,24%), Xilolite S/A (2,18%) e Indústrias Brasileiras de Artigos Refratários – IBAR Nordeste (0,15%). A MG Óxidos Mineração Ltda se instalou em 2018 na cidade e em 2019 a Intercement Brasil S/A produtora de cimento encerrou suas atividades. O município é o maior empregador na extração mineral do semiárido brasileiro com 15,5% (Parahyba, Cavalcanti, & Perlatti, 2009).

Dentre os impactos sociais, econômicos e ambientais, decorrentes da mineração, Silva-Moreira (2020) destaca como positivos: aumento da arrecadação municipal, empregos e mercado de bens e serviços locais. Como negativos: retirada da vegetação nativa e a descaracterização do relevo; substituição de atividades e dependência econômica e social; alteração da qualidade da água, do ar e do solo causados pela poluição; perda de valor comercial das propriedades situadas nas proximidades das empresas; riscos de acidentes e condições precárias de trabalho; aumento do tráfego local, pelo transporte da produção mineral. Tais impactos em Brumado se assemelham aos impactos econômicos, sociais e ambientais locais, encontrados por Coelho (2015) ao analisar trinta anos de implantação da Vale em Carajás, nos quais ainda podemos destacar a concentração de renda e o custo de oportunidade envolvido na renúncia ao incentivo de outras atividades econômicas.

Ainda com base em Alves (2008, 2011), Coelho (2015) e Silva-Moreira (2020), podemos identificar os seguintes impactos socioculturais e ambientais locais negativos da mineração em Brumado: *dumping* social e ambiental<sup>5</sup>; superexploração do trabalho; destruição de formas de produção tradicionais; deslocamento contingentes populacionais para as

---

<sup>5</sup>De acordo com Santos (2015), o *dumping* social é uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, em que as empresas, principalmente as voltadas ao mercado global, reduzem os custos dos seus produtos utilizando-se da mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, praticando concorrência desleal, buscando assim conquistar novas fatias no mercado. No *dumping* ambiental as empresas recorrem a instalação da sua produção em países nos quais as leis são flexíveis na tomada de medidas de defesa do meio ambiente e responsabilização sobre os danos causados ao mesmo, o que reduz os custos da sua produção.

proximidades das minas; inviabilização de formas tradicionais de viver, estar e produzir; construção e manutenção de represas de rejeitos químicos; contaminação e assoreamento do rio; disputa pela utilização da água com a população; poluição sonora pelas detonações e transporte de minerais; destruição do patrimônio histórico; remoção de biomas no local da cava; e adoecimentos da população relacionadas com as atividades e a poluição da extração mineral.

Montalvão, Silva-Moreira e Nunes (2020) descrevem que em razão dos impactos descritos em Brumado a mineradora produz tensões, levando a divisão das comunidades, aumento da insegurança, especulação imobiliária e violação dos direitos humanos. Impactos vivenciados principalmente por grupos mais vulneráveis como pessoas com baixa renda e pouca influência política; trabalhadores, especialmente os terceirizados; populações não brancas; comunidades tradicionais e mulheres. Em Brumado, é perceptível às práticas do Discurso do Desenvolvimento pela Mineração (DDM), proposto por Coelho (2012, 2015), sobre a construção imaginária do discurso de progresso e o mito de desenvolvimento ao disseminar uma visão otimista de ascensão social reforçada pela realidade do município com relativo crescimento econômico, desarmando contradições sociais inseridas pelas empresas e a minério-dependência.

Decorrente da atividade de mineração no ano de 2020, segundo a ANM (2020), Brumado recebeu 4,7% de todo o CFEM recolhido no estado da Bahia (R\$ 4.478.164,68 do total de R\$ 94.040.244,56). Tal compensação deveria ser aplicada em projetos que direta ou indiretamente beneficiariam a comunidade (infraestrutura, qualidade ambiental, saúde e educação), porém segundo Silva-Moreira (2020) a população a desconhece pois há falta de transparência em sua destinação pela administração pública, dificultando a reivindicação de sua aplicabilidade e seu acompanhamento. Tal compensação poderia diminuir os impactos e ampliar as possibilidades de diversificação de atividades econômicas, diminuindo a dependência da mineração. Montalvão et al., (2020) assinalaram a falta de articulações e interesse político neste sentido, submetendo a população ao poder e influência da mineração finita, negligenciando o desenvolvimento de outras atividades. Parte das ações é intencional para Alves et al. (2020), pois existe a participação direta de pessoas da mineração no poder político, como parte da minério dependência e do mecanismo conhecido como “portagratória”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Participação direta de pessoas da mineração no poder político, principalmente no revezamento destas pessoas em cargos das empresas privadas e órgão públicos que podem “facilitar” licenças e outras questões que envolvem por exemplo a liberação ambiental ou a diminuição da responsabilização pelos impactos causados pela mineração. Cabe ainda salientar a dependência política no contexto de hegemonia das grandes mineradoras. Em escala local,

As ações da empresa de mineração no território são pontuais, conflituosas e contraditórias como o uso de refugos da mineração para atividades de construção da barragem de abastecimento de água da cidade e outras edificações realizadas pelas várias administrações da cidade. Em outro exemplo, Silva-Moreira (2020) descreveu o descaso com a Escola Suzana Maria Guimarães na vila de Catiboaba, de propriedade da empresa RHI Magnesita que se negou a cumprir às adequações exigidas pelo município, para reforma e adaptações visando atender ao modelo de escola integral. Tal atitude levou o município a cogitar, em 2019, o fechamento e o deslocamento dos alunos. Entretanto, no mesmo ano a empresa fez a doação de um robô paletizador para uma escola dos Estados Unidos. A empresa divulgou essa ação como de cunho social e gerou indignação na população de Brumado, indicando uma utilização do discurso da Responsabilidade Social Empresarial (RES) como estratégia contraditória em Brumado.<sup>7</sup>

Este contexto fez surgir movimentos sociais que questionam as ações das empresas de mineração, lutam por recuperação do ambiente degradado e por melhores condições de saúde e trabalho, como o Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região (SINDMINE) e o Movimento pela Despoluição e Conservação do Rio do Antônio (MODERA)<sup>8</sup>. Esses movimentos têm membros perseguidos quando reivindicam soluções e questionam as mineradoras por meio de denúncias, ações e abaixo-assinados.

### **A empresa RHI Magnesita e os seus empregados e ex-empregados**

A tese parte da experiência laboral vivida por ex-empregados da RHI Magnesita. Escolhi tal empresa por ser a mais antiga da cidade e possuir um maior número de funcionários, além de anteriormente ter realizado outras pesquisas na empresa (Alves, 2008, 2011). Estão incluídos os ex-empregados da empresa terceirizada VIX Logística Ltda, que trabalharam na área da RHI Magnesita.

A trajetória da empresa se iniciou após a descoberta da jazida de magnesita em Brumado (BA) em 1939. Primeiramente foi nomeada de Sociedade Magnesita Limitada e fundada em

---

estadual e federal, grandes empresas mineradoras inserem no processo deliberativo representantes de seus interesses para buscar vantagens (Alves et al., 2020).

<sup>7</sup> Sales, Fonseca e Silva (2019) indicam as dimensões plurais e contraditórias da Responsabilidade Social Empresarial (RES) e alertam para os riscos de manter restrita como um modismo ou uma estratégia de marketing empresarial.

<sup>8</sup> Messias (2010) aponta a contribuição da mineração para a degradação dos recursos hídricos da micro-bacia do Rio do Antônio, indicando os principais impactos ambientais que vem sofrendo, principalmente no trecho da cidade de Brumado. Indica como a população enxerga e reage a tal degradação ambiental, propondo o desenvolvimento de programas de Educação Ambiental.

1941 por Georges Louis Minvielle e Miguel Pierre Cahen<sup>9</sup>. Posteriormente, foi transformada pela família Pentagna Guimarães em Magnesita S. A. e se especializou na produção de talco e tijolos refratários essenciais para fornos de altas temperaturas das indústrias. Em 1944, a empresa inaugurou o parque produtivo na cidade de Contagem (MG) para realizar o beneficiamento da magnesita extraída em Brumado, sendo o transporte realizado entre as cidades pela Rede Ferroviária Federal S. A. (RFFSA). Em 2007, a empresa foi vendida por 1,24 bilhão de reais a GP Investments, sendo incorporada no mercado de capitais da bolsa de valores, intensificando suas operações de capital financeirizado e ocupando a terceira posição no mercado de refratários no mundo como Magnesita Refratários S. A.. Em 2016, a GP Investments vendeu a mina de Cabeceiras (mina de talco) por 55 milhões de dólares a IMI Fabi Talc Company. No mesmo ano, a GP Investments vendeu 46% da empresa à austríaca RHI, vice-líder no setor de refratários por 118 milhões de euros, acrescidos de 4,6 milhões de ações da nova empresa RHI Magnesita, entrando no Mercado da Bolsa de Valores de Londres como RHIM (Alves, 2008, 2011; CBPM, 2016; GP Investments, 2016; Neves, 1992; RHI Magnesita, 2021; Samor, 2016).

A RHI Magnesita (2021), aprimorou-se na venda de soluções refratárias, que além dos tijolos refratários, envolvem massas, acabamentos e serviços de construção e manutenção de fornos. Com a venda/fusão a RHI Magnesita se tornou a maior empresa de produtos refratários do mundo, com mercado em mais de 100 países, 70 escritórios com 14.500 funcionários no mundo, sendo 5.500 no Brasil, 3.000 em Minas Gerais e aproximadamente 1.200 em Brumado (BA) (O tempo, 2019; RHI Magnesita, 2021; Silva-Moreira, 2020). A sede na América do Sul fica em Contagem em Minas Gerais, maior complexo refratário do mundo, na qual está sendo realizada uma modernização do parque industrial (investimento de 257 milhões), para adequação e aumento de produção de 14% de volume de produção de refratários nas plantas do parque industrial, o que limita Brumado a extração mineral e poucos processos de beneficiamento do mineral extraído (O tempo, 2019; RHI Magnesita, 2021).

A produção da RHI Magnesita no Brasil vem sendo destinada em maior parte a indústria nacional (67%), sendo exportados 23%. Em relação ao total exportado, 50% é destinado para a América do Norte, 30% para América do Sul, 15% para a Europa e o restante para os demais países (O tempo, 2019; RHI Magnesita, 2021).

---

<sup>9</sup> O interesse que levaram os dois franceses a Brumado foi a busca do local de retirada de uma amostra mineral analisada pelo Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), necessário para a eminente segunda guerra mundial (NEVES, 1992).

Ao longo de mais de 80 anos da extração mineral, a empresa de mineração ocupou diferentes configurações na subjetividade dos empregados e ex-empregados. A maioria dos trabalhadores que compuseram a primeira geração de mineradores possuíam origem agrária e baixo nível de instrução, além de que a empresa de mineração representava a melhor opção de sobrevivência em um cenário de seca, dominado por latifúndios e falta de oportunidades. A Magnesita S. A. adotava na época uma política de gestão que possibilitava a indicação de parentes pelos mineradores para ocupar vagas na empresa, existindo de certa maneira um treinamento familiar, dentro e fora da mina para as funções na empresa. Naquele período, a empresa foi nomeada entre os mineradores como “mãezita”. Ser trabalhador da mineração conferia status social e facilidades de crédito no comércio local.

Nos 30 anos iniciais, às condições precárias de trabalho marcam a empresa da época da picareta<sup>10</sup> descrito por Alves (2008) e Bodenlos (1954), quando a falta de segurança e medidas de saúde individual e coletiva – Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) – levava, na época, a exposição direta dos trabalhadores aos riscos, acidentes frequentes e mortes. Para Alves (2008), tais condições de trabalho, segurança e saúde na mineração na Magnesita melhoraram a partir da década de 1970, após a instituição das Normas Regulamentadoras (NRs) e fiscalizações dos órgãos governamentais atreladas às ações da CIPA, e do SINDMINE, impactantes principalmente nas décadas de 1980 e 1990 (Alves, 2008).

Nas últimas duas décadas, a empresa passou por transformações, focalizadas na terceirização, perda da estabilidade do emprego, financeira e do status social dos seus empregados, assim como a transição de uma empresa familiar para uma gestão corporativa guiada por indicadores de produção e voltada ao capital financeirizado e rentista, similar ao processo de outras empresas de mineração no Brasil, descritas por Minayo (2004) e Trocate e Alves (2020).

As atenções atuais da empresa RHI Magnesita estão voltadas à requalificação profissional e à automação, ao controle e à conexão de dados da indústria 4.0 (O tempo, 2019; RHI Magnesita, 2021). Estas mudanças e consequências da junção de empresas nos últimos cinco anos representam para os trabalhadores a adoção dos processos de precarização, liofilização organizacional, e reestruturação por meio dos incrementos tecnológicos o que diminui o quadro de funcionários. Fica cada vez mais evidente a intensificação da terceirização,

---

<sup>10</sup> Ferramenta que possui duas pontas aguçadas, uma mais pontiaguda de um lado e outra mais larga no lado oposto. Se prende em um cabo de madeira e serve para escavar terra e arrancar pedras. Os trabalhadores também o nomeiam como picarete.

na qual os trabalhadores executam as mesmas tarefas dos efetivos, porém com diferenças salariais e benefícios sociais. As oportunidades de emprego acabam se restringindo a empresas terceirizadas, com baixos salários e condições precárias de trabalho.

Os direitos garantidos pela legislação trabalhista e as conquistas do SINDMINE ajudaram a melhorar as condições de vida e de trabalho do trabalhador da mineração. Desses direitos e conquistas, destacamos: aumento salarial; assistência médica familiar; auxílio alimentação e educacional; transporte gratuito para a empresa; retorno de férias; adicional de tempo de serviço, adicional de turno e interinidade, horas extraordinárias a 125%, periculosidade e insalubridade (não era extensivo a todos, ação trabalhista coletiva em curso desde 2013). Muitos desses benefícios foram reafirmados em 2018, 2019, 2020 e 2021 pelos acordos coletivos – uma vez que ocorreu a reforma e a flexibilização da legislação trabalhista em 2017 – sendo esses, instrumentos de manutenção e garantia dos direitos e benefícios adquiridos pelas lutas dos trabalhadores.

As principais reivindicações do referido sindicato têm buscado a manutenção dos direitos garantidos em acordos dos anos anteriores, melhoria salarial e participação do lucro da empresa. Com as atuais modificações na contribuição sindical e reforma trabalhista as ações do sindicato têm se tornado menos aguerridas devido ao risco de demissões impostas aos trabalhadores que participam das paralisações e greves. Por consequência, os trabalhadores e seus familiares têm medo ao se pronunciar sobre a mineração, devido à insegurança do emprego utilizada como recurso de ameaça pelas empresas. Tanto os empregados, quanto os ex-empregados tornaram-se submissos à empresa, mesmo quando não estão vinculados, pois possuem familiares empregados na mineradora, coibindo questionamentos jurídicos a direitos trabalhistas, assim como a enunciação de adoecimentos e acidentes decorrentes do trabalho na empresa. São gerações familiares ligadas à atividade, muitos ocupando a função que era do pai ou avô, outros já com uma formação que permitiram buscar outros cargos na empresa, assim como outros que buscaram atividades autônomas como modo de fugir da dependência e do trabalho da mineração.

Diante de toda a estrutura abarcada pela mineração e seu poder sobre a cidade de Brumado, os trabalhadores mantêm práticas de contraponto e resistência. Esses convivem com o risco eminente de morte e/ou prejuízos à saúde (física e psíquica) e, ao mesmo tempo, se veem diante às exigências gerenciais e à pressão por produtividade. Buscam, então, enfrentamentos possíveis para tais situações. Assim com o enfraquecimento do poder de ação do sindicato, ações e fiscalizações pontuais e falhas das instituições governamentais e empresas, o

trabalhador se resguardou em estratégias de resistência alternativas de prevenção, promoção, proteção e manutenção da segurança/saúde desenvolvidas e incorporadas no cotidiano pelo seu coletivo no trabalho. Compreender tais estratégias de resistências no trabalho praticadas pelos trabalhadores da mineração é o objetivo desta tese.

## **Parte II – Desenvolvimento**

## Capítulo 4 – Resistências no Trabalho como Estratégias de Saúde

### Resistances at Work as Health Strategies

#### Resistencias en el trabajo como estrategia de salud

##### Resumo

Este ensaio tem por objetivo conceituar e caracterizar o fenômeno da resistência no trabalho, identificando suas estratégias ocultas, manifestas pelo trabalhador como parte da saúde. Partimos de uma abordagem psicossociológica e desenvolvemos uma análise reflexiva em três partes: na primeira, tecemos considerações conceituais, propomos um modelo conceitual, elencando atributos necessários às resistências no trabalho; na segunda, discutimos sobre as resistências ocultas e suas manifestações cotidianas nas situações de trabalho, identificando-as e descrevendo-as; na última, anunciamos a resistência como parte e expressão da saúde, voltada a sua manutenção, prevenção e promoção. Consideramos o fenômeno convergente com a práxis social da manutenção da saúde e da vida, pois as potências imanentes dos processos de resistências no cotidiano são alternativas de liberdade e estratégias possíveis, constituindo indicadores positivos de saúde do trabalhador e do trabalho.

**Palavras-chave:** Resistência; Psicossociologia; Trabalho; Processo Saúde-Doença; Estratégia.

##### Abstract

This essay aims to conceptualize and characterize the phenomenon of resistance at work, identifying its hidden strategies, manifested by the worker as part of health. We started from a psychosociological approach and develop a reflective analysis in three parts: firstly, we made conceptual considerations, propose a conceptual model listing attributes necessary for resistance at work; secondly, we discussed the hidden resistances and their daily manifestations in work situations, identifying and describing them; lastly, we announced resistance as part and expression of health, aimed at its maintenance, prevention and promotion. We consider the phenomenon to be convergent with the health and life maintenance social praxis, since the immanent powers of the resistance processes in everyday life are alternatives of freedom and possible strategies constituting positive indicators of the health of workers and work.

**Keywords:** Resistance; Psychosociology; Work; Health-Disease Process; Strategy.

##### Resumen

El presente ensayo busca conceptualizar y caracterizar el fenómeno de la resistencia en el trabajo, identificando sus estrategias ocultas, manifestadas por el trabajador como parte de la

salud. Partimos de un abordaje psicosociológico para desarrollar un análisis reflexivo en tres apartados: en el primero, presentamos algunos apuntes conceptuales con el fin de plantear un modelo teórico del fenómeno, relacionando los atributos necesarios a las resistencias en el trabajo; en el segundo, discurrimos sobre las resistencias ocultas y sus manifestaciones cotidianas en situaciones de trabajo, identificándolas y describiéndolas. En el tercer apartado, anunciamos la resistencia como parte y expresión de la salud, orientada a su manutención, prevención y promoción. Consideramos el fenómeno como convergente a la praxis social de la manutención de la salud y de la vida, una vez que las potencias inmanentes de los procesos de resistencia en el cotidiano son alternativas de libertad y estrategias posibles, constituyendo indicadores positivos de salud del trabajador y del trabajo.

**Palabras clave:** Resistencia; Psicosociología; Trabajo; Proceso Salud-Enfermedad; Estrategia.

## **Introdução**

As resistências são diariamente desenvolvidas pelos trabalhadores. Ao pensar nelas, lembramos da organização dos trabalhadores, das paralisações e das greves, todas reconhecidas como resistências públicas (Linhart, 2009). Para Efros e Schwartz (2009), essas e outras formas coletivas de manifestações são reconhecidas como reações organizadas que visam negociar as condições de trabalho, saúde e vida. Têm uma trajetória de preparo, são frutos de construção social e histórica dos trabalhadores e demandam tempo e condições para serem construídas a partir de transgressões individuais e lutas coletivas de enfrentamento das relações de poder.

As resistências públicas, geralmente, são precedidas da infrapolítica no cotidiano do trabalho, ou seja, uma luta política escondida e evasiva, que evita riscos aos trabalhadores (Scott, 2012, 2013). Dessa forma, na maior parte das vezes, não são visíveis. Consideramos o fenômeno como: 1) pervasivo, penetrante a todas as esferas da nossa vida social; 2) ubíquo, existente em praticamente todos os lugares.

Reconhecendo essas características, entendemos que em nossas vidas, incluindo o trabalho, podemos fazer uso de várias formas de resistência sem termos clareza de sua existência ou participação. Ao usufruir de direitos trabalhistas, raramente percebemos o processo de luta política e social empreendida por trabalhadores, sindicatos e sociedade, o conjunto das mobilizações e resistências passadas. O mesmo acontece quando adotamos um modo de fazer ensinado por um colega de trabalho, executamos uma tarefa, manuseamos um instrumento ou nos relacionamos com um chefe (Oddone, Re, & Briante, 1981). Existe a sombra de inúmeras experiências acumuladas em tais atos, transmitidas de modo discreto e

familiar, quase imperceptível, sendo difícil identificar a cadeia inscrita na resistência em ação e que interfere diretamente na saúde do trabalhador.

Optamos pela designação “saúde” como forma de não cindir a saúde física e a psíquica. A clivagem descaracterizaria o próprio fenômeno, pois a resistência empreendida, muitas vezes, concilia a exposição a riscos, demandas e desgastes no trabalho. O trabalhador, por vezes, sacrifica ou intensifica a sua cadência no trabalho para “economizar” suas energias e as consequências dos desgastes, buscando o menor impacto negativo sobre a sua saúde e/ou o seu bem-estar. Seguindo Canguilhem (2009), consideramos que a resistência pode ser entendida como reação às normas do meio, buscando transgredir, adaptar e atenuar em favor da saúde. Entendemos, como Borges, Laurell e Noriega (1989) e Guimarães e Silva (2013), entre outros, que a relação trabalho-saúde demanda abordá-la como processo multifacetado e socio-histórico.

As atuais condições do meio laboral, como as formas contratuais e de gestão das organizações implementadas no contexto de precarização do trabalho e flexibilização da economia, diminuem as possibilidades de reação do trabalhador/coletivo, sendo essas uma questão demandada de campos de conhecimento, como a psicossociologia em relação à saúde dos trabalhadores. As mudanças no mundo do trabalho e seus efeitos na saúde têm desafiado os psicossociólogos a compreender as situações de trabalho que potencializam “produzir e fortalecer as possibilidades individuais e coletivas de resistência e de construção de novas formas de protagonismo dos trabalhadores” (Borges & Barros, 2021, p. 31). Na proporção que reconhecemos as resistências dos trabalhadores como estratégias de saúde, explicitá-las e/ou ajudar a torna-las conhecidas provavelmente tem a potência de servir de suporte à organização trabalhista e aos próprios trabalhadores para reaplicá-las e recriá-las em novas situações.

Assim, desenvolvemos este ensaio com o objetivo de conceituar e caracterizar o fenômeno da resistência no trabalho, identificando suas estratégias ocultas, manifestas pelo trabalhador como parte da saúde. Estruturamos o texto em três partes: na primeira, tecemos considerações conceituais, propomos um modelo conceitual, elencando atributos da resistência no trabalho; na segunda, discorremos sobre as resistências ocultas e suas manifestações cotidianas nas situações de trabalho, identificando-as e descrevendo-as; na última, anunciamos a resistência como parte e expressão da saúde, voltada a sua manutenção, prevenção e promoção.

### **Proposição do Modelo Conceitual da Resistência no Trabalho**

A formulação de conceitos tende a ser circunscrita ou influenciada por seu espaço-temporal, seu horizonte e a cultura em que ele se insere e a forma como é usado (Thiry-Cherques, 2012).

[...] a noção de resistência pode, de acordo com os campos, as disciplinas e os referenciais teóricos, assumir inicialmente significados e designar fenômenos percebidos às vezes negativamente (resistência à verdade de si, no campo da psicanálise, resistência à mudança, no campo da gestão), às vezes positivamente (resistência à exploração, dominação, sujeição, opressão, servidão...) (Lhuilier & Roche, 2009, p. 11).

Retomamos as formulações antecedentes empreendidas da resistência, como modo de compreender suas contribuições, pelas apropriações dos conceitos, definições, significados, e para apreender o seu sentido no trabalho. Segundo Thiry-Cherques (2012, p. 31), Kant, Hegel e Husserl consideraram atributos para a definição do conceito, como síntese expressiva, assim, o “conceito é um complexo estruturado de outros conceitos”.

A resistência está associada e se estrutura a partir de outros conceitos essenciais, que constituem os seus atributos, como: autonomia, experiência, saberes, cooperação, solidariedade, reação, transgressão, conservação, mediação, criatividade, saúde, liberdade, entre outros (Ferreira, Araújo, Mendes, & Almeida, 2011). Neste ensaio restringimo-nos aos conceitos estruturantes, pois a conotação adotada delimita o objeto em um espaço de domínio.

Retomando os atributos essenciais da resistência, entendemos que não existe uma linha clara de demarcação do seu conceito, mas uma área fronteira de penumbra. O fenômeno adquire representações na nossa mente e na prática, pois um mesmo gesto, ação ou ato pode assumir configuração de resistência ou de poder, dependendo do uso, do sentido e do contexto de utilização. O conceito de resistência possui uso ampliado, pois o fenômeno não é propriamente humano, mas imanente a qualquer objeto, e designa força contrária que duplica continuamente, acompanhando e impedindo a ação, sendo que os usos sociais possuem maior plasticidade (Lhuilier & Roche, 2009; Proust, 1999, 2000; Roque, 2002).

Foucault deslocou o conceito da lei física para o social concentrando-se nas relações de poder. Para ele, a resistência é a necessidade de insubmissão e de liberdades renitentes, fazer obstáculo, uma atividade extraída da força que é subtraída das estratégias das relações de forças no campo do poder, pois “não há relação de poder sem resistência, sem escapatória ou fuga, sem inversão eventual” (Foucault, 1995, p. 248). Ao mesmo tempo que constitui qualidade de reação, a resistência é também a aptidão para suportar as adversidades, pela capacidade de defesa, oposição e recusa de submissão à vontade do outro (Lalande, 1999).

Para Proust (2000, p. 20), resistência é uma “mistura de reatividade e atividade, conservação e invenção, negação e afirmação”. Tudo se faz resistente como esforço para

preservar o seu ser quando encontra algo que tenda a diminuir, contrariar ou frustrar a sua existência (Spinoza, 2007). “Resistir é sempre resistir contra ou resistir a. Ou seja, é se opor ou suportar: é, em suma, lutar, coexistindo ou sucedendo certo exercício de poder” (Roque, 2002, p. 23). A resistência não nega a necessidade das normas, mas mostra que é possível ter outra relação com elas (Proust, 1997).

Podemos compreender a resistência como uma projeção de possibilidades nas situações de trabalho. Algo capaz de criar o que ainda pode acontecer, ou seja, a cada porvir, um devir. Em meio a riscos, os novos possíveis são experimentados. Ela atua ao mesmo tempo como reação, resposta a uma situação, de um lado, e invenção, criatividade, do outro (Proust, 1997).

A noção de resistência se torna nítida quando distinguimos os seus sentidos e não as suas definições (Roque, 2002). Ela pode admitir sentidos diversos, como força, persistência, oposição, afirmação, embaraço, recusa, insubmissão, luta e defesa própria. No sentido plural, “ela aparece, pois, situada tanto ao lado da conservação, do *status quo*, do arcaico, quanto ao lado da transformação e da emancipação” (Lhuillier & Roche, 2009, p. 11). Em discussão em contexto histórico mais amplo, poderíamos incluir a democracia como um dos eixos estruturantes.

A resistência repercute em uma parte significativa da experiência humana no mundo do trabalho (Durkheim, 1967). Para Scott (2013), é a noção básica da existência dos grupos subalternos em opressão e dominação social. Pode ser entendida como contra-hegemônica, resultado da exploração da relação capital-trabalho e, ao mesmo tempo, da busca de emancipação que vise apontar a produção de novas subjetividades (Bretas & Carrieri, 2017).

Ao assinalar os aspectos e sentidos ambíguos, contraditórios ou convergentes da resistência, Araújo (2014) elencou tanto o lado emancipatório, contra as diversas formas de opressão, seja no plano macrossocial ou microssocial, quanto o lado reativo e conservador do conformismo ou apatia política, que também é trabalhado por Chauí (2013) e La Boétie (1982), sob forma extrema da servidão voluntária. Apontamos ainda, o sentido de criatividade, capturada tanto nas inovações gerenciais quanto pelos coletivos nas situações de trabalho para enfrentar os excessos da administração (Carreteiro, Araújo, & Barros, 2015).

Fundamentando-se em Deleuze (1968), Roque (2002) sugeriu que resistir, em princípio, não pode ser visto como resistir contra, sendo necessário conceber este verbo como

afirmação de positividade. Ao categorizar a resistência ativa e passiva,<sup>11</sup> ou afirmativa e negativa, teríamos poucos ganhos, pois “não há dois tipos de resistência, mas uma resistência, com sua metade de positividade e sua metade de contrariedade, porque ambas precedem a síntese do negativo” (Roque, 2002, p. 30). Significa, assim, desdobrar as dimensões dialéticas presentes na negatividade de Hegel, a positividade da negatividade ou a criatividade da destrutividade da resistência. Ruptura e negação devem ser examinadas para iluminar o fenômeno, como conjunto de defesas e liberações às normas na vontade de sobreviver (Lhuilier & Roche, 2009).

Devemos revisitar positivamente o conceito de resistência para atualizar seu significado como manobra estratégica, tanto para as transgressões e manifestações nas declarações microscópicas de um “viver e trabalhar de forma diferente” quanto nas reivindicações políticas que buscam “alternativas aos usos comerciais da vida humana” (Efros & Schwartz, 2009, p. 46). A resistência é um fenômeno infiltrado em toda parte, mas é ignorada frequentemente, pois “onde quer que haja vida, há resistência” (Lhuilier & Roche, 2009, p. 13). Entendemos que ela permeia as situações de trabalho, como espaços de vida, inscrevendo-se na sua concretude. Para esclarecer os caminhos deste ensaio, nos perguntamos: em que consiste a resistência? Recorremos a origem da palavra para a captura de sua significação.

Na palavra resistência há, antes de tudo, o prefixo *re*, que aponta para uma duplicação, uma insistência, um desdobramento, uma *dobra*, “outra vez”. Do que o segue, lemos um substantivo derivado do verbo *sistere*: parar, permanecer, ficar, ficar de pé, estar presente. A esse verbo se associa também a *stantia* da palavra resistência, que invoca a estadia, ideia perfeitamente expressa pela transitoriedade do verbo *estar*, uma das preciosas singularidades do português. Até aqui, portanto, resistir é *insistir em estar* – em permanecer, em ficar de pé (Roque, 2002, pp. 25-26).

A potência imanente está na necessidade de afirmar, a cada instante, a sua vida, uma vez que “a resistência é a dobra da existência” (Roque, 2002, p. 26). Remetemos o esforço da dobra como reiteração da sobrevivência, como essência do ser que não pode ser renunciado. A resistência ontológica em Spinoza considera que existir é resistir – expressão do *Conatus*, que essencialmente é o esforço que cada um faz para perseverar a existência –, deste modo, é entendida como potência produtiva e criativa do ser em existir (Spinoza, 2007; Stern, 2008). Foucault a entende como estética da existência a partir do “cuidado de si” (Díaz, 2008). Perseverança é o próprio ser, nada além da coragem da liberdade em meio aos riscos inerentes

---

<sup>11</sup> A regulação coletiva do processo de trabalho por meio de resistências passivas e/ou ativas são desenvolvidas para o enfrentamento das exigências produtivas. Para Silva (1986), a resistência ativa pode opor-se de modo persistente e por vezes violento ao exercício da autoridade constituída. A resistência passiva age manobrando as situações de enfrentamento, configurando como um ato diferente por seu significado e por suas consequências, tendo efeitos sindicais muito importantes e repercussões jurídicas e políticas. Proust (1997) classifica como resistência conservadora e resistência inovadora, entre resistores reativos e ativos, respectivamente.

do exercício do “contra-ser” frente a uma situação vivida que não é habitável ou tolerável, pois a autopreservação, tendência de todos os seres em extrair as potencialidades e possibilidades da própria existência, é uma lei do ser. Interna, imanente e coextensiva, a resistência é um fato, não uma necessidade ou uma obrigação, ela simplesmente existe como caminho alternativo a vidas comprimidas, mutiladas e esmagadas (Proust, 1997, 2000).

A preservação do ser enunciada na resistência é imanente à saúde. Na situação de trabalho-saúde, Araújo (2014, p. 33) a inscreve como “uma ação política no interior das organizações do trabalho, enfrentando sistemas de gestão nocivos à autonomia e à saúde dos trabalhadores”. Neste sentido, Ferreira et al. (2011) consideram o fenômeno como um dos caminhos para a saúde no trabalho. Gomes Júnior (2018, p. 83) os complementa, concebendo a “resistência como microtransgressão das normas em favor da saúde”. Lhuilier e Roche (2009, p. 12) descreveram que “resistir significa, aqui, opor uma força a outra, que tende a destruir nossa energia para o trabalho; significa salvar, a qualquer custo, o corpo que a contém, ou pelo menos retardar o tempo de desgaste e, num prazo maior, salvar do esgotamento e da destruição”.

Para Stern (2008), a resistência em Spinoza não depende de risco ou ameaça para a sua manifestação, não é abstrata frente a perigos iminentes, pois ela antecede, “é constitutiva e constituinte de cada coisa singular” (Stern, 2008, p. 127) em seus encontros com outras coisas singulares na existência. Do mesmo modo, Foucault a considera anterior ao poder (Sampaio, 2007). Roque (2002, p. 23), reflete sobre uma articulação deste conceito como “processo que está em curso antes do fato ao qual se resiste”, que será a manifestação de fato, a condição para a sua instauração. Pensamos que essa anterioridade já pronunciada permite explicar o que propomos em relação à saúde e à resistência como processos contínuos do ser em existir nas situações de vida. A nossa compreensão está na mobilização da sobrevivência, de resistências tenazes e obstinadas, transgressões menos visíveis e microscópicas, mesmo as mais discretas e insidiosas, nas situações de submissão e manutenção da vida no cotidiano do trabalho (Araújo, 2014; Lhuilier & Roche, 2009).

Na análise de Proust (1995), cinco pontos sobre a resistência merecem atenção: 1) ocorre em uma situação sempre imprevisível e única; 2) não é passividade, mesmo a designada “resistência passiva” é totalmente ativa por forças mobilizadas; 3) é sempre ambígua; 4) é uma prática puramente imanente; 5) é uma questão de tempo e ritmo, pois, por um lado, é diminuir o tempo e cultivar lentidão, por outro, é acelerar o tempo e cultivar a precipitação. Em síntese, são características da resistência: ser dinâmica no tempo e espaço; inerente a todo ser na vida; estar sempre em curso; adquirir diferentes sentidos, usos, formas e designações; ser sensível às

circunstâncias do meio; desestabilizar os sistemas de dominação; não presumir consentimento; ser duplicada, pois acompanha e impede o poder de forma ativa-reativa (reage, defende e contra-ataca); subverter por dentro do sistema de poder, sendo transversal; ser uma luta imediata; atuar na formação do sujeito; e mobilizar afetos completamente diferentes e iguais (Araújo, 2014; Foucault, 1995; Lhuilier & Roche, 2009; Proust, 1997, 2000; Spinoza, 2007).

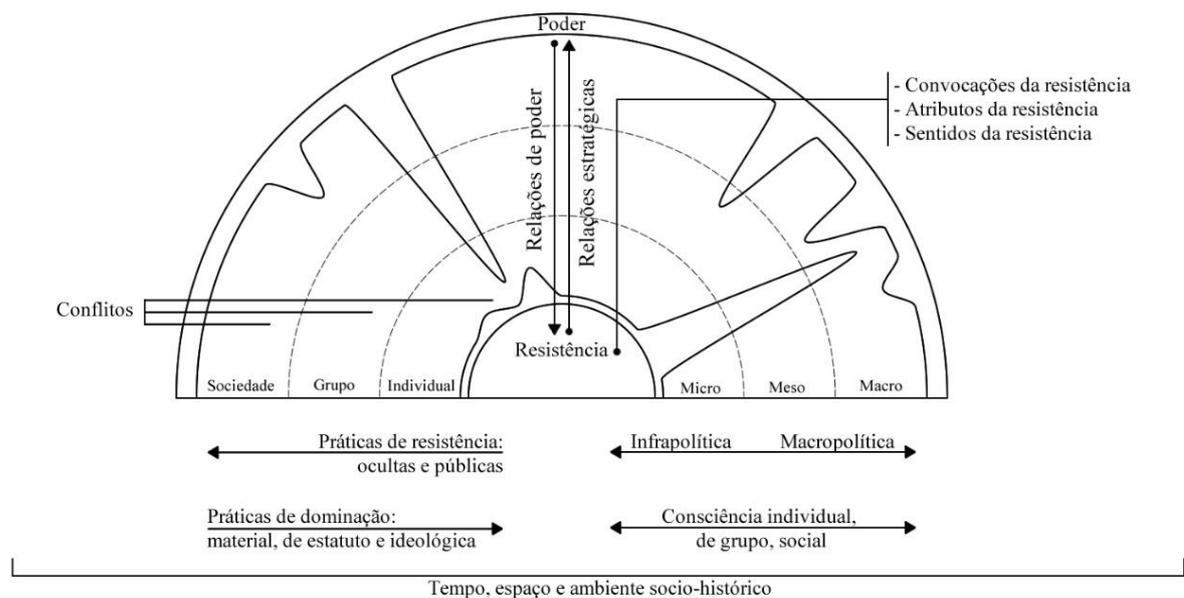
Compreendemos que tais características da resistência não apreendemos no nível individual. Necessitamos recorrer à interação interpessoal, aos grupos e à sociedade, sendo um conceito psicossociológico, por se tratar de um fenômeno do cotidiano no trabalho, que fortalece seus coletivos, revela nexos entre saúde e trabalho e evoca a criatividade e a transmissão de conhecimentos e técnicas. As abordagens psicossociológicas, devido à natureza da realidade e do sujeito, possuem pressupostos ontológicos compartilhados, importantes na análise da resistência, como: noção de concretude, concepção do sujeito no materialismo dialético, papel estruturante do trabalho, realidade social construída, inseparabilidade dos níveis de análise e a realidade estruturada pelas instituições (Borges & Barros, 2021).

Buscando agregar as características e os atributos da resistência e os referenciais de psicossociologia, formulamos um modelo conceitual para facilitar a análise e a observação. Não o compreendemos como definitivo, pois tal presunção descaracterizaria a própria ideia de resistência, cuja essência é dinâmica. Ele representa a síntese conceitual possível no momento. A Figura 1 (sua representação esquemática) abrange: níveis de análise (individual, grupo e sociedade/micro, meso e macro); consciência (individual, grupo/classe e social); política (infrapolítica a macropolítica); práticas de dominação (material, de estatuto e ideológica) e práticas de resistência (pública, oculta), tempo, espaço e ambiente socio-histórico com problemas sociais, econômicos, ideológicos, políticos e ambientais. No modelo, a realidade problemática e as relações sociais são envolvidas, elaboradas e incorporadas subjetivamente, sendo as manifestações presentes nas convocações e práticas de resistências públicas e ocultas.

O modelo representa a resistência permeando toda a esfera social, pois os processos de subordinação sempre terão o contraponto dos conflitos de resistências. Assim, as “relações de dominação são, simultaneamente, relações de resistência” (Scott, 2013, p. 83). Na Figura 1, visualizamos o poder e a resistência no mesmo campo de correlação de forças, com margens permeáveis e irregulares de um jogo contínuo de posicionamentos e deslocamentos da linha flutuante e fronteira da resistência/poder, que separam arranjos densos e fissurados dos interstícios de conflito, não existindo um meio totalmente dominado somente pelo poder ou pela resistência, mas pelo duelo de suas convocações. Essas são as situações de trabalho e vida,

desencadeadas e manifestas por formas públicas e ocultas, como: ações, inércia, gestos, silêncio, falas, sabotagem, expressões faciais, linguagens não verbais, entre outras. São, assim, acontecimentos possíveis, improváveis, planejados, espontâneos, violentos e irreconciliáveis no campo estratégico das relações de poder (Alvin, 2012).

Figura 2 - **Modelo conceitual da resistência**



A experiência do trabalhador sob o exercício do poder e sua incorporação, mesmo que afetado pelas convocações da resistência situada nos diferentes níveis de conflitos, desencadeia embates entre relações de poder e estratégicas pelas intrusões e protruções indicadas no modelo. Relações de forças coextensivas e indissociáveis que se incomodam mutualmente, mas que não respondem de maneira espelhada ao induzir à reação de mobilidade ou imobilidade. Cada uma a sua maneira se esforça ao máximo, no tempo e espaço, para não ceder nos interstícios das margens de uma situação. No embate, os atributos fundamentais já especificados anteriormente (p. ex., autonomia, experiência, saberes, cooperação, solidariedade, criatividade, saúde, liberdade) expressam-se como necessários à resistência nas relações estratégicas. Consciência individual/de classe e participação, por sua vez, são seus desencadeadores (ver Tabela 1). Estes predicativos designados como parte da resistência também são imanentes na direção da saúde, ou mesmo parte dela. Os atributos são, ao mesmo tempo, sentido, essência ou resistência expressa, a depender da situação em que a convocação é realizada, conferindo fluidez e

plasticidade ao fenômeno. Podem ainda ser adicionados e retirados do repertório da resistência específica a ser analisada.

**Tabela 3 - Atributos da resistência no trabalho**

| <b>Atributos</b>     | <b>Definições e características</b>  |
|----------------------|--|
| <b>Autonomia</b>     | Capacidade do uso das margens de manobra, podendo ser pessoal e coletiva, permite a construção de laços sociais para realizar ações em comum, violando poderes, contando consigo e com os outros na busca de alternativas no trabalho.   |
| <b>Conservação</b>   | Preservação do espaço, estágio ou situação vigente para não ceder ao poder e às infidelidades do meio. Para a própria preservação fazemos oposição ao que parece nocivo, mas também buscamos o que parece útil ao indivíduo e ao coletivo nos ambientes e nas situações de trabalho.   |
| <b>Cooperação</b>    | Ação conjunta com o mesmo objetivo ou auxílio para um fim comum. Implanta as bases da resistência na organização do trabalho por meio da inteligência prática e convivência estratégica no coletivo laboral, evidencia valores, como participação, solidariedade, liberdade, confiança, autonomia e respeito.  |
| <b>Criatividade</b>  | Ações e reações às situações de trabalho manifestas na invenção pelo saber fazer, astúcia, inteligência prática e renormalizações. Contribui para o trabalhador alterar o modo de trabalhar, para o tornar possível e habitável, resolvendo os problemas do cotidiano e podendo proporcionar prazer, tanto nos êxitos como nas tentativas de utilizar alternativas.  |
| <b>Experiência</b>   | Conhecimento pelo contato com a realidade ou prática laboral. Associada à aprendizagem de saberes, à experiência de classe ou operária, é compartilhada no cotidiano por meio do processo de testagem, avaliação e verificação da validação consensual dos trabalhadores.  |
| <b>Liberdade</b>     | Possibilita elasticidade na escolha das estratégias de luta e na criação de outras alternativas na organização do próprio trabalho. As estratégias podem ser móveis, imóveis e simultâneas. Na sua mobilidade clandestina, recua, avança, esconde e reaparece, estando travestida e onipresente. Na imobilidade mantém sua posição, firme, teimosa e combativa. Simultaneamente é lenta e rápida, prudente e imprudente, cálculo e aposta, ritmada e arrítmica.      |
| <b>Mediação</b>      | Intermedia e auxilia as situações de vida concreta no trabalho, para conservar o espaço ou situação quando os avanços dos limites falham ou precisam ser negociados para evitar maiores perdas ou para não transparecer ameaça quando avança rapidamente.  |
| <b>Reação</b>        | Capacidade de contrapor as condições de desgaste e aborrecimento nas situações de trabalho. É duplicada e ativa-reativa (reage, defende e contra-ataca), podendo adquirir diversas formas e manifestações públicas e ocultas pelo trabalhador e seu coletivo nas situações de trabalho.  |
| <b>Saberes</b>       | Conhecimento relacionado à técnica e ao saber-fazer originário da experiência, inteligência prática, criatividade e astúcia dos trabalhadores. Possui ressonância simbólica, e é no coletivo fonte de atualização dos modos de realizar a atividade quando compartilhada. Os saberes práticos são capital social e memória técnica adquiridos progressivamente para resolver os problemas da organização do trabalho e do ambiente de trabalho em saúde e segurança. |
| <b>Saúde</b>         | Relação com o meio e os modos de vida expressa na capacidade de responder aos obstáculos que se interpõem entre as singularidades do trabalhador e o bem-estar no trabalho.  |
| <b>Solidariedade</b> | Entendida como uma condição grupal capaz de resistir às forças exteriores, pois desenvolve a capacidade coletiva de agir conjuntamente, com interdependência e mutualidade de interesses e deveres, compromisso e coesão com o bem-estar coletivo e individual.  |
| <b>Transgressão</b>  | Violar as normas, distorcer e apropriar-se, de acordo com as necessidades e singularidades individuais e do grupo de trabalho. A transgressão é um ato de renormalização contínuo na atividade cotidiana. Pode ser uma transgressão criativa, retomando a invenção e o prazer de criação, a necessidade de traspor obstáculo ou simplesmente omitir normas no trabalho.  |

Nota – Tabela elaborada com base em: Barus-Michel, Enriquez e Lévy (2005); Brito (2017); Canguilhem (2009); Efos e Schwartz (2009); Ferreira et al. (2011); Minayo (2004); Oddone et al. (1981); Proust (1997, 1998, 1999); Scott (2011; 2013); Stern (2008); Vieira, Mendes e Merlo (2013).

Não existe supremacia de um atributo sobre o outro, mas dependendo da situação de conflito podemos classificá-los como fundamentais acima nomeados ou operadores (conservação, mediação, reação e transgressão). A resistência em uma situação de trabalho pode acontecer sem que todos os atributos estejam presentes, pois depende da convocação e de quais deles estão disponíveis, assumindo formas e figuras sobre o que insiste em diminuir a perseverança do seu ser, usando a curva e o desvio no resistir para encontrar os limites na sua atuação, intensidade, constância e mobilidade.

Em síntese, no modelo propusemos que resistência é a convocação contínua nas situações de vida e trabalho, que desperta a matriz de atributos voltados à existência e à saúde, permitindo ao trabalhador suportar tais situações por meio de estratégias individuais e coletivas (in)visíveis. O trabalhador trata de enfraquecer o que o desgasta, diminuir a frequência de situações de perigo e riscos no trabalho para ampliar o tempo e o espaço de liberdade que mantenham o poder de preservá-lo, por meio de estratégias alternativas das margens de manobra que acompanham e impedem o domínio de forças nocivas. Não existe necessariamente ataque frontal para aniquilar e vencer o adversário, mas vitórias dentro de um poder frustrado, que arrisca, inventa e aposta em contra-ataques da resistência para liberar o trabalhador da situação, ao ganhar tempo e espaço por meio de suas formas.

### **Formas de Resistências Ocultas no Cotidiano do Trabalho**

Muitas ações de resistência são táticas individuais e coletivas não prescritas à espera de oportunidades para burlar e tirar partido por meio de práticas (Certeau, 1998) provenientes de uma cuidadosa consciência na luta invisível com o poder. Seu conjunto forma uma estratégia agrupadora das intervenções com uma finalidade (Scott, 2006; Rhéaume, 2005). Para Bretas e Carrieri (2017), essas táticas e ações, quando incorporadas, podem ser consideradas estratégias.

A maior parte das ações não chegam à confrontação coletiva, pois as táticas e estratégias possuem margens restritas de liberdade. Tais restrições manifestam-se também em variadas condutas, como: relutância, dissimulação, falsa submissão, pequenos furtos, simulação de ignorância, difamação, silêncio e sabotagem (Scott, 2011). Certeau (1998, p. 18) buscou estudar as táticas desenvolvidas no dia a dia, reconhecidas como microrresistências nas organizações, “as quais fundam por sua vez microliberdades, mobilizam recursos insuspeitos, e assim deslocam as fronteiras verdadeiras da dominação dos poderes sobre a multidão anônima”, sendo uma “possibilidade concreta, cotidiana, de intervir para produzir mudanças é determinante também para o aumento da capacidade de interpretar e de observar a realidade da

organização do trabalho” (Certeau, 1998, p. 18). Não se trata somente do modo de fazer o trabalho do jeito que os trabalhadores querem, mas contestar por meio das estratégias e “espertezas” as normas (Oddone et al., 1981). Os “microcombates”, “microtransgressões” ou “críticas em atos” favorecem reconfigurar as situações de trabalho e de vida (Efros & Schwartz, 2009).

Cunha (2007) descreveu uma destas formas de resistências possíveis no trabalho na mineração, o nomeado “nó”, que se refere a uma sabotagem planejada do trabalhador para aguentar as exigências produtivas e não ser punido. Necessariamente não contempla uma situação de risco iminente, tirando proveito das oportunidades, utilizando a autonomia e a consciência crítica. “Esconder o pulo do gato”, “dar nó cego” e “ter maldade”, descritos por Minayo (2004), são modos cotidianos de resistência em que os saberes e a experiência são requisitados para poupar o trabalhador e mostram ainda a insatisfação e ressentimento do corpo social, ampliando a ressonância de maneira direta e coletiva.

Essas formas de resistência, denominadas por Araújo (2014, p. 40) como transgressões, “podem gerar mudanças no conjunto das relações de trabalho (condições e organização do trabalho, contrato, salário, trabalho sujo, etc.) e até mesmo provocar efeitos fora das organizações, no plano das relações sociais”. Para Efros e Schwartz (2009, pp. 40-41), as transgressões são concretas e diversas, abrindo um espectro para outras possibilidades para lidar com o trabalho da melhor maneira possível, como as “fraudes funcionalmente obrigatórias, ardis a escárnio, provocações por invenção de técnica ou mesmo por desobediência ou retirada, a subversões organizadas de uma ordem estabelecida”. Sua ocorrência e seus efeitos são imprevisíveis e dependem de consciência, graus de explicitação e coletivização.

A transgressão das normas nas situações cotidianas resulta em microações políticas subversivas que se infiltram com valores imanentes de saúde. O envolvimento transgressivo como uma forma de resistir é uma expressão subjetiva de recusa oculta à organização do trabalho, à exploração e à degradação dos modos de vida.

Para Scott (2011, 2013), essas formas ocultas de luta de classe têm certas características em comum: exigem pouca ou nenhuma coordenação; são um modo de autoajuda individual; e evitam qualquer confrontação simbólica à autoridade ou às normas da elite. Estas práticas corriqueiras e cotidianas de resistência são a maneira como os trabalhadores agem entre as greves e paralizações para defender seus interesses. Para Efros e Schwartz (2009), a resistência faz parte da combatividade humana no trabalho, subvertendo a ordem estabelecida

e concretizando táticas diferentes, por meio de atos, gestos, palavras aparentemente insignificantes, sem publicidade, que podem influenciar as práticas de gestão.

As formas públicas – como insurreições, rebeliões, greves e paralizações – expõem os participantes a maiores riscos e são mais espaçadas, pois tendem a ser esmagadas e neutralizadas pelo poder coercitivo e hegemônico que busca reduzir a porosidade no trabalho e aumentar a produtividade (Scott, 2011, 2013). As oposições à exploração da classe trabalhadora ocorrem por uma diversidade de práticas e reacomodação de estratégias, na medida da organização interna para se contrapor, aceitar ou desafiar os limites possíveis da conjuntura (Minayo, 2004). Para a resistência pública é necessário ganhar terreno e trabalhar nos bastidores em um processo de luta lento, silencioso, em que se mobilizam indivíduos e grupos (Scott, 2011, 2013).

O discurso que mobiliza é qualificado como resistência, seja oculto, seja público, sendo a discrepância e a dialética entre eles evidentes na socialização. O oculto apresenta linguagem, manifestos em gestos, discursos e práticas normalmente excluídos do discurso público, constantemente policiado. A prática de dominação cria atos discursivos ocultos, como condição da resistência prática, com dimensão, virulência e símbolo de relativa liberdade dos oprimidos da infrapolítica, que ripostam o não dito na face do poder, sendo partilhados na sociedade. Tais práticas são destinadas a minimizar a apropriação material, de estatuto ou ideológica, por meio de um conjunto de mecanismos triviais que atuam de modo decisivo na conquista do espaço social. A fronteira dos discursos de dominação e resistência é terreno de luta e renegociação das relações com efeitos políticos e econômicos (Scott, 2013).

Reconhecemos a resistência como práxis do sujeito socio-histórico, pois a sua prática orienta a mudança social (Rhéaume, 2005). Politicamente, os movimentos e as formas ocultas de resistência nascem como fenômeno espontâneo ou da conscientização de indivíduos e pequenos grupos mobilizados e rebelados contra alguma forma de poder (Scott, 2006, 2013). A resistência pública voltada à organização dos trabalhadores está historiada (ver p. ex., Antunes, 1991, 2018; Costa, 1995; Martin-Artiles, 2003), mas não é o foco deste ensaio. Destacamos os sindicatos, neste movimento de luta por melhores condições de trabalho e por direitos, ao mesmo tempo que salientamos que existem novas formas públicas de organização do trabalhador e que estas se renovam permanentemente.

Scott (2006, 2013) apontou que cada resistência pública barulhenta é parceira da infrapolítica disfarçada, que possui os mesmos objetivos estratégicos. A infrapolítica da resistência é uma maneira estratégica na área discreta da luta política presente, constante no alto

grau de tensão e conflito entre ricos e pobres, patrões e trabalhadores (Scott, 2013). É uma política cuidadosa e evasiva que evita perigos, riscos e conflitos abertos, como marchas, petições, tumultos, manifestos políticos e comícios públicos. Uma conformidade maciça, silenciosa e não declarada composta de milhares de pequenos atos individuais de insubordinação no dia a dia, expressos na forma de fazer corpo mole, dissimulação, falsa concordância, ignorância fingida, silêncio, boicote social a festas da elite, fofocas, boatos, rumores, mentiras, ameaças, agressões, pequenos furtos, atos de violência sob anonimato, calúnia, sabotagem e resistência cultural, utilizados como moeda de conflito e luta de classe, pois não há a ilusão de seus praticantes serem ouvidos (Scott, 2006, 2012, 2013).

Na arte do disfarce político, técnicas como resmoneio, eufemismos e anonimatos são elementares (Scott, 2013). O uso do anonimato na infrapolítica é um elemento de segurança, pois torna difícil ao antagonista culpar e aplicar sanções, ao mesmo tempo que concede aos trabalhadores explorar os limites do que é permitido nas experiências e nos ataques gradativos e frequentes. Permite ainda ao trabalhador adquirir benefícios, tanto na economia de reserva de tempo como na liberação da agressividade, satisfazendo a desforra imaginária dos patrões por meio dos ritos e de modo simbólico (Flynn, 1916; Lima, 2006; Oddone et al., 1981; Ong, 2010; Scott, 2013).

Os trabalhadores diante dos problemas da organização do trabalho e dos riscos à saúde, inventam e buscam soluções para agir nas situações de trabalho a partir do confronto e da validação consensual das experiências individuais e coletivas (Oddone et al., 1981). As maneiras de como fazer o trabalho, desenvolvidas pelo coletivo de trabalho e transmitidas informalmente pela socialização das experiências, criam uma lógica de dimensão relacional valorativa de convivência de grupo, oposição à gestão e defesa de seus saberes.

As resistências nas situações laborais são influenciadas pelas formas de controle, gestão, crenças e vivências sobre a severidade das retaliações, não sendo dirigidas necessariamente à fonte imediata de apropriação, pois o objetivo é atender necessidades cruciais, como segurança, sobrevivência e renda, buscando não ser percebidas enquanto resiste (Scott, 2011). Minayo (2004) descreveu que diante da rotinização e dos excessivos controles gerenciais, os trabalhadores recorrem a outras maneiras de resistir, como o absentéismo, lapsos de produção, produtos defeituosos e o uso do humor. As formas individuais e coletivas de resistir ficam evidentes no momento da ação, lacuna entre o trabalho real e o prescrito, interpretada como espaço de resistência que tornam o existir no trabalho mais habitável e suportável, amenizando o sofrimento (Linhart, 2009).

No trabalho real, existe entre a concepção prescritiva e a sua realização uma lacuna de múltiplas variabilidades relacionadas às condições e organização do trabalho, condições do ambiente e do trabalhador (físicas, psíquicas e sociais) que deverão ser gerenciadas, convocando resistências a depender da situação e de suas incertezas. Deste modo, a existência da heteronomia do trabalhador pode ser negada (Efros & Schwartz, 2009).

O estilo de resistência cotidiana é informal, dissimulado e preocupado com ganhos imediatos, negando objetivos públicos. A insubordinação ostensiva, a inobediência prática e a recusa em obedecer ocorrerão praticamente em todo o contexto, penetrando nas situações sem contestar as definições formais de poder e hierarquia. Para muitas classes essa é a única opção, simbólica, persistente e inventiva, muitas vezes, reforçada por uma cultura popular de resistência (Scott, 2011, 2013). No dia a dia é a dinâmica entre subordinação e resistências sub-reptícias, realizadas nos pequenos atos reveladores das relações de produção que afrontam o trabalho e o capital (Minayo, 2004). Tal forma de resistência cotidiana opaca e pertinaz só é possível quando ocultas por máscaras de submissão, medo e cautela. Esta visão também é compartilhada por Chauí (2013), quando descreve a dialética do conformismo e da resistência como aspecto utilizado pelos trabalhadores de uma resistência situada.

As práticas cotidianas são artes do fazer e do não fazer, pois, ao mesmo tempo que a ordem é exercida, é também burlada. Assim, subverter as ordens por dentro, não as rejeitando ou as transformando, encontram “uso que os meios ‘populares’ fazem das culturas difundidas pelas ‘élites’ produtoras de linguagem” (Certeau, 1998, p. 95). Ong (2010), a partir da cultura das trabalhadoras, analisou o confronto da disciplina industrial, questionando se tal resistência por posse de espíritos teria ligação com base nas tradições pré-industriais ou seria uma forma de ataque contemporâneo e protesto social. É a forma de resistência simbólica descrita por Scott (2006, 2013) ao se referir aos grupos informais quando ela é convocada nas diferentes formas de subculturas dissidentes aparentemente inocentes na cultura oral, lendas populares, processos de inversão simbólica, rituais e espaços de subversão, como o carnaval, considerados válvulas de escape e segurança, controlando a violência, raiva e agressividade dos subalternos.

A história é tecida por essa revolta prolongada e permanente contra a servidão, composta de uma sucessão de conflitos agindo em um só tempo por detrás das relações de produção, das estruturas econômicas, das lutas de classes, das ideologias, e, “de forma mais imediata, uma infinidade de situações concretas e atuais” (Lima, 2006, p. 280). Exemplo dessa reconfiguração das demandas e resistências pode ser o quadro atual pandêmico e o deslocamento do trabalho para o *home office*, muitas vezes utilizando os instrumentos

tecnológicos de demanda para instaurar uma nova resistência. As conversas preliminares das reuniões e a infrapolítica construída foram transferidas para os espaços de aplicativos de conversa. Da mesma forma, outros usos dos recursos tecnológicos na formação de redes informais de apoio no trabalho, erros programados do uso da tecnologia e o silêncio virtual podem ser parte desta tecno-resistência oculta protagonizada pelos trabalhadores na pandemia da COVID-19. A tecnologia também auxiliou a resistência dos trabalhadores que permaneceram nas ruas, por exemplo, na articulação e organização dos entregadores de aplicativos. Muitas das formas cotidianas de resistência, sejam elas disfarçadas, discretas ou não declaradas e que constituem a infrapolítica, podem ser identificadas, sendo descritas e exemplificadas na Tabela 2.

Tabela 4 - **Identificação, descrição e exemplificação das resistências ocultas no trabalho**

| <b>Identificação</b>                                     | <b>Descrição</b>  | <b>Exemplos</b>  |
|--|---|--|
| <b>Ameaças dissimuladas ou anônimas</b>                  | Realizar agressões e ameaças disfarçadas, ou sob anonimato.                       | Intimidar colegas e chefias de trabalho sob a cortina do anonimato. Utilizar informação privilegiada para impedir a demissão de um colega de trabalho, usando o anonimato.   |
| <b>Atos de insubordinação</b>                            | Desafiar o poder estabelecido por pequenos atos de insubordinação.                | Fazer corpo mole ( <i>To drag your feet</i> ), dissimulação, falsa concordância, ignorância fingida, silêncio, boicote social, fofocas, boatos, mentiras, ameaças, agressões, pequenos furtos, atos de violência sob anonimato, calúnia, sabotagem e resistência cultural. |
| <b>Boicote social à chefia, pelego, bajulador</b>        | Excluir e isolar socialmente quem faz ato não aprovado pelo coletivo de trabalho. | Isolar a pessoa nas refeições ou momentos de confraternização da empresa; ficar em silêncio e dispersar o grupo diante da pessoa. Não convidar para os eventos e boicotar os seus convites. Não visitar ou cumprimentar a pessoa fora do ambiente de trabalho.             |
| <b>Captar tempo para descanso</b>                        | Aumentar o ritmo para ganhar tempo e folga.                                       | Acelerar o ritmo de certas tarefas do processo sem aumentar a produção para liberar tempo para descansar até reiniciar a próxima.  |
| <b>Conchavo de ações, códigos e opiniões</b>             | Combinar práticas e posicionamentos a serem adotados.                             | Acordar o modo de atividade a ser executada pelos trabalhadores ou posicionamento de opinião em relação a uma chefia. Partilhado por duplas e grupos de trabalho em que se estabeleça confiança.   |
| <b>Cooperação e solidariedade</b>                        | Cooperar e solidarizar com as situações de trabalho e saúde.                      | Auxiliar os colegas nas dificuldades de execução do trabalho e ajudar nos momentos de doenças que dificultam o seu trabalho, bem como na sobrevivência e renda quando estes são afetados.  |
| <b>Criatividade, invenção e saberes tácitos</b>          | Criar novas formas de fazer o trabalho com base nos saberes.                      | Inventar novos modos de realizar as atividades no cotidiano de trabalho, seja por criatividade da ação, invenção de técnica e instrumentos, inovação de processo, experiência e astúcia prática.   |
| <b>Denúncia da empresa e pessoas</b>                     | Acusar a empresa, chefias e pessoas por descumprir normas.                        | Entregar anonimamente aos órgãos competentes situações de risco, quebra dos protocolos sanitários e/ou de segurança realizada por trabalhadores, chefias ou a empresa.   |
| <b>Desobediência e recusa</b>                            | Subverter e recusar obedecer a realização da prescrição.                          | Recusa para realizar atividade de trabalho ou obedecer a uma ordem as quais oferecem algum risco ou cause desconforto ao trabalhador (Abandono e inobediência prática).  |
| <b>Difamação de empresa, chefia, pelego ou bajulador</b> | Realizar fofocas, calúnia e amplificar boatos e rumores de pessoas e intuições.   | Maldizer a empresa, chefia, pelego ou bajulador por meio de mexericos e/ou calúnia ampliadas por boatos e rumores para a desmoralização diante dos acontecimentos no cotidiano do trabalho.  |

| <b>Identificação</b>                                  | <b>Descrição</b>  | <b>Exemplos</b>  |
|---|---|--|
| <b>Discurso oculto (verbal e não verbal)</b>          | Expressar o que não pode ser dito publicamente.                                     | Manifestar escárnio, raiva, agressão e dignidade disfarçados pelo uso de símbolos, gestos e histórias do cotidiano do trabalho que envolvem humilhação, rancor, vingança e humor. Este tipo tem acontecido em outros espaços, como nos aplicativos de conversa.  |
| <b>Dissimulação das atividades</b>                    | Ocultar os procedimentos ou a realização tácita.                                    | Dar aparência de que o trabalho real seguiu o procedimento padrão do trabalho prescrito. Realizar fraudes funcionalmente obrigatórias nos processos de trabalho.   |
| <b>Espaços alternativos de sociabilidade</b>          | Criar espaços de troca de experiência, apoio e socializar no cotidiano do trabalho. | Compor espaços dos grupos de trabalho para socializar no refeitório, intervalos, assim como nos aplicativos de conversa que facilitam a comunicação e apoio em situações problemáticas do trabalho que evocam a experiência coletiva para a sua resolução.   |
| <b>Falsa submissão/concordância</b>                   | Fingir que concorda com o trabalho prescrito e que se submete às regras.            | Realizar a tarefa de acordo com a experiência do trabalhador, desconsiderando a ordem da chefia, dos protocolos e do trabalho prescrito. Muitas vezes o silêncio, deferência e o distanciamento são utilizados como falsa concordância ou submissão.   |
| <b>Humor, escárnio e eufemismos</b>                   | Utilizar humor, escárnio e eufemismos como mecanismos de resiliência no trabalho.   | Usar a jocosidade para “amenizar” quadros frente às demandas e situações laborais. Podem estar ligadas à vazão das frustrações e aos ressentimentos com chefias, colegas ou empresa, ou somente à situações embaraçosas e engraçadas do trabalho. Uso da ironia, paródias, canções, encenações, piadas e sorrisos por conveniência social. |
| <b>Ocupação de espaços e cargos</b>                   | Ocupar espaços e cargos usando o conhecimento tácito.                               | Conquistar espaços e cargos nos quais o conhecimento formal não supera o conhecimento tácito, a experiência e a prática manual, mantendo o emprego, <i>status</i> ocupacional e profissional.  |
| <b>Operação tartaruga (Slowdown)</b>                  | Repelir o ritmo de produção pela lentidão no trabalho.                              | Diminuir a eficiência do trabalhador no processo de trabalho, desacelerando o ritmo imposto, por exemplo, o uso de “corpo mole” no trabalho.   |
| <b>Pequenos furtos</b>                                | Roubar pequenos objetos/produtos e/ou instrumentos.                                 | Afanar pequenos objetos que podem representar: uma maneira de acesso ao produto do seu trabalho ou aos instrumentos; retaliação ao baixo salário, à sua exploração e ao seu valor simbólico.   |
| <b>Preservação das margens de manobra no trabalho</b> | Desenvolver estratégias divergentes aos programas de controle no trabalho.          | Elaborar meios de manter rotinas e modos de trabalho que não estejam totalmente prescritos por protocolos, programa de qualidade e supervisão, permitindo margens de manobra para o trabalhador, subverter a ordem estabelecida.   |
| <b>Relutância à norma e à prescrição.</b>             | Hesitar em realizar uma ação ou ordem que represente risco.                         | Tentar não realizar atividades de trabalho ou cumprir uma ordem que exponham o trabalhador a riscos, acidentes, desconfortos, aborrecimentos e desgastes desnecessários. Uso do ceticismo.   |
| <b>Sabotagem de processos e produtos</b>              | Boicotar os processos e o ritmo de produção.  | Recusar-se a produzir, por meio da interrupção de processos, danificação de maquinário, rebaixar a qualidade e quantidade dos produtos ou rejeitar a adulteração exigida pelas chefias. Manifesta também ao seguir normas que atrasam a produção.  |
| <b>Silêncio, omissão e resmoneio</b>                  | Mudez, comedimento ou omissão de respostas para poupar o trabalhador.               | Silenciar, omitir e moderar falas/opiniões para poupar-se de situações, ordens e hierarquias fora do seu alcance de mudança ou para evitar desgastes desnecessários.   |
| <b>Simulação de ignorância – cinismo</b>              | Disfarçar a falta de conhecimento sobre algo que tem domínio.                       | Fingir que não conhece atividades, riscos, produtos, maquinários, procedimentos para ganhar tempo ou colocar à prova quem demanda o trabalhador, que disfarça ou não entra em conflito.  |

Nota – Tabela elaborada com base em: Minayo (2004); Oddone et al. (1981); e, Scott (2011; 2013).

Muitas figuras ocultas podem se tornar públicas a depender da sua ampliação e publicidade adotada pelos trabalhadores. Parte das manifestações que fazem do conjunto de estratégias estão nomeadas como reservas de alternativas ou como margens de manobra, ação, autonomia, tolerância, transcendência, transgressão, liberdade ou resistência. A Tabela 2 mostra invenções, fluidez, astúcia e estratégias que as resistências ocultas podem adquirir no jogo engenhoso com o poder, identificando formas refinadas e táticas com várias singularidades em sua elasticidade, a depender da situação de trabalho.

Ressaltamos que as mesmas estratégias ocultas descritas na Tabela 2 estão incluídas no processo de renormalização, sendo que parte são captadas pelo poder. Um destes é o saber-fazer e o conflito originário do saber tácito protegido como campo de resistência. Este passa a ser valorizado, capturado e incorporado pela gestão como elemento de proatividade e criatividade dos trabalhadores na busca de soluções por premiações individuais. As propostas do trabalhador multifuncional e polivalente são estratégias, mascaradas, codificadas e efetivas para cooptação ideológica e subjetiva (Carreteiro et al., 2015; Linhart, 2009; Minayo, 2004).

A resistência oculta acaba por se personalizar, tornando-se mais difícil de se detectar pelas investidas no trabalho individualizado promovido pelo capital, ou situações adversas, como a pandemia da COVID-19. As formas de resistir são inventadas e induzidas pelos aparatos da época e pela situação contemporânea parcialmente nova, sendo ativas, afirmativas, inovadoras, radicais, combativas e singulares (Proust, 1998, 2000). Mesmo fragmentando o coletivo, reduzindo as formas possíveis e a legitimidade do direito de resistir, as margens de manobra sempre existirão, pois é no cotidiano que aparecem reverberações dos conflitos macrossociais nas práticas de dominação, contrapostas pela resistência oculta como manifestação microssocial de enfrentamento à estrutura em atos de preservação do ser, sendo tanto um ato sociopolítico quanto necessário à saúde do trabalhador.

### **Resistência como Parte e Expressão da Saúde**

A relação entre resistência e saúde tende a permanecer encoberta nos conflitos no trabalho por alguns motivos: visão fragmentada de trabalho e saúde; desconsideração do ofício como operador de saúde; exclusão do desgaste como parte do trabalho; autopunição e culpabilização do trabalhador pelo adoecimento; proibição implícita do empregador em adoecer; cultura organizacional que conjuga a ausência de reclamação e a defesa contra a deterioração da saúde; manifestações de resistência que simbolizam a quebra de confiança do trabalhador na empresa; enfraquecimento das relações de cooperação/solidariedade e dos coletivos de trabalho; problemas de saúde e acidentes que não são associados aos ritmos de

trabalho intolerável, exaustivos e/ou alienantes (Frayne, 2017; Sainsaulieu, 2017; Silva & Bendassolli, 2018, 2019). Os conflitos no trabalho devem ser o ponto de partida para a saúde, pois são campos de luta estratégicos da resistência do trabalhador com o poder.

A precarização do trabalho é mais um aspecto, incluído nas relações de poder sobre a determinação das condições de trabalho (abrangendo vínculos de emprego, salário, competitividade, a intensificação das exigências produtivas, o tempo no trabalho e a individualização das lutas), que coloca o trabalhador em uma situação preocupante em relação à preservação de sua saúde e vida. Ainda em referência às condições de trabalho, Lhuilier (2012) e Moulin e Moraes (2010) alertam sobre os fatores que impactam nas formas de resistir e de produzir saúde nos ambientes de trabalho, como: dominação da gestão e seu desconhecimento do trabalho real, desconsideração pelo saber-fazer dos trabalhadores, transformações do trabalho e o sofrimento psíquico.

Cada vez mais “a falta de resistência dos indivíduos no trabalho moderno se manifesta na tendência cada vez mais geral em recorrer a medicamentos de diferentes tipos, psicotrópicos, antidepressivos, relaxantes, etc.” (Linhart, 2009, p. 81). O consumo de drogas está substituindo mais o absenteísmo e se tornando aliado do presenteísmo pelo medo de perder o trabalho. A resistência contribui com as condições laborais, pois atividade e saúde são entrelaçadas no trabalho, tornando o uso de substâncias psicoativas – assim como: o stress, assédios, violências, traumas e suicídios – vetores do mal-estar no trabalho (Lhuilier, 2012).

As formas e manifestações das resistências mudam o tempo todo, podendo estar mais aparentes em algumas situações ou, em outras, mais escondidas, pois a “luta pela saúde não se faz apenas com a denúncia dos adoecimentos e acidentes produzidos nas situações de trabalho, mas também pela ampliação da capacidade de intervenção no seu trabalho e pelo modo como são engendrados movimentos coletivos” (Muniz et al., 2013, p. 289). Portanto, “saúde está relacionada à atividade, ao poder de agir, à capacidade de transgredir o meio e suas normas vigentes tendo em vista a criação de novos espaços de vida” (Silva & Bendassolli, 2018, p. 17). Neste sentido, resistência e saúde são determinadas pelo “poder de agir”, sendo que amplitude da saúde pode abarcar outros elementos, mas a resistência é um dos seus atributos. A resistência é parte e, ao mesmo tempo, a própria expressão da saúde, utilizando estratégias para manter a integridade do ser, por meio de artifícios de variadas formas. A resistência é propulsora e permite criar um campo de possibilidades para a saúde, constituindo-se como oportunidade de tornar as normas do meio menos agressivas ao trabalhador. O desgaste e o adoecimento ocorrem

quando não existe espaço possível para renormalizar. Saúde é, ao mesmo tempo, conservação, desvio e inovação das normas singularizadas pelo trabalhador ao operar o fenômeno.

Em síntese, a saúde utiliza a resistência para reagir, para criar espaços de manobra para o trabalhador a partir da experiência, que amplia suas formas de liberdade. Resistir às normas é um ato saudável, presente em toda atividade, pois, ao mesmo tempo que busca se proteger, confronta-se a ameaça que causa doenças. Resistência não existe somente em determinado momento, mas faz parte do processo de saúde-doença, assim como a resistência e a saúde fazem parte de toda atividade ou situação de trabalho e vida.

Neste sentido, Canguilhem (2009) entendeu o adoecimento como uma dimensão da vida. Não seria somente desequilíbrio, mas também esforço para um novo equilíbrio, sendo ao mesmo tempo, privação e reformulação. Para Canguilhem (2009, pp. 12-13), a doença é “uma reação generalizada com intenção de cura”, pois se trata de uma ameaça à existência. Assim, a doença também surge como expressão do organismo ao meio, sendo possível que certas patologias ou ações degradantes a saúde, sejam respostas para diminuir o ritmo ou função do trabalho como descrito por Lima (2006) para conservar a vida. Desta maneira, pode ser entendida como forma subjetiva de resistência encontrada pelo trabalhador a reações catastróficas ao trabalho.

A vinculação entre resistência e saúde são consideradas por Canguilhem (2001), ao analisar o trabalho de Friedmann (1946, pp. 245-246), no que se refere às “medidas que a ele são impostas de fora”. Canguilhem (2001, p. 116) revela as resistências do trabalhador e reflete que elas devem “ser compreendidas tanto como reações de defesa biológica quanto de reações de defesa social e nos dois casos como reações de saúde”. As formas de defesa biológica e social são modos encontrados para manter à saúde nas situações do cotidiano de trabalho e vida, que agregam interesses individuais e coletivos contraditórios, pois não se trata de uma saúde somente física, mas que atenda aos anseios psíquicos e sociais, pois o organismo e o meio se relacionam de modo similar (Canguilhem, 2009).

Podemos ainda apontar a resistência como porção da saúde, pois uma se torna atributo da outra, como fontes recíprocas que assumem características partilhadas, tais como: fluidez e plasticidade dos fenômenos; destinadas a preservação do ser; imanentes, mas podem ser convocadas em níveis e gradações de acordo com a situação; demandas da vida; possuem sentidos e singularidades para cada indivíduo e coletivo; expressas e manifestas de formas variadas; operam na liberdade e na flexibilidade de o ser agir conforme suas regras; dependem do uso de si e dos outros; diretamente relacionadas com o meio e de suas capacidades de

resposta a esse; transpassam o fenômeno de manutenção biológica e se inserem como fenômenos sociais da vida.

A saúde é “essencial da atividade em sua dupla vocação subjetivadora e socializadora”, se referindo às formas de vida singulares e coletivas dadas e criadas na atividade (Lhuilier, Barros & Araújo, 2013, p. 9). É uma relação com o meio e os modos de vida, assim, para Brito (2017, p. 2), a “saúde está muito vinculada tanto ao meio em que vivemos quanto a capacidade que temos e desenvolvemos (individual e coletivamente), para transformá-lo segundo os nossos interesses e valores, (re)afirmando nossa potência de vida”. A potência da saúde para Canguilhem (2009, p. 78) está na capacidade de instaurar “normas vitais”. Desta forma, a “saúde é uma margem de tolerância às infidelidades do meio”, sendo uma experiência singular de sua relação com o meio socio-histórico, arriscando e propondo diante das normas antecedentes suas próprias normas em saúde (Gomes Jr. & Schwartz, 2014), expressas na normatividade do ser, manifestas por formas de mobilização direcionadas a reações da dignidade da vida.

A ideia de saúde como reação às normas do meio está ancorada no trabalho de Canguilhem (2009), pois sendo o homem um ser da norma, saúde é a disposição permanente de instituir novos padrões de vida nas situações de exercício em oposição à degenerescência e à morte, por resistências que se revelam por meio de combinações complexas de elementos que diferem em intensidade, engenhosidade, complexidade e inventividade. Conservando, destruindo e instituindo frente aos obstáculos e restrições encontradas, liberando possibilidades, a “vida se recupera simultaneamente, parcialmente e imparcialmente” (Proust, 2000, p. 22). Assim, saúde e resistência são forças sempre em curso, que contrapõem à morte na situação limite, expressas na capacidade de dar resposta às situações (Proust, 1997).

A força da resistência está na conversão de reatividade da indignação e situações negativas no trabalho em sessões ativas, como a invenção, firmeza, coragem em assumir riscos e perseverança. Este agir por “contraconduta” é no sentido foucaultiano, invenção de novas possibilidades de vida na constituição de modos de existência alternativos, novas subjetividades, ainda que a relação consigo mesmo não repercuta no poder político (Díaz, 2008; Proust, 1998). As linhas de fratura são as linhas de batalha da resistência, muitas vezes por meio de ações de multiplicidade limitada, sem treinamento e com singularidades que oscilam nas ações/situações de trabalho e constroem novas subjetividades a cada limite testado ou ultrapassado. Quanto mais se instauram situações de transformação pelo trabalhador, mais se fortalecem vetores de saúde no trabalho e amplia “o poder de agir”. Este, para Spinoza (2007),

garante a perseverança do ser, e para Clot (2010) é fonte de saúde no trabalho, pois é a ação de produzir um contexto para viver nas situações de vida e trabalho.

Assim, a resistência age para “viver em saúde” frente às incertezas e às infidelidades do meio (Efros & Schwartz, 2009). “A resistência é uma exigência humana de saúde” (Gomes Jr., 2018, p. 80), para instituir uma nova relação com o trabalho, como um movimento de redistribuição de vida, por meio dos “círculos de resistência” como condição às possibilidades da perseverança do ser e como força elementar da vida (Barkat & Hamraoui, 2009, p. 204). Deste modo, os trabalhadores combatem a política de repressão da existência implantada no trabalho, atravessando tudo o que é possível na sua busca por liberdade, saúde e vida.

A saúde se torna expressão do corpo produzido: ao mesmo tempo que se protege do risco, tem a audácia de se expor para ultrapassar as capacidades iniciais que não vislumbrava (Canguilhem, 2005). “O que caracteriza a saúde é a possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas” (Canguilhem, 2009, p. 77). Assim, a resistência contínua na relação com o meio permite o desenvolvimento da saúde como processo dinâmico.

A compreensão do processo saúde-doença baseado em Canguilhem está na possibilidade de criar novos modos de vida, que vai além de um processo de adaptação, mas está ligada a capacidade de estabelecer normas, tolerar e reagir às “infidelidades” e às agressões, recorrendo à resistência como exercício de subversão e experiência de liberdade na criação de estratégias em reação ao meio (Silva & Bendassolli, 2018; Proust, 2000).

Gerir o impossível/invivível para Schwartz (2019) tem a finalidade da autopreservação da vida e da saúde, pois o corpo que está no trabalho lança mão das estratégias voltadas à proteção, retrabalhando as normas do meio – social, de vida e trabalho – em torno de suas próprias normas em saúde. Assim, a saúde se torna uma “margem de tolerância”, por um lado, às “infidelidades” do meio e, por outro, a capacidade de, individualmente ou coletivamente, criar novas normas, transformando e agindo sobre o meio, incluindo o trabalho, por meio do debate. A dificuldade de instituir e revisar normas aumenta a escala de desenvolvimento de desgastes e adoecimentos, pois não conseguir renormalizar torna o meio invivível para o trabalhador (Canguilhem, 2005, 2009; Silva & Bendassolli, 2018).

As relações sociais e os coletivos de trabalho são importantes no processo de renormalização, por meio da criação das estratégias e do desenvolvimento da ação nas margens necessárias para proteger a saúde (Silva & Bendassolli, 2019). Os coletivos de trabalho, uso da criatividade e arbitragens nestes processos de proteção são entendidos como indicadores de

saúde do trabalhador e do trabalho. Ao mesmo tempo, podemos elencar que os atributos da resistência já descritos na primeira parte do ensaio são também indicadores de saúde do trabalhador e do ambiente de trabalho. A resistência e a saúde são, assim, indicadores uma da outra, pois existe uma relação de mutualismo e dependência entre estes dois fenômenos.

Para promoção, prevenção, proteção, reabilitação e manutenção da saúde no trabalho é necessário criar articulações para identificar, entender e atuar sobre as condições laborais e organizacionais nocivas, buscando fortalecer os trabalhadores e os seus coletivos para que as manobras de resistência/saúde se ampliem fora do ambiente laboral, no campo político e macrossocial. Por meio das resistências coletivas, buscando uma situação de trabalho vivível, – na sua intensidade, segurança, tempo, prazer, requisitos de construção da saúde individual e coletiva – sendo assim, resgate da saúde e resistência como direito.

### **Considerações finais**

A resistência no trabalho é aparato estratégico, incansável e mutável no cotidiano, faz conquistas antes impensáveis e impossíveis por meio de pequenos atos inventivos que exploram as possibilidades de reconfiguração das normas e se arriscam em artimanhas nas situações laborais tensionadas pelas relações de poder. O modelo e definição propostos para a resistência, auxiliam a análise e compreensão de sua elasticidade, dinamicidade e atributos convocados na sua manifestação no trabalho, a partir da abordagem psicossociológica.

As resistências ocultas são expressões singulares do cotidiano do trabalhador e seu grupo face a vigilância e controle gerenciais da organização do trabalho. Este fenômeno acontece na vida de todos, com configurações variadas, manifestas e convocadas continuamente nas situações de vida, como prática contestadora em processo de transformação constante.

A resistência como parte e expressão da saúde é potência imanente que permeia o trabalhador e seu coletivo, na vida e no trabalho. Como uma reação de autopreservação e emancipação para escapar ao insuportável, a resistência é, assim, atributo de conservação e estratégia de ampliação da saúde, um ato saudável em relação ao meio. No cotidiano laboral uma face da saúde age pelas brechas possíveis do resistir de forma concreta, busca desenvolver, reativar estratégias e espaços indefinidos de liberdade continuamente. A resistência permite, dessa forma, dar vazão às expressões de subjetividade, inventar e (re)trabalhar a norma, como práxis social da manutenção da saúde e da vida, pois os seus processos e atributos convocados no cotidiano constituem indicadores positivos de saúde do trabalhador e do trabalho.

Por se tratar de artigo reflexivo entendemos que aperfeiçoamentos propositivos poderão advir de testes empíricos e de outras proposições teóricas em pesquisas futuras, explorando por

exemplo, a articulação de níveis de análise para o avanço da compreensão do fenômeno e o seu refinamento conceitual.

## Referências

- Alvim, D. M. (2012). Foucault e o primado das resistências. *Cadernos de Ética e Filosofia Política*, 1(20), 22-30. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/55955>
- Antunes, R. (1991). *O novo sindicalismo*. São Paulo: Brasil Urgente.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, J. N. G. (2014). Figuras de resistência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(spe1), 33-42. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p33-42>
- Barkat, S. M., & Hamraoui, É. (2009). Résister dans le contexte du nouveau rapport de travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, (1), 199-210. Recuperado de <https://www.cairn.info/journal-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-199.htm>
- Barus-Michel, J., Enriquez, E., Levy, A., & Huguet, J. M. (2005). *Dicionário de psicossociologia*. Lisboa: Climepsi editores.
- Borges, L. D. O., Guimarães, L. A., & Silva, S. S. (2013). Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In L. O. Borges, & L. Mourão, *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 580-618). Porto Alegre: Artmed.
- Borges, L. O., & Barros, V. A. (2021). Psicossociologias do trabalho. In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologias do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 21-40). Curitiba: Editora CVR.
- Bretas, P. F. F., & Carrieri, A. P. (2017). Uma breve reflexão sobre epistemologias, teorias e métodos da prática social da resistência. *Revista Espacios*, 38(27), 6-18. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n27/a17v38n27p06.pdf>
- Brito, J. (2017). Salud: una relación con el medio y los modos de vida. *Laboreal*, 13(1), 1-6. Recuperado de <https://journals.openedition.org/laboreal/2024>
- Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*, 12(2-3), 109-121. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8643999>
- Canguilhem, G. (2005). *Escritos sobre a Medicina*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Canguilhem, G. (2009). *O Normal e o Patológico*. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.
- Carreiro, T. C., Araújo, J. N. G., & Barros, V. A. (2015). Créativité et modalités de résistance au travail. *Revue Education Permanente*, 202(1), 147-158. Recuperado de [http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id\\_revue=1733&id\\_article=2417#resume2417](http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1733&id_article=2417#resume2417)
- Certeau, M. (1998). *A Invenção do Cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.
- Chauí, M. S. (2013). *Contra a servidão voluntária*. São Paulo: Autêntica.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Costa, S. (1995). *Tendências e centrais sindicais*. São Paulo: Anita Garibaldi; Goiânia: Universidade Católica de Goiás.
- Cunha, D. M. (Org.) (2007). *Trabalho: minas de saberes e valores*. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG.
- Deleuze, G. (1968). *Différence et répétition*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Díaz, R. G. (2008). A resistência e a estética da existência em Michel F Foucault. *Entramado*, 4 (2), 90-100. Recuperado de [www.redalyc.org/pdf/2654/265420459008.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420459008.pdf)
- Durkheim, É. (1967). *Les règles de la méthode sociologique*. Paris: PUF.

- Efros, D., & Schwartz, Y. (2009). Résistances, transgressions et transformations l'impossible invivable dans les situations de travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(7), 33-48. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-33.htm>
- Ferreira, M. C., Araújo, J. N. G., Mendes, A. M., & Almeida, C. P. (2011). Dominação e resistência no trabalho: concepção e modos de expressão. In M. C. Ferreira, J. N. G. Araújo, C. P. Almeida, & A. M. Mendes (Orgs.), *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde* (pp. 21-40). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Flynn, E. G. (1916). *Sabotage: The Conscious Withdrawal of the Workers' Industrial Efficiency*. Bureau: IWW Pub.
- Foucault, M. (1995). O Sujeito e o Poder -Apêndice. (Michel Foucault entrevistado por Hubert L. Dreyfus e Paul Rabinow). In H. L. Dreyfus, & P. R. Rabinow. *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica* (pp. 231-249). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.
- Frayne, D. (2017). *A rejeição do trabalho: teoria e prática da resistência ao trabalho*. Madri: Edições Akal.
- Friedmann, G. (1946). *Problemes humains du machinisme industriel*. Paris: Gallimard.
- Gomes Jr., A. B. (2018). Resistência e trabalho: reflexões a partir da ergologia e da psicanálise. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 5(1), 80-96. Recuperado de <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/134/pdf>
- Gomes Jr., A. B., & Schwartz, Y. (2014). Psicologia, saúde e trabalho: da experiência aos conceitos. *Psicologia em estudo*, 19(2), 345-351. <https://doi.org/10.1590/1413-737222224016>
- La Boétie, E. (1982). *O discurso da servidão voluntária ou o contra um*. São Paulo: Brasiliense.
- Lalande, A. (1999). *Vocabulário técnico e crítico da filosofia*. (F. S. Correia, M. E. V. Aguiar, J. E. Torres, & M. G. Souza, trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Laurell, A. C., & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- Lhuillier, D., & Roche, P. (2009). Introduction. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(7), 7-18. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-7.htm>
- Lhuillier, D. (2012). A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. *Trabalho & Educação*, 21(1), 13-38. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8832/6336>
- Lhuillier, D., Barros, V. A., & Araújo, J. N. G. (2013). Introduction - La psychosociologie du travail perspectives internationales. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(15), 7-10. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2013-1-page-7.htm>
- Lima, M. E. A. (2006). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Linhart, D. (2009). Les conditions paradoxales de la résistance au travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(7), 71-83. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-71.htm>
- Martin-Artiles, A. (2003). Actores y modelos de relaciones laborales. In J. M. Blanch (Org.), *Teoría das relaciones laborales: desafíos* (pp. 204-330). Barcelona: UOC.
- Minayo, M. C. S. (2004). *De ferro e flexíveis: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária*. Rio de Janeiro: Gramond.
- Moulin, M. D. G. B., & Moraes, A. B. T. (2010). Vamos fazer poeira!: fontes e expressões da pressão no trabalho do setor de rochas ornamentais no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 192-200. <http://dx.doi.org/10.1590/S030376572010000200003>

- Muniz, H. P., Brito, J., Souza, K. R. D., Athayde, M., & Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 38(128), 280-291.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S030376572013000200015>
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Editions sociales
- Ong, A. (2010). *Spirits of resistance and capitalist discipline Factory women in Malaysia*. New York: Suny Press.
- Proust, F. (1995). Résistance. *Filozofski vestnik*, 16(2), 33-42. Recuperado de <https://ojs.zrc-sazu.si/filozofski-vestnik/article/download/3923/3633>
- Proust, F. (1997). Résistance et exception. *Filozofski vestnik*, 18(2), 77-90. Recuperado de <https://ojs.zrc-sazu.si/filozofski-vestnik/article/view/3994/3703>
- Proust, F. (1998). La ligne de résistance. *Rue Descartes*, (20), 35-48. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/40978502?seq=1>
- Proust, F. (1999). Résistance et contrariété, *Lignes*, 1(36), 160-177. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-lignes0-1999-1.htm>
- Proust, F. (2000). Intruducion de la resistance. Translated: Penelope Deutscher. *Hypatia*, 15(4), 18-22. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/3810667?seq=1>
- Rhéaume, J. (2005). Mudança. In J. Barus-Michel, E. Enriquez, A. Levy, & J. M. Huguet, (Orgs.). *Dicionário de psicossociologia* (pp. 138-144). Lisboa: Climepsi editores.
- Roque, T. (2002). Resistir a quê? Ou melhor, resistir o quê? *Lugar comum*, 17, 23-32. Recuperado de <https://uninomade.net/lugarcomum/17/>
- Sainsaulieu, I. (2017). *Conflits et résistances au travail*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Sampaio, S. S. (2007). Resistências. *Revista Aulas*, 1(3). Recuperado de <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/aulas/article/view/1937/1398>
- Schwartz, Y. (2019). O enigma do corpo no trabalho. *Ergologia*, 22, 141-164. Recuperado de [http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/num\\_22\\_conf\\_4.pdf](http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/num_22_conf_4.pdf)
- Scott, J. C. (2006). Infra-politique des groupes subalternes. *Vacarme*, 3(36), 25-29. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-vacarme-2006-3-page-25.htm>
- Scott, J. C. (2011). Exploração normal, resistência normal. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 1(5), 217-243. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-33522011000100009>
- Scott, J. C. (2012). Infrapolitics and mobilizations: A response by James C. Scott. *Revue française d'études américaines*, 131(1), 112-117. Recuperado de <https://www.cairn-int.info/journal-revue-francaise-d-etudes-americaines-2012-1-page-112.htm#>
- Scott, J. C. (2013). *A dominação e a arte da resistência: discursos ocultos*. Lisboa: Letra Livre.
- Silva, A. K. L., & Bendassolli, P. F. (2018). O processo saúde-doença em diferentes ofícios segundo a perspectiva de trabalhadores usuários de um CEREST no Nordeste brasileiro. *Espacios*, 39(8), 15-26. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p15.pdf>
- Silva, A. K. L. D., & Bendassolli, P. F. (2019). Coletivos de trabalho e a produção de saúde dos ofícios. *Psicologia em Estudo*, 24, 1-16.  
<http://dx.doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.40528>
- Silva, B. (Org.) (1986). *Dicionário de ciências sociais*. Rio de Janeiro: FGV editora.
- Spinoza, B. (2007). *Ética*. Tradução e notas: Tomaz Tadeu. Autêntica editora: Belo Horizonte.
- Stern, A. L. S. (2008). *Resistir é obedecer? Resistência e obediência política na filosofia de Baruch Spinoza* (Dissertação de Mestrado). Recuperado de <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp076890.pdf>

Thiry-Cherques, H. R. (2012). *Conceitos e Definições: o significado em pesquisa aplicada nas ciências humanas e sociais*. Rio de Janeiro: FGV editora.

Vieira, F. D. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

## **Capítulo 5 – Formação de Estratégias de Resistências no Trabalho na Mineração**

### **Formación de estrategias de resistencia en el trabajo en minería**

### **Formation de stratégies de résistance dans le travail minier**

### **Formation of resistance strategies at mining work**

#### **Resumo**

O artigo teve o objetivo de descrever o processo de formação das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores na extração mineral. São bases da formação: o uso de si, a consciência, o grupo, atributos fundamentais/operadores, e elementos processuais aplicados pelo trabalhador/coletivo. Analisamos as respostas às 36 entrevistas de ex-empregados e sindicalistas da mineração, aplicando análise de conteúdo hermenêutica. Os resultados apontaram: contexto, significações, uso de si na formação da resistência; atributos da resistência entrelaçados e entremeados na sua constituição e expressão; e parte da formação e transmissão de saberes realizada pela validação consensual e uso da tutorização. Os processos de formação das estratégias de resistência, com mesmas bases e diferentes modos de articulação dos atributos, são potencializadas pela capacidade de resposta e mobilização do trabalhador/grupo.

**Palavras-chave:** Resistência; Trabalho; Formação; Estratégia; Mineração.

#### **Resumen**

El artículo tuvo el objetivo de describir el proceso de formación de las estrategias de resistencia utilizadas por los trabajadores en la explotación minera. Son bases de ese proceso: el uso de sí, la conciencia, el grupo, los atributos fundamentales/operadores y los elementos procesuales aplicados por el trabajador/colectivo. Analizamos las contestaciones de las 36 encuestas hechas a exempleados y sindicalistas de minería, aplicando el análisis hermenéutico de contenido. Los resultados indicaron: el contexto, significaciones, uso de sí de la formación de resistencia; los atributos de la resistencia entrelazados y entremezclados en su constitución y expresión; y parte de la formación y transmisión de saberes realizada por la validación consensual y el uso de la tutorización. Los procesos de formación de las estrategias de resistencia, con las mismas bases y distintos modos de articulación de los atributos, es potencializado por la capacidad de respuesta y movilización del trabajador/grupo.

**Palabras claves:** Resistencia; Trabajo; Formación; Estrategia; Minería.

**Résumé**

L'article vise à décrire le processus de formation des stratégies de résistance utilisées par les travailleurs de l'extraction minière. Les bases de la formation sont: usage de soi, la conscience, le groupe, les attributs opérateurs/fondamentaux et les éléments de procédure appliqués par le travailleur/collectif. Des réponses à 36 entretiens avec d'anciens employés des mines et des membres de syndicats ont été analysées, en appliquant une démarche de contenu herméneutique. Les résultats ont mis en évidence: le contexte, significations, usage de soi de la formation de résistance; les attributs de la résistance qui s'entremêlent et se croisent dans sa constitution et son expression; une partie de la formation et de la transmission des connaissances réalisée par la validation consensuelle et le recours au tutorat. Les processus de formation de stratégies de résistance, avec les mêmes bases et différents modes d'articulation des attributs, sont renforcés par la capacité de réponse et de mobilisation du travailleur/groupe.

**Mots clés:** Résistance; Travail; Formation; Stratégie; Mines.

**Abstract**

This paper aimed to describe the process of the resistance strategies formation used by mining workers. The bases of training are: the use of oneself, conscience, the group, fundamental attributes/operators, and procedural elements applied by the worker/collective. We analyzed the responses to 36 interviews with former mining employees and unionists, applying hermeneutic content analysis. The results pointed out: context, meanings, the use of oneself the formation of resistance; attributes of resistance intertwined and interwoven in its constitution and expression; and part of the training and transmission of knowledge carried out by consensual validation and use of tutoring. The processes of formation of resistance strategies, with the same bases and different ways of articulating the attributes, are potentiated by the response and mobilization capacity of the worker/group.

**Keywords:** Resistance; Work; Training; Strategy; Mining;

## **1. Introdução**

Os processos envolvidos na formação das estratégias de resistências pelos trabalhadores são partes da resposta ao controle, vigilância e exploração no cotidiano de trabalho. Podem estar relacionados à indignação e à consciência individual e de classe, ao desgaste laboral, à pressão produtiva, bem como às situações degradantes e humilhantes (Lhuilier & Roche, 2009; Figari, 2019). Tais processos, para Soria (2018), são uma expressão do conflito dialético de controle-resistência laboral e, segundo Cató (2007), dependem das relações de trabalho e dos espaços de lutas dos trabalhadores pelos seus interesses.

Políticas trabalhistas como a redução de direitos, aumento das demissões, insegurança dos postos de trabalho, ataques à seguridade social e à saúde nos ambientes laborais, por meio da reforma trabalhista e da previdência social, fragilização institucional da saúde do trabalhador, revisão e flexibilização das Normas Regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho, desmantelamento do Ministério do Trabalho, o fim da contribuição sindical obrigatória e a pauta do novo código da mineração golpearam à proteção, segurança, saúde e ambiente, resultando em precarização do trabalho (Antunes, 2018; Casulo & Alves, 2018; Inácio & Lara, 2018). Tais políticas neoliberais têm desmantelado o coletivo das relações de trabalho, fraturando a capacidade de coesão e o poder dos grupos e sindicatos. Essas políticas reverberam nos conflitos na mineração no Brasil (Alves et al., 2020) e em outros países (Álvarez, 2020; Marzouka & Olivos, 2020).

Diante da precarização das condições de trabalho, resta ao trabalhador construir e usar as margens de manobra frente aos dispositivos coercitivos do capital. O confronto aos valores neoliberais se expressa, no trabalho (Efros & Schwartz, 2009), em parte, por atos cotidianos de resistência com potencial para diminuir seus efeitos nos trabalhadores (Oddone, Re, & Briante, 1981; Scott, 2013). O objetivo deste artigo, então, é descrever o processo de formação das estratégias de resistência dos trabalhadores na extração mineral.

## **2. Bases da Formação da Resistência no Trabalho**

### **2.1 O uso de si, a consciência e o grupo**

Expressão cunhada por Schwartz (2000; 2014), o uso de si, é aquilo que os outros querem fazer de nós, reforçando as dimensões socio-históricas do trabalho; em um segundo sentido remete a uma busca por realização de si e descreve a sua dualidade, singular e social, que aparece, frequentemente, cindidas (Lhuilier, 2014a). Para Schwartz (2000, p. 41), “trabalho é uso de si”, porque “trabalhar coloca em tensão o uso de si requerido pelos outros e o uso de

si consentido e comprometido por si mesmo” (Durrive & Schwartz, 2008, p. 10), é “uma atitude para consigo, para com os outros, para o mundo” (Gomes, Ferreri, & Lemos, 2018), que abre espaço para uma gestão diferenciada de si mesmo, sendo o “uso” à manifestação do sujeito nos atos cotidianos do trabalho (Schwartz, 2000). Para Lhuilier (2013, p. 1016), a resistência no sujeito social “não pode existir fora de sua relação com o outro, com o coletivo”. O “uso de si” permeia o processo juntamente com a consciência e o grupo na formação da resistência no trabalho.

O sentido alusivo à expressão “uso de si” é trabalhado por outros autores com nomenclaturas como o “si-mesmo” (Nietzsche, 1883/2011), o “uso nas próprias normas” (Canguilhem, 1943/2009), o “cuidado de si” (Foucault, 2010), “modos de estar com os outros na vida cotidiana” (Sartre, 2002), “consciência de si mesmo e dos outros” (Lane, 1984) e “cooperação subjetiva” (Virno, 2003). Como essencial e comum aos conceitos, além da relação consigo e com os outros, são às escolhas e as práticas de liberdade, marcadas por princípios e limitados pelas condições do meio e seu uso cotidiano e político.

Os usos de si pelo trabalhador estão “inscritos no corpo: o social, o psíquico, o institucional, as normas e os valores (do contexto e retrabalhados), a relação às instalações e aos produtos, aos tempos, aos homens, aos níveis de racionalidade, etc.” (Durrive & Schwartz, 2008, p. 3). O trabalhador, designado por corpo-si, é responsável por articular às situações do trabalho e vida, por meio das “dramáticas do uso de si” como reação e escolhas possíveis às imprevisibilidades cotidianas relacionadas às pessoas e ao meio, bem como elemento de transgressão (Durrive & Schwartz, 2008; Muniz, Santorum, & França, 2018; Schwartz, 2014). Embora muitas resistências tenham a característica de promover a adaptação/conservação e não a mudança, elas transformam de algum modo a organização do trabalho, pois qualquer uma tem potencial estratégico, já que o seu exercício economiza tempo e espaço (Lhuilier & Roche, 2009).

A resistência nasce como fenômeno imanente e espontâneo. Pode ter potencial de inaugurar processos de desalienação. É uma escolha contínua para o trabalhador, necessidade geralmente interdependente dos seus colegas de trabalho em benefício de si mesmo e dos outros. “Portanto, é quase inútil discutir sobre sua eficácia. Quando os homens fazem algo instintivo e continuamente, isso significa que essa arma tem algum valor para eles” (Flynn, 1916, p. 22). Alguns autores (p. ex., Cató, 2007; Foucault, 1995; Lane, 1984; Lhuilier & Roche, 2009; Oddone et al., 1981; Scott, 2013) apontaram a associação da consciência sobre as relações

de trabalho à possibilidade de despertar o trabalhador para contrapor o poder pelas manifestações de resistência.

A consciência crítica no/do trabalho pode subsidiar a ação, constituindo a base de transformação com diferentes ressonâncias no trabalhador e na sociedade. O caminho da crítica e da tomada de consciência consiste em encarar as privações dos seus direitos e da vida como injustiças. É uma revolução de expectativas produzidas em busca da valorização da dignidade e da participação na luta coletiva contra as injustiças (Sader, 1988).

Entendemos, como Foucault (1995), que o capital tenta inibir a relação entre consciência e resistência nas relações de poder, por meio de instrumentos de controle e vigilância dos corpos e subjetividades. Assim, parte dos trabalhadores conduzidos à servidão (Antunes, 2018; Casulo & Alves, 2018) têm dificuldade de acesso à consciência (Lane, 1984), assim como à construção da crítica (Lafargue, 1880/1999) e à autonomia como virtude (Foucault, 1997). Tal acesso é essencial à resistência no trabalho. Segundo Díaz (2008), para a formação de uma consciência autônoma é necessário nos conflitos de poder recorrer ao governo de si, buscando romper mecanismos da individualização, mantenedores dos indivíduos domados e adestrados.

Lane (1984) considerou que as atividades laborais do trabalhador “implica repensar suas ações, ter consciência de si mesmo e dos outros envolvidos” (p. 17), retrata os sentidos pessoais atribuídos aos usos de si e as consequências geradas no grupo social, e “processa a consciência do indivíduo, que é indissociável enquanto de si e social” (p. 17). Essa é a base da formulação de Marx de que a “classe em si”, pela tomada de consciência da realidade, cria a “classe para si” (Sader, 1988; Marx, 1947/2017), como movimento presente no uso de si que se desloca para operar mudanças no coletivo, mais explícito na consciência de classe (Schwartz, 2000). A consciência da reprodução e da mediação ideológica pode permitir superar a individualidade, criando condições para a identificação e a constituição do agir conjuntamente.

Neste processo de constituição de classe, a formação de grupos no trabalho, segundo Enriquez (1997), partilha um sistema de valores apoiado em uma representação coletiva que permite não serem unicamente submetidos às prescrições organizacionais. No processo que “trabalha sobre si mesmo” o sujeito ou o coletivo encontra o discurso do outro, assim, não são livres de todas as determinações externas, mas capazes de reelabora-las em função daquilo que define como vontade (Castoriadis, 2008).

Com base em Sader (1998), endossamos que não se trata da consciência e do uso de si de um trabalhador, mas o resultado da pluralidade de sujeitos, cujas identidades e interações em processos de reconhecimentos recíprocos, e cujas composições são mutáveis e

intercambiáveis levando ao desenvolvimento de várias estratégias. Corroborando, Castoriadis (2008) considerara o grupo como um lugar de atividade e sentimentos ligados à resistência e com duplo caráter da coletivização, como agrupamento de produção e de luta.

## **2.2 Atributos como parte e expressão da composição da resistência no trabalho**

Atributos fundamentais e operadores se articulam como parte ou expressão da resistência. Os sujeitos sustentam a formação das estratégias da resistência no trabalho nos atributos fundamentais, tais como: autonomia, experiência, saberes, criatividade, cooperação, solidariedade, saúde e liberdade (Alves & Borges, submetido). Para isso utilizam atributos que denominamos de operadores (reação, transgressão, conservação e mediação). A forma e o conteúdo dos atributos não são fixos e são delimitados pelas resistências situadas e singulares.

No processo de construção da resistência a atitude crítica se torna um marco para conquistar a autonomia, permitindo ao sujeito o direito de “interrogar a verdade sobre os seus efeitos do poder e o poder sobre os discursos de verdade” (Foucault, 1997, p. 39). A crítica, para Foucault, comporta-se como a inserção de uma indocilidade reflexiva, como possibilidade de desenvolvimento da consciência. Se a autonomia é a ação descrita como resultado do poder de agir e da consciência crítica, então é restrita ao espaço, às possibilidades e aos limites de inserção do “uso de si” no âmbito social. Se esta autonomia for compartilhada por um grupo, poderá se tornar uma luta de classe, por meios da cooperação e solidariedade.

Aliás, Lafargue (1880/1999) e Lane (1984) já haviam alegado que a virtude da crítica cria condições para a consciência e pode suscitar a ebulição individual ou das classes e as transformações por meio do agir, assim sendo, propulsor da formação das estratégias de resistência implícitas e explícitas, seja conservadora, seja inovadora. Independentemente do tipo, o “motor da resistência é afetivo (...) e é sua conversão em coragem, (...) ativa a reatividade da resistência” (Proust, 1997, p. 77). Os tipos de humilhação e a subordinação abrem espaço para a indignação. O efeito dessa no coletivo pode criar a resistência pela ligação entre os afetos dos trabalhadores (Minayo, 2004; Scott, 2013; Oddone et al., 1981; Proust, 1997). A indignação é um dos elementos com potencial para transformar a resistência individual em coletiva (Lhuillier & Roche, 2009).

Tal transformação pode se iniciar pela cooperação nos grupos no trabalho como uma ação conjunta para o mesmo objetivo ou como modo de prestar auxílio para um fim comum com solidariedade (Ghizoni, 2013). Para isso, relações subjetivas de confiança são exigidas entre os trabalhadores que respeitam as regras profissionais, de trabalho e segurança, sendo a

cooperação, potência de vida e saúde entre os trabalhadores (Araújo et al., 2018). A cooperação muitas vezes está em relação direta com a solidariedade, entendida como uma condição grupal capaz de resistir às forças exteriores e se vincula diretamente ao uso de si pelos outros com base em uma consciência do grupo, pois desenvolvem o “compromisso com o outro e com a coesão social do grupo, na medida que o bem-estar coletivo é condição para o bem estar-social individual” (Ghizoni, Oliveira, & Cançado, 2013, p. 428).

A formação dos laços de cooperação e solidariedade não se restringem aos espaços de trabalho e compreendemos que os níveis e espaços de convívio se estendem dentro e fora das empresas (Borges & Barros, 2021). Tais laços sofrem pressão das organizações que tendem a desestruturá-las, por meio da fragilização das relações grupais pela introdução subjetiva-ideológica da competição, aculturação, destruição dos espaços de socialização de experiências, e cooptação dos trabalhadores.

As relações estruturadas com base na cooperação e solidariedade dos grupos estão ancoradas na comunhão de saberes e experiências, na medida em que os usos de si retroalimentam os coletivos (Mencacci & Schwartz, 2016). Estas relações preparam os trabalhadores para situações futuras, seja na realização do trabalho, seja nas resistências sindicais em que seja possível recorrer aos valores solidários e às práticas políticas nas ações coletivas, pois as organizações abusam e sugam o saber, a experiência e o que podem dos grupos ou afastam os trabalhadores uns dos outros ao precarizar o trabalho.

O sentido do saber está nas diversas soluções para uma mesma situação no trabalho. Para Lhuilier (2014b, p. 8) “o saber (construído) é inseparável da experiência de onde emergiu, da mesma forma que os efeitos que produz sobre a realidade”. Longe da posição de autoridade do saber, a construção de conhecimentos é resultado de um processo de cooperação (Lhuilier, 2012), dando poder e significado, amplificado pelo coletivo.

Neste processo, a experiência do trabalhador corresponde a de classe, pois age muitas vezes como orientadora das relações sociais e que dá poder e significado a classe alicerçada por saberes (Gomes Jr., 2018; Scott, 2013). Associamos o sentido da experiência ao conhecimento, aprendizagem e a produção de saberes evocados da realidade vivida pelo indivíduo e seu coletivo. A capacidade de resposta em determinadas relações de produção molda os seus descontentamentos e alvos de ação, por exemplo ao reagir ao ritmo de trabalho, chefias e normas. Compartilhada, a experiência operária se amplia. Queixas individuais podem ser consideradas coletivas por meio das relações de classe (Oddone et al., 1981; Scott, 2013). Para Oddone et al. (1981), a experiência informal apresenta uma ordem coletiva derivada da

consciência, por meio de estratégias para se defender da exploração nos locais de trabalho, validadas pelo consenso de avaliação pela experiência dos trabalhadores.

O coletivo concilia a experiência/saber tácito às estratégias singulares para enfrentar às condições do trabalho e preservar o ser e sua saúde na possibilidade de transformação do estatuto da organização do trabalho (Clot, 2010; Oddone et al., 1981; Schwartz, 2000). As variabilidades entre o prescrito e o real e os eventos imprevisíveis, exigem que o trabalhador invente soluções e use a sua inteligência prática, artes do fazer, ou mesmo o “vazio de normas”, como forma e potência da criatividade no processo de construção, pois para Mencacci e Schwartz (2016, p. 31) “a resistência é também produção de um outro mundo”, em que se usa a astúcia do uso de si para preencher as lacunas, inventar em situação real para renormalizar. Essa inovação de saberes derivadas da criatividade são ampliadas nas relações de classes, sem perder de vista os conhecimentos existentes. Assim, os operários (re)produzem e (re)apropriam destes conhecimentos para resolver os problemas da organização do trabalho e de sua saúde.

Muniz et al. (2018) destacaram que cada pessoa busca sua saúde num mundo social saturado de normas e valores. Os trabalhadores expressam o desejo de saúde ao abrir espaços entre as normas instituintes (Schwartz, 2000), pois a saúde exige certa liberdade no jogo de normas de vida e de comportamento (Canguilhem, 1943/2009). Do mesmo modo, os problemas com a saúde individual compartilhados no cotidiano do trabalho se tornam uma preocupação coletiva. Segundo Oddone et al. (1981), quando expostos as mesmas fontes de riscos, distúrbios, doenças, ritmos e as persistências das nocividades, os trabalhadores apontam a necessidade de aprender “espertezas” na interação com os companheiros, criam valores solidários e a consciência de classe para o enfrentamento das situações que os afetam e constroem um sistema de conhecimento e ação coletiva em defesa da saúde e da sobrevivência no mundo real.

As resistências ao poder também devem ser entendidas, visando à defesa da liberdade (Foucault, 1995). A autoexperimentação da liberdade é elucidada no plano das lutas contingentes com pequenas vitórias (Proust, 1997; Sader, 1998; Canguilhem, 1943/2009), pois o campo é o da práxis, é o da ética encarnada de “si mesmo”. Os cuidados de si, no jogo estratégico do “governo de si” são práticas da existência no exercício da liberdade, com os outros no mundo do trabalho, levando a um novo estatuto para subjetivação na sociedade, ainda que a relação do uso de si mesmo seja o único ponto de resistência no campo político (Díaz, 2008; Foucault, 1995).

### **2.3 Elementos processuais da formação da resistência**

Não existe um único modo de formação – em comum estão os desencadeadores envolvidos como o uso de si, consciência, grupo e atributos que podem ser aplicados –, mas vários modos que dependem do meio, da infrapolítica, assim como a capacidade de mobilização coletiva nas relações de classe que buscam a dignidade e a autonomia dos trabalhadores às situações de subordinação e dominação compartilhadas no trabalho. Em aspectos gerais da formação e disseminação coletiva da resistência, estão os processos de: identificação e organização de práticas de acordo às necessidades cotidianas e à definição de repertórios de ação; busca contínua de margens possíveis de realização; tomada de decisão com base na validação e atualização consensual do grupo no trabalho; articulação individual e coletiva; manifestações das formas ocultas ou públicas e uso político das resistências no cotidiano (Certeau, 1998; Medina, 2014; Oddone et al., 1981).

Deste modo, na Tabela 1, elencamos os elementos processuais da formação da resistência, sendo admitidas as variações de acordo às possibilidades da situação, meio e coletivo no trabalho em que a resistência está presente, pois ela é singular e inscrita no contexto socio-histórico.

Na Tabela 1, os elementos podem estar mais em direção da formação das resistências ocultas ou públicas, mas não é um sentido fixo, pois o que determina estar direcionada a uma das formas é a intensidade, e se estas são de conhecimento do poder no conflito laboral ou se propositalmente a estratégia oculta foi declarada pública. Tais elementos estão inscritos em meio às relações de poder e estratégicas que disputam espaços entre as práticas de dominação e de resistência nos diversos níveis: individual, grupo e sociedade (Alves & Borges, submetido).

Destacamos a importância dos valores solidários nestes processos, estrategicamente incorporados pelos trabalhadores que sustentam o referencial e a memória do coletivo. Frisamos a articulação das entidades sindicais, partidárias e o apoio da sociedade como essenciais na passagem das resistências de formas ocultas para as públicas (como ações coletivas politizadas).

Os atributos fundamentais da formação da resistência, já citados (autonomia, cooperação, criatividade, experiência, liberdade, saberes, saúde e solidariedade, entre outros), utilizam os atributos operadores (reação, transgressão, conservação, mediação) na formação ou como expressão da resistência. Deste modo, a formação da resistência (oculta ou pública) expressa as contradições do mundo do trabalho e a capacidade com que os trabalhadores respondem ao meio, utilizando o uso de si, a consciência individual/classe e os atributos da resistência como modo de intervir, estabelecer microconfrontos e criar modificações possíveis para garantir a vida e realização das atividades de trabalho nas organizações.

Tabela 1 – Elementos processuais da formação da resistência

| Direção   | Elementos processuais da formação da resistência   |
|---|--|
| Resistências ocultas  | Manutenção das aparências de deferência e subordinação à autoridade e à instituição.   |
|   | Compartilhamento das informações e dos atributos das resistências no trabalho.   |
|   | Transmissão geracional das experiências e saberes.   |
|   | Sincronismos entre consciência e ação das resistências.  |
|   | Invenção de resistências compartilhadas pelo grupo de maneira clandestina e/ou dissimulada.  |
|   | Gestos, discursos e práticas cotidianas disfarçadas e anônimas.  |
|   | Adotar comportamentos públicos inofensivos, com astúcia para preservar o trabalhador.  |
|   | Prudência no que pode ser dito (adaptação do discurso à plateia).  |
|   | Constante atualização de estratégias para permanecerem inteligíveis.   |
|   | Concessões simbólicas de comportamento como concessões políticas da resistência, que usam às aparências para encobrir as formações e ações da resistência.                                   |
|   | Atos com potencial político e dimensão estratégica de mudança (infrapolítica).   |
|   | Vigilância entre praticantes de resistência para identificar os boicotes de colegas, repassando informações às gerências.  |
|   | Busca da dignidade, confiança, autonomia e liberdade relativa para realizar estratégias para enfretamento da exploração material, ideológica e de estatuto, bem como da vigilância estreita. |
|   | Criação de uma contraideologia defensiva.  |
|   | Coesão grupal diretamente relacionada ao grau de dependência mútua no trabalho.  |
|   | Existência de uma coordenação entre os trabalhadores na formação de estratégias.   |
|   | Socialização das experiências partilhadas, saberes, subcultura e solidariedade entre os trabalhadores.   |
| Resistências Públicas   | Manutenção das redes de apoio.   |
|   | Espaços de autonomia no trabalho para desenvolver negações práticas e discursivas de resistência.  |
|   | Propagação de valores igualitários que desconstrua a apropriação e a ideologia das desigualdades.  |
|   | Desnaturalização da dominação, libertação dos gestos e do discurso condicionado pelo sistema de exploração e controle.   |
|   | Reações e formas de resistência – emancipação, engajamento coletivo e o governo de si – como contraponto à dominação, individualização e alienação.  |
|   | Espaços imunes à intimidação dos discursos políticos seguros e dissonantes: família imediata, círculo de amigos, grupo de trabalho, colegas de trabalho, sindicato.                          |
|   | Utilização dos espaços fora da empresa para a construção de uma cultura dissidente (mercados, feiras, praças, bares, clubes recreativos e atividades esportivas como futebol).               |
|   | Questionamento da legitimidade do poder.   |
|   | Apoio na cultura popular para atos simbólicos e protestos (festas, carnaval, passeatas, feriados).   |
|   | Especular e ameaçar sobre possíveis resistências utilizadas pelo grupo ou sindicato.   |
| Uso racional da força de cooperação e solidariedade em manifestações públicas.        |  |
| Ameaça implícita das reuniões, protestos, paralizações e greves do grupo e sindicato. |  |

Fonte: Tabela elaborada com base em Scott (2013).

### 3. Método

A pesquisa de campo foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas entre dezembro de 2019 e fevereiro de 2020, em Brumado. Essa cidade baiana possui a terceira maior mina de magnesita do mundo, concentrando a maior reserva e produção deste mineral no Brasil (Brasil, 2022).

#### 3.1 Participantes da pesquisa

Realizamos a seleção para formação da rede de participantes, ajustada pela abrangência da cadeia de participantes e ao ponto de saturação (Minayo, 2017). Entrevistamos 36 empregados e sindicalistas de uma empresa de mineração e de uma terceirizada, que atuaram na extração mineral – perfuração, desmonte/detonação, carregamento, transporte, britagem, separação, tratamento térmico e químico dos minerais – em uma das cinco minas e no parque industrial, durante pelo menos cinco anos. Estes 36 trabalhadores são homens, sendo 24 aposentados, sete demitidos e cinco dirigentes sindicais (Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região — SINDMINE), com estabilidade empregatícia. A escolha de entrevistar esses segmentos partiu da possibilidade dos participantes relatarem as experiências de trabalho mais destemidamente.

A média de idade foi de 54,91 anos (Desvio-Padrão, DP= 8,39). Em relação ao estado civil, 33 eram casados, dois tinham união estável e um era solteiro. Acerca do grau de instrução, registramos: seis possuíam ensino fundamental incompleto; seis, ensino fundamental completo; dois, ensino médio incompleto; treze, ensino médio completo; sete, curso técnico; um, ensino superior incompleto; e um, ensino superior completo.

A média de tempo de trabalho em empresas de mineração era de 27,7 anos (DP= 7,83). Em relação à ocupação, eram: 21 operadores de máquinas ou processos; nove líderes operacionais; e seis auxiliares/ajudantes de produção. Trabalhavam a 17 anos em média na última função (DP= 7,40). Os dirigentes atuavam em cargos no sindicato em média a 18,8 anos (DP= 9,83).

### **3.2 Atividades de Campo e Instrumentos**

Previamente à cada entrevista ocorreu a apresentação e de seus princípios éticos relacionados à pesquisa com seres humanos. As entrevistas ocorreram nos domicílios dos participantes da pesquisa, no SINDMINE ou no seu clube recreativo, sendo gravadas. As entrevistas realizadas individualmente exploraram suas experiências, atributos da formação e utilização de estratégias de resistência no cotidiano de trabalho. O roteiro de entrevista abrangeu sete perguntas norteadoras para os trabalhadores desligados e cinco, para os dirigentes sindicais. As questões versavam sobre: trajetória ocupacional; repercussões do trabalho sobre a saúde e vida social; ações e saberes de sobrevivência, proteção e saúde individual/coletiva; formação das estratégias; resposta da empresa à formação das estratégias e participação do sindicato na vida dos trabalhadores. No desenvolvimento das entrevistas, as questões foram adaptadas à fala

dos entrevistados. Aplicamos a técnica de espelhamento, buscando ampliar a resposta inicial do participante.

### 3.3 Procedimentos de análise

Transcrevemos as respostas às entrevistas, suprimindo trechos que possibilitassem identificação. Para referir aos Trabalhadores Desligados adotamos a sigla “TD” seguida de número correspondente à ordem de realização da entrevista (1-31), do mesmo modo adotamos para os Dirigentes Sindicais a identificação “DS” seguida de numeral (1-5).

Desenvolvemos análise de conteúdo (Minayo, 2014), focalizando os trechos que se referiam a formação das estratégias de resistência. Organizamos a transcrição das entrevistas no *software* QDA Miner, realizando os processos interpretativos a seguir: familiarização e exploração das informações contidas nas respostas (leitura flutuante ou pré-análise); elaboração preliminar de categorias do *corpus* de análise; leitura aprofundada do material selecionado identificando os núcleos de sentido; síntese dos núcleos e apresentação dos dados empíricos das categorias, para a discussão argumentativa-teórica da pesquisa com base na análise hermenêutica (Minayo, 2014).

## 4. Resultados

A Tabela 2 apresenta contextos e significações sua designação, definição e exemplos das situações vivenciadas segundo as falas dos trabalhadores entrevistados. As diferentes categorias apresentadas na Tabela 2, favorecem no seu conjunto, para os processos de formação da resistência, ou seja, não são estanques, mas um influencia o outro. Por exemplo, a Distinção de Poder e Interesses entre os Trabalhadores e Empresas/Chefias pode se manifestar ao expor o trabalhador a Situações Degradantes de trabalho instigando a consciência da necessidade da recusa, como descrito por TD14, “eu pensava muito, pensava em mim, (...) vou ficar tentando aqui, daqui a pouco essa máquina cai aqui, num paredão desse aqui é pior. É aí, tanto é pior para mim, né? Que eu corro o risco de perder a vida”. Assim, como a falta de reconhecimento pode desencadear expressões de ressentimento como mágoa, revolta, indignação incentivando a formação das resistências. As significações de Identificação/Prazer e Ser Reconhecido são bipolares e ambos polos mobilizam a resistência, ou seja: o negativo ao mobilizar a frustração, para diminuir e se defender dessa, desenvolve resistências; ou para conseguir o positivo o trabalhador se mobiliza criando resistências para obter identificação/prazer e reconhecimento.

Mesmo identificando-se com a atividade, se essa é impedida, o trabalhador tende a atuar, resistindo, para manter a sua identificação com ela.

Os Afetos Negativos e Reativos mobilizados pelos demais contextos e significações podem ainda contribuir como elementos da instauração de uma consciência individual e de classe: “meu chefe, que era cara carne de pescoço (...). Aí quando eu entrei no sindicato, (...) eu comecei a dar o troco nele também” (DS4). Parte dos contextos e significações categorizadas na Tabela 2 estão ligadas a situações de violência no trabalho.

Tabela 2 – Contextos e significações da resistência

| Designações/ definições (frequência)   | Exemplos  |
|--|---|
| <b>Abuso de Poder:</b> exercício inadequado de poder e/ou de autoridade pela chefia. (f=8)   | “Teve engenheiro (...) essa equipe aqui, poxa não tem uma advertência, não tem nada? Tem que ter, tem que ter advertência, (...) a gente tem que dá uma advertência, só porque ele quer” (TD19).                                      |
| <b>Afetos Negativos e Reativos:</b> expressões de ressentimento, indignação, revolta, injustiça, desprezo, entre outros, em reação ao poder exercido e estabelecido. (f = 5)                               | “Naquela época, eu tinha um embate muito forte com o meu supervisor, (...) ele pisou demais” (DS4).   |
| <b>Distinção de Poder e Interesses dos Trabalhadores e Empresas/Chefias:</b> defesa de mais lealdade às necessidades segurança e manutenção de emprego dos colegas do que aos objetivos da empresa. (f=17) | “A gente e os colegas é aberto. Já com a Chefia você não pode levar o mesmo assunto (...) eu tô do lado dos trabalhadores. (...) a empresa (...) quer isso... faturamento dela” (TD1).  |
| <b>Identificação/Prazer ou Não com o Trabalho:</b> autorreconhecer-se ou não no trabalho na mineração. (f = 17)  | “Ali dentro você não tem prazer nenhum de trabalhar, você só tem o prazer de receber o seu salário por mês e manter a sua família” (TD26).<br>“Prazer, era o meu trabalho, eu tinha prazer de fazer o que eu fazia” (TD4)             |
| <b>Ser Reconhecido ou Não (expectativas, esperanças e frustrações):</b> esperança de obter gratidão e/ou recompensas pelos méritos na função exercida. (f = 9)   | “Me prometeram uma promoção e não fizeram, não deram essa promoção, né?” (TD4).<br>“A empresa dava valor a pessoa que tem experiência” (TD28)   |
| <b>Situações Injustas e Degradantes Aceitas (desumanização e desgaste):</b> envolvem situações de exploração consentidas, assim como condições de trabalho degradantes. (f = 10)                           | “Eu tirar as férias (...) e não botava eu como salário de líder, tá errado, e fazia a mesma função” (TD1).  |
| <b>Trabalho Impedido e Estratégias Frustradas:</b> não conseguir realizar a atividade por dificuldades produzidas pela gestão. (f = 6)   | “Últimos três anos foi muito frustrante, por conta de uma chefia que não conhecia nada, e nem deixava a gente fazer. (...). Você sente até penalizado só porque o chefe impede, colocou uma receita (...) mas lá não é assim” (TD31). |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que as significações se expressam.

O uso de si, requerido pelos outros e o uso de si por si mesmo, reflete como o trabalhador se porta diante do contexto e significações reais (Tabela 2). Nas entrevistas, o identificamos em várias manifestações, elencamos alguns exemplos nas descrições categorizadas:

- Trabalhar por si e pelo outro impossibilitado;

- “Não sabia trabalhar nem nada, então era meio complicado para ele. Mas nós, ele fazia parte nossa, e a gente fazia a parte dele” (TD10).
- Intermediar solicitações dos colegas (geralmente trabalhadores com estabilidade no emprego) e não autorizar o trabalho diante de situações de riscos;
  - “Eu pegava aquele papel chegava até a (nome da empresa), lá, isso aqui tem que melhorar para nós motorista. Para os motoristas e operador. (...) Eu não colocava ninguém nessa área não (...) eu parava por minha responsabilidade” (TD1).
- Ser usado pela empresa: conformar-se às normas mesmo discordando, e manter seu emprego/sobrevivência submetendo-se a riscos desnecessários;
  - “Para você não poder caçar confusão, você chegava lá e pegava o caminhão mesmo com defeitos para fazer o serviço, porque não tinha jeito, né?” (TD5).
- Proteger a si e os colegas utilizando elementos normativos e da experiência (programar metas realistas para o grupo, trabalhar em conjunto e realizar vigilância de riscos);
  - “Segurança não é só para si, você tem que manter segurança, você tem que ver o do lado do colega, né? Não é só, você tem que ver o lado do colega, e todos juntos era mais seguro, né? ” (TD24).
- Compartilhar saberes da ocupação e das relações de trabalho;
  - “Quando eu cheguei na mina, aí eu precisei deles, aí eles que foram me orientando” (TD14).
- Cultivar laços de convivência/solidários (amistosidade, companheirismo, cooperação, cumplicidade, respeito, proteção mútua, reconhecimento, cuidado, lealdade e horizontalidade);
  - “Só quem sabia era o operador que tava comigo na sala. O operador era seu parceiro, né? Tinha que ser seu parceiro, seu cúmplice, seu tudo. Porque ali era vocês dois, um acobertando o outro de alguma coisa, entendeu?” (TD18).
- Construir rede de apoio para realização do trabalho, resolução de problemas e proteção;
  - “Você avisa com rádio, transformava o farol (sinal de luz), chamava a atenção do colega e era passado (...) informação a respeito de perigo, né? (...) mesmo que ele não vai achar bom” (TD3).
- Construir rede de apoio para além do trabalho (emocional, social e financeiro);
  - “Desabafava com a gente, tá conversando e tudo, aí eles relaxavam, conversavam, aí para o que? Para bota a mente dele, para ver se eles não ficavam com muita preocupação dentro do serviço” (TD9).

- Construir rede de apoio pela entidade de classe.
  - “Sindicato foi um aprendizado muito grande, eu devo muito do que eu aprendi, em saber partilhar, em saber que tanto eu crescer (...), como meu colega (...) também era importante que ele também crescesse” (DS5).

Para formação das estratégias, o trabalhador frente aos contextos e significações identificadas aplica o uso de si e operadores (reação, transgressão, conservação e mediação), bem como atributos caracterizadores das resistências (Tabelas 3, 4 e 5) conforme as suas próprias possibilidades. A Tabela 3 apresenta atributos fundamentais identificados nas entrevistas e níveis de expressão e frequências. Entendemos a dificuldade na prática de realizar a separação de alguns atributos, pois eles aparecem entremeados e entrelaçados. Então, consideramos: Autonomia/Liberdade; Saberes/Experiências; e, Cooperação/Solidariedade como atributos fundamentais interligados.

Tabela 3 – Atributos identificados nas entrevistas e níveis de expressão

|                              |                                  | Expressões  |  |
|------------------------------|----------------------------------|---|--|
| Indireta                     | Indireta                         | Direta  |  |
| <b>Saberes/Experiências:</b> | <b>Cooperação/Solidariedade:</b> | Conjuga o conhecimento e a técnica ao saber-fazer operário no contato com a realidade laboral. (f = 36)   |  |
|                              |                                  | Ações conjuntas do grupo com mesmo objetivo e com condição de resistir. (f = 36)  |  |
|                              |                                  | <b>Autonomia/Liberdade:</b> elasticidade do uso das margens de manobra. (f = 22)  |  |
|                              |                                  | <b>Criatividade (renormalizações):</b> inteligência prática e invenção nas estratégias. (f = 18)  |  |
|                              |                                  | <b>Preservação da saúde:</b> capacidade de responder obstáculos que se interpõem entre as singularidades e o bem-estar do trabalhador. (f = 30) |  |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que os atributos se expressam.

Os resultados na Tabela 3 sinalizam relações entremeadas dos atributos na formação das resistências no trabalho. As resistências na forma de Autonomia/Liberdade, Criatividade e Preservação da saúde pressupõem a existência dos Saberes/Experiências e Cooperação/Solidariedade. Os atributos de Autonomia/Liberdade, Criatividade, e Preservação da Saúde são de expressão direta. Cooperação/Solidariedade e Saberes/Experiências estão por trás deles, de forma indireta, mas, como representamos na Tabela, também se exprimem de maneira direta. Na Tabela 4, apresentamos os atributos Saberes/Experiências nas expressões

diretas e os de Cooperação/Solidariedade pressupondo os primeiros. Portanto, as expressões destes tipos de atributos não são independentes.

Tabela 4 – Tipos de expressão de Saberes/Experiências e de Cooperação/Solidariedade nas resistências

| Tipos de atributos        | Tipos de expressões diretas e exemplos de fala  |
|---------------------------|---|
| Saberes/ Experiências     | <p>- Conservar o emprego e sobrevivência (agir diante do descumprimento de leis trabalhistas, saber dialogar, enfrentar a chefia, e mostrar serviço):<br/> “Eu anotei o defeito e passei para o meu chefe maior (...) Aí meu chefe maior, falou: pela experiência, pelo ouvido, ele sabe, pelo equipamento que ele tá trabalhando (...) a gente só vai bater a boca com a chefia, quando a gente tem 100% de certeza” (TD16).</p> <p>- Usar margens de manobra disponíveis para aumentar a produção:<br/> “Eu tinha conhecimento com a homogeneização, ele não ia prejudicar o minério, o material final, então eu aumentava. Essa estratégia era um tipo de burlar, (...) estratégia (...) de aumentar produção, de qualidade de material, eu aprendi só” (TD20).</p> <p>- Realizar a função (capacidade de desenvolvimento do ofício):<br/> “Uma espiadinha na gaiola, para ver a situação, percebo que tá começando a lagrimar (...) vai arriar (...) você não vai achar em lugar nenhum, escrito que aquele forno tem que ser operado assim” (TD31).</p>  |
|                           | <p>- Apoiar mutuamente (por ex. instruir novatos):<br/> “Se fosse em outro lugar ninguém, me ajudaria não. Não, a gente tá aqui um para ajudar o outro, a gente tem que ser unido, humilde, (...) não pode pensar só na gente, né? Tem que pensar em todo mundo” (TD26).</p> <p>- Agir com cumplicidade e confiança no trabalho do outro/equipe:<br/> “É trabalhar em equipe, para não se acidentar” (TD21); “Tu não fica aí não porque aí perigoso aí, acontecer um acidente. (...) Tanto eles livraram a gente, quanto a gente livrara eles” (TD5).</p> <p>- Usar margens de manobra para combinar como vai ser o trabalho (possibilidades de descanso, revezamento nas operações; quantidade produzida pelos grupos):<br/> “Eles faziam essa estratégia para dizer que não, para não queimar a outra turma. Para não dizer que tá produzindo mais que o outro” (TD17).</p> <p>- Agrupar para aguentar as pressões e minimizar riscos e ameaças ao emprego:<br/> “Nós mantínhamos aquele cuidado quando a gente via uma coisa irregular. A gente já tava atento e já passando (...) para os nossos colegas” (TD29).</p> <p>- Ajudar os colegas nos problemas na empresa e fora:<br/> “Colega que estava doente, era problema grave, tava eu lá apoiando ele, na casa dele, visitando, dando apoio, conversando com ele (...) tinha uma necessidade, a gente reunia e fazia uma vaquinha lá, dava o dinheiro” (TD9).</p> <p>- Apoiar em caso de ameaça de demissão (eleger para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração– CIPAMIN, e para o sindicato o trabalhador sob ameaça de demissão; avisar o colega sobre demissão antes da chefia para uso do plano de saúde em caso de necessidade; aposentados optar pela demissão para manter o emprego dos colegas; e, incentivar trabalhar fora da mina):<br/> “Lancei a candidatura, eu falei não posso perder meu emprego” (TD4).</p> |
| Cooperação/ Solidariedade |   |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que os atributos se expressam.

Na mineração, identificamos a validação consensual (f = 16 entrevistas) e tutorização (f = 19 entrevistas). Esses dois processos que também fazem parte da formação e transmissão Saberes/Experiências compartilhadas, mas também Cooperação/Solidariedade entre os trabalhadores. Na validação consensual ocorrem tentativas individuais e do grupo no

desenvolvimento de estratégias, como enunciado por TD31, “de um problema que eu deixei, ou que ele deixou, a gente discutia, tal. Ó moço eu fiz assim e tal, funcionou, bora continuar lá que tá dando certo, tal. Tinha essas discussões”. Identificamos nas entrevistas alguns destes processos de validação, como: facilitar a operação de maquinário; lidar com cada chefia; desenvolver linguagem para alertar os colegas sobre riscos; e, criar e transmitir invenções que protegem o trabalhador.

Parte destes conhecimentos validados é incluído nos processos de padronização do trabalho estabelecidos pela empresa, principalmente invenções de instrumentos, modos de aumentar a produção e resolver problemas operacionais, tais como: leras, ferramentas dos fornos, capota de proteção, cadeira com cobertura da perfuratriz, proteção de fragmentos na perfuração, adaptação nos caminhões, procedimentos de calcinação e detonação, e melhorias no maquinário.

Na tutorização informal, o trabalhador ensinava a função ao outro ao seu modo, repassando as rotinas e a forma de operar o maquinário na mina. Este processo foi absorvido pela organização, como treinamento e aprovação de aptidão à função realizada pelo trabalhador tutor. Percebemos que além das rotinas ocupacionais os trabalhadores transmitem parte das estratégias de resistência, outras são compartilhadas quando a confiança se estabelece na relação com o grupo de trabalho. A tutorização informal, em outras palavras, permite a transmissão do saber tácito. Nas entrevistas, foi também possível identificar que os trabalhadores com função de base compartilham mais saberes e estratégias que os cargos de chefia, que tentam resguardar certas informações para manter o seu cargo.

Na Tabela 5, apresentamos Autonomia/Liberdade, Criatividade e Preservação da Saúde e suas expressões diretas. No pano de fundo estão os Saberes/Experiências e a Cooperação/Solidariedade da tabela anterior.

Sinalizamos ainda a interligação entre os atributos, mostrando o entrelaçamento na zona de cor cinza e pela seta de dupla direção na Tabela 5. Autonomia/Liberdade e Criatividade se comunicam, pois, criar pressupõe em certa medida a Autonomia/Liberdade, assim como para Preservação da Saúde exige graus de criação, invenção e autonomia. Os trabalhadores formam suas estratégias baseadas em atributos que tem a melhor condição recorrer e aplicar, podendo tal uso estar ligado a questões subjetivas, da ocupação e do grupo de trabalho.

Tabela 5 – Tipos de expressão dos atributos que pressupõem os dois primeiros atributos

| Atributo                                  | Tipos de expressões diretas e exemplos de fala   |
|---|--|
| <b>Autonomia/<br/>Liberdade</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decidir não punir, apaziguar ou proteger o colega:<br/>“Se fosse uma coisa simples, você passava a mão” (TD1).</li> <li>- Recusar fazer o trabalho e impedir a execução do trabalho do outro diante do risco:<br/>“Tem uma pedra que tá ali para cair, poxa eu não vou lá não. (...). Fulano trabalhou, mas eu não vou trabalhar não” (TD4).</li> <li>- Definir participações nas ações de trabalho (o mais preparado a tarefa ou folgar o adoecido):<br/>“Não manda fulano não porque ele não tem capacidade de fazer isso, manda outra pessoa. (...) é perigoso, vai acidentar, vai complicar a empresa, vai complicar tudo” (TD10).</li> <li>- Desobediência silenciosa e protetora:<br/>“É nós se protegia assim, eles queriam fazer uma coisa de um jeito, a gente fazia de outro” (TD26).</li> <li>- Compatibilizar metas às condições de trabalho, buscar alternativas individuais e coletivas para manter o emprego e renormalizar:<br/>“Eu fazia de outra maneira, o forno produzia e dava continuidade da mesma maneira” (TD22).</li> </ul>   |
| <b>Criatividade<br/>(renormalizações)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventar novos procedimentos e instrumentos de trabalho, propor e testar alternativas de solução de problemas a partir do saber prático:<br/>“A gente junto com a empresa desenvolveu o banco para poder trabalhar sentado, porque trabalhar em pé era muito ruim, doía muito os pés” (TD15).</li> <li>- Combinar posicionamentos nas situações de questionamento da chefia:<br/>“A gente ensaiava a situação, pra quando pintasse esse tipo de (...) enfrentamento, a gente já sabia como atuar” (TD2).</li> <li>- Desenvolver jargões e sinais para agilizar processos e prevenir acidentes:<br/>“A concentração dele tava ali na concha. (...) você jogava a pedrinha ele já sabia, ó tem alguém dando sinal aí. Aí ele parava, abria a porta e olhava, aí a gente ia lá orientar ele” (TD14).</li> </ul>  |
| <b>Preservação da<br/>Saúde</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientar e usar EPIs adequados à atividade (comunicação em saúde):<br/>“Sempre eu via um banqueiro numa banca sem a máscara, falei: não, mas tu tem que usar a máscara” (TD4).</li> <li>- Aconselhar colegas cuidarem da saúde e manter hábitos saudáveis (sono/descanso, não ingerir bebidas, socializar e realizar exames):<br/>“Aconselhava eles (...) vá procurar um médico, você vai ficar doente desse jeito aí” (TD5).</li> <li>- Trabalhar conjuntamente para aumentar a segurança (segurança como saúde):<br/>“Me protegia trabalhando com cuidado de acidente, para evitar acidente comigo e com meus colegas” (TD6).</li> <li>- Gerir e prevenir riscos/acidentes e adoecimento, incluindo recusar atividades de risco (condições laborais e exposição):<br/>“A minha proteção era saber o mais rápido possível onde tava contaminado a área (amianto), (...) para mim poder não tá contaminado e não contaminar também os outros” (TD8).</li> <li>- Revezamento atividades pesadas, descanso e uso do humor para diminuir o estresse:<br/>“Com esse tipo de, de convivência de brincadeira, dava para aliviar os problemas, né?” (TD22).</li> </ul> |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que os atributos se expressam.

Identificamos que a formação da resistência também pode envolver processos fora das empresas. Os espaços fora das empresas são locais alternativos de sociabilidade e da infrapolítica organizacional, tanto espaços físicos/virtuais quanto eventos, como: bares, jogos de futebol, churrascos, clubes, sítios, festas, casas dos funcionários, igrejas, praças, pontos de ônibus e ambientes virtuais (aplicativo de conversa). Nestes espaços eram discutidos: cotidiano

do trabalho e situações de risco, ocorrências e instruções do turno anterior; modos alternativos de fazer o trabalho; proteção dos colegas; comentários sobre os encarregados que cobravam, ameaçavam e humilhavam trabalhadores; humor dos encarregados no turno; difamação dos colegas bajuladores e chefias; assim como, condições de trabalho e questões salariais. Alguns não participavam destes espaços de socialização fora das empresas para não se comprometer.

Verificamos ainda: as estratégias são transmitidas entre as gerações de mineradores no convívio familiar pelas narrativas das experiências vivenciadas nas situações de trabalho; as estratégias formadas e testadas podem ser incorporadas, caso não sejam descobertas ou tenham consentimento da chefia imediata; o minerador que trabalha sozinho na função fica mais isolado para formar estratégias de resistência, assim como, para tecer relações mais solidárias; paradoxo entre a criação de estratégias e o engessamento dos procedimentos padronizados estabelecidos; na formação fica implícito o conflito entre a produtividade versus segurança/saúde; as empresas realizam processos de individualização, fratura o coletivo e demite trabalhadores combativos, interferindo no processo de formação das resistências com uma política de ameaça e medo.

## **5. Discussão**

O objetivo deste artigo foi descrever o processo de formação das estratégias de resistência dos trabalhadores na extração mineral. Guiados por esse objetivo identificamos nas entrevistas o contexto e significações favorecedoras para que os trabalhadores ponham em marcha operadores e o uso de si, na construção de resistência que adquirem os atributos acessíveis a eles.

O estímulo à formação da resistência pelos contextos e significações das situações vivenciais nos resultados apresentados corrobora Figari (2019), Oddone et al., (1981), e Soria (2018) ao apontarem que a conjectura da indignação causada pelo trabalho pode ser transformada na capacidade de resposta do trabalhador por meio das estratégias de resistência. No entanto, há mais situações e significações além das identificadas pelos citados autores. Tais situações mobilizam o trabalhador a construir a consciência do seu uso pelas empresas, por si mesmo e pelo(s) outro(s), buscando manter sua existência pelas estratégias de resistência cotidiana, seja significando sobrevivência ou sustento por meio do emprego, conforme e Triginelli e Cunha (2013), ou busca de sua saúde, como apontado por Brito (2017), Efros e Schwartz (2009), Oddone et al., (1981), Proust (1997), e Pujol e Barros (2021).

Parte das situações e contextos analisados estão ligados a práticas e formas de manifestação da violência, principalmente o assédio moral e a incivildade como descritos por

Ansoleaga, Mauro, Fíaz e Toro (2021), vinculados a assimetria de poder nas relações interpessoais e às características próprias da organização do trabalho. Estes “gatilhos” podem levar a uma consciência de si e social na elaboração das estratégias na mineração. Para Neves et al. (2018), as estratégias resultam da análise do trabalho pela tomada de consciência levando a elaboração de um outro possível no cotidiano. No grupo, o desenvolvimento de uma consciência de classe poderia ser gerado ao perceber as contradições vivenciadas e a busca da superação destas no seu cotidiano de trabalho, como indicada por Lane (1984).

Os resultados indicam que no nível das micropolíticas há processos de formação de resistência ativos e ricos. Entretanto, tendem para a construção de resistências ocultas às públicas como modo de proteger os trabalhadores, por isso as lutas de classe abertas têm se tornado menos frequentes, provavelmente por mecanismos desfavoráveis para a consciência de classe pelos mecanismos utilizados de enfraquecimento da classe trabalhadora. Entendemos existir, assim, uma consciência de classe em formação pelo conjunto dos resultados, sendo um embrião da resistência política coletiva como apontado por Araújo (2014). Ao mesmo tempo, na nossa análise identificamos o movimento contrário de individualização dos trabalhadores cooptados pelo discurso político das empresas da extração mineral, enfraquecendo os vínculos coletivos para que a consciência de classe não se forme. Essa contradição também foi descrita por Figari (2019) na batalha política-cultural do capital para ganhar a consciência da classe trabalhadora. A formação de classe e da resistência são processos de autoconstrução, embora as condições não sejam dadas, são atravessadas por afetos éticos e políticos, com potencial de contestar os sistemas e estilo gerencial de trabalho, ou seja, de poder, como concebido por Foucault (1995), Oddone et al., (1981), e Proust (1997).

A mobilização da formação diante das pressões gerenciais que colocam o lucro à frente da saúde e vida, sendo fonte do paradoxo entre a segurança e produtividade ao expor mineradores aos riscos para cumprir as metas de produtividade, apontado por Vespasiano (2008), foi identificado nesta pesquisa, como: Abuso de Poder, Distinção de Poder e Interesses dos Trabalhadores e Empresas/Chefias, e nas Situações Injustas e Degradantes Aceitas. O Trabalho Impedido e Estratégias Frustradas, por exemplo, podem decorrer da desconsideração da gerência ou encarregado pelo saber-fazer dos trabalhadores. Este resultado também foi encontrado por Moulin e Moraes (2010), ressaltando que tal ação produz riscos à saúde e à vida dos trabalhadores, pois estes estão aptos a detectar variações no processo de trabalho que podem ocasionar acidentes, mas que não são consideradas pelas chefias superiores.

A análise permite ainda considerar os contextos e significações levantadas contribuem na formação da resistência como uma resposta as situações vivenciadas. Para Proust (1997), trata-se de converter a reatividade do poder de tais situações, expresso nos resultados como expressões de Afetos Negativos e Reativos (indignação, raiva, ressentimento, desgosto, ódio), em caminhos alternativos, como: coragem, firmeza, assumir riscos e perseverança.

Mas é necessário tomar cuidado, para que tais expressões de ressentimento/indignação da não identificação com o trabalho e falta de reconhecimento encontrados nos resultados, não sejam eufemizadas, e os efeitos deletérios do trabalho sobre a saúde sejam naturalizados. O estresse e possível amargura da falta de reconhecimento – financeiro, organizacional e simbólico – dos esforços desenvolvidos, vincula-se a atributos não suportados pela organização de trabalho (Everaere, 2019; Machado, 2019). Lhuilier (2012) e Machado (2019) afirmaram que o estresse, assédio, violências e traumas, dentre outros, são sintomas do mal-estar, e sinalizam a penosidade psíquica e exposição a riscos e perturbações psicossociais da relação saúde-trabalho. A aceitação do sofrimento está relacionada ao clima social, sendo necessário para a crítica mudar tais condições desgastantes à saúde no trabalho.

O uso de si, no contexto e significações da formação da resistência, volta-se a necessidade de escapar ao insuportável no trabalho, como já apontado por Efros e Schwartz (2009), como alternativa às situações de trabalho no debate com as normas e os modos de fazer. A resistência como ato de resposta imanente, produz novos elos e novos contextos, criando assim, na sua formação, relações estreitas entre o trabalhador, seu trabalho e seus pares, para que seja possível fomentar estratégias de proteção mútua e produtividade utilizadas na extração mineral. Para Schwartz, Duc e Durrive (2010), o uso de si sinaliza imposição contínua de micro escolhas e riscos que envolvem o trabalho.

As escolhas contínuas nas situações de trabalho, desperta a matriz de atributos voltados à existência e à saúde, que permitem suportar tais situações por meio de estratégias individuais e coletivas (in)visíveis (Alves e Borges, submetido). Tais atributos, como enunciado, é uma matriz, aparecem conjugados às requisições realizadas e possíveis para o trabalhador no real do trabalho. A formação da resistência é assim, matéria amorfa usada diante das possibilidades do fazer nas situações de trabalho. Coerente às abordagens psicossociológicas, os atributos aplicados na formação estão interligados e entremeados por seus cruzamentos tecidos, sendo coextensivos e abrindo possibilidades para os conflitos que se localizam no trabalho.

Os atributos fundamentais identificados na formação Saberes/Experiências, Cooperação/Solidariedade são a base para a expressão da Autonomia/Liberdade, Criatividade,

e Preservação da Saúde (Tabela 3). Analisamos que este último, juntamente com a Liberdade, são ainda atributos consequentes, todos viabilizados por atributos operadores. No cenário de precarização do trabalho, a aplicação de tais atributos são uma possibilidade de formação e expressão da resistência nas empresas.

Os Saberes/Experiências operárias, como base da formação das resistências, são aprendidos gradualmente e ampliados pelo tempo de serviço nas empresas e vivências ocupacionais cotidianas e coletivas na mineração, expressos de maneira direta e indireta. Muniz et al. (2018) e Schwartz (2019) indicaram que as situações de trabalho, os debates e as controvérsias entre normas conduzem a produção de saberes e experiências que interferem no modo de gerir o trabalho e na tentativa manter a saúde, é deste modo, contrapor e suprir lacunas pelo exercício da construção da resistência. Para Mata, Oliveira e Barros (2017) o enfrentamento cotidiano produz experiências e saberes de uma práxis. São pilares para Neves et al., (2018) e Lacomblez (2018), de uma “formação-ação” de saberes instituídos e investidos nas atividades de trabalho na construção de uma linguagem comum (referencial operativo/memória do ofício, como também da reserva de alternativas, pois saberes e experiências cristalizados são elementos de uma subcultura dos mineradores), do que é exigido do uso de si para alterar as situações do trabalho, contribuindo na nossa visão com o processo de formação das resistências.

Assim, o atributo Saberes, para Gomes Jr. (2018), é lido como uma forma de resistência. Tais atributos conjugados, para Clot (2010), são a base sobre a qual os trabalhadores desenvolvem seu desempenho, poder de agir e ampliam a saúde no trabalho, por meio da constituição de habilidades ao longo de repetidas práticas requeridas no conflito. Habilidades técnicas dos modos de produzir e afetivas, na maneira de se relacionar com os outros, que se inserem como elementos processuais da construção das estratégias de resistências, permitem diversificar modos de saber/fazer e usar o mais eficiente à situação de trabalho requerida com base no patrimônio vivido do trabalhador e seu coletivo.

Na mineração, o coletivo, por exemplo, recorre aos Saberes/Experiências no confronto da produção versus segurança/proteção/saúde. O diagnóstico de segurança, desenho de estratégias e dispositivos de prevenção baseados nesses atributos, são exemplos de estratégias de prevenção de possíveis acidentes, ao verificar as condições de trabalho e a capacidade de execução pelo trabalhador. Pereira, Mendes e Moraes (2017) mencionaram os Saberes/Experiências como elemento essencial da prevenção e gestão de riscos ocupacionais.

A Cooperação/Solidariedade na formação da resistência na mineração vincula-se principalmente pela dependência mútua sobre a vida do outro na atividade de alto risco como membros de uma coletividade com interesses e deveres, o que leva a agregação e formação de laços afetivos e solidários orgânicos mais resistentes. O trabalho coletivo costuma ser desconsiderado como parâmetro de saúde e segurança, indo na contramão da manutenção da vida na mina, pois existe uma interdependência crucial do trabalho de um sobre o trabalho de outros que permite detectar, corrigir ou prevenir riscos e erros nos processos produtivos pelo “agir conjunto” (Araújo et al., 2018; Cunha, 2007; Porto & Bianco, 2016). Tal ação coletiva é matriz mantenedora da formação das estratégias de resistência na mineração.

Neste sentido, a análise das entrevistas dos trabalhadores da mineração indica um coletivo cooperativo e solidário voltado à segurança e saúde, expresso na estratégia de trabalhar juntos mobilizando saberes e experiências. Na formação das resistências, tais atributos de ajuda mútua atuam como estímulo para encontrar soluções possíveis a certos problemas, pois esses, segundo Oddone et al. (1981), pertence a todos que partilham o mesmo ambiente de trabalho. Para Rocha (2017), a atividade coletiva reduz a carga de trabalho; para Triginelli e Cunha (2013), auxilia na proteção de riscos; e, para Fonseca, Araújo, Vieira e Padrini (2019), atende simultaneamente às exigências produtivas e à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

A confiança é elemento base da Cooperação/Solidariedade, como também constatado por Araújo et al. (2018) na indústria petrolífera, como “liga intersubjetiva” fundamental, sendo para Guardia e Lima (2019) base da eficiência na gestão coletiva e individual de riscos. Analisamos que situações vivenciadas pelo coletivo definem a confiabilidade nas atitudes técnicas, humanas, políticas, e éticas dos trabalhadores estabelecendo valores e regras comuns.

Como expressão direta, a Autonomia/Liberdade na formação das estratégias se apresentam como atributos que regulam e se adaptam para prevenir desgastes à saúde e a perda do emprego na mineração, ao mesmo tempo que buscam “aumentar o poder de ação do sujeito sobre si mesmo e sobre seu meio ambiente” (Lhuilier, 2017, p. 305). Aplicados para enfrentar riscos imprevisíveis e cumprir regras, tais atributos para Everaere (2019) buscam tomar decisões necessárias de acordo com perigos, particularidades e contingências às situações de trabalho, envolvendo uma capacidade de iniciativa legitimada e auto-organização.

Tais atributos favorecem margens de manobra sobre a ação (autonomia sobre a atividade, discussão e controvérsia), e leva a ampliação do “poder de agir” sobre o ofício na realização de um trabalho bem-feito, como indicado por Clot (1999/2007), Silva e Bendassolli

(2019) e Proust (1997). Analisamos na mineração que as margens de manobra são testadas ao longo do tempo nas situações de trabalho, buscando o aumento de espaços de Autonomia/Liberdade de ação individual/coletiva. Para Vespasiano (2008), a fonte da autonomia na atividade na mineração está nas renormalizações, reforçando à análise de interligação dos atributos fundamentais identificados na presente pesquisa.

A expressão do atributo da Criatividade na formação, desenvolve soluções para um problema posto, sendo os riscos nas situações de trabalho uma oportunidade criativa de mobilização subjetiva diante das condições materiais, processuais, relacionais e emocionais no trabalho (Guardia & Lima, 2019; Escalada, 2019).

Os resultados da análise respaldam com Pujol e Barros (2021) ao indicar a capacidade de criar, como forma de transformar e resistir a situações adversas e hostis que podem gerar uma ameaça ao trabalhador/coletivo e a saúde. É assim para Oddone et al. (1981), um modo de (re)inventar instrumentos como via de superação concreta agindo para tirar melhor partido da situação. Os mineradores mobilizam os recursos pessoais já desenvolvidos (corpo-si) e, ao mesmo tempo, segundo Lhuilier (2014a), cria novos recursos. Assim, os imprevistos na ação são solicitações à invenção e a transgressão criativa, realizando combinações com outros atributos que diferem de intensidade, complexidade e engenhosidade. Na formação das resistências, a criatividade cotidiana na mineração se conecta com a saúde e manutenção do emprego ao inventar modos de produzir, aumentar a produtividade e manter a qualidade das interações interpessoais.

O atributo da Preservação da Saúde na formação de estratégias de resistência está expresso nessa capacidade de resposta individual/coletiva ao meio e às situações de trabalho, pela recriação cotidiana das normas, transformando o trabalho segundo os interesses de proteger a saúde e o bem-estar, corroboram com Alves e Borges (submetido), Brito (2017), Canguilhem (1943/2009), Oddone et al., (1981), Muniz et al., (2018), e, Schwartz (2019).

Assim, a reflexão da resistência como parte da saúde, realizada por Alves e Borges (submetido), impõe a reconfiguração do trabalhador como agente diante do problema que o afeta, mobilizando recursos físicos e psíquicos ao mesmo tempo que se coloca vulnerável na busca da preservação da saúde. A análise aponta o atributo Preservação da Saúde no enfrentamento das condições de produção, interacionais e gerenciais insalubres pelo uso de si. Na mineração, o coletivo que age como operador de saúde (Silva & Bendassolli, 2019), desenvolvendo estratégias para preservar a saúde ao reformular regras.

Parte deste processo de formação de estratégias de resistências pela mobilização de atributos ocorre por meio da validação consensual e tutorização informal. Estas têm base na experiência operária e na consciência individual/classe, voltados a transformar a organização do trabalho, possuindo, para Escalada (2019), Mata et al., (2017), Minayo (2004) e Triginelli e Cunha (2013), um legado geracional, cultural e científico.

A validação consensual das resistências na mineração confirma à experiência nos processos de trabalho, à prevenção de riscos e à preservação da saúde, ao renormalizar modos de fazer o trabalho ao contexto dos trabalhadores, conforme descrito por Oddone et al. (1981). A tutorização na mineração auxilia no amadurecimento e construção da autonomia na ocupação; observação apoiada em Borges e Carvalho (2013) acerca das funções do referido processo para o desenvolvimento de carreira – apadrinhamento, reputação, avaliação de desempenho, proteção e apoio no desenvolvimento de competências – e suporte psicossocial, como: desenvolvimento de laços afetivos, referência comportamental, acolhimento, superação de limites, e amizade. O trabalhador percebe que a sua empregabilidade, proteção, segurança e saúde estão vinculadas ao saber trabalhar que inclui as resistências praticadas, neste sentido Minayo (2004) e Triginelli e Cunha (2013) descrevem o uso do saber/fazer para treinar novos mineradores. A “aprendizagem situada” nesse processo para Mata, et al. (2017), ocorre pela participação legítima periférica até se tornar “membro” da “comunidade de prática”.

A formação e transmissão de saberes também ocorre fora das empresas. Tais locais de convivência e sociabilidade são espaços de conflito, mas também de cuidados em que se desenvolve uma cultura política dissidente. Para Araújo et al. (2018) e Escalada (2019), existe a necessidade de espaços públicos de trocas, interação e deliberação para que uma regra de ofício ocorra. Nesta pesquisa, longe da vigilância estreita da mina, nestes espaços socialmente constituídos para a reação, ocorre a partilha de situações e o reforço social da socialização de estratégias, muitas vezes encorajadas pelo consumo do álcool, brincadeiras e solidariedade horizontal entre os trabalhadores. A construção das resistências para Álvarez (2016), Minayo (2004) e Scott (2013), dependem dessa movimentação social dos trabalhadores fora dos locais de trabalho e da constituição de uma infrapolítica a partir dos limites de contestação do cotidiano ocupacional.

A formação da resistência é influenciada pelas situações de precarização do trabalho, pressão do sistema, política de ameaça e medo de perder o emprego; aspectos esses que incentivam e inibem resistências. Tal análise indica que apesar da aparente passividade e submissão às atuais condições de trabalho, às resistências existem, sendo que os trabalhadores

privilegiam formas tácitas em detrimento das públicas pela necessidade de autopreservação. Significa assim, que as margens de manobra estão sendo usadas ao extremo nos processos de formação das resistências e que não se contrapõem diretamente com a organização do trabalho.

O artigo contribui ao esclarecer às configurações articuladas dos elementos envolvidos nos processos de formação da resistência no trabalho. As aplicações destes esclarecimentos podem ajudar os trabalhadores e os sindicatos na mobilização trabalhista para o fortalecimento da formação de resistências pelos grupos e pelas entidades de classe.

A riqueza dos resultados atesta o acerto de escolher os segmentos de ex-empregados e sindicalistas. Entretanto, questionamentos sobre se algum dos resultados deixaram de corresponder à realidade dos mineradores na ativa ou se com eles os resultados seriam mais enriquecidos não podem ser ignorados. Resposta para o questionamento demandará pesquisas futuras com tais mineradores.

## **6. Considerações finais**

O artigo subsidia o entendimento da formação das estratégias de resistência a partir do uso de si, consciência, grupo, atributos fundamentais/operadores, e elementos processuais aplicados pelo trabalhador e seu coletivo. Tal processo está ligado às situações no trabalho que desencadeiam indignação e potencializam a formação das estratégias – com mesmas bases e diferentes modos de articulação – a partir da capacidade de resposta do trabalhador/grupo.

Na mineração, tal estímulo a formação, a partir do uso de si está ligada ao contexto e significações que mostram: Abuso de Poder; Afetos Negativos e Reativos; Distinção de Poder e Interesses dos Trabalhadores e Empresas/Chefias; Identificação/Prazer ou Não com o Trabalho; Ser Reconhecimento ou Não; Situações Injustas e Degradantes Aceitas; e, Trabalho Impedido e Estratégias Frustradas. A construção da consciência individual e/ou de classe pode ser favorecida por tais contextos e significações no trabalho.

No processo de construção da resistência pelos trabalhadores, os atributos da resistência aplicados apresentam-se entrelaçados e entremeados tanto na sua constituição quanto na expressão. Identificamos que os atributos Autonomia/Liberdade, Criatividade e Preservação da Saúde pressupõem a Cooperação/Solidariedade e Saberes/Experiências. Todos os atributos são, assim, espectros da constituição e expressão da resistência no trabalho, sendo a Liberdade e Preservação da Saúde, atributos consequentes.

Identificamos ainda que validação consensual e tutorização fazem parte da formação e transmissão de estratégias/saberes de resistência entre os trabalhadores. Tal transmissão de

estratégias é ainda um veículo da memória ocupacional, associando a socialização de saberes, experiência de classe, solidariedade e cultura dos trabalhadores, pois se torna difícil sustentar a resistência sem apoio social. A formação das estratégias de resistência, ocorrem nas interações sociais nas empresas e fora delas, penetrando nos espaços de sociabilidade, e constitui-se de campo da infrapolítica organizacional e social.

A dimensão coletiva da resistência na formação das estratégias impacta diretamente na segurança e a saúde dos trabalhadores, pois cria camadas de vigilância entre os mineradores, como modo de assegurar a proteção e evitar agravos. A interação, articulação, confiança e coesão social do grupo potencializa a construção e a expressão das estratégias de resistência. Consideramos o coletivismo e a solidariedade como caminhos para (re)estruturar os processos de formação das resistências no trabalho.

## Referências

- Álvarez, G. P. (2016). Fútbol, cultura obrera y memorias en tensión: análisis de tres casos en la Patagonia Argentina durante el neoliberalismo. *Historia, antropología y fuentes orales*, (49), 85-106. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5610032>
- Álvarez, G. P. (2020). Condiciones laborales y estrategias obreras de los trabajadores de Aluar (Puerto Madryn-Chubut-1974-2017). *Trabajo y sociedad*, 1(34), 331-351. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287693>
- Alves, M. S. et al. (2020). Comunidades atingidas e territórios afetados pela mineração: realidades e resistências. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate, & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (pp. 41-100). São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Alves, M. S., & Borges. L. O. (submetido). Resistências no trabalho como estratégias de saúde.
- Ansoleaga, E., Mauro, A., Fíaz, X., & Toro, J. P. (2021). Violencia en el trabajo. In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 95-125). Curitiba: CRV.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, A. J. S., Siqueira, A. B., Vasconcelos, A. C. L., Figueiredo, M. G., Máximo, T. A., & Félix, Y. M. (2018). Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 78-85. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5878>
- Araújo, J. N. G. (2014). Figuras de resistência. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(spe1), 33-42. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p33-42>
- Borges, L. O., & Barros, V. A. (2021). Psicossociologias do trabalho. In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologias do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 21-40). Curitiba: Editora CVR.
- Borges, L. O., & Carvalho, V. D. (2013). Tutorização organizacional de novos empregados. In L. O. Borges, & L. Mourão. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 406-432). Porto Alegre: Artmed.

- Brasil, Portal da Mineração (2022). Magnesita. In Brasil. *ABC da mineração*. Recuperado de <https://portaldamineracao.com.br/magnesita/#:~:text=A%203%C2%AA%20maior%20mina%20de,a%20ind%C3%BAstria%20de%20materiais%20refrat%C3%A1rios>.
- Brito, J. (2017). Salud: una relación con el medio y los modos de vida. *Laboreal*, 13(1), 1-6. Recuperado de <https://journals.openedition.org/laboreal/2024>
- Canguilhem, G. (2009). *O Normal e o Patológico*. (M. T. R. C. Barrocas, Trad.). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária. (Originalmente publicado em 1943)
- Castoriadis, C. (2008). El pensamiento de Cornelius Castoriadis. Vol I. Ediciones Proyecto Revolucionário. *Sl*. Recuperado de <https://socialesenpdf.files.wordpress.com/2013/10/el-pensamiento-de-cornelius-castoriadis-i.pdf>
- Casulo, A. C., & Alves, G. (2018). *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da Era Neoliberal*. Bauru: Canal 6 Editora.
- Cató, J. S. M. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral: Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, 9(9), 1-25. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/62908>
- Certeau, M. (1998). *A Invenção do Cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. (A. Sobral, Trad.). Rio de Janeiro: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum. (Originalmente publicado em 1999)
- Cunha, D. M. (Org.) (2007). *Trabalho: minas de saberes e valores*. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG.
- Díaz, R. G. (2008). A resistência e a estética da existência em Michel Foucault. *Entramado*, 4(2), 90-100. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420459008.pdf>
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (2008). Glossário da ergologia. *Laboreal*, 4(1), 1-12. Recuperado de <https://journals.openedition.org/laboreal/11665>
- Efros, D., & Schwartz, Y. (2009). Résistances, transgressions et transformations l'impossible invivable dans les situations de travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(7), 33-48. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-33.htm>
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes.
- Escalada, R. A. (2019). Toma de riesgo en el trabajo un estudio en la industria minera. *Psicología desde el caribe*. Universidad del Norte. (Número Especial): 109-128 <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.76>
- Everaere, C. (2019). Autonomie. In G. Vallery, M. E. Bobillier-Chaumon, E. Brangier, & M. Dubois. (Orgs.), *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (livre électronique). Paris: Dunod.
- Figari, C. A. S. (2019). La pedagogía empresarial en la consolidación hegemónica: un debate silenciado. *Espacios en blanco*, 1(29), 145-160. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/117006>
- Flynn, E. G. (1916). *Sabotage: The Conscious Withdrawal of the Workers' Industrial Efficiency*. Bureau: IWW Pub.
- Fonseca, J. C. D. F., Araújo, J. N. G. D., Vieira, C. E. C., & Padrini, R. (2019). A cooperação e a dimensão coletiva da atividade, em um sistema de exploração de minério de ferro. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1131>
- Foucault, M. (1995). O Sujeito e o Poder. (Michel Foucault entrevistado por Hubert L. Dreyfus e Paul Rabinow). In H. L. Dreyfus, & P. R. Rabinow. *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica* (pp. 231-249). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.
- Foucault, M. (1997). What is Critique? In S. Lotringer, & L. Hochroth (eds). *The politics of truth* (pp. 23-82). New York: Semiotext(e).

- Foucault, M. (2010). *O governo de si e dos outros*. São Paulo: WMF Martins Fontes.
- Ghizoni, L. D. (2013). Cooperação. In F. D. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp 99-102). Curitiba: Juruá.
- Ghizoni, L. D., Oliveira, A., & Cançado, A. C. (2013). Solidariedade. In F. D. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (427-422). Curitiba: Juruá.
- Gomes Jr., A. B. (2018). Resistência e trabalho: reflexões a partir da ergologia e da psicanálise. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 5(1), 80-96. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2018.v5n1.134>
- Gomes, M. M., Ferreri, M., & Lemos, F. (2018). O cuidado de si em Michel Foucault: um dispositivo de problematização do político no contemporâneo. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 189-195. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5540>
- Guardia, M. L., & Lima, F. (2019). Cooperação e relações de Confiança: a construção da segurança e da saúde no trabalho de alto risco. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1331>
- Inácio, J. R., & Lara, R. (2018). *Trabalho, saúde e direitos sociais*. Bauru: Canal 6 Editora.
- Lacomblez, M. (2018). Preclaridades da noção de representação. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 86-93. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5923>
- Lafargue, P. (1999). *O direito à preguiça*. (J. T. C. Netto, Trad.). São Paulo: Hucitec-Unesp. (Originalmente publicado em 1880)
- Lane, S. T. (1984). A psicologia social e uma nova concepção do homem para a psicologia. In S. T. Lane, & W. Codo (Orgs.), *Psicologia social: o homem em movimento* (pp. 10-19). Brasília: Editora Brasiliense.
- Lhuilier, D. (2012). A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. *Trabalho & Educação*, 21(1), 13-38. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8832/6336>
- Lhuilier, D. (2013). El trabajo como instrumento de resistencia a la opresión carcelaria. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1011-1024. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047003.pdf>
- Lhuilier, D. (2014a). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 17(spe1), 5-19. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>
- Lhuilier, D. (2014b). Prefácio. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Org), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. XI-XIV). São Paulo: Atlas.
- Lhuilier, D. (2017). O agir em psicossociologia do trabalho. *Psicologia em Revista*, 23(1), 295-311. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p295-311>
- Lhuilier, D., & Roche, P. (2009). Introduction. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(7), 7-18. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-7.htm>
- Machado, T. (2019). Reconnaissance au travail. In G. Vallery, M. E. Bobillier-Chaumon, E. Brangier, & M. Dubois. (Orgs.), *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (livre électronique). Paris: Dunod.
- Marx, K. (2017). *Miséria da filosofia*. (J. P. Netto, Trad.). São Paulo: Boitempo Editorial. (Originalmente publicado em 1847)
- Marzouka, M., & Olivos, F. (2020). El respeto a los derechos humanos: La situación de los trabajadores conmutantes en el norte grande de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 1(34), 353-371. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287694>
- Mata, C. C., Oliveira, F. G., & Barros, V. A. (2017). Experiência, atividade, corpo: reflexões na confluência da psicossociologia do trabalho e ergologia. *Psicologia em Revista*, 23(1), 361-373. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p361-373>

- Medina, P. A. (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(3), 7-18. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-387>
- Mencacci, N., & Schwartz, Y. (2016). Diálogo 1. Trajetórias e uso de si. In Y. Schwartz, & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e Ergologia II: diálogos sobre a atividade humana* (pp. 17-53). Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Minayo, M. C. S. (2004). *De ferro e flexíveis: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária*. Rio de Janeiro: Gramond.
- Minayo, M. C. S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1-12. Recuperado de <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>
- Moulin, M. D. G. B., & Moraes, A. B. T. (2010). Vamos fazer poeira!: fontes e expressões da pressão no trabalho do setor de rochas ornamentais no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 192-200. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200003>
- Muniz, H. P., Santorum, K. M. T., & França, M. B. (2018). Corpo-si: a construção do conceito na obra de Yves Schwartz. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 69-77. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5877>
- Neves, M. Y. R., Alvarez, D., Silva-Roosli, A. C. B. D., Moraes, T. D., Masson, L. P., & Oliveira, V. A. N. D. (2018). Ação-formação: uma leitura das contribuições da Ergonomia da Atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 112-120. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5872>
- Nietzsche, F. (2011). *Assim falou Zaratustra*. (P. C. Souza, Trad.). São Paulo: Companhia das Letras. (Originalmente publicado em 1883)
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Editions sociales.
- Pereira, A. C. E., Mendes, D. P., & Moraes, G. F. D. S. (2017). Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. *Laboreal*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117ep>
- Porto, T. D. A., & Bianco, M. D. F. (2016). Os usos do corpo-si no trabalho de transformação de granitos: evidências para saúde e segurança. *Laboreal*, 12(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.3053>
- Proust, F. (1997). Résistance et exception. *Filozofski vestnik*, 18(2), 77-90. Recuperado de <https://ojs.zrc-sazu.si/filozofski-vestnik/article/view/3994/3703>
- Pujol, A., & Barros, V. A. (2021). Trabajo y creatividad. In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 233-248). Curitiba: CRV.
- Rocha, R. (2017). Atividade coletiva na redução da carga de trabalho: uma articulação entre regulações quentes e frias. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42(e5), 1-13. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000005316>
- Sader, E. (1988). *Quando novos personagens entram em cena: falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-1980*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Sartre, J. P. (2002). *Crítica da Razão Dialética: questões de método, crítica da razão dialética, da práxis individual ao prático-inerte, do grupo à história*. São Paulo: DP&A.
- Schwartz, Y. (2000). Trabalho e uso de si. *Pro-posições*, 11(2), 34-50. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/download/8644041/11485>
- Schwartz, Y. (2014). Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. *Letras de hoje*, 49(3), 259-274. <https://doi.org/10.15448/1984-7726.2014.3.19102>

- Schwartz, Y. (2019). O enigma do corpo no trabalho. *Ergologia*, n° 22, Dezembro, p. 141-164. Recuperado de [http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/num\\_22\\_conf\\_4.pdf](http://www.ergologia.org/uploads/1/1/4/6/11469955/num_22_conf_4.pdf)
- Schwartz, Y., Duc, M., & Durrive, L. (2010). Trabalho e Uso de Si. In Y. Schwartz e L. Durrive. (Orgs.), *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp.189-204). Niterói: EdUFF.
- Scott, J. C. (2013). *A dominação e a arte da resistência: discursos ocultos*. Lisboa: Letra Livre.
- Silva, A. K. L. D., & Bendassolli, P. F. (2019). Coletivos de trabalho e a produção de saúde dos ofícios. *Psicologia em Estudo*, 24, e40528. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.40528>
- Soria, C. B. (2018). La dinámica del proceso control-resistencias en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates recientes. *Sociológica*, 33(94), 169-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n94/2007-8358-soc-33-94-169.pdf>
- Triginelli, D. H., & Cunha, D. (2013). Mineração de granito no Município de Vila Pavão/ES: compreender o trabalho para pensar a formação. *Laboreal*, 9(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.5953>
- Vespasiano, C. S. (2008). *Da "trama a urdidura" – a atividade do trabalhador do setor mineral em uma mina subterrânea*. (Dissertação de mestrado). Recuperado de <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/VCSA-8BNKEH>
- Virno, P. (2003). *El recuerdo del presente: ensayo sobre el tiempo histórico*. Buenos Aires: Paidós. Recuperado de <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>

## Capítulo 6 – Estratégias de resistência dos trabalhadores na mineração

### Resistance strategy of the mining workers

#### Resumo

O artigo teve o objetivo de identificar as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração. A partir da disputa controle-resistência entre trabalhadores e gerência/gestão, apresentamos as estratégias acionadas no cotidiano de trabalho na mineração. Entrevistamos 36 ex-trabalhadores e sindicalistas e analisamos as respostas por meio de análise de conteúdo hermenêutica. Entre os resultados identificamos: a percepção dos trabalhadores sobre as estratégias de poder; resistências dos trabalhadores; resistências sindicais; resistência geminadas; estratégias de resistência superadas pelo poder, bem como as repercussões sociais das estratégias dentro e fora das empresas. As diversas manifestações de resistência se complementam e buscam preservar o trabalhador pela sobrevivência, proteção e segurança à saúde. Parte destas podem ser consideradas práticas de vigilância em saúde do trabalhador na mineração, realizadas pelos próprios mineradores.

**Palavras-chave:** resistência; trabalho; estratégia; mineração; vigilância em saúde do trabalhador.

#### Abstract

This paper aimed to identify the resistance strategies practiced by the mining workers. Beginning from the conflict control and resistance between workers and managers we present then the strategies operated in the quotidian of mining work. We interviewed 36 ex-employees and syndicalists and analyzed their answers through the hermeneutic content analysis. Over the results, we were able to identify: the workers perceptions about the power strategies, resistances of the workers, syndical resistances, geminate resistances, strategy of resistances overcome by the power, as well as the strategies social impacts inside and outside the companies. The several resistance manifestations are complements one to another and seek to preserve the worker by survival, protection and health safety. Part of these can be considered surveillance of the workers health practices for workers in mining, carried out by the miners themselves.

**Keywords:** resistance; work; strategy; mining; Surveillance of the Workers Health.

As estratégias de resistência do trabalhador têm se tornado cada vez mais necessárias como contraposição às transformações no mundo do trabalho, como a redução de direitos e a desproteção dos direitos dos trabalhadores em seu cotidiano (Dutra & Lima, 2020). Os impactos pavimentados pelas políticas neoliberais e financeirização da economia 4.0 expuseram ainda mais os conflitos de controle-resistência nas relações de trabalho, vinculando esses aos modos de gestão e técnicas mais modernas e informatizadas de produção e exploração, inclusive na mineração (Pochmann, 2020; Alves, Carneiro, Souza, Trocate & Zonta, 2020).

No campo microsocial, Cató (2007) e Figari (2019) descreveram que estas políticas têm se traduzido no reforço de técnicas de disciplinamento no trabalho pelas políticas corporativas. Essas buscam aumentar o controle da força de trabalho por meio de estratégias gerenciais que exploram os processos de socialização, atitudes de autodisciplina e autorresponsabilização dos trabalhadores, a subjetividade pelo envolvimento, individualização e competição.

Nas empresas de mineração no Brasil, as práticas gerenciais, programas e modelos organizacionais de alto desempenho buscam aumentar a produção no trabalho (Alves, 2011; Fonseca, Araújo, Vieira, & Padrini, 2019). Para Gaulejac (2005/2007), o capitalismo financeiro legitimou a gestão organizacional como uma tecnologia de poder para aumentar a produtividade do trabalhador.

Assim, na relação do capital e trabalho, a intensificação institucionalizada afeta a autonomia e tempo, bem como mobiliza a subjetividade e o modo de existência individual/coletiva (Figari, 2019; Soria, 2018; Heleno, Borges & Agulló-Tomás, 2021). Estratégias individuais e coletivas de resistência (in)visíveis no trabalho permitem suportar as situações cotidianas como expressões de luta e saúde (Alves, 2022). Com essa compreensão do cenário do trabalho, propusemos a presente pesquisa com o objetivo de identificar as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração.

## **O Conflito Controle-Resistência no Cotidiano Laboral**

### **O poder disputando atributos com a resistência**

Os atributos fundamentais da resistência identificados por Alves (2022) – autonomia, experiência, saberes, criatividade, cooperação, solidariedade, saúde e liberdade – são requisitados pelas empresas para manter os funcionários “merecedores” do emprego. O conflito não se trata de destituir tais atributos, mas fazer com que os trabalhadores os “entreguem voluntariamente” (Carreteiro, Araújo, & Barros, 2015; Linhart, 2009; Pujol & Barros, 2021).

Assim, para Figari (2019), Minayo (2004) e Soria (2018), na dinâmica do conflito de trabalho, a meta das empresas é converter os atributos dos trabalhadores em dispositivos de controle para obter compromisso, mobilizar recursos subjetivos e operar as inscrições identitárias a serviço da produção e de uma lógica perversa.

Para Gaulejac (2005/2007), gerenciar o uso de si é o modo de controle para otimizar o tempo, corpo, mente, subjetividade, relações e modo de vida do trabalhador mais rentáveis, úteis e competitivos. Gerenciar fortalece, assim, ao modelo disciplinar de Foucault (1995), no qual os trabalhadores são capitalizados pelas organizações por meio da satisfação individual voltada à “ideologia da realização de si mesmo”, tornando o crescimento pessoal correspondente ao da corporação. O trabalhador, ao mesmo tempo, se identifica e se alinha com a organização, mesmo sem nenhuma garantia de estabilidade.

Nesse conflito, o poder e a resistência disputam o campo da subjetividade dos trabalhadores, instaurando questões para escolhas: manter ou desconstruir as formas internalizadas de exploração, controle e disciplina? Neutralizar ou mobilizar as margens de manobra? No cotidiano do trabalho, isso significa achar brechas entre normas do controle e disciplina gerencial do trabalho, na qual o trabalhador está envolvido com instrumentos do aparato material e simbólico da cultura organizacional, exigindo conduta adequada e leal à empresa (Figari, 2019; Soria, 2018).

O sistema atualiza as formas de captura dos atributos, ocupando e aprisionando o trabalhador, utilizando mecanismos de realização, identificação, consumo, insegurança, medo de perder o emprego, competição, formação idealizada, extensão do trabalho para além das jornadas de trabalho e uso intensivo das tecnologias. Para Foucault (1995), é necessário encontrar mecanismos próprios de identificação e de construção subjetiva, pois a forma de controle do poder no “governo pela individualização” tem o objetivo de direcionar a consciência dos indivíduos de forma imposta e como instrumento de sujeição, pois teme a força e a violência dos grupos resistentes e organizados a favor dos seus próprios interesses. Esses são, segundo Minayo (2004), respostas da consciência à exploração pelos atos de resistência.

Nestes momentos em que se acentuam a pressão do capital/empresas/chefias, os trabalhadores são colocados em alerta e podem recorrer ao coletivo e as resistências ocultas como resposta à indignação, à alienação, à exploração e à injustiça nos ambientes de trabalho. A cooperação e solidariedade no microespaço dos ambientes de trabalho implantam as bases da resistência contínua na organização do trabalho por meio da inteligência prática, convivência e uso estratégico dos atributos da resistência no coletivo.

## O Poder nas Ações Gerenciais

As gerências das empresas, como representantes locais do capital, introduzem ferramentas de fragmentação, particularização e diferenciação entre os trabalhadores para fragilizar o coletivo (Figari, 2019; Soria, 2018; Araújo et al., 2018). O trabalhador que usa a força reivindicatória do coletivo, muitas vezes é cooptado por táticas de gestão que individualiza salários e promoções, premiando comportamentos e quantificando o tempo de produtividade (Minayo, 2004; Linhart, 2009).

É perceptível nas formas de trabalho “modernas” onde o individualismo, o produtivismo, o excesso de metas inatingíveis, a intensificação dos ritmos de trabalho, a falta de espaços de discussão, a autopunição/culpabilização pelos erros cometidos, propiciam a quebra de coesão de grupo, dos elos de confiança, incentivando o viver só, o trabalhar só, o isolamento em si, para, desta forma, não expor as fragilidades diante de um grupo que não vivencia nenhuma forma de solidariedade e cooperação (Ghizoni, Oliveira, & Cançado, 2013, p. 430).

Na Tabela 1, esquematizamos às ações adotadas pela gestão, descritas por Minayo (2004), para o controle nas empresas de mineração. Tais ações atingem trabalhadores, instituições e o social de modo transversal, não sendo possível delimitar que uma ação específica ficará restrita a somente um nível de análise.

A rivalidade imposta como interesses individuais nas políticas de diferenciação de gestão das empresas tenta obscurecer os interesses comuns dos trabalhadores. Representa, ao mesmo tempo, uma relação de desconstrução da cooperação solidária para dar espaço a cooperação produtiva, esquecendo que uma depende da outra (Araújo et al., 2018; Heleno et al., 2021; Linhart, 2009; Silva & Bendassolli, 2019; Soria, 2018). Os sinais de articulação coletiva ou resistência levam as empresas repensarem suas estratégias de controle e dominação, como a terceirização utilizada politicamente para o enfraquecimento da luta sindical, assim como trabalhadores flexíveis dispostos a um sistema competitivo de superexploração do trabalho, buscando vantagens ao invés de direitos (Campos, 2020; Minayo, 2004; Heleno et al., 2021; Pochmann, 2020)

Cria-se um clima em que se disputa o básico, pela aculturação dos trabalhadores e fragmentação da classe, internalizando cotidianamente que a estabilidade é uma conquista vinculada ao desempenho individual segundo o ritmo exigido de produção, à excessiva dedicação e à expropriação da sua criatividade (Carreteiro et al., 2015; Fonseca et al., 2019; Linhart, 2009; Minayo, 2004; Pujol & Barros, 2021). O interesse não se encontra somente na resolução de problemas, mas em explorar ao máximo e o mais rápido possível (ritmo de

produção/tempo), pois a lógica das corporações passa a determinar os ritmos da vida, não somente institucional, mas individual e social em busca do lucro (Gaulejac, 2005/2007).

Tabela 1 – Ações de controle da gestão

| Campos atingidos                    | Ações adotadas pela gestão/gerências para o controle   |
|-------------------------------------|--|
| Subjetividade do trabalhador        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar o medo, desemprego e insegurança como instrumentos de controle;</li> <li>- Instituir uma cultura de formação ideológica e disciplinar dos trabalhadores em defesa da organização (Autodisciplina, competitividade e gerenciamento racional de si, introduzidos como valores para o trabalhador);</li> <li>- Realizar espelhamento de vínculos afetivos (Associar a organização à família);</li> <li>- Realizar vigilância estreita e contínua;</li> <li>- Gratificação e promoções por produtividade;</li> <li>- Avaliar o desempenho individual desagregando os trabalhadores;</li> <li>- Premiar funcionários e comportamentos (Indicadores meritocráticos controversos);</li> <li>- Conservar a hierarquia decisória e muitas vezes autoritária;</li> <li>- Padronizar processos, automatismos e condicionamento da execução de tarefas;</li> </ul> |
| Organização e processos de trabalho | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar paternalismo gerencial aos trabalhadores defensores das empresas;</li> <li>- Capturar o saber tácito e atributos do trabalhador a serviço das empresas (autonomia, criatividade, cooperação, dentre outros);</li> <li>- Implementar ou intensificar uma cultura organizacional de controle e fragmentação de processos;</li> </ul>   |
| Relações em grupo                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar o ritmo de trabalho;</li> <li>- Instituir o culto da excelência de tempo, qualidade e produtividade;</li> <li>- Mover os funcionários entre os setores para diminuir os laços solidários;</li> <li>- Executar punições e demissões exemplares;</li> <li>- Terceirizar, trocar trabalhadores e criar uma reserva de trabalhadores;</li> <li>- Estimular o autoaperfeiçoamento incessante (“Qualificação voluntária” do trabalhador às necessidades das empresas por conta própria, e pelo uso de tecnologias);</li> <li>- Contribuir na quebra de confiança entre os membros do grupo;</li> <li>- Limitar os espaços de sociabilidade;</li> </ul>   |
| Movimentos sindicais                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desqualificar os movimentos organizados dos trabalhadores e sindicatos;</li> <li>- Reprimir implicitamente os trabalhadores no sindicato;</li> <li>- Ameaçar e desmobilizar sindicalizados e militantes usando aparato particular ou estatal;</li> <li>- Criar mecanismos fortalecedores da dependência (moradia nas vilas e outros “benefícios”).</li> </ul>   |
| Espaços sociais                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar a flexibilização de direitos e enfraquecimento sindical para desestabilizar os grupos;</li> <li>- Realizar acordos, negociações e consensos com os sindicatos;</li> <li>- Trocar informações com as gerências de outras empresas locais como inibidor de resistências individuais e coletivas para admissão de novos funcionários;</li> <li>- Interferir na dimensão relacional valorativa do trabalho no social, ao decidir quem continua ou não no emprego (lugar social);</li> <li>- Capturar o tempo dentro e fora das empresas (jornada contínua, cansativa, nociva e extensiva para além do expediente, com o auxílio da informática e telecomunicações).</li> </ul>   |

Fonte: Tabela elaborada com base em Minayo (2004).

Nas relações de poder, os conflitos de controle-resistência são tensionados ao máximo pelas gerências em defesa dos interesses das empresas. Para Gaulejac (2005/2007), a atual “ditadura do tempo real” transportou para os trabalhadores o imperativo do imediato por meio dos avanços da informática e telecomunicações. Tais transformações podem ser vistas pela extensão das horas de trabalho nos aplicativos de comunicação, assim como no pensamento imposto segundo o qual o lucro se sobrepõe ao valor imaterial da vida humana no trabalho

cotidiano ou na pandemia de Covid-19. Assim, é preciso escolher entre a economia e a vida (Dutra & Lima, 2020).

### **A Resistência no Cotidiano de Trabalho**

Os usos das estratégias de resistência permitem a visualização da gama de faces ocultas que podem ser encontradas no cotidiano de trabalho. A aplicação de muitas estratégias depende dos laços de solidariedade, concordância coletiva, articulação com os companheiros de trabalho, criação de códigos de ajuste resultante da previsão e realidade, uso adequado ao conflito, observação dos efeitos e transmissão (Alves, 2022; Minayo, 2004; Scott, 2013; Fonseca et al., 2019; Oddone, Re e Briante, 1981, Guardia & Lima, 2019; Soria, 2018). As estratégias já testadas pelos trabalhadores, sempre são reatualizadas pela validação consensual dos mesmos.

Esse processo de validação acontece com base na ação coletiva derivada da experiência, buscando resgatar tempo, autonomia e defesa da saúde, enquanto evitam a hierarquia. A validação consensual das estratégias, para Oddone et al. (1981), já era reconhecida como uma possibilidade concreta, cotidiana de se esquivar das fontes de risco e produzir mudanças na realidade do trabalho, por meio de uma dinâmica de modelos individuais diferentes, congregados com outros, filtrando, direcionando e transmitindo a estratégia ou “espertezas” a ser adotada pelo grupo. Evidencia o grupo como portador da experiência, como também, responsável pelas decisões e transmissão de valores para: resolver os problemas, eleger prioridades, criar soluções possíveis e verificar os resultados da estratégia adotada (Cunha, 2007; Minayo, 2004; Oddone et al., 1981; Scott, 2013). Alguns fatores podem influenciar no processo do uso das estratégias de resistência como: medo, insegurança, manutenção da sobrevivência, formação e dinâmica dos grupos, estilos gerenciais, flexibilidade das tarefas, terceirização e fragilização das noções de autonomia, cooperação, solidariedade e liberdade.

A solidariedade e a ajuda mútua entre os companheiros de trabalho são fundamentais para fomentar estratégias de resistência no cotidiano tanto para buscar soluções aos problemas da organização, quanto para enfrentar a gestão na luta por direitos. A consciência e luta de classe fundamentam muitos destes processos e auxiliam na abertura das possibilidades de agir, pois, na convivência com o grupo e o sindicato, se desenvolve a capacidade de enfrentar a gestão das empresas e as gerências locais (Cató, 2007; Oddone et al., 1981; Vasconcellos, Corrêa Filho, Garrido, Ponte & Silva, 2021).

## **Método**

A pesquisa de campo foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas entre dezembro de 2019 e fevereiro de 2020, em Brumado. Essa cidade baiana possui a terceira maior mina de magnesita do mundo (Brasil, 2022).

## **Participantes da pesquisa**

A seleção para formação da rede de participantes, foi ajustada ao tamanho da rede e ao ponto de saturação (Minayo, 2017). Entrevistamos 36 ex-empregados e sindicalistas de uma empresa de mineração e de uma terceirizada, que atuaram na extração mineral – perfuração, detonação, carregamento, transporte, britagem, separação, tratamento térmico e químico dos minerais – em uma das cinco minas e no parque industrial, durante pelo menos cinco anos. Estes 36 trabalhadores são homens, sendo 24 aposentados, sete demitidos e cinco dirigentes sindicais (Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região – SINDMINE), com estabilidade empregatícia.

A média de idade foi de 54,91 anos (Desvio-Padrão, DP= 8,39). Em relação ao estado civil, 33 eram casados, dois tinham união estável e um era solteiro. Acerca do grau de instrução, registramos: seis possuíam ensino fundamental incompleto; seis, ensino fundamental completo; dois, ensino médio incompleto; treze, ensino médio completo; sete, curso técnico; um, ensino superior incompleto; e um, ensino superior completo.

A média de tempo de trabalho em empresas de mineração era de 27,7 anos (DP= 7,83). Em relação à ocupação, eram: 21 operadores de máquinas ou processos; nove líderes operacionais; e seis auxiliares/ajudantes de produção. Trabalhavam a 17 anos em média na última função (DP= 7,40). Os dirigentes atuavam em cargos no sindicato em média a 18,8 anos (DP= 9,83).

## **Atividades de Campo e Instrumentos**

Antes de cada entrevista ocorreu a apresentação, respeitando os princípios éticos relacionados à pesquisa com seres humanos. Essas ocorreram individualmente nos domicílios dos participantes da pesquisa, no SINDMINE ou no seu clube recreativo, sendo gravadas. O roteiro de entrevista abrangeu questões que versavam sobre: trajetória ocupacional; repercussões do trabalho sobre a saúde e vida social; ações e saberes de sobrevivência, proteção e saúde individual/coletiva; formação das estratégias; resposta das empresas à formação das estratégias e participação do sindicato na vida dos trabalhadores. As questões foram adaptadas

à fala dos entrevistados, pela técnica de espelhamento, buscando ampliar a resposta inicial do participante.

### **Procedimentos de análise**

As respostas transcritas das entrevistas, foram revisadas suprimindo trechos que possibilitassem identificação. Adotamos para referir aos Trabalhadores Desligados a sigla “TD” seguida de número (1-31), assim como, para os Dirigentes Sindicais a identificação “DS” seguida de numeral (1-5).

A análise de conteúdo foi escolhida (Minayo, 2014), auxiliados pelo *software* QDA Miner, focalizando os trechos que se referiam às estratégias desenvolvemos os processos interpretativos a seguir: familiarização e exploração das informações contidas nas respostas (leitura flutuante ou pré-análise); elaboração preliminar de categorias do *corpus* de análise; leitura aprofundada do material selecionado identificando os núcleos de sentido; síntese dos núcleos e apresentação dos dados empíricos das categorias, para a discussão argumentativa-teórica da pesquisa com base na análise hermenêutica (Minayo, 2014).

### **Resultados**

Identificamos as percepções dos trabalhadores da extração mineral sobre as Estratégias de Poder (EP), e, na Tabela 2, as nomeamos, definimos, registramos a frequência de entrevistas em que se faz presente e selecionamos um exemplo de fala entre as que foram categorizadas como a estratégia específica.

Categorizamos 15 EP percebidas pelos trabalhadores que são utilizadas pelas empresas. Muitas estão ligadas ao controle dos trabalhadores pelas normas de segurança, metas de produção, instituindo modos de fazer, assim como “vestir a camisa” para não se contrapor às empresas. Valores que cultivam a ideia das empresas como patrimônio que deve ser cuidado pelos funcionários, resolvendo seus problemas, mesmo que não tenham condições de trabalho ou quantidade de trabalhadores necessários à atividade.

Tabela 2– Percepção dos trabalhadores sobre as Estratégias de Poder (EP) das empresas

| Nomeações, definições e frequências   | Exemplos  |
|---|---|
| <b>Acordos com o sindicato:</b> realiza negociações e consensos com os sindicatos. (f = 9)  | “Briga da empresa com o sindicato, né? Às vezes empresa não cedia muito” (TD24).  |
| <b>Ameaças, medo e perseguição:</b> instrumentos de controle para intimidar diante das metas de produção, ações sindicais, ações da chefia, condições de trabalho, e segurança. (f = 17)  | “Se você não ter produção aqui, amanhã eles vão passar com a chefia da Magnesita. (...) os trabalhadores ficavam com medo (...) tinham que produzir” (TD1).   |
| <b>Avaliação de desempenho:</b> análise do desempenho diante da função realizada, segue normas e metas de produção para premiar (adicionais salariais e manter o emprego) ou punir (demitir). (f = 6)   | “Se você trabalhasse o ano todo (...) e se você não tivesse nenhum problema na empresa, você recebia 30% a mais do seu salário. Era chamado Top Ouro” (TD13).   |
| <b>Captação dos saberes e atributos:</b> entrega dos saberes tácitos e atributos do trabalhador a serviço das empresas que garantam resolver problemas e aumentar a produtividade/segurança. (f = 10)   | “Essa de aumentar a produção, o meu coordenador sabia que eu fazia isso, que ele também sempre pedia para fazer esse tipo de coisa também, ele tinha conhecimento” (TD20).  |
| <b>Cobrança, controle e vigilância de processos produtivos e espaços coletivos:</b> rigidez das normas de segurança e produção, limitando espaços de sociabilidade como forma de controle. (f = 23)   | “Cobrava muito o serviço, e tal, e aí é por isso que às vezes até acontecia algum acidentzinho, porque botava muita pressão, né?” (TD23).   |
| <b>Culto do ritmo e padronização de processos de trabalho:</b> ritmo instituindo a excelência de tempo, custos, segurança, qualidade e produtividade, por procedimentos operacionais padronizados. (f = 15)   | “Seguir a norma, (...) as metas, você tem que seguir os procedimentos, tudo aquilo, você é como se fosse um cara engessado, não existe essa flexibilidade dentro hoje da empresa de mineração, não.” (TD8).                                     |
| <b>Cultura e formação de valores organizacionais:</b> formação ideológica e disciplinar dos trabalhadores em defesa da organização. (f = 12)  | “Se eu não estou zelando pelo patrimônio da empresa, eu não estou zelando pelo meu salário” (TD9).  |
| <b>Desagregação coletiva dos trabalhadores e desmobilização sindical:</b> promoção da competição e situações de dissolução da confiança do coletivo ou desqualificação, repressão e desmobilização dos trabalhadores na participação sindical. (f = 14) | “Tinha aquela (...) concorrência. Aí começou essa letra da gente produzir mais, que isso fica exposto no quadro. (...) aí os colegas já começou a empolgar, aí eu disse: não, não esquece o papel lá, ó. Aquilo ali que a empresa joga” (TD27). |
| <b>Descarte do trabalhador:</b> demite o trabalhador doente, com atestados, acidentados, ou sem atender a chefia e metas de produção. (f = 9)   | “No primeiro corte que tiver esse aqui saí porque esse aqui dá atestado, esse aqui tem essa doença” (DS5).  |
| <b>Elementos de dependência das empresas:</b> mecanismos de dependência (benefícios por ex., plano de saúde) e acordo entre empresas para não admitir trabalhadores com histórico de ações trabalhistas, adoecimentos e sindicalização. (f = 3)         | “Existia uma espécie de controle da cidade (...) se um funcionário entrasse na Justiça aqui, contra determinada empresa ele não ia entrar em outra empresa não” (TD8).  |
| <b>Hierarquia decisória e paternalismo gerencial:</b> decisões autoritárias, contratação de pessoas ligadas às chefias e favorecimento de bajuladores. (f = 6)  | “Um colega meu, ele veio fazer uma prova, (...) ele passou, só que ele não foi escolhido, porque aquele negócio de Q.I., né? Quem Indica” (TD16).   |
| <b>Paradoxo entre segurança e produtividade:</b> abandono da cultura de segurança e saúde para atender as metas de produtividade. (f = 20)  | “Na condição de urgência de produção, aí, a segurança (...) ficava um pouco de lado” (TD2).   |
| <b>Poder delegado e uso do coleguismo:</b> utilização da autonomia institucional conferida e vínculos afetivos a favor das empresas (p. ex., alcançar metas de produção, seguir regras). (f = 5)  | “Vai me tirar de líder, (...) Conversava com os meninos, os meninos, aí agora produção aumentava. (...) Eu ficava mais assim, porque os meninos não tava fazendo corpo mole” (TD1);   |
| <b>Punições:</b> corte de bonificações e demissão em casos de desvio das normas, conflitos com chefia, metas de produção descumpridas, quebra de maquinário e participações sindicais. (f = 13)   | “Ela exigia regra de ouro, qualquer coisinha regra de ouro, qualquer vacilo mandava embora” (TD10).   |
| <b>Transferência de responsabilidade:</b> culpabilização do trabalhador pelos acidentes, exposições a riscos, e baixa produção, além de cobrança de danos às máquinas. (f = 10)   | “Os acidentes na hora da investigação (...) todo final do relatório da ocorrência, falha do colaborador. Se foi falha, mas porque ele falhou? Será que não está cansado demais?” (TD31).  |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que as EP se expressam.

Identificamos a partir das falas dos ex-trabalhadores e sindicalistas às Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT) e sintetizamos na Tabela 3.

Tabela 3 – Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT) na mineração

| Nomeações, definições e frequências  | Exemplos  |
|--|---|
| <b>Captar tempo:</b> priorizar atividades importantes e com maior nível de dificuldade no trabalho, intensificar ritmo, criar e realizar processos para ganhar tempo e folga. (f = 5)  | “Necessita de uma reserva de tempo. (...) você procura trabalhar primeiro na área que tem mais dificuldade” (TD8).  |
| <b>Comunicação:</b> utilizar os meios de comunicação (rádio, gestos e conversas) para aconselhar, proteger os trabalhadores da exposição a riscos (publicizar ações das chefias) e punições, assim como alertar sobre medidas de prevenção (uso de EPIs), erros no trabalho, reverter demissões ou usar plano de saúde antes da demissão. (f = 22) | “Naquele ponto ali tem um perigo, eu passo rádio todos ouviram, não só o colega, mas o líder tá ouvindo, o líder da Magnesita, o líder da (terceirizada) e todos ali, durante o dia, engenheiro, técnico, todos estão ouvindo” (TD3).         |
| <b>Conchavo de ações, códigos e opiniões:</b> combinar práticas e posicionamentos a serem adotados na realização ou recusa do trabalho, comunicação, produtividade entre grupos, desvio das normas, e modos de tratar bajuladores e chefias. (f = 8)   | “Para não queimar a outra turma. Para não dizer que tá produzindo mais que o outro, para não queimar o outro” (TD17).   |
| <b>Conservar margens de manobra no trabalho:</b> desenvolver estratégias divergentes aos programas de controle e rotina estabelecidas pelas empresas para preservar o tempo de descanso, revezar no trabalho pesado, realizar o trabalho de outro modo, usar saberes/experiências para manter a produção, e, negociar prazos de tarefas. (f = 19)  | “Estratégias de ter um descanso depois de quatro horas e meia de trabalho, você descansava. Ali a gente procurava logo repousar lá, descansar e para reiniciar o serviço (...) cochilo ali (...) uma parada ali de uns 20, 10 minutos” (TD3). |
| <b>Cooperação e solidariedade:</b> agir em grupo em situações de trabalho para: fazer e revezar atividades; apoiar/proteger o grupo; aguentar pressões; gerenciar riscos; tutoria de funções; recusar coletivamente a exposição a riscos; e, ajudar financeiramente colegas acidentados. (f = 17)  | “A gente abafava muita coisa ali, não moço, não esquenta a cabeça não, nós está aqui para ajudar, nós vamos tirar de letra isso aí, eu lhe ensino a trabalhar” (TD26).  |
| <b>Criatividade e saberes tácitos:</b> conjugar a inteligência prática e novos modos do saber-fazer nas situações cotidianas de trabalho ao inventar instrumentos, procedimentos no trabalho, linguagem gestual, jargões, manter o emprego e resolver situações imprevisíveis. (f = 16)  | “A gente lá não se comunica por voz, é mais sinal. Se você dá um sinal aqui na rua aqui, (...) aqui ninguém entende. (...)A gente conversa mais, a gente faz, a gente vai pelo sinal” (TD26).   |
| <b>Denúncia:</b> acusar as empresas e chefias por descumprir normas de segurança, direitos e condições de trabalho decente além de situações de violência no trabalho. (f = 4)   | “Fui lá no Recursos Humanos, passei um problema, porque ele queria que eu fosse operador (...) aí eu não aceitei” (TD16).   |
| <b>Desobediência e recusa:</b> subverter e recusar obedecer a realização do trabalho pelo risco de acidente ou adoecimento (p. ex., local com amianto). (f = 10)   | “Determinadas situações que a gente considerava de risco (...). Então a gente sempre usava (...) a recusa” (TD15).  |
| <b>Enfrentamento público:</b> tornar público o enfrentamento para não ser demitido ou cobrar melhores condições de trabalho, podendo usar o saber tácito e a estabilidade dos cipeiros e sindicalistas como porta-voz. (f = 9)   | “Já cheguei para o chefe, se não colocar uma ferramenta adequada para trabalhar aqui, eu vou não vou fazer aquele serviço, botando minha vida em risco” (TD28).   |
| <b>Evitar confrontos diretos com chefias:</b> fugir ou apaziguar, situações ameaçadoras aos trabalhadores (obedecendo a chefia mesmo exposto a riscos, usar a resiliência para suportar situações, negociar situações de não execução do trabalho e não denunciar no rádio situações irregulares). (f = 11).                                       | “Não ter desavença com ninguém, principalmente, com encarregado, (...) você tem que saber se safar. (...) criar conflito com ele ali é pior, você vai ser mandado embora” (TD26).   |
| <b>Falsa submissão/concordância:</b> fingir que concorda com o trabalho prescrito e se submete às regras e realizar de outro modo para poupar o trabalhador ou diminuir riscos. (f = 7)  | “Concordava, depois que a pessoal saia, aí a gente executava da forma da gente” (TD2).  |
| <b>Humor e escárnio:</b> utilizar tais mecanismos para amenizar situações estressantes no trabalho, como: atribuir apelidos, realizar resenhas, dramatizar situações, e praticar escárnio dos bajuladores das chefias e das empresas. (f = 8)  | “No ambiente em que não há humor, (...), aumenta mais o (...) desgaste psicológico (...) você fazia resenha, (...) para tornar o ambiente mais agradável” (TD15).   |

| Nomeações, definições e frequências  | Exemplos   |
|--|--|
| <b>Judicializar:</b> acionar juridicamente descumprimento de direitos trabalhistas, por exemplo: desvio de função e descumprimento das Normas Regulamentadoras -NRs. (f = 4)   | “Tem vários lá dentro, mas não tem a coragem que às vezes você tem de procurar os seus direitos” (TD4).  |
| <b>Operação tartaruga (<i>Slowdown</i>):</b> repelir o ritmo de produção pela lentidão no trabalho (p. ex., fazendo cera, corpo mole, cozinhando o galo, super cumprimento das normas). (f = 6)  | “o cara veio na frente cozinhando o galo, a gente não pode ultrapassar ele” (TD17).  |
| <b>Simulação das atividades:</b> ocultar procedimentos ou simular a execução do trabalho julgado desnecessário, mas que oferece riscos, ameaças ao emprego ou ao trabalhador. (f = 6)  | “Ele (...) mandava às vezes puxar para os dois lados, você dava só um passo, você via que não precisava dar o outro” (TD7).  |
| <b>Submissão e conservação:</b> submeter-se as ordens para manter ritmos de produção, mesmo se expondo ao risco para não comprometer o emprego (ou voltar a trabalhar doente ou acidentado para não apresentar atestado). (f = 23)   | “Você detecta o risco, por falta de compreensão da chefia maior, por causa da pressão de produção, você é obrigada a fazer paliativos, para produzir” (TD2).   |
| <b>Usos do sistema de segurança e legislação trabalhista:</b> usar os padrões de segurança e os direitos trabalhistas para a resistência, cobrando o seu cumprimento (p. ex., usar o rádio para publicizar riscos, eleger cipeiro para manter o emprego ameaçado, usar meios legais para adiar a demissão, e, usar os padrões de segurança da empresa na terceirizada). (f = 15) | “Se algo acontece, um acidente, um trator quebra. O líder fala: não eu não mandei fazer desse jeito não, eu mandei ele fazer assim, e aí? Ia ser a palavra dele contra a sua, ficava difícil, então tinha que ser no rádio” (TD4). |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que as ERT se expressam.

Das 17 ERT categorizadas, algumas mais visíveis, reativas e transgressoras no enfrentamento e outras mais ocultas, e subtendidas que buscam a mediação e conservação. Uma única resistência pode mobilizar a combinações de múltiplas estratégias, ligadas principalmente ao conflito entre produção e segurança, indicando matizes de outras estratégias. A estratégia de não expor a riscos pode ser viabilizada pela estratégia de comunicação de uso do rádio, denúncia, enfrentamento público. A eleição de um trabalhador ameaçado como cipeiro (participar da CIPA confere estabilidade empregatícia) conjuga às estratégias de usos do sistema de segurança e legislação trabalhista, conchavo de ações e cooperação e solidariedade.

Ainda como resistência dos trabalhadores, apresentamos as Estratégias de Resistência Sindicais (ERS) categorizadas na Tabela 4, como parte da estrutura de proteção do trabalhador realizada pela entidade de representação de classe.

Categorizamos 12 ERS. Os trabalhadores referenciam de maneira mais tímidas as ERS, apresentando-se como ações pontuais, mas com importância para mediar a relação entre trabalhadores e empresas. Referenciam assegurar direitos pela negociação como principal ação do sindicato. O sindicato tem buscado preservar os trabalhadores nas ações perante as chefias e empresas. As ERT e ERS são um conjunto de ações que objetivam a preservação do trabalhador.

Os trabalhadores apontaram as seguintes falhas do sindicato (f=11): insuficiente transparência das contas do sindicato; desconfiança e descrédito do sindicato (consenso com as empresas); ação limitada diante dos assédios e denúncias; investigação e atuação insuficiente

nas condições/situações de trabalho; reduzida ação frente a demissão dos trabalhadores adoecidos ou questões trabalhistas; falta de dedicação exclusiva do presidente do sindicato que também é vice prefeito da cidade; participação pontual na vida dos trabalhadores; desconfiança na assistência jurídica contratada pelo sindicato; e interrupção de processos de formação de novos sindicalistas.

Tabela 4 – Estratégias de Resistência Sindicais (ERS)

| Nomeações, definições e frequências  | Exemplos  |
|--|---|
| <b>Ameaças:</b> anunciar às empresas sobre possíveis ações de paralisação da produção, pressionando para a negociação. (f = 2)   | “Incomodava tanto que às vezes chamava a gente para conversar, e resolver sem que a paralisação ocorresse, entendeu?” (DS3).  |
| <b>Assegurar direitos pela negociação:</b> utilizar acordos coletivos para garantir direitos. (f = 25)   | “A nossa relação hoje é buscar a cada dia mais o diálogo e resolver em mesa de negociação” (DS2).   |
| <b>Combinar práticas e posicionamentos:</b> acordar entre a diretoria a negociação com a empresas e com os trabalhadores. (f = 3)  | “Se eu tiver uma posição e a maioria da diretoria tiver uma outra posição, tiver uma outra opinião, prevalece a opinião da maioria” (DS3).  |
| <b>Denúncia:</b> acusar descumprimento de normas ou situações de risco ao trabalhador (p. ex., assédio moral e qualidade das refeições). (f = 3)   | “Não aceitamos é que ele use esse cargo para querer massacrar, assediar, pressionar os trabalhadores (...) a gente vai para cima, denuncia, assédio moral” (DS3).   |
| <b>Enfrentamento público (midiático):</b> mobilizar a opinião pública para questões trabalhistas usando boletim, site e blogs. (f = 3)   | “Nenhuma empresa gosta de ver o nome dela na rua (...) coloca um negócio no blog, (...) chega em Belo Horizonte, não sei aonde. O cara liga doido!” (DS1).  |
| <b>Formação política:</b> mobilizar e captar trabalhadores ao engajamento político sindical nas empresas e fora delas. (f = 2)   | “A gente procurar correr atrás daquele pessoal que não são associados, explicar para eles se tá ruim com o sindicato, pior sem o sindicato” (DS4).  |
| <b>Judicializar:</b> acionar juridicamente questões que envolvem desrespeito aos direitos trabalhistas e NRs, como: insalubridade, condições de trabalho, negociações, reverter demissões. (f = 6) | “A Justiça do Trabalho obrigou elas a investir para poder minimizar (...) aquelas condições, (...) que os empregados estavam expostos, (...) a gente conseguiu dá uma melhorada bem nessa questão” (DS3). |
| <b>Oferecer espaços de convivência e assistência:</b> proporcionar espaços de socialização, lazer e ofertar serviços jurídicos e de saúde. (f = 6)   | “O associado aqui só tem (...) clube, no dentista, advogado, tal, tal. Mas, qualquer um trabalhador que precisa do sindicato aqui, vem aqui.” (DS1).  |
| <b>Pacificação de conflitos:</b> buscar consensos e soluções pacíficas entre as empresas e funcionários. (f = 3)   | “A estratégia nossa sempre foi buscar o diálogo, (...) a gente vai atrás da empresa, e buscar resolver esses conflitos” (DS2).  |
| <b>Paralisações:</b> realizar paralisações surpresas para mobilizar negociações. (f = 9)   | “Fazer a paralisação, mas não se marcava o dia que ia parar, justamente para pegar de surpresa” (DS3).  |
| <b>Proteger o trabalhador usando sindicalistas e cipeiros:</b> escalar os trabalhadores com estabilidade para enfrentamento, evitando demissão. (f = 10)   | “A gente, como a gente tem a nossa estabilidade, a gente, procura ter embate mais com o supervisor, e com a liderança, né?” (DS4).  |
| <b>Representatividade nas empresas:</b> inserir sindicalistas nos setores para verificar condições de trabalho e mobilizar trabalhadores. (f = 11)   | “Foi uma coisa pensada, estratégica (...) temos que ter um representante em cada setor, (...) principalmente as maiores” (DS3).   |

Legenda: f = frequência de entrevistas em que as ERS se expressam.

As expectativas sobre o sindicato identificadas nas entrevistas foram (f=21): ser mais combativo; defesa da melhoria das condições de trabalho; realizar paralisações e buscar adesão de trabalhadores; melhores acordos e aumento salarial; recuperar a credibilidade pela

transparência; rotação de poder de uma nova diretoria; maior oferta de serviços e benefícios ao associado (alternativas de lazer e assistência à saúde); retornar a fiscalização nas empresas sobre condições de trabalho; dedicação exclusiva do presidente do sindicato à entidade; cobrar mudanças na política das empresas; e exigir qualidade na alimentação fornecida aos trabalhadores.

Identificamos e designamos ainda as Estratégias de Resistência Geminadas (ERG), que servem a resistência e ao poder de modos diferentes ( $f=10$ ), como: 1 – acordos consensuais (servem as empresas não interrompendo a produção em decorrência das paralisações e ao mesmo tempo, assegura ao sindicato algum poder de negociação frente a atual desmobilização da classe trabalhadora para atos combativos); 2 – uso de provas documentais digitais como fotos e vídeos (serve para as empresas para culpabilizar o minerador ao mesmo tempo que o trabalhador pode usar para a sua defesa diante das condições inseguras de trabalho); 3 – inspeção das áreas de produção e limpeza da área (a vigilância gerencial evita problemas de produção ao mesmo tempo que protege os trabalhadores de acidentes); 4 – uso do rádio (assegura o controle do trabalho das empresas ao mesmo tempo em que serve como modo de proteção ao publicizar e responsabilizar a gerência que submete os trabalhadores a riscos); 5 – abdicar do uso do rádio (atende a solicitação da chefia da empresa terceirizada para que a contratante não saiba de seus erros ao mesmo tempo preserva a margem de negociação do trabalhador); 6 – tutorização informal pelos trabalhadores experientes (garante às empresas a renovação e aos trabalhadores a transferência de saberes tácitos, estratégias de proteção, estabelecendo laços solidários com o grupo no processo de socialização); 7 – Chefias dos grupos que permitem o descanso no trabalho noturno/desgastante (permite ao trabalhador renovar as suas energias ao mesmo tempo em que garante o retorno como maior força de trabalho e impacto positivo na produtividade e na segurança).

Identificamos também Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder (ERSP), para designar as estratégias de resistência impedidas pelas gerências ( $f=3$ ), tais como: 1 – simular transporte de minérios superada pelo controle de funcionários fiscais, e comissão por produtividade paga aos motoristas; 2 – revezar trabalho dos fornos que exigem maior esforço físico superada pela imposição do supervisor; 3 – sabotar ou quebrar máquinas superada pela cobrança do valor das avarias no salário do trabalhador.

Na pesquisa de campo foi possível identificar as repercussões sociais das estratégias nas empresas ( $f=5$ ) e fora delas ( $f=16$ ). Nas empresas as repercussões estão ligadas a condutas antiéticas, isolamento social dos bajuladores e mudança de relação chefia/trabalhador quando

se questiona condições de trabalho, maquinário e segurança. As relações sociais fora dos locais de trabalho são também afetadas. Os trabalhadores e encarregados que defendem a empresa, punem trabalhadores, são isolados socialmente (não se cumprimenta, não atende suas ligações, não são convidados para festas e seu prestígio social é abalado). Ao se defendem usando às ERT e ERS os trabalhadores socializam e melhoram o entrosamento entre os colegas, constituem laços de amizade (elemento de coesão), e aumentam o prestígio social.

## **Discussão**

As empresas entendem como ameaças e prejuízos às estratégias de melhorias nas situações de trabalho e preservação do coletivo, quando atendem interesses práticos e políticos dos trabalhadores (Lacomblez, 2018; Marzouka & Olivos, 2020), podendo negociar o atendimento de alguns desses interesses para avançar em algumas estratégias gerenciais de incremento da produção. Em relação a análise das Estratégias de Poder (EP) percebidas pelos trabalhadores, identificamos que algumas destas estão sob o paradoxo de necessitar do conhecimento do trabalhador/grupo, ao mesmo tempo que fomenta estratégias desagregadoras coletivos nos quais os saberes são constituídos. Para Araújo et al. (2018), tal desestruturação dos grupos impactam negativamente na produção e na saúde. De modo geral, as EP estabelecem regras, mas se rende à criatividade do trabalhador e busca a cooptação desse a favor das empresas, como descrito por Figari (2019), Medina (2014), Pujol e Barros (2021) e Soria (2018).

Tais processos de padronização e controle rigoroso descritos por Soria (2018), instituem o controle subjetivo pelo medo e ameaça aos trabalhadores, levados a se submeter a riscos e abandonar a segurança e arriscar menos nas ERT públicas. O medo da possibilidade do desemprego é maior que o próprio desemprego, segundo Iturrate (2019) e Llosa-Fernandes, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás e Rodríguez-Suárez (2018), tal medo, direciona a prática de parte das resistências utilizando atributos operadores da resistência de mediação e conservação, mascarados dentro do consentimento para Soria (2018), em detrimento dos operadores da reação e transgressão.

As EP abrangem a terceirização e a automação nas empresas como parte da precarização, paternalismo, desestruturação das relações de cooperação/solidariedade, alienação dos trabalhadores e fragmentação de classe, conduzindo à cooperação invertida que se sobrepõe ao conflito. Álvarez (2020), Araújo et al. (2018), Gomes Jr. (2018), Heleno et al. (2021), Linhart (2009), Minayo (2004) e Silva e Bendassolli (2019) reconheceram esses modos

de desagregação da solidariedade cultural, precarização subjetiva e desestruturação política da classe trabalhadora, como modo de manutenção de poder das empresas e do capital.

Analizamos que certas EP podem ser benéficas aos trabalhadores quando estabelecem uma vigilância do uso dos EPIs e segurança na mineração derivadas das NRs. No entanto, outras estabelecem o inverso e estão alicerçadas, para Figari (2019), Gaulejac (2005/2007), Linhart (2009) e Soria (2018), em uma “cultura corporativa” que mobiliza as subjetividades por meio de uma ideologia da realização de si mesmo, para que o trabalhador seja autônomo, disciplinado, polivalente, criativo, assuma responsabilidades e arque com riscos sob um consentimento fabricado pelo redesenho do trabalho. Assim, as EP e suas políticas institucionais percebidas pelos trabalhadores buscam impor ritmo das corporações e exigência de excelência que conduzem a auto responsabilização, competição e o individualismo. Os mineradores têm consciência também da política interna de “trabalhadores descartáveis”, também identificada por Minayo (2004), em que são demitidos os trabalhadores adoecidos, envolvidos em acidentes, sem atender o desempenho da chefia e produção, reivindicadores de melhores condições de trabalho e participantes de mobilizações sindicais.

Analizamos que parte das EP percebidas são agressões à saúde dos trabalhadores, restringindo a autonomia e outros atributos fundamentais da resistência, ou gerando impacto pelo controle abusivo, cobranças, pressão de produção, como também descrito por Álvarez (2020) e Figari (2019). Para contrapor as agressões e reagir aos movimentos de controle gerencial que induzem o trabalhador a vigiar para punir e não para proteger os seus pares, os trabalhadores recorrem as Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT) e às Estratégias de Resistência Sindicais (ERS) como sinal coletivo de preservação da saúde.

Algumas ERT são mais visíveis e reativas no enfrentamento direto e outras mais ocultas e subentendidas. A análise indica que os trabalhadores utilizam estratégias variadas de resistência que se complementam de acordo com cada situação, tornando o trabalho possível. Correspondem, para Medina (2014), a práticas articuladas na dimensão coletiva da resistência. Por exemplo, para descumprir uma tarefa prescrita, o trabalhador pode recorrer a variadas estratégias, isoladas ou conjuntas: combinar um posicionamento com o grupo, usar a cooperação e solidariedade, negociar para não executar, relutar em obedecer, simular a tarefa, comunicar ao publicizar no rádio a situação de risco ou de fato recorrer a legislação de segurança em saúde do trabalhador e recusar. Se tal recusa for realizada de forma coletiva terá maior impacto e efetividade frente a empresa, como também encontrado por Marzouka e Olivos

(2020) no uso do mecanismo da “tarjeta verde” equivalente ao direito de recusa, apesar de tal estratégia ser inibidas pelas chefias.

O trabalhador consciente do seu estado, dos riscos submetidos e munido da crítica, evoca saídas para a manutenção da sobrevivência e vida no trabalho pelas resistências possíveis diante das exigências produtivas, sendo para Soria (2018) um exercício subjetivo possível no contexto. São assim, faces da resistência utilizando a combinação estratégicas diferentes para uma finalidade, refletindo na conjugação e entrelaçamento dinâmico de várias ações, assim como a exclusão ou inclusão delas diante da falha. O uso de qual ou quais utilizar depende de variáveis que envolvem as condições de trabalho (trabalha só ou em grupo, risco, relação com a chefia, imprevisibilidade do trabalho), assim como a destreza de recorrer aos atributos fundamentais e operadores da resistência.

Cabe destacar ainda que a consciência e a reatividade de como agir diante das situações, associada as relações estreitas e de confiança entre os membros do grupo são primordiais para que os mineradores recorram as ERT (Fonseca et al., 2019; Guardia & Lima, 2019; Araújo, Nepomuceno & Alvarez, 2019). Tal relação do coletivo é essencial para que seja possível compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração, tanto na formulação quanto de escolha e utilização.

O objetivo final do uso das ERT é a preservação do trabalhador na sobrevivência, proteção, segurança e saúde no trabalho. Deste modo, para Carreteiro, Araújo e Barros (2015), o trabalhador inventa novas maneiras de fazer o trabalho e desenvolve truques para enfrentar a administração. Tais estratégias podem ser apreciadas ao aumentar produtividade e solucionar problemas da organização, como referenciado por Pujol e Barros (2021), conjugando objetivos contraditórios como apontado por Gomes Jr. (2018): segurança e produtividade, velocidade e qualidade, e saúde e performance. As ERT são respostas à estrutura das organizações e aos relacionamentos interpessoais nas situações de trabalho, deste modo podem ser uma dimensão da regulação no trabalho pela capacidade normativa do trabalhador a partir de um referencial operativo (Araújo et al., 2018; Christo, Souza, Borges & Athayde, 2018).

Parte das ERT tem buscado permear os instrumentos de controle para estabelecer possibilidades de proteção, como descrito por Soria (2018). Ao vincular as estratégias às normas, principalmente às de segurança organizacional e da legislação das NRs, estabelecem um limite, um regramento de exploração e exposição do trabalhador, mesmo que não sejam obedecidos totalmente pelas chefias, indicando a necessidade da manutenção da legislação trabalhista e políticas públicas como às de saúde do trabalhador como vitais para marcar tais

limites. É um embate contra um sistema econômico e organizacional, em nível local que considera que “o que tem menos valor na mineração é o que está entre o banco e o volante da máquina”, como descrito por vários trabalhadores nas conversas informais. Assim as ERT, são de interesse comum e com custo-benefício favoráveis ao coletivo que atua cooperativamente, gerando a solidariedade embora traços de individualização das resistências tem se tornado comuns pelo sistema adotado pelas empresas ao isolar trabalhadores nas atividades.

Algumas ERT desenvolvidas podem ser consideradas práticas de vigilância em saúde realizadas pelos trabalhadores, vinculando o grupo como fator de proteção, principalmente na identificação e ação e prevenção de riscos ocupacionais. Tais estratégias estão vinculadas às relações de afetividade no cuidado, como componente de saúde e vigilância entre os pares em um contexto de trabalho perigoso como tentativas de preservação da saúde e segurança na gestão da atividade (Guardia & Lima, 2019).

A análise mostra a importância do sindicato como entidade coletiva de proteção do trabalhador e seus direitos por meio das Estratégias de Resistência Sindicais (ERS), sendo essas, parte das ERT realizadas pela entidade representativa. No entanto, os ex-mineradores entrevistados referenciam poucas ERS, podendo ser um indicativo analítico do afastamento entre trabalhadores e sindicato, assim como a diminuição das ações da entidade junto aos trabalhadores. Nas entrevistas, com os TD e os DS, vários se referiam “ruim com o sindicato, pior sem ele”, sinalizando uma relação ambivalente de descrédito e a necessidade de retornar ações de proximidade que reestabeleça a confiança com os trabalhadores. Tais considerações são também referenciadas por Campos (2020) e Soria (2018), apontando a inibição das entidades coletivas e processos de despolitização. Fortalecendo essa possibilidade explicativa está a constatação do duplo papel do presidente do sindicato, ocupantes de cargos que por vezes pode defender interesses contraditórios. Entretanto, é preciso aprofundar a reflexão para compreender se a imagem cultivada pelos mineradores sobre o sindicato é influenciada pelas EP. Lembremos que entre as EP estão ações como: Contribuir na quebra de confiança entre os membros do grupo; Desqualificar os movimentos organizados dos trabalhadores e sindicatos; Reprimir implicitamente os trabalhadores no sindicato; entre outras.

A nossa análise aponta a necessidade de retomar os processos de formação sindical e laços solidários como apontados por Álvarez (2020), Campos (2020), Vasconcellos et al., (2021). Na presente pesquisa, os entrevistados entendem que os momentos de conciliar causam descrédito sindical, pois significa ceder e plear com a empresas na negociação, sendo parte da dinâmica de controle-consentimento e consenso-conformidade da dominação descrito por Soria

(2018). Tais estratégias podem diminuir o potencial revolucionário e força dos sindicatos segundo Cató (2007) pela colaboração com às empresas por meio de um neocorporativismo negador do papel do conflito. O movimento de pareamento e adoção do discurso das empresas pelos trabalhadores, podem inibir a reatividade de ERS, como também às ERT.

As ERS são ainda fragilizadas pela estrutura de minério dependência na cidade o que leva ao medo e a insegurança dos trabalhadores para se engajarem no movimento sindical, assim como inibição de processos judiciais por parte dos trabalhadores pelo medo de não serem admitidos em outras empresas de mineração ou afetar o emprego dos parentes empregados em tais empresas. Apesar de todo o contexto desfavorável, às ERS impactam sobre a segurança e prevenção de riscos ocupacionais. Para Castiblanque e Calatayud (2019), as ações sindicais vinculam-se à saúde ocupacional pela gestão preventiva e uma cultura participativa dos processos de vigilância e controle das condições de trabalho.

As Estratégias de Resistência Geminadas (ERG) encontradas pelos trabalhadores nas estratégias de controle gerenciais são “brechas consentidas” entre chefias e grupo, pois reconhecem o benefício para a segurança e saúde do trabalhador/coletivo e o impacto positivo na produtividade. Como dinâmica dos conflitos entre o poder e a resistência, parte das ERT acaba sendo superada pelo poder se tornando Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder (ERSP), quando se torna pública ou impacta negativamente nos lucros das empresas, o que torna difícil implementar ações vinculadas a diminuição do ritmo de trabalho e de produção.

A análise indicou politização dos trabalhadores da mineração e conseguem perceber as EP das empresas, ou seja, diante do que identificam, desenvolvem estratégias consideráveis, pois tem a dimensão do poder organizacional das empresas de mineração sobre a suas vidas e sobre a cidade, e da atual situação de redução de direitos trabalhistas e desestruturação da legislação de proteção. Obviamente tal politização demanda aprofundamentos.

De modo geral, as ERT, ERS e ERG praticadas pelos trabalhadores são excepcionais, indicando uma consciência política sobre a diferença de poder e o uso de pactos solidários implícitos. Por exemplo, diante da eminente demissão, os colegas avisam o trabalhador para usar do plano de saúde antes de sua saída da empresa. Buscam assim a autoproteção, tais estratégias se tornam sinônimos de ações politizadas, se contrapondo a competitividade e deslealdade estimulada pelas empresas.

Em síntese, o artigo contribui ao categorizar resistências agregadas ainda não registradas na literatura. As quantidades de estratégias categorizadas são consideráveis, embora os trabalhadores percebam o número de EP em número menor, pois não tem acesso a certas

estratégias, assinalam a consciência dos trabalhadores em relação ao poder das empresas e enfrentamento por meio das ERT, ERS e ERG. Na superfície pode parecer que o trabalhador não está reagindo e se encontra passivo diante da opressão atual, mas estes estão optando por resistências mais implícitas, tácitas e silenciosas do que as resistências declaradas. Sendo assim, as aplicações dos resultados e análise das estratégias estão diretamente ligadas a preservação dos trabalhadores, indicando o coletivo como fator de proteção, podendo servir para a mobilização dos trabalhadores e sindicatos, pois apontam a potencialidade das resistências e suas margens de manobra.

### **Considerações finais**

No conflito controle-resistência no cotidiano de trabalho da mineração, identificamos as Estratégias de Poder percebidas pelos trabalhadores, Estratégias de Resistência dos Trabalhadores, Estratégias de Resistência Sindicais, Estratégias de Resistência Geminadas, Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder, assim como as repercussões e consequências sociais destas dentro e fora das empresas.

As ERT são realizadas por ações que refletem a conjugação e entrelaçamento dinâmico de várias estratégias ao mesmo tempo, adequando à situação. A (in)visibilidade das ações de resistência conjugava o saber, experiência e a inventividade dos mineradores que de algum modo garantiam a proteção da saúde dos pares e evitavam uma série de modos de exposição aos riscos, acidentes que são impossíveis de serem quantificados devido ao caráter contínuo da solidariedade dos trabalhadores.

Assim, parte da resistência também pode ser entendida como um modo de vigilância em saúde realizada pelos próprios trabalhadores pelo sentido de pertencimento, mas não somente isto, pois amplia o olhar para uma série de conflitos de poder no jogo das relações da organização do trabalho. O coletivo atua como agente de sobrevivência, segurança e saúde dos trabalhadores na mineração, por meio das estratégias de resistência, que permitem compreender como se mantém vivos e protegidos diante de condições insalubres e a exposição aos riscos permanentes no trabalho.

Deste modo as estratégias de resistência são matrizes contínuas, dinâmicas e difundidas da vigilância para assegurar a proteção, evitar agravos à saúde dos trabalhadores, criar novos modos de trabalhar e manter-se no emprego, potencializar a capacidade transformação das situações de trabalho, por ações politizadas concretas no campo de disputa. As manifestações

de resistência identificadas neste estudo buscam a preservação do trabalhador seja na sua sobrevivência, proteção, segurança e saúde no trabalho na mineração.

## Referências

- Álvarez, G. P. (2020). Condiciones laborales y estrategias obreras de los trabajadores de Aluar. *Trabajo y Sociedad*, 1(34), 331-351. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287693>
- Alves, M. S. (2011). *Caminhos percorridos, trilhando possibilidades: o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na perspectiva da Vigilância em Saúde do Trabalhador da mineração* (Dissertação de mestrado). UESB, Jequié.
- Alves, M. S. (2022). *Resistência no trabalho pelos mineradores: processo, formação e identificação*. (Tese de doutorado). UFMG, Belo Horizonte.
- Alves, M. S., Carneiro, K. G., Souza T. R., Trocate C., & Zonta M. (Orgs.), (2020), *Mineração: realidades e resistências* (p. 17-40). São Paulo: Editora Expressão Popular. Recuperado de <https://mamnacional.org.br/files/2021/02/BAIXE-O-LIVRO-EM-PDF-AQUI.pdf>
- Araújo, A. J. S., Siqueira, A. B., Vasconcelos, A. C. L., Figueiredo, M. G., Máximo, T. A., & Félix, Y. M. (2018). Cooperação, confiabilidade e segurança no trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 78-85. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5878>
- Araújo, F. S., Nepomuceno, V., & Alvarez, D. (2019). Em busca da produtividade na mineração de carvão: uma análise dos coletivos e competências nas minúcias da atividade de operadores de minitrator. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1052>
- Brasil, Portal da Mineração (2022). Magnesita. In Brasil. *ABC da mineração*. Recuperado de <https://portaldamineracao.com.br/magnesita/#:~:text=A%203%C2%AA%20maior%20mina%20de,a%20ind%C3%BAstria%20de%20materiais%20refrat%C3%A1rios>
- Campos, A. S (2020). Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. In A. D. Oliveira, & M. Pochamann. *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia* (pp. 55-82). Brasília: Gráfica e Editora Positiva.
- Carreiro, T. C., Araújo, J. N. G., & Barros, V. A (2015). Créativité et modalités de résistance au travail. *Revue Education Permanente*, 202(1), 147-158. Recuperado de [http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id\\_revue=1733&start=0](http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1733&start=0)
- Castiblanque, R. P., & Calatayud, P. J. B. (2019). Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites. *Sociología del Trabajo*, (94), 29-62. <https://doi.org/10.5209/STRA.63303>

- Cató, J. S. M. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral: Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, 9(9), 1-25. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/62908>
- Christo, C. D. S., Souza, W. F. D., Borges, M. E. S., & Athayde, M. R. C. D. (2018). A dimensão psicológica da regulação no trabalho: rastreamento teórico-conceitual. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 94-102. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5873>
- Cunha, D. M (Org.), (2007). *Trabalho: minas de saberes e valores*. Belo Horizonte: NETE/ FaE/ UFMG.
- Dutra, R. Q., & Lima, R. S. (2020). Relações de trabalho, reformas neoliberais e a pandemia do covid-19: as políticas para o trabalho no epicentro da estratégia de saúde coletiva. *Revista Direito Público*, 17(94), 465-492. Recuperado de <https://portal.idp.emnuvens.com.br/direitopublico/article/view/4142>
- Figari, C. A. S. (2019). La pedagogía empresarial en la consolidación hegemónica: un debate silenciado. *Espacios en Blanco*, 1(29), 145-160. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/117006>
- Fonseca, J. C. D. F., Araújo, J. N. G. D., Vieira, C. E. C., & Padrini, R. (2019). A cooperação e a dimensão coletiva da atividade, em um sistema de exploração de minério de ferro. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1131>
- Foucault, M. (1995). O Sujeito e o Poder. (Michel Foucault entrevistado por Hubert L. Dreyfus e Paul Rabinow). In H. L. Dreyfus, & P. R. Rabinow. *Michel Foucault, uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica* (pp. 231-249). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.
- Gaulejac, V. D. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. (I. Storniolo, Trad.) Aparecida: Ideias & Letras, 2007. (Originalmente publicado em 2005).
- Ghizoni, L. D., Oliveira, A., & Cançado, A. C. (2013). Solidariedade. In F. D. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (427-422). Curitiba: Juruá.
- Gomes Jr., A. B. (2018). Resistência e trabalho: reflexões a partir da ergologia e da psicanálise. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 5(1), 80-96. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2018.v5n1.134>

- Guardia, M. L., & Lima, F. (2019). Cooperação e relações de Confiança: a construção da segurança e da saúde no trabalho de alto risco. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1331>
- Heleno, C. T., Borges, L. O., & Agulló-Tomás, E. (2021). 4ª revolução industrial e precarização no trabalho: dois discursos e um mesmo fenômeno? In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 43-76). Curitiba: CRV.
- Iturrate, P. S. M. (2019). Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultra-contractual. *Sociología del Trabajo*, (95), 89-103. <https://dx.doi.org/10.5209/stra.66444>
- Lacomblez, M. (2018). Preclaridades da noção de representação. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 86-93. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5923>
- Linhart, D. (2009). Les conditions paradoxales de la résistance au travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(7), 71-83. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2009-1-page-71.htm>
- Llosa-Fernandes, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-223. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651>
- Marzouka, M., & Olivos, F. (2020). El respeto a los derechos humanos: La situación de los trabajadores conmutantes en el norte grande de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 1(34), 353-371. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287694>
- Medina, P. A. (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(3), 7-18. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-387>
- Minayo, M. C. D. S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Minayo, M. C. S. (2004). *De ferro e flexíveis: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária*. Rio de Janeiro: Gramond.
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 1-12. Recuperado de <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82>
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Editions sociales.

- Pochmann, M. (2020). Os trabalhadores na regressão neoliberal. In D. A. Oliveira, & M. Pochmann (Orgs.), *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia* (pp. 31-54). Brasília: Gráfica e Editora Positiva.
- Pujol, A., & Barros, V. A. (2021). Trabajo y creatividad. In L. O. Borges, S. C. Barbosa, & L. A. M. Guimarães (Orgs.), *Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos* (pp. 233-248). Curitiba: CRV.
- Scott, J. C. (2013). *A dominação e a arte da resistência: discursos ocultos*. Lisboa: Letra Livre.
- Silva, A. K. L. D., & Bendassolli, P. F. (2019). Coletivos de trabalho e a produção de saúde dos ofícios. *Psicologia em Estudo*, 24, e40528.  
<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.40528>
- Soria, C. B. (2018). La dinámica del proceso control-resistencias en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates recientes. *Sociológica*, 33(94), 169-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n94/2007-8358-soc-33-94-169.pdf>
- Vasconcellos, L. C. F., Corrêa Filho, H. R., Garrido, P. H. S., Ponte, C. F., & Silva, C.S. (Orgs.), (2021). *Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução: caminhos de luta e resistência*. Rio de Janeiro: CEBES.

### **Parte III - Considerações finais**

## Capítulo 7 – Considerações finais

### Articulação dos artigos e contribuições

O objetivo geral da tese foi compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. Utilizei a abordagem psicossociológica, pois proporcionou a noção de concretude, realidade social construída, e inseparabilidade dos níveis de análise. Busquei conduzir a pesquisa, desde a concepção da resistência nos estudos antecedentes ao entendimento proposto na tese no sentido da resistência como elemento da saúde do trabalhador.

Assim, a construção do primeiro artigo, na forma de ensaio (Capítulo 4) – Resistências no Trabalho como Estratégias de Saúde – teve como objetivo conceituar e caracterizar o fenômeno da resistência no trabalho, identificando suas estratégias ocultas, manifestas pelo trabalhador como parte da saúde. A partir da identificação de estudos antecedentes e exemplos na literatura, possibilitou a elaboração de um modelo conceitual, assim como, a confirmação da relação entre resistência e saúde/doença como processual e interdependentes. Concebemos, portanto, um modelo dinâmico, que interconecta níveis de análises e põe ênfase nos conflitos em consonância a abordagem psicossociológica. Após entender e formular conceito/modelo e catalogar suas formas manifestas, empreendemos o caminho para saber como o fenômeno se forma.

Deste modo, no segundo artigo empírico (Capítulo 5) – Formação de Estratégias de Resistências no Trabalho na Mineração –, a partir da análise de entrevistas semiestruturadas a luz do modelo proposto, busquei descrever o processo de formação das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral, permitindo o entendimento sobre a construção individual e coletiva do fenômeno, tanto do ponto de vista teórico quanto na pesquisa de campo. Assim transitamos entre o geral e o específico, apreendendo as singularidades da vida de mineradores.

Por último, no terceiro artigo empírico (Capítulo 6) – Estratégias de Resistência dos Trabalhadores na Mineração –, identifiquei as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da mineração. Alicercei a sua construção sobre os processos conflitantes entre as estratégias de resistência e o poder gerencial nas empresas, sendo identificadas na realidade uma diversidade de formas de resistência.

Busquei na tese detalhar e apresentar nos artigos os objetivos específicos em uma sequência que possibilitasse responder o objetivo geral ao compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores na mineração. Desta maneira, percorremos o caminho do processo pelo conceito e modelo, formação e identificação das diversas formas do fenômeno estudado na mineração, sendo assim os artigos se complementam.

Além da sequência pensada entre os artigos, percebemos as seguintes contribuições:

a) Na pesquisa de campo (Capítulo 6), identificamos novas estratégias de resistência que as catalogadas no ensaio (Capítulo 4). Enquanto a literatura indica o fenômeno vinculado a transgressão, podemos perceber que a pesquisa no contexto socio-histórico pesquisado – mudanças econômicas, precarização, insegurança e medo do desemprego –, deixou evidentes os operadores de conservação e manutenção para não ameaçar o emprego, selecionando formas menos perigosas de resistir (Comunicação; Evitar confrontos diretos e apaziguar situações com chefias; Submissão e conservação; e, Usos dos sistemas comunicação, produção, segurança e legislação a favor do trabalhador). Contudo identificamos reações como Judicializar e enfrentamentos públicos, estes já vinculados à resistência pública.

b) Estratégias superadas pelo poder gerencial e descartadas pelos trabalhadores foram também identificadas. Ao compararmos as estratégias do ensaio (Capítulo 4) com as do segundo artigo empírico (Capítulo 6), as estratégias arriscadas para o trabalhador, como as sabotagens ao maquinário e pequenos furtos, ficaram menos frequentes ou deixaram de ser praticadas.

c) A sobrevivência e a segurança são preocupações expressas nos processos presentes de formação da resistência no capítulo 5 e a saúde aparece entremeada a elas, como previmos nas estratégias no capítulo 4 e encontramos no capítulo 6.

d) As mudanças econômicas e o aumento dos controles gerenciais do poder afetam os trabalhadores de maneira mais rápida do que sua capacidade de resposta, minimizada pela atual desarticulação coletiva.

e) O conflito paradoxal do poder, que busca o saber tácito, inovação e criatividade advindas do desvio das normas, ao mesmo tempo padroniza os ritmos e os modos de fazer do trabalhador (evidente nos três artigos, capítulos 4, 5 e 6). Algumas Estratégias de Resistência Geminadas (ERG) responde a tal normatização excessiva, pois ao mesmo tempo que serve a resistência é útil ao poder, conforme o capítulo 6.

f) Maior parte das resistências (públicas e ocultas) se estruturam a partir dos coletivos de trabalhadores (conforme evidenciado nos três artigos), sendo visível a importância dos

espaços de sociabilidade, interação e formação grupal dentro e fora da empresa neste processo formação das resistências.

g) Os saberes/experiências ocupacionais e os mecanismos utilizados pelo grupo – validação consensual e tutorização informal – são a base das estratégias coletivas (Capítulo 5).

h) A depender das características do grupo (idade, escolaridade, ocupação, regime de contratação, condições de trabalho), e da função na mineração (tipo da ocupação; se trabalha só, dupla ou grupo; condições de trabalho e relacionais), os trabalhadores privilegiam e desenvolvem certos atributos fundamentais e operativos em detrimento de outros (comparação do capítulo 4 com o capítulo 6);

i) A Vigilância de si e dos outros como manifestação da resistência voltada a proteção, segurança e saúde no trabalho na mineração, existindo assim uma ligação entre o esforço de preservar a si mesmo (Capítulo 4), o uso de si (Capítulo 5) e as estratégias como parte de uma vigilância em saúde realizada entre os trabalhadores (Capítulo 6).

Em relação às contribuições teóricas a tese ainda aponta a plasticidade da resistência nos diversos campos, especificamente no trabalho, tal fenômeno é fundamental e operativo da saúde. Sua dinamicidade faz que ela adquira formas diferentes (ocultas ou públicas) a depender das necessidades apresentadas nos diferentes níveis (micro, meso e macro). Inicialmente realizar uma pesquisa teórica, buscando contribuir na compreensão do fenômeno da resistência no trabalho, a partir da conceituação, caracterização e proposição de um modelo, permitiu introduzir níveis explicativos mais amplos na compreensão da resistência no trabalho, considerando assim que estes possuem variação de atributos, mais ou menos exigidos (fundamentais e operativos), a depender das condições de trabalho, interação social, contextos sociais e culturais em que o fenômeno ocorre.

Além disso, avançamos ao oferecer uma contribuição conceitual ao introduzir a resistência como parte e expressão da saúde. Assim, resistência-saúde (in)visível é mobilizada pela matriz de atributos individuais e coletivos dos trabalhadores frente as condições estruturais, processuais e relacionais nas situações de trabalho. No Capítulo 4, no desenvolvimento teórico apontei, que: a) o modelo e a definição propostos para a resistência, auxiliam na compreensão de sua elasticidade, dinamicidade e atributos convocados na sua manifestação no trabalho; b) as variadas resistências ocultas são expressões singulares do cotidiano do trabalhador e seu grupo frente aos controles gerenciais da organização do trabalho; c) a resistência como parte e expressão da saúde é potência de autopreservação, emancipação e indicador positivo de saúde

individual e coletiva no/do trabalho. Assim, as resistências individuais e coletivas ajudam a regular os modos de vida e saúde dos trabalhadores.

Realizei a continuação do desenvolvimento teórico atrelado a pesquisa de campo para investigar o processo de formação da resistência (Capítulo 5) e a sua identificação no cotidiano dos trabalhadores na mineração (Capítulo 6). No capítulo 5, consideramos como bases da formação da resistência no trabalho: a) o uso de si, a consciência e o grupo; b) atributos como parte e expressão da composição da resistência no trabalho, sejam estes fundamentais (autonomia, experiência, saberes, criatividade, cooperação, solidariedade, saúde e liberdade) ou operadores (reação, transgressão, conservação, mediação); c) elementos processuais da formação da resistência (oculta ou pública) e suas variações à situação laboral, contexto socio-histórico e a capacidade de resposta do coletivo. Com a pesquisa de campo, compreendemos ainda: a) o contexto e significações da resistência na mineração; b) atributos da resistência entrelaçados e entremeados na sua constituição e expressão; c) parte da transmissão de saberes das práticas de resistência ocorre por validação consensual e tutorização; d) os processos de formação das estratégias de resistência, com mesmas bases e diferentes modos de articulação dos atributos, são potencializadas pela capacidade de resposta e mobilização do trabalhador/grupo.

No Capítulo 6, o conflito controle-resistência no cotidiano laboral, foi inicialmente descrito no prolongamento teórico: a) o poder disputando atributos com a resistência; b) o poder nas ações gerenciais; c) a resistência no cotidiano de trabalho. No campo da pesquisa foram identificadas: a) a percepção dos trabalhadores sobre 15 formas de Estratégias de Poder (EP); b) 17 formas de Estratégias de Resistência dos Trabalhadores (ERT); c) 12 formas de Estratégias de Resistência Sindicais (ERS); d) 7 Estratégias de Resistência Geminadas (ERG); e) 3 Estratégias de Resistência Superadas pelo Poder (ERSP); f) repercussões sociais das estratégias dentro e fora das empresas; g) as diversas manifestações de resistência identificadas nas estratégias se complementam e buscam preservar o trabalhador pela sobrevivência, proteção, segurança a saúde. Parte destas podem ser consideradas práticas de vigilância em saúde do trabalhador na mineração, realizadas pelos próprios mineradores.

A resistência cria processos e ferramentas para a subversão cotidiana dos trabalhadores da mineração. Eles buscam dentro do que é possível, fraturar as normas para restituir o modo de fazer na norma oculta, garantindo além da execução do trabalho, proteção e saúde. As ações coletivas alicerçadas nos saberes são a essência deste processo de formação e manutenção do fenômeno, regulando os modos e as experiências destes trabalhadores ao confrontar o poder.

Elas estão presentes, são transmitidas, articuladas e tem papel fundamental na vigilância coletiva voltadas à segurança e à saúde dos trabalhadores dos participantes da pesquisa.

No que se refere aos aspectos metodológicos, realizamos um estudo utilizando como fontes de informação (levantamento bibliográfico e entrevistas semiestruturadas) e processamos as análises gerando os resultados por meio da análise de conteúdo na perspectiva hermenêutica, buscando a aproximação da realidade e a sua concretude nos levou aos desdobramentos e adoção de estratégias viáveis para responder os objetivos da pesquisa. Utilizamos em o *software* QDA Miner para a análise. Levantamento documental e observações também foram realizados, mas não foram incluídos nos artigos devido a estrutura e limitações de extensão das normas de submissão das revistas. Tais dados e análises serão utilizados em artigos futuros da tese.

Concatenei diversos estudos para a proposição conceitual e caracterização da resistência no trabalho na pesquisa teórica. Na pesquisa de campo, a utilização das entrevistas semiestruturadas analisadas como já especifiquei permitiram ampliar a compreensão e captar variações do objeto da pesquisa. Tal processo teórico e de campo permitiram emergir manifestações/expressões específicos que ajudaram a ampliar a compreensão do fenômeno cotidiano na estrutura organizacional laboral.

O trabalho ao assumir um papel estruturante na vida das pessoas (Borges et al., 2013; Borges & Barros, 2021) é acompanhado da resistência. Neste sentido, a resistência é indissociável da vida e a ação humana no trabalho, mesmo que não esteja assim nomeada. É assim, parte do processo saúde-doença e pode ser reconhecida como indicador de saúde – positivos (manifestações dos atributos da resistência – autonomia, experiência, saberes, cooperação, solidariedade, reação, transgressão, conservação, mediação, criatividade, saúde, liberdade, entre outros) e negativos (sinais e sintomas autopreservação do corpo, manifestados em adoecimentos, mesmo que exista uma positividade nesta negatividade como afirma Proust, (1999, 2000)) – sendo assim, manifestação de prevenção, promoção, proteção, reabilitação e manutenção da saúde no trabalho, ao mesmo tempo em que estabelece, facilita e medeia relações grupais. A tese evidenciou a resistência como elemento relevante a ser considerado no trabalho – a verificação dos seus atributos pode ser um meio de sua análise – como aspecto de vigilância da saúde do trabalhador, grupo e da própria organização laboral.

### **Potencial de aplicação dos resultados**

Em relação a aplicabilidade dos resultados do estudo, a proposição conceitual para a resistência e o seu modelo possibilitam refletir e considerar o fenômeno no cotidiano do trabalho, sua importância para a saúde dos trabalhadores, assim como, modo e meio coletivo de vigilância à saúde não institucionalizada. Compreendendo a importância e a necessidade das estratégias de resistência como camadas de preservação mútuas, dinâmicas, difundidas e reconhecidas entre os mineradores como práticas de prevenção, proteção e manutenção da saúde incorporadas nos seus contextos de trabalho. Pode contribuir no contexto das organizações nas práticas de gestão ao atuar na melhoria das condições e processos de trabalho sob as quais partes das resistências são realizadas, visando a segurança e a saúde dos trabalhadores da mineração.

As resistências no trabalho são positivas para a estrutura organizacional, pois a partir delas é possível identificar, entender e resolver por exemplo condições de trabalho inadequadas, assim como, algumas das insatisfações no trabalho. Cabe entendê-la como indicadora de algo, não a impedi-la ou vertê-la indevidamente em norma, pois pode destituir a sua essência.

As empresas precisam rever a adoção de certas políticas institucionais que acirram a competição, desagrega laços solidários e institui o individualismo como norteador de seus processos de trabalho. Ao tentar coibir a agregação dos trabalhadores, as empresas sacrificam todo o processo que envolve a formação de grupos e de suas resistências, inclusive as inovações frente às situações de trabalho que evoca a criatividade e a transmissão de conhecimentos e técnicas. Um exemplo é o isolamento no trabalho que foi experimentado massivamente durante a pandemia e os efeitos da falta do convívio grupal para a saúde mental dos trabalhadores, deste modo, existe a necessidade do fortalecimento dos coletivos nas empresas como meio de preservação da saúde dos trabalhadores, principalmente na mineração e/ou em atividades de alto risco de acidentes e mortes no trabalho.

Do mesmo modo, o sindicato pode utilizar os resultados para intervir nas práticas de gestão abusivas e garantir os direitos trabalhistas. No entanto, faz-se necessário ao sindicato perceber o desgaste de sua imagem/função e a necessidade emergencial de estratégias e processos de formação sindical dos seus trabalhadores, como modo de fortalecer o coletivo. Assim, a aplicabilidade pode ser direcionada a organização e mobilização dos trabalhadores via sindicalismo. Significa ampliar as margens de manobra por processos coletivos de resistência frente a organização do trabalho.

Na realização da pesquisa de campo, foi interessante perceber como o discurso das empresas e o sentido de “resistência à mudança” foi incorporado pelos trabalhadores. Eles

entendiam o sentido da resistência utilizado na tese, quando eu dava exemplos de ações realizadas, que eles compreendiam como incorporado, ensinado, mas não nomeado. Provocações e reflexões éticas sobre tais ações aconteceram em conversas após a realização das entrevistas proporcionando experiências enriquecedoras. Foi interessante perceber como os trabalhadores consideram o fenômeno como alternativas/margens de manobra no processo saúde-doença para enfrentar o desgaste do trabalho.

Em relação à devolução dos resultados será realizada por meio de uma parceria com o Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região (SINDMINE), para que seja possível buscar intervir em condições de trabalho enunciadas e que colocam os trabalhadores em risco, como a quebra das normas sob a pressão da produtividade. Assim como, indicar elementos que fortaleçam atributos da resistência entre os trabalhadores e estratégias identificadas que atuam na vigilância à saúde no cotidiano dos trabalhadores na mineração.

### **Considerações sobre a formação do pesquisador**

Sob o ponto de vista acadêmico e profissional, o desenvolvimento da tese e a participação no Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde (LETSS/UFMG) permitiram-me desenvolver habilidades de pesquisa, úteis para a minha trajetória como docente e pesquisador. A participação no LETSS/UFMG, sob orientação da professora Dra. Livia de Oliveira Borges, propiciou ainda a minha inserção em atividades científicas além da tese que auxiliaram em minha formação, como:

- a) Colaborar na elaboração de artigos científicos, capítulos de livro e organização de um livro:
  - a. Heleno, C. T., Borges, L. O., **Alves, M. S.**, & Santos Neto, S. P. (2018). O Uso de Substâncias Psicoativas por Universitários Trabalhadores. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 7(3), 7-18.
  - b. **Alves, M. S.**, & Freitas, M. (2018). Verbetes: Acidente de trabalho; Atestado de Saúde Ocupacional – ASO; Câncer ocupacional/ relacionado ao trabalho; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; Contaminação; Controle social; Doença ocupacional ou profissional/relacionada ao trabalho; Equipamentos de Proteção Individual – EPI; Exposição; Indicadores e medidas em saúde do trabalhador; Nexo-causal; Normas Regulamentadoras- NR; Ocupação; População potencialmente expostas; Processo de trabalho;

- Reestruturação produtiva; Risco; Saúde do trabalhador e segurança no trabalho; Saúde-doença; Trabalhador; Trabalho; Vigilância em Saúde do Trabalhador; Violência no trabalho. In C. S. Gomide; T. P. Coelho; C. Trocate. B. Milanez, & L. J. D. Wanderley. *Dicionário crítico de mineração*. Marabá: iGuana.
- c. **Alves, M. S.**, Carneiro, K. G., Trocate, C. & Zonta, M. (Orgs.), (2020). *Mineração: realidades e resistências*. São Paulo: Expressão Popular (apoio do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG).
- d. Trocate, C. & **Alves, M. S.** (2020). Análise de conjuntura política, econômica e social da mineração no Brasil e os enfrentamentos necessários. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate, & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (p. 17-40). São Paulo: Expressão Popular (apoio do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG).
- e. **Alves, M. S.**, Carneiro, K. G., Souza, T. R., Motta, G. M. V., Fantinel, L. M., Iorio, G. S., & Coelho, T. P. (2020). Comunidades atingidas e territórios afetados pela mineração: realidades e resistências. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (p. 41-100). São Paulo: Expressão Popular (apoio do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFMG).
- f. **Alves, M. S.**, & Borges. L. O. (submetido). Resistências no trabalho como estratégias de saúde. (1º artigo componente da presente tese)
- g. **Alves, M.S.**, Motta, G. M. V., Freitas, M., & Borges, L. O. (2021). Produção compartilhada de conhecimento: a produção do conhecimento em Saúde do Trabalhador no setor mineral. In L. C. F. Vasconcellos, H. R. Corrêa Filho, P. H. S. Garrido, C. F. Ponte & C. S. Silva. *Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução: caminhos de luta e resistência* (pp.112-113). Rio de Janeiro: CEBES.
- b) Apresentar trabalho em evento científico (como no 1º Encontro de Pós-Graduação em Psicologia de Minas Gerais – 2018).
- c) Colaborar em projetos de pesquisa: 1) O impacto das condições de trabalho na atividade de equipes multiprofissionais de saúde; e, 2) Saúde e bem-estar de trabalhadores desempregados e em situação de precariedade: um estudo internacional.
- d) Colaborar em projeto de extensão “Participa UFMG” desenvolvido pela Pró-Reitoria de Extensão da UFMG;

- e) Participar da organização dos seguintes eventos: Conferência Livre de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (2017) (evento de extensão organizado pelo LETSS/UFMG); Oficina do Grupo de Trabalho de Mineração de Minas Gerais– Projeto Brasil Popular (2019); e, I Oficina do Grupo de Trabalho de Mineração da Bahia (2020);
- f) Participar de grupos de estudo e pesquisa sobre mineração: III, V e VI Encontro Nacional de Professores/as e Pesquisadores/as da temática da mineração em 2017, 2019; 2020;
- g) Participar de organização, em processo, da segunda edição do Dicionário Crítico da Mineração;
- h) Participar de minicursos e disciplinas na Faculdade de Educação – FAE e na Faculdade de Ciências Econômicas – FACE na UFMG entre 2018 e 2019.
- i) Participar de movimentos sociais como o Movimento pela Soberania Popular na Mineração (MAM) e o Grupo de Trabalho de mineração do Projeto Brasil Popular (PBP);
- j) Outras atividades acadêmicas como a participação de eventos científicos durante o período do doutorado.

### **Das limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros**

Dentre as limitações, consideramos que proposições de pesquisas acerca do conceito, modelo, formação e identificação de resistência no trabalho, poderão ampliar ou captar outras questões não identificadas nesta tese, explorando a articulação entre níveis de análise para o avanço da compreensão do fenômeno e o seu refinamento conceitual. Espero que esta pesquisa venha contribuir na perspectiva de novos estudos em outros contextos ocupacionais, que podem subsidiar informações que não ocorreram ou que não foram identificadas nesta pesquisa.

Foram algumas dificuldades e limitações encontradas no desenvolvimento da tese:

- a) Na formação da rede de participantes existia uma desconfiança sobre o uso do teor da entrevista e a quem se destinava, sendo evidente o medo da entrevista afetar filhos ou parentes contratados na empresa, minimizamos tal fator apresentando o roteiro da entrevista previamente e o TCLE, explicando sobre a desistência em qualquer momento. Parte da confiança foi estabelecida ao informar ser filho de minerador que também participava e ensinava estratégias, assim como, ter o auxílio da rede de contatos dos ex-empregados que informou aos demais sobre a minha presença na cidade, antes mesmo do meu contato inicial com um novo entrevistado.

b) No campo por já estarem acostumados com o uso de provas documentais como fotos e vídeos pela empresa, alguns trabalhadores adotavam discurso mais comedido diante do gravador ligado, busquei retomar partes do diálogo do primeiro contato com os mesmos, na qual não estávamos utilizando o gravador.

c) Em relação à recusa de participação essa foi maior entre parte de trabalhadores demitidos e com alguma chance de retornar ao trabalho na empresa de mineração. Aceitavam inicialmente a realização da entrevista, mas ignoravam chamadas e mensagens, ou se recusavam argumentando a necessidade de voltar a trabalhar;

Considero importante registrar ainda que, antes das entrevistas, verificava se o trabalhador estava confortável em relação à sua realização e depois em relação ao teor gravado. Neste sentido, dez recusas antes foram realizadas, pelo medo de afetar parentes empregados na empresa, ou pela possibilidade de retorno a empresa. Muitos utilizavam o momento pré e pós entrevista para esclarecer assuntos relativos a dúvidas trabalhistas e sobre sua condição de saúde. Ofereci orientações, buscando esclarecer tais questões e/ou recomendando profissionais e instituições a recorrerem. Nestas situações, ficava evidente a necessidade de formação sobre os seus direitos e o medo de relatar adoecimentos relacionados ao trabalho, afetando o emprego de familiares na empresa. Tenho a intenção de desenvolver um projeto de extensão agregando o Departamento de Ciências da Saúde da UESC no qual sou docente, Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região (SINDMINE) e a Gerência Regional do Trabalho e Emprego localizada em Brumado, voltado às demandas de informação de direito trabalhista e ao atendimento voltado à saúde mental dos trabalhadores da mineração em Brumado (BA) e Caetité (BA), assim como, buscar meios de auxiliar os trabalhadores nos processos de vigilância à saúde já realizados continuamente, indo no sentido das experiências descritas por Vasconcellos, Corrêa Filho, Garrido, Pontes e Silva (2021). Esses autores apontam a necessidade de formação em vigilância à saúde direcionadas aos trabalhadores e aos órgãos de representação de classe.

Por fim, destaco que os resultados desta tese indicam a importância da resistência para a saúde (física e psíquica) no trabalho, sendo necessário repensar as políticas e práticas institucionais que desagregam o coletivo, engessam ou impossibilitam a manifestação do fenômeno, e por consequência inviabiliza estratégias de resistência como potência de preservação do trabalhador nas situações cotidianas de trabalho.

### Referências (Partes I e III: capítulos 1, 2, 3 e 7)

- Agência Nacional de Mineração, ANM. (2019). *Anuário Mineral Estadual – Bahia – anos base 2016 a 2017*. Brasília: ANM. Recuperado de <https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-estadual/anuario-mineral-estadual/bahia>
- Agência Nacional de Mineração, ANM (2020). *Arrecadação CFEM – Ano base 2020*. Brasília: ANM. Recuperado de [https://sistemas.anm.gov.br/arrecadacao/extra/relatorios/arrecadacao\\_cfem\\_ano.aspx?ano=2020](https://sistemas.anm.gov.br/arrecadacao/extra/relatorios/arrecadacao_cfem_ano.aspx?ano=2020)
- Alves, M. S. (2008). *Relatos orais: a relação do processo saúde-doença e o trabalho na mineração* (Monografia de graduação). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Jequié.
- Alves, M. S. (2011). *Caminhos percorridos, trilhando possibilidades: o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na perspectiva da Vigilância em Saúde do Trabalhador da mineração* (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Jequié.
- Alves, M. S. (2012). *A vigilância a saúde do trabalhador na região sudoeste da Bahia* (Monografia de especialização). Universidade do Estado da Bahia, Salvador.
- Alves, M. S. (2014). *Mortalidade por acidentes de trabalho na microrregião de Brumado-Bahia entre 2006 e 2011* (Monografia de especialização). Universidade Federal da Bahia. Salvador.
- Alves, M. S. et al. (2020). Comunidades atingidas e territórios afetados pela mineração: realidades e resistências. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate, & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (pp. 41-100). São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Aráoz, H. M. *Potosi, el origen: genealogía de la minería contemporánea*. Quito: Abya-Yala, 2018.
- Bodenlos, A. J. (1954). *Magnesite deposits in the Serra das Eguas, Brumado-Bahia, Brazil*. Washington: US Government Printing Office. Recuperado de <https://pubs.usgs.gov/bul/0975c/report.pdf>
- Borges, L. O., & Barros, V. A. (2021). Psicossociologias do trabalho. In: L. O. Borges; S. C., Barbosa; L. A. M., Guimarães (Orgs.), *Psicossociologias do trabalho: temas contemporâneos*. Curitiba: Editora CVR.
- Borges, L. O., Guimarães, L. A. M., & Silva, S. S. (2013). Diagnóstico e promoção de saúde psíquica no trabalho. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações* (pp.581-618). São Paulo: Artmed.
- Departamento Nacional de Produção Mineral, DNPM. (2010). *Anuário Mineral Brasileiro – 2010*. Brasília: DNPM. Recuperado de <https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-brasileiro>
- Companhia Baiana de Pesquisa Mineral, CBPM. (2017). *Sumário Mineral da Bahia*. Salvador: CBPM. Recuperado de [http://www.cbpm.ba.gov.br/arquivos/File/Sumario\\_Mineral\\_da\\_Bahia/2015/DEZEMBRO.pdf](http://www.cbpm.ba.gov.br/arquivos/File/Sumario_Mineral_da_Bahia/2015/DEZEMBRO.pdf)
- Chaves, M. L. S., & Dias, C. H. (2018). Gemas e minerais de coleção. In A. C. P. Soares, E. Voll, & E. C. Cunha (Orgs.), *Recursos Minerais de Minas Gerais* (Online). 1 ed. Belo Horizonte: CODEMIG. Recuperado de [http://recursomineralmg.codemig.com.br/substancias-minerais/gemas-e-minerais-raros/#Cornejo\\_and\\_Bartorelli\\_2010](http://recursomineralmg.codemig.com.br/substancias-minerais/gemas-e-minerais-raros/#Cornejo_and_Bartorelli_2010)

- Coelho, T. P. (2012). *Mineração e dependência no quadrilátero ferrífero-aquífero: o discurso do desenvolvimento minerador e o Projeto Apolo*. (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Coelho, T. P. (2015). *Projeto Grande Carajás: trinta anos de desenvolvimento frustrado*. Marabá: Editora iGuana.
- Companhia Baiana de Pesquisa Mineral, CBPM (2016). *Magnesita vende unidade de Brumado (BA)*. Salvador: CBPM. Recuperado de <http://www.cbpm.ba.gov.br/magnesita-vende-unidade-de-brumado-ba/>
- Conselho de Desenvolvimento do Território Sertão Produtivo, CODESP. (2016). *Plano de Desenvolvimento Territorial Rural Sustentável e Solidário do Território Sertão Produtivo*. Guanambi: CODESP. Recuperado de [https://seplan.ba.gov.br/arquivos/File/politica-territorial/PUBLICACOES\\_TERRITORIAIS/Planos-Territoriais-de-Desenvolvimento-Sustentavel-PTDS/2018/PTDSS\\_2016\\_Sertao\\_Produtivo.pdf](https://seplan.ba.gov.br/arquivos/File/politica-territorial/PUBLICACOES_TERRITORIAIS/Planos-Territoriais-de-Desenvolvimento-Sustentavel-PTDS/2018/PTDSS_2016_Sertao_Produtivo.pdf)
- Garcia, L. R. A., Brandão, P. R. G., & Lima, R. M. (2005) Magnesita. In A. B. Luz, & F. A. F. Lins (Orgs.), *Rochas & minerais industriais usos e especificações* (pp. 605-632). 2 ed. Rio de Janeiro: CETEM/MCT.
- Gonçalves, R. J. A. R. (2018) Capitaloceno e a fratura da natureza: mineração em grande escala e as barragens de rejeitos em Goiás, Brasil. *Territorial - Caderno Eletrônico de Textos*, 9(11). Recuperado de <https://www.cadernoterritorial.com/news/capitaloceno-e-a-fratura-da-natureza/>
- GP Investments. (2016, Outubro 27). *Conclusão da transação entre Magnesita e RHI*. 27/Out/ 2017. GP Investments. Recuperado de [http://www.gp-investments.com/pt-br/noticias\\_cpt/conclusao-da-transacao-entre-magnesita-e-rhi-27-outubro-2017/](http://www.gp-investments.com/pt-br/noticias_cpt/conclusao-da-transacao-entre-magnesita-e-rhi-27-outubro-2017/)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2020). *Brumado*. Recuperado de <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/brumado/panorama>
- Instituto Brasileiro de Mineração, IBRAM (2020). *Divulgação de Informações – 2019, Setor Mineral*. Recuperado de [http://portaldamineracao.com.br/wp-content/uploads/2020/02/dados\\_coletiva\\_12fev20\\_imprensa\\_versao\\_final.docx](http://portaldamineracao.com.br/wp-content/uploads/2020/02/dados_coletiva_12fev20_imprensa_versao_final.docx)
- Messias, C. G. (2010). *Análise da degradação ambiental da micro-bacia do Rio do Antônio em Brumado-BA: contribuições para o desenvolvimento de programas de educação ambiental*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/8309>
- Minayo, M. C. S. (2004). *De ferro e flexíveis: marcas do estado empresário e da privatização na subjetividade operária*. Rio de Janeiro: Gramond.
- Montalvão, P. H. S., Silva-Moreira., P. M., & Nunes, R. A. (2020). O processo de territorialização da mineração no estado da Bahia: conflitos e resistências em defesa do território. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate, & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (pp.381-410). São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Neves, C. C. (1992, fev). A história da descoberta da Magnesita. *Tribuna do sertão*. n.168-170, Ano VII.
- O tempo. (2019, Dezembro 4). “Acreditamos no futuro do Brasil”, diz Francisco Carrara, Pres. da RHI Magnesita da América do Sul.04/Dez/2019. *O Tempo*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=nkvYUzp420g>
- Parahyba, R. E. R., Cavalcanti, V. M. M., & Perlatti, F. (2009). *Mineração no Semiárido Brasileiro*. Brasília: DNPM/SGM. <https://www.jstor.org/stable/40978502?seq=1>
- Proust, F. (1999). Résistance et contrariété, *Lignes*, 1(36), 160-177. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-lignes0-1999-1.htm>

- Proust, F. (2000). Intruducion de la resistance. Translated: Penelope Deutscher. *Hypatia*, 15(4), 18-22. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/3810667?seq=1>
- RHI Magnesita. (2021). *História da RHI Magnesita*. Recuperado de <https://www.rhimagnesita.com/pt/about/our-history/>
- Risério, C. A. (2018, fev 17). *Zona rural de Brumado sofre com a crise da cotonicultura*. [web blog] Recuperado de <http://www.blogdopaulonunes.com/versao3/?p=20484>
- Samor, G. (2016, Out 06). GP vende Magnesita para a No. 1 do setor.06/Out/2016. *Brazil Journal*. Recuperado de <https://braziljournal.com/gp-vende-magnesita-para-a-no-1-do-setor>
- Sales, M. M., Fonseca, J. C. F., & Silva, B. C. (2019). Uma perspectiva crítica da responsabilidade social empresarial: histórico, práticas correntes e controvérsias. *Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 4(8), 354-372. Recuperado de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/18703>
- Santos, E. R. D. (2015). O dumping social nas relações de trabalho - formas de combate. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9a. Região*, 43(1), 62-75. Recuperado de <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27269/O%20dumping%20social%20enoque.pdf?sequence=2>
- Silva, P. M. (2011). *Os riscos e os impactos socioambientais advindos da mineração no município de Brumado: o caso da Magnesita Refratários S/A*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Silva-Moreira, P. M. (2020). *Impactos socioambientais da atividade mineradora no município de Brumado – BA*. (Tese de doutorado). Universidade Federal de Sergipe, Aracaju.
- Vasconcellos, L. C. F., Corrêa Filho, H. R., Garrido, P. H. S., Ponte, C. F., & Silva, C.S. (Orgs.), (2021). *Saúde do Trabalhador em tempos de desconstrução: caminhos de luta e resistência*. Rio de Janeiro: CEBES.
- Trocate, C., & Alves, M. S. (2020). Análise de conjuntura política, econômica e social da mineração no Brasil e os enfrentamentos necessários. In M. S. Alves, K. G. Carneiro, T. R. Souza, C. Trocate, Charles, & M. Zonta (Orgs.), *Mineração: realidades e resistências* (pp. 17-40). São Paulo: Editora Expressão Popular.

## **Apêndices**

## Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido –TCLE

### (Entrevistas aos trabalhadores desligados: ex-trabalhadores das empresas)

#### Esclarecimentos

Estamos convidando você a participar da pesquisa, “Estratégias de resistência do trabalhador na mineração”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pelo doutorando *Murilo da Silva Alves* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se quiser e poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. Partiremos das estratégias utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral para a sua sobrevivência, proteção e saúde. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semiestruturada com uso de gravador.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas percepções, cansaço físico e constrangimentos; riscos que estão sendo minimizados pela providência de não o identificar, ou seja, de não anotar o seu nome. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão acerca das estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores da mineração e da importância da transmissão destas a outros trabalhadores para a sobrevivência, proteção e saúde no ambiente laboral e que poderão subsidiar ações de representação de classe, órgãos públicos fiscalizadores e contribuir para o Sistema único de Saúde nas ações de saúde do trabalhador.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas, se despesas ou danos vierem a ocorrer, você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges* ou para o doutorando *Murilo da Silva Alves* em Belo Horizonte (endereços e telefones especificados ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, conforme endereço também especificado ao final.

#### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Estratégias de resistência do trabalhador na mineração”.

Participante da pesquisa:

|       |             |
|-------|-------------|
| Nome: | Assinatura: |
|-------|-------------|

Pesquisador responsável:

|  |             |
|--|-------------|
| <i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i> | Assinatura: |
| <i>Murilo da Silva Alves (Belo Horizonte)</i>    | Assinatura: |

**Endereço em Belo Horizonte:** Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

**Comitê de ética e Pesquisa:** Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592).

## Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

### (Entrevistas aos dirigentes do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região)

#### Esclarecimentos

Estamos convidando você a participar da pesquisa, “Estratégias de resistência do trabalhador na mineração”, que é coordenada pela Profa. *Livia de Oliveira Borges* e pelo doutorando *Murilo da Silva Alves* da UFMG (Belo Horizonte). Você participa apenas se quiser e poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. Partiremos das estratégias utilizadas pelo movimento dos trabalhadores do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região e pelos trabalhadores para a sua sobrevivência, proteção e saúde. Sua participação consistirá em responder a uma entrevista semiestruturada com uso de gravador.

Os riscos envolvidos com sua participação consistem na exposição de suas percepções, cansaço físico e constrangimentos; riscos que estão sendo minimizados pela providência de não o identificar, ou seja, de não anotar o seu nome. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral.

Você não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão acerca das estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores da mineração e da importância da transmissão destas a outros trabalhadores para a sobrevivência, proteção e saúde no ambiente laboral e que poderão subsidiar ações de representação de classe, órgãos públicos fiscalizadores e contribuir para o Sistema único de Saúde nas ações de saúde do trabalhador.

Não estamos prevendo que você venha a ter quaisquer despesas ou danos em decorrência de sua participação, mas, se despesas ou danos vierem a ocorrer, você será ressarcido ou indenizado conforme o caso.

Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para a Profa. *Livia de Oliveira Borges* ou para o doutorando *Murilo da Silva Alves* em Belo Horizonte (endereços e telefones especificados ao final). Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa também poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, conforme endereço também especificado ao final.

#### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que compreendi os objetivos desta pesquisa, como ela será realizada, os riscos e benefícios envolvidos e concordo em participar voluntariamente da pesquisa “Estratégias de resistência do trabalhador na mineração”.

Participante da pesquisa:

|       |             |
|-------|-------------|
| Nome: | Assinatura: |
|-------|-------------|

Pesquisador responsável:

|  |             |
|--|-------------|
| <i>Livia de Oliveira Borges (Belo Horizonte)</i> | Assinatura: |
| <i>Murilo da Silva Alves (Belo Horizonte)</i>    | Assinatura: |

**Endereço em Belo Horizonte:** Departamento de Psicologia, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Sala 4001. Campos Pampulha. Av. Antônio Carlos, 6627. CEP 31270-901. (Telefone: 3409-6266).

**Comitê de ética e Pesquisa:** Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II, - 2º andar - Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG. CEP 31270-901. (telefone 0xx31-3409-4592).

**Apêndice C – Roteiro de entrevistas dos trabalhadores desligados da empresa  
(Ex-trabalhadores das empresas)**

|   |
|---|
| Qual a sua idade?__ anos.   |
| Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino  |
| Estado civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) união estável ( ) separado ou divorciado ( ) viúvo ( ) outro  |
| Nível de instrução: ( ) Nunca estudou ( ) Ensino fundamental incompleto ( ) Ensino fundamental completo ( ) Ensino médio incompleto ( ) Ensino médio completo ( ) Ensino superior incompleto ( ) Ensino superior completo |
| Número de dependentes-__  |
| Qual a situação atual em relação a empresa de mineração: ( ) Aposentado ( ) Demitido – motivo:_____   |
| Ocupação atual: ( ) não possui ( ) sim, formal ( ) sim, informal Qual?  |
| Você está buscando nova colocação no mercado de trabalho? ( ) não ( ) sim Qual?   |
| Quais as funções ocupadas na empresa? Por quanto tempo?   |
| Teve promoções? ( ) não ( ) sim Qual?   |
| Qual o tempo de trabalho na empresa? __ anos  |
| Você gostaria que seu (sua) filho (a) seguisse sua ocupação/profissão? ( ) não ( ) sim Justifique   |

| <b>Perguntas geradoras</b>   | <b>Subitens orientadores para o entrevistador</b>   |
|--|---|
| Conte-me a sua trajetória na empresa   | - Contrato;<br>- Continuidade;<br>- Trabalho realizado;<br>- Relacionamento com colegas/chefia;<br>- Prazer x queixas;<br>- Desafios;<br>- Segurança (sistema da empresa e ações dos trabalhadores);  |
| Conte-me como o trabalho na mineração influenciava ou interferia na sua saúde?   | - Em que?<br>- Quando?<br>- Apoio da empresa;<br>- Apoio da família e dos colegas de trabalho;  |
| Como seu trabalho e seus colegas influenciava ou interferia na sua vida fora da empresa  | - Relações;<br>- Família;<br>- Acordo e pacto com os colegas (conversas sobre entre si);<br>- Repasse de informações;   |
| Se eu fosse você, o que eu teria que saber e fazer para sobreviver, proteger e cuidar da sua saúde e dos companheiros de trabalho? | - Como eram utilizados os saberes;<br>- Como eram utilizados nos conflitos chefia/empresa/colegas;<br>- Margem de autonomia (manobra);<br>- Exigências da chefia/produção/ritmos;<br>- Enfrentamento da chefia/encarregados;<br>- Uso no dia a dia (cotidiano);<br>- Burlar a empresa e fazer o trabalho;<br>- Saberes tácitos (ações e saberes para sobreviver, proteger e cuidar da saúde);                 |
| Como você aprendeu/desenvolveu estas estratégias e ações de resistência?   | - Como vocês pensavam nestas ações (formulavam);<br>- Quem podia participar e quem não podia participar destas estratégias e ações?<br>- Como circulavam/passavam estas estratégias e ações para os outros trabalhadores?<br>- Como ensinavam estas estratégias e ações?<br>- Quando vocês utilizavam estas estratégias e ações?<br>- Quais os espaços em que vocês compartilhavam estas estratégias e ações? |
| Como você percebia a empresa em relação a estas estratégias?   | - O que a empresa ganha/perde com estas estratégias/ações?<br>- O que a empresa fazia? A favor ou contra?<br>- O que a empresa ganha ao respeitar estas estratégias e ações dos trabalhadores?  |
| Conte-me sobre a participação do sindicato na vida dos trabalhadores?  | - Como?<br>- Participava destes saberes e ações?<br>- O que você esperava do sindicato?<br>- O Sindicato enfrentava a empresa?<br>- Confiavam e participavam das ações?<br>- Quais outras entidades ajudavam nestas ações?  |

### Apêndice D – Roteiro de entrevista dos dirigentes do sindicato

|   |
|---|
| Qual a sua idade? __ anos.  |
| Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino  |
| Estado civil: ( ) solteiro ( ) casado ( ) união estável ( ) separado divorciado ( ) viúvo ( ) outro   |
| Nível de instrução: ( ) Nunca estudou ( ) Ensino fundamental incompleto ( ) Ensino fundamental completo ( ) Ensino médio incompleto ( ) Ensino médio completo ( ) Ensino superior incompleto ( ) Ensino superior completo |
| Qual o tempo de trabalho no sindicato? __ anos.   |
| Tempo de permanência na empresa de mineração? __  |
| Quais as funções ocupadas?  |

| Perguntas geradoras  | Subitens orientadores para o entrevistador  |
|--|---|
| Conte-me sobre a sua trajetória no sindicato   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalho realizado;</li> <li>- Relacionamento com colegas/chefia e das empresas/sindicato;</li> <li>- Desafios;</li> <li>- Segurança (sistema da empresa e ações dos trabalhadores);</li> </ul>  |
| Como o sindicato participava/participa da vida dos trabalhadores?                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como?</li> <li>- O que os trabalhadores podiam contar com o sindicato?</li> <li>- O Sindicato enfrentava a empresa?</li> <li>- Quais outras entidades ajudavam nestas ações?</li> <li>- O que você acha que os trabalhadores esperam sindicato?</li> <li>- Acha que o sindicato atende?</li> <li>- Os trabalhadores confiavam e participavam das ações do sindicato?</li> <li>- Como percebe esse movimento e enfraquecimento da resistência dos sindicatos?</li> <li>- Como recuperar a confiança dos trabalhadores?</li> </ul> |
| Como o sindicato faz/fazia para proteger e cuidar da saúde dos trabalhadores da mineração? | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhadores expostos a situações desgastantes;</li> <li>- Conflito entre o que é pedido pela empresa/chefia e os trabalhadores;</li> <li>- Como vocês reconheciam?</li> <li>- O que vocês faziam nestas situações?</li> </ul>  |
| Quais as estratégias de resistência faziam/fazem parte do cotidiano do sindicato?          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quais as estratégias de resistência que o sindicato desenvolveu?</li> <li>- Quando as estratégias de resistência eram utilizadas?</li> <li>- Como vocês pensavam nestes modos de resistência?</li> <li>- Como vocês ensinavam e transmitiam estas estratégias entre os trabalhadores?</li> <li>- Quem não podia saber e participar e quem podia saber das estratégias de enfrentamento/resistência?</li> <li>- Quais espaços eram utilizados para socializar as estratégias de resistência?</li> </ul>                           |
| Como você percebia a empresa em relação a estas estratégias?                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- O que a empresa ganha/perde com estas estratégias/ações?</li> <li>- O que a empresa faz? A favor ou contra?</li> <li>- O que a empresa/gerencia/chefia ganha ao respeitar estas ações de resistência dos trabalhadores?</li> </ul>   |

**Anexos**

## Anexo A – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
MINAS GERAIS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Estratégias de resistência do trabalhador na mineração

**Pesquisador:** Livia de Oliveira Borges

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 24712519.6.0000.5149

**Instituição Proponente:** PRO REITORIA DE PESQUISA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.747.082

#### Apresentação do Projeto:

“[Pesquisa] objetiva compreender como as estratégias de resistência são praticadas pelos trabalhadores da extração mineral. [...] As estratégias de resistência são constituídas frente à força que o capital/chefias/demandas exerce(m) sobre o trabalhador, devido às exigências de ritmos inconciliáveis com a sua proteção e saúde nas atividades laborais”.

[Pesquisa prevê duas técnicas de coleta de dados: documental e de campo]. A pesquisa documental se dará junto] ao Sindicato dos Mineradores de Brumado e Microrregião (SINDMINERADORES), com [...] levantamento documental para os dados e informações da resistência realizada pelo movimento dos trabalhadores do Sindicato, tendo como base os documentos (atas) e jornais em que seja possível identificar reivindicações, greves, mobilizações e paradas de advertência.

O campo da pesquisa está inserido município de Brumado, situado na região Sudoeste da Bahia. O município possui importantes empresas de mineração a céu aberto: Magnesita S/A, Xilolite S/A, Ibar Nordeste S/A e a CIMPOR. [Serão entrevistados 16 aposentados e desligados da empresa, para facilitar a abertura à entrevista; e quatro dirigentes sindicais]. [O roteiro das entrevistas apresenta questões sobre a saúde e estratégias de resistência dos trabalhadores na empresa e da visão do sindicato também sobre estas questões].

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

**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



Continuação do Parecer: 3.747.082

**Objetivo da Pesquisa:**

(Conforme formulário de informações básicas)

Objetivo Primário:

-Compreender como as estratégias de resistência são praticadas pelos trabalhadores da extração mineral.

Objetivo Secundário:

1 - Descrever o processo de construção das estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores da extração mineral, a partir do uso de si, no coletivo. 2 - Identificar as estratégias de resistência praticadas pelos trabalhadores na mineração.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Conforme apresentado pela proponente:

"Riscos:

Na pesquisa, os riscos envolvidos com participação consistem na exposição de suas percepções, cansaço físico e constrangimentos; riscos que estão sendo minimizados pela providência de não o identificar, ou seja, de não anotar o seu nome. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os participantes, focalizando o seu conteúdo geral.

Benefícios:

O participante não terá benefícios pessoais diretos ao participar da pesquisa, mas poderá beneficiar a melhor compreensão acerca das estratégias desenvolvidos pelos trabalhadores da mineração e da importância da transmissão destas a outros trabalhadores para a sobrevivência, proteção e saúde no ambiente laboral e que poderão subsidiar ações de representação de classe, órgãos públicos fiscalizadores e contribuir para o Sistema único de Saúde nas ações de saúde do trabalhador".

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Pesquisa oriunda de programa de doutorado em Psicologia da FAFICH-UFMG, considerada meritória em sua área, conforme se lê no parecer da câmara departamental.

Pesquisa com financiamento próprio e orçamento previsto no formulário de informações básicas.

Coleta de dados prevista a partir de janeiro de 2020. Defesa de tese prevista para dezembro de

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos,6627 2º Ad SI 2005  
**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**



Continuação do Parecer: 3.747.082

2020.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos foram apresentados (folha de rosto, parecer aprovado em câmara departamental, autorização do sindicato, projeto e TCLEs) adequados.

**Recomendações:**

Informar o tempo e local em que as gravações realizadas ficarão armazenadas no TCLE.

Os dados devem ser apresentados e publicados de forma agregada, e não individualizada, para resguardar o participante da pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Considerando que as recomendações serão atendidas pela pesquisadora, aprova-se o projeto.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

De acordo com a Norma Operacional 01/2013, de 30 de setembro de 2013, o CEP aguarda a resposta até 30 (trinta) dias a partir da entrega deste parecer via Plataforma Brasil, para que o pesquisador atenda às pendências. Ao final deste prazo o projeto será arquivado. Solicita-se, ainda, que uma carta resposta seja enviada, via Plataforma Brasil, de forma ordenada, conforme os itens das considerações deste parecer, indicando-se também a localização das possíveis alterações no protocolo, inclusive no TCLE. 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_1460263.pdf | 31/10/2019<br>17:59:41 |                          | Aceito   |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_COEP_Final_Murilo_RF.pdf              | 31/10/2019<br>16:52:51 | Livia de Oliveira Borges | Aceito   |
| TCLE / Termos de                          | TCLE_Entrevistas_Sindicato.pdf                | 31/10/2019             | Livia de Oliveira        | Aceito   |

**Endereço:** Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

**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



Continuação do Parecer: 3.747.082

|   |  |                        |                             |        |
|---|--|------------------------|-----------------------------|--------|
| Assentimento / Justificativa de Ausência                  | TCLE_Entrevistas_Sindicato.pdf                       | 16:52:36               | Borges                      | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_Entrevistas_Desligados.pdf                      | 31/10/2019<br>16:52:19 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Folha de Rosto  | Folha_de_Rosto.pdf                                   | 31/10/2019<br>09:21:30 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Outros  | Parecer_consultado_ProfColegiado e DP_Psicologia.pdf | 30/10/2019<br>17:41:56 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Outros  | Aprovacao_DepartamentoPsicologia_AR.pdf              | 30/10/2019<br>17:40:52 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | Autorizacao_Sindicato.pdf                            | 30/10/2019<br>17:22:39 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Outros  | Roteiro_levantamento_documental.pdf                  | 28/10/2019<br>23:14:59 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Outros  | Roteiro_entrevista_sindicato.pdf                     | 28/10/2019<br>23:14:47 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |
| Outros  | Roteiro_entrevista_desligados.pdf                    | 28/10/2019<br>23:14:34 | Livia de Oliveira<br>Borges | Aceito |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BELO HORIZONTE, 05 de Dezembro de 2019

---

**Assinado por:**  
**Críssia Carem Paiva Fontainha**  
**(Coordenador(a))**

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

## Anexo B – Autorização do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região



**SINDICATO DOS MINERADORES DE BRUMADO  
E MICRORREGIÃO  
FILIADO A CTB E CNTJ**

Of. nº 0182/19

Brumado, em 25 de outubro de 2019.

Prezados,

Declaro para os devidos fins, que aceito a realização do projeto de pesquisa “Estratégias de resistência do trabalhador na mineração” sob responsabilidade da pesquisadora Livia de Oliveira Borges, professora orientadora, e do discente de doutorado Murilo da Silva Alves do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Minas Gerais (PPG-PSI/UFMG).

Autorizo o acesso a nossa entidade sindical para a coleta de dados da pesquisa acima citada, no que se refere aos documentos e arquivos solicitados para o levantamento documental da pesquisa, sobre os movimentos de resistência dos trabalhadores e do Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região (documentos, atas, jornais sindicais, reivindicações, acordos de greves, informes de mobilizações e paradas de advertência, dentre outros).

Antes do início da coleta dos dados o (a) pesquisador (a) responsável deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Édio da Silva Pereira  
Presidente Sindicato dos Mineradores de Brumado e Micro Região (SINDMINERADORES)

Édio da Silva Pereira  
Presidente  
Sindmine

At: Sra.

Livia de Oliveira Borges

Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (PPG-PSI/UFMG)

At: Sr.

Murilo da Silva Alves

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (PPG-PSI/UFMG)

---

**AV. DR. GUILHERME DIAS, 205 - CENTRO - BRUMADO - BAHIA - CEP 46.100-000  
SITE: [www.sindmine.org.br](http://www.sindmine.org.br) EMAIL: [contato@sindmine.org.br](mailto:contato@sindmine.org.br) - TELEFAX (077) 3441-3025  
SUBSEDE - AV. SANTANA, AP 139 A - CENTRO - CAETITÉ - BAHIA - CEP 46400-000  
EMAIL: [subsede@sindmine.org.br](mailto:subsede@sindmine.org.br) - TELEFONE: (077) 3454-2747  
CGC-MF 14.152.284/0001-46 - INSC. EST. 71.534.300**