



CAPÍTULO 17

REFLEXÕES SOBRE UMA INTERVENÇÃO: DIÁLOGOS ENTRE PSICANÁLISE E ERGOLOGIA

Admardo Bonifácio Gomes Júnior

Doutor em Educação

Instituição: Faculdade de Educação (FaE/UFMG)

Endereço: Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

E-mail: admardo.jr@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2349-0335>

Luciana Gelape dos Santos

Doutora em Educação

Instituição: Faculdade de Educação (FaE/UFMG)

Endereço: Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

E-mail: lucianagelape@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-7353-9587>

Daisy Moreira Cunha

Doutora em Educação

Instituição: Faculdade de Educação (FaE/UFMG)

Endereço: Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

E-mail: daisycunhaufmg@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0702-8132>

RESUMO: Neste trabalho serão relatadas algumas reflexões teóricas sobre uma intervenção junto aos trabalhadores de uma mina subterrânea, realizada duas semanas após um acidente que vitimou fatalmente um dos trabalhadores. O objetivo da intervenção foi contribuir com a elaboração simbólica do ocorrido. Para tanto, partimos do pressuposto que um acidente de trabalho é sempre um lamentável infortúnio que, com maior ou menor frequência, pode desestabilizar o cotidiano de uma organização e de seus trabalhadores, e também proporcionar novos aprendizados. Tais ocorridos requerem sempre o cuidado de se ofertar aos sujeitos envolvidos espaços de fala que possibilitem o luto, a simbolização e a coletivização de saberes e valores na lida com os riscos do trabalho. Pautado por estas premissas realizamos quatro encontros de conversações com três coletivos, ocasião em que os trabalhadores foram encorajados a falar livremente não só sobre o ocorrido, mas também sobre os riscos e as saídas desenvolvidas no cotidiano da atividade. A escolha das conversações como metodologia decorre de nossa reflexão teórica a partir da articulação entre a psicanálise e a démarche ergológica. Os encontros com os trabalhadores seguiram uma orientação lógica no uso do tempo: um instante de ver, um tempo de compreender e um momento de concluir. Nosso trabalho permitiu acolher algo das crenças, controvérsias e saberes investidos dos trabalhadores, trazendo-os ao diálogo com os saberes acadêmicos. Acreditamos que tais ações puderam contribuir com a troca de experiências e o desenvolvimento de atividades mais

seguras e conscientes por parte dos trabalhadores da mina, fortalecendo o espaço da singularidade na dimensão do coletivo.

PALAVRAS-CHAVE: atividade, conversações, ergologia, psicanálise.

ABSTRACT: This paper will report some theoretical reflections on an intervention with workers in an underground mine, carried out two weeks after an accident that fatally killed one of the workers. The aim of the intervention was to contribute to the symbolic elaboration of what had happened. To this end, we started from the premise that an accident at work is always an unfortunate event which, more or less frequently, can destabilize the daily life of an organization and its workers, as well as providing new lessons. Such occurrences always require care to offer the subjects involved spaces to talk that enable mourning, symbolization and the collectivization of knowledge and values in dealing with the risks of work. Based on these premises, we held four talks with three groups, during which the workers were encouraged to speak freely not only about what had happened, but also about the risks and ways of dealing with them in their day-to-day work. The choice of conversations as a methodology stem from our theoretical reflection based on the articulation between psychoanalysis and the ergological démarche. The meetings with the workers followed a logical time frame: a moment to see, a moment to understand and a moment to conclude. Our work allowed us to take in some of the workers' beliefs, controversies and invested knowledge, bringing them into dialog with academic knowledge. We believe that these actions have contributed to the exchange of experiences and the development of safer and more conscious activities on the part of the mine workers, strengthening the space of singularity in the dimension of the collective.

KEYWORDS: activity, conversations, ergology, psychoanalysis.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo descreve e apresenta uma reflexão teórica sobre a experiência dos autores junto a equipe de trabalhadores de uma mina subterrânea – a única do mundo a extrair um determinado tipo de mineral – após o primeiro acidente fatal na empresa, no ano em que completou 70 anos de sua fundação.

A demanda da direção da empresa visava, inicialmente, oferecer um espaço de acolhida aos trabalhadores, ajudando-os a lidar com os sentimentos advindos da perda do colega, o retorno ao trabalho e as atividades no interior da mina. Com esse objetivo, foi ofertado às equipes um espaço no qual as pessoas foram encorajadas a falar livremente não só sobre o ocorrido, mas também sobre os riscos e as estratégias desenvolvidas no cotidiano da atividade.

A intervenção, feita por meio de conversações, foi realizada com trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente, com a tarefa de abatimento de choco considerada a atividade que mais mata em minas subterrâneas no mundo. Acreditando nas múltiplas possibilidades dos usos das conversações em coletivos de trabalho buscamos acolher a demanda da direção de oferta de um espaço de fala aos trabalhadores. Com a orientação teórica da psicanálise e da ergologia, proporcionou-se aos trabalhadores um espaço e um tempo de escuta atenta às várias dimensões da atividade no trabalho que exercem incluindo, neste momento, a atividade de trabalho do luto no espaço laboral. Foram acolhidos os afetos, as crenças, os saberes e valores, manifestos no coletivo entorno do acidente, da morte, dos riscos, temores e satisfações do trabalho.

2. DA DEMANDA À CONSTRUÇÃO E EXECUÇÃO DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Trata-se de uma empresa do setor de mineração fundada em 1947, em um pequeno município de Minas Gerais, responsável pela maior produção brasileira de um tipo específico de rocha metamórfica rara e com alto valor de mercado. Conta com cerca de 120 trabalhadores diretos e tem possibilidade de abastecimento do produto no mercado pelos próximos 50 anos. Com uma capacidade total de produção de 80 mil toneladas do produto/ano, abastece

indústrias como a de cerâmica, papel e celulose, tintas, borracha, plásticos, detergente em pó, entre outras.

É uma das pioneiras na lavra, beneficiamento e comercialização da rocha e detentora da concessão de importantes jazidas na região onde está instalada. A diretoria relata o orgulho de deter a primeira mina subterrânea do mineral existente no mundo, o que tem exigido o desenvolvimento de tecnologias inovadoras e todo um cuidado com o projeto e construção da lavra. A empresa dispõe de modernas técnicas de pesquisa mineral e geoprocessamento bastante informatizado, conseguindo avaliar as reservas e principais características da rocha desde a jazida até as etapas finais de extração e classificação de matérias-primas.

No entanto, no início de outubro de 2017, por uma inesperada característica do solo adentrado na mina subterrânea, uma rocha de mais de uma tonelada se desprende do teto atingindo um dos trabalhadores, que faleceu algumas horas depois, a caminho do hospital. O trabalhador tinha 31 anos de idade, trabalhava há sete na mina subterrânea, e era tido como experiente no tipo de operação que o vitimou, qual seja, a de derrubar rochas instáveis, ou abater chocos.

O trabalho de abatimento de chocos consiste em derrubar fragmentos de rochas fraturadas nos tetos e laterais das galerias das minas subterrâneas, que têm potencial de cair. Esta é conhecidamente a tarefa mais perigosa e árdua, tida como a operação que mais mata em minas subterrâneas no mundo. Para derrubar o choco o trabalhador precisa golpear com uma barra metálica as rochas, que não se encontram firmemente aderidas ao maciço rochoso, até derrubá-las. O nome “choco” vem do barulho oco que faz quando se bate com a barra metálica em um fragmento de rocha com forte potencial de queda. A origem dos ‘chocos’ podem ser, tanto as movimentações naturais do maciço rochoso, quanto aquelas provocadas por detonações e movimentações de máquinas e equipamentos em geral (Faria, 2008).

A demanda que nos foi dirigida consistiu em realizar uma intervenção junto aos trabalhadores que lidam direta ou indiretamente com o trabalho da mina subterrânea depois do acidente ocorrido que infelizmente vitimou fatalmente um trabalhador. O intuito era contribuir, tanto com o coletivo quanto individualmente, para a elaboração do acontecido.

Para a construção da nossa proposta de intervenção foram necessárias algumas conversas com diretores, leitura de documentos e notícias para coleta de informações sobre a empresa e o ocorrido. Partimos do pressuposto que um acidente de trabalho é sempre um lamentável infortúnio que, com maior ou menor frequência, pode desestabilizar o cotidiano de uma organização, mas também proporcionar novos aprendizados. Quando envolve a perda de uma vida humana as consequências sobre o coletivo dos trabalhadores são imprevisíveis e requer o cuidado de se ofertar aos sujeitos envolvidos espaços de fala que possibilitem o luto, a simbolização e a coletivização de estratégias e saberes na lida com os riscos do trabalho.

Foi pautado por estas premissas que propusemos uma intervenção junto a dois coletivos (manhã e tarde) de trabalhadores da mina subterrânea e um coletivo de lideranças. Realizamos quatro encontros, por quatro semanas seguidas, com cada um dos três coletivos de trabalhadores, de aproximadamente 1h cada. A proposta consistiu de encontros de conversações nos quais os trabalhadores foram encorajados a falar livremente não só sobre o ocorrido, mas também sobre os riscos e as estratégias desenvolvidas no cotidiano da atividade. Nas conversações a expectativa era de podermos acolher as angústias, medos, crenças, controvérsias e saberes tácitos dos trabalhadores trazendo-os ao diálogo não apenas com nossos saberes acadêmicos, mas também sob a escuta orientada por nossa experiência com a psicanálise. Nossa aposta era que estas ações poderiam contribuir com a troca de experiências, abertura para a diversidade das formas de se vivenciar a proximidade da morte e o desenvolvimento de atividades mais seguras e conscientes por parte dos trabalhadores que lidam com a mina subterrânea.

Nossos encontros seguiram a seguinte orientação lógica no uso do tempo: um instante de ver, um tempo de compreender e um momento de concluir. O primeiro encontro com cada coletivo foi dedicado ao instante de ver, ou seja, nele priorizamos escutar o que os trabalhadores traziam espontaneamente sobre o trabalho na mina subterrânea e o acidente ocorrido. Procuramos não direcionar a conversa, não colocar questões, nem mesmo fazer grandes comentários sobre o que traziam. Nosso intuito neste momento era mobilizar os afetos em torno do ocorrido para entendermos a qualidade dos recursos que cada um e o coletivo apresentavam na lida com o evento (traumático?) e a continuidade do trabalho. O

segundo encontro, uma semana depois do primeiro, foi dedicado ao tempo de compreender. De posse dos depoimentos colhidos nos três grupos do primeiro dia, realizamos um encontro mais dialogado (e por isso mesmo menos angustiante). Pudemos retornar e destacar junto ao coletivo como cada sujeito estava lidando tanto com o luto quanto com a continuidade das tarefas, ressaltando aspectos positivos e diversificados das formas encontradas. Já na terceira semana, tempo ainda de compreender, apresentamos para a discussão nos coletivos aquilo que colhemos dos dois primeiros dias, encorajando-os no diálogo a trazer novas contribuições e críticas. O momento de concluir aconteceu em nosso quarto e último encontro com cada coletivo, no qual apresentamos para a discussão o nosso relatório final a ser apresentado à direção da empresa (ainda aberto a novas contribuições e considerações), mas buscando concluir sobre o que os encontros possibilitaram colher e elaborar para ser levado à diretoria.

Todos os encontros foram gravados, com o consentimento dos trabalhadores e com a ciência de que seriam de uso restrito dos interventores. De posse das gravações, a cada semana e como forma de nos prepararmos para o próximo encontro, fomos destacando das falas aquelas que traziam novos sentidos, sempre na tentativa de ampliar a representação, o debate e a compreensão sobre o trabalho e o acidente ocorrido. Desta multiplicidade de falas pudemos organizar em núcleos de sentido algumas afirmações produzidas e validadas pelos três coletivos para o retorno aos trabalhadores e a diretoria.

2.1 O QUE RECOLHEMOS DO QUE SE PRODUZIU DAS CONVERSÇÕES PARA RETORNAR AOS COLETIVOS E À DIRETORIA

As conversas nos permitiram perceber que há, de forma geral, uma grande satisfação dos funcionários da empresa em poder exercer, neste espaço coletivo de trabalho, sua profissão. As condições de trabalho oferecidas pela empresa parecem bastante condizentes com as expectativas que seus trabalhadores têm para a boa realização das atividades laborais. Também nos pareceram positivas as formas de organização do trabalho empregadas pelos gestores. Foram poucas as queixas, e pontos controversos, relativos a este quesito.

As relações socioprofissionais se destacaram como ponto alto da gestão da empresa. Os trabalhadores apresentaram sentimentos de amizade,

familiaridade, confiança, não só em relação aos pares (colegas de trabalho), mas também em relação à hierarquia (supervisores, chefes, etc.).

Vê-se com clareza que está sendo construída na empresa uma consistente, forte, e coerente cultura de segurança. Podemos perceber que as políticas e práticas de segurança encontram uma positiva ressonância no discurso dos trabalhadores. Eles localizam, tanto na atual direção como na equipe hierárquica, uma constante preocupação com a segurança em todos os setores da empresa e principalmente na mina subterrânea. Salientamos dois pontos fortes do trabalho com os coletivos que se destacaram nas conversações, quais sejam, a importância dos espaços de diálogo e as vicissitudes do sentimento de segurança.

Os trabalhadores reconhecem e valorizam os espaços de diálogo presentes na empresa. Há espaços efetivos para se falar de segurança, risco e acidentes de trabalho, tanto institucionais (como os Diálogos Diários de Segurança – DDS, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, entre outros) quanto informais (facilitado pela qualidade das relações socioprofissionais). Tais espaços contribuem muito com o fortalecimento e a efetividade das políticas e práticas de segurança. Durante as conversações pudemos enfatizar alguns aspectos que emergiram nos encontros e que demonstram a importância de tais espaços de diálogo que permitem tratar de diversos assuntos que perpassam a atividade de trabalho. Podemos então concluir junto aos trabalhadores, sempre trazendo a própria fala deles como exemplo, sobre os espaços de diálogo:

1. São momentos de poder falar e ouvir do que, às vezes, poderia ser mais fácil esquecer, ou deixar para lá. Certos assuntos, como o risco eminente de acidente, ou mesmo lembrar-se dos acidentes ocorridos podem provocar ansiedade e temor, mas é pela fala que estes afetos encontram sua melhor expressão.
2. Poder falar de si e das situações e poder ouvir o outro permite compreender que cada um tem uma forma de lidar com as situações diversas; que a diversidade das formas de lidar com as situações remete à história e a experiência de cada um; e que qualquer mudança e ou aprendizado deve ter como ponto de partida a singularidade da experiência de cada um que compõe o coletivo de trabalho.

Por enquanto ainda dói.

O que aconteceu poderia ter acontecido com qualquer um.
Busco ocupar meu tempo, mas nada que eu faça tira isso da minha cabeça.

Escuto a voz dele pedindo: – Me tira daqui, está doendo.

Porque que não deu tempo?

3. Poder falar e ouvir ajuda a recolher dos ocorridos alguma possibilidade de aprendizagem.

Esperar que o acontecido possa trazer para nós mais responsabilidade uns com os outros, não só nós que estamos no dia a dia, mas os demais que estão de fora.

4. Poder falar em contextos diferentes produz efeitos diferentes. Falar com aqueles que vivenciam e conhecem o trabalho daquela mina subterrânea produz certos efeitos diferentes de falar com os trabalhadores que lidam apenas com o trabalho na superfície, ou da mina a céu aberto.
5. Na repetição do DDS devemos buscar sempre trazer o que é renovado na vivência da experiência diária.
6. No fundo devemos sempre nos perguntar: “o que mais podemos fazer pela segurança?”

Pudemos também concluir das falas que surgiram no coletivo o que nomeamos como “sentimento de segurança”. Assim como os aspectos objetivos da segurança, que toda a tecnologia utilizada pela empresa oferece, os aspectos subjetivos da segurança são igualmente importantes. Estes aspectos dizem respeito ao “sentimento de segurança”. Há na cultura de segurança da empresa um efetivo sentimento de segurança que pôde ser localizado em dimensões como:

1. Ter atenção, respeito e rigor, contando sempre com a imprevisibilidade do risco, é agir com segurança – o sentimento de segurança paradoxalmente deve sempre conter uma desconfiança da segurança.

O risco... em primeiro lugar se não tiver o risco, você vai trabalhar mais relaxado.

Você estando sempre com o pensamento no risco, você vai fazer suas atividades sempre com segurança e sempre lembrando que: por mais segurança que você tenha, o risco está sempre em primeiro lugar; por mais que você esteja seguro, você está correndo risco.

2. O coletivo dá segurança – a boa qualidade das relações socioprofissionais desenvolvida pelos trabalhadores nesta empresa gera e nutre o sentimento de estar seguro entre amigos e colegas.

A segurança melhorou demais, muito, mas foi muito mesmo. A gente passa isso para eles, eles aprenderam isso, a gente aprende isso com eles.

3. A segurança dá segurança – a consciência de que as tecnologias de segurança estão sendo bem utilizadas contribui com o sentimento de segurança.

Não consegue zero risco; na hora que você passa para resumir, a gente estava fazendo tudo certo; não que foi um alívio, mas estava tudo correto. Já aprendemos no passado, e continuamos aprendendo (única mina subterrânea do mundo).

4. Dar segurança à comunidade retorna como sentimento de segurança – vários relatos mostraram que tanto as ações institucionais quanto pequenos esclarecimentos que os trabalhadores fornecem à comunidade, da cidade onde a empresa está localizada, fortalecem o sentimento de segurança no trabalho exercido, sobretudo na mina subterrânea.

É interessante o relacionamento que a empresa tem com a comunidade. A gente até imaginava que a repercussão seria grande; teve comentários, mas não foram maldosos. Acompanhamos pelas redes sociais...isso nos mostra que a empresa é aquilo que ela fala.

5. Valorizar o conhecimento tácito, as trocas de saberes, as experiências que cada um desenvolve no trabalho aumenta a segurança – o trabalho da mina subterrânea é riquíssimo em saberes desenvolvidos na experiência, transmitidos no contato um a um, saberes artesanais, como na arte de abater os choccos. São saberes tácitos, que frequentemente não podem ser colocados em palavras. Saberes que envolvem os sentidos de maneira surpreendente: a visão, a audição, o tato, o olfato. Saberes que precisam ser valorizados objetiva e subjetivamente. O sentido do trabalho da mina deve ser recoberto pelo valor deste trabalho.

A mina é risco 4, a pessoa tem que estar ciente disso (eu tô) é igual policial que saísse pra rua, civil militar; você sabe que saiu, não sabe se volta; claro que tem os procedimentos a seguir., as normas de segurança... você segue...unir mais, em relação a procedimento, não fazer nada fora ... aprendi com os mais experientes, exemplos de outras empresas que tiveram várias mortes; não é que isso é normal, ninguém quer perder vida humana, mas o importante é ficar focado, atento... aconteceu, aconteceu. Agora é reunir força e retomar.

6. Há outras ações da empresa que podem contribuir com o sentimento de segurança. Ex.: plano de saúde para os que trabalham na mina; melhor valorização e equidade salarial.

2.2 O QUE PROPUSEMOS COMO AÇÕES PARA A EMPRESA

Que mantivessem políticas e práticas de atenção contínua aos “espaços de diálogo” e ao “sentimento de segurança”. Um foco especial pode ser dado aos DDS, buscando trazer sempre para esse espaço algo novo, renovado a partir da experiência de trabalho, daquilo que cada um vivencia e/ou vivenciou, sempre articulando com as possibilidades de como fazer a segurança estar presente. Reforçar e incentivar a autonomia dada aos supervisores para as adaptações necessárias às características peculiares a cada setor, a partir dos temas sugeridos pelos técnicos de segurança. Surge, em um dos grupos, a sugestão de que o tema do DDS seja comunicado aos trabalhadores no dia anterior, para que eles possam trazer, no dia seguinte, situações do seu cotidiano afetas ao tema proposto. Dessa forma, reforça-se o diálogo e atribui sentido aos saberes dos trabalhadores. Destacamos a importância de se registrar aquilo que os trabalhadores trazem ao DDS, de suas experiências adquiridas no cotidiano do trabalho. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) também pode ser pensada como um espaço de diálogo, na qual, os trabalhadores podem compartilhar experiências e saberes sobre o trabalho, mesclado com ações formais de treinamento.

Sugerimos também que poderia ser bastante produtivo propiciar espaços para que os trabalhadores da empresa se encontrem com outros, de outras minas subterrâneas, para troca de ideias e experiências sobre o trabalho. Além destas trocas com experiências exteriores, seria também importante a criação de momentos institucionais para a interação entre os diversos setores, com

maior ênfase ao conhecimento das atividades desenvolvidas na mina subterrânea. Tais ações ajudariam a conter e recobrir simbolicamente certas fantasias, imagens distorcidas da realidade da mina e do trabalho que lá se faz. Neste mesmo sentido é também importante a aproximação da empresa das famílias dos trabalhadores, visando desmistificar o trabalho na mina.

Apontamos também para a possibilidade de realização de um diagnóstico ampliado a toda a empresa de como os trabalhadores têm vivenciado cada contexto de trabalho: condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais. Além disso, indicamos a necessidade de realização de um estudo de Cargos e Salários visando a otimização e a equidade interna e externa da remuneração ofertada, programas de incentivos, benefícios e serviços sociais.

3. O ESPAÇO E O TEMPO DAS CONVERSÕES

Em seu texto sobre a transitoriedade, Freud (1915) nos fala sobre o que acontece com o valor que atribuímos aos objetos de nosso afeto frente a escassez do tempo representada pela morte. A presença da morte revoluciona os valores que atribuímos à vida e ao mundo dos objetos dos nossos afetos. Estar diante da morte impõe uma perda, uma introdução do real onde a fantasia parecia fazer tudo ser possível. O mito individual de cada um sobre sua eternidade, necessário à continuidade da vida, é abalado pela imposição real da finitude do tempo. O que o reconstituirá é o trabalho do luto, e

O luto, como sabemos, por mais doloroso que possa ser, chega a um fim espontâneo. Quando renunciou a tudo que foi perdido, então consumiu-se a si próprio, e nossa libido fica mais uma vez livre (enquanto ainda formos jovens e ativos) para substituir os objetos perdidos por novos igualmente, ou ainda mais, preciosos (Freud, 1915/1976 p. 348).

Na intervenção relatada acima, sabíamos que pelo menos dois trabalhos estavam em jogo: o trabalho da mina e o do luto. O trabalho de luto deveria receber seu tempo e seu lugar para a continuidade do trabalho na mina. Toda a condução dada pela direção da empresa ao infortúnio estava orientada a respeitar o tempo e o espaço do trabalho de luto. Aos trabalhadores foi permitido só retornar às operações na mina se e quando se sentissem bem para isso. O

ritmo da produtividade foi deixado a cargo dos trabalhadores. Atendimentos individuais de psicologia foram ofertados a todos que o desejassem.

Nosso desafio era criar um espaço coletivo em um tempo delimitado onde pudéssemos fazer circular a palavra dos trabalhadores de forma a contribuir com o trabalho do luto e ao mesmo tempo compreender a qualidade das elaborações trazidas.

Apresentamos a seguir as sustentações teóricas que serviram de baliza para a condução das conversações.

3.1 DO COLETIVO E SUAS ESPACIALIDADES

O conceito de coletivo, tal como proposto por Oury (2009), traz importantes contribuições acerca da prática com a psicanálise em instituições. Tal conceito busca contribuir com o desenvolvimento de espaços que acolham o paradoxo de neles se preservar a dimensão singular do sujeito para além dos efeitos de grupo. Como nos afirma Oury (2009, p. 20) “a lógica do Coletivo não é uma lógica de simples discursividade, não é uma lógica da serialidade, nem mesmo uma lógica de simples ‘*gestalt*’, mas uma lógica que respeita uma quase infinidade de fatores para cada um”. Fruto da experiência desenvolvida em La Borde, a noção de coletivo funciona como instrumento contra a exclusão do sujeito. Sua lógica é buscar articular, no compartilhamento de um mesmo espaço, formas de interlocuções possíveis que implique cada integrante com sua fala de forma a dar lugar à diversidade.

A partir da proposta de Oury (2009), podemos pensar em como visar nos coletivos de trabalho o trabalhador como sujeito que transcende as configurações funcionais que se espera dele no contexto laboral. Sempre numa perspectiva que abra espaço para uma forma de se fazer clínica no trabalho que vá além daquelas que visam prioritariamente denunciar o adoecimento do trabalhador e suas determinações. Uma clínica que não vise a homogeneização das respostas dos indivíduos, mesmo que em nome da denúncia de possíveis causas de um suposto desfuncionamento. Isso porque acreditamos necessário nos perguntarmos até que ponto tais formas de se fazer clínica no trabalho não partem de *a priori* que acabam por estandardizar as possibilidades de respostas dos indivíduos? Na medida em que localizam fatos em si (por exemplo, uma

patologia identificável, um desfuncionamento) subsumindo-se assim a fala do sujeito e sua implicação com o fato e com a saída possível dele.

Oury (2009) nos auxilia na teorização de outro modo de fazer clínica, bem diferente do que se fez sob certas orientações da psicologia do trabalho. Uma clínica orientada pela oferta da possibilidade de emergência do sujeito, abrindo um espaço diferente do lugar de objeto que as pessoas ocupam com tanta frequência no contexto institucional. E o faz sob a orientação lacaniana das coordenadas de sustentação do discurso do analista.

Segundo Lacan (1969-70/2007) o discurso do analista é aquele que se dirige ao sujeito. Não há dúvida que existe uma oposição entre o discurso do analista e o da gestão. Enquanto este visa a alienação aos significantes do Outro, o discurso do analista leva em conta exatamente esta alienação para provocar uma separação, separação que se dá pela abertura para novos sentidos.

Oury (2009) afirma que, sob a lógica do Coletivo, devemos destacar a necessidade da existência da diversidade, da heterogeneidade de coisas, o que ele designa de “acazos objetivos”. É a partir do encontro com tais acazos que cada sujeito poderá se ressituar em sua posição fantasmática na organização.

O trabalho do analista no Coletivo é de favorecer passagens de um discurso a outro, para que se saia de um discurso fechado, de um discurso coisificante, apresentado como um discurso da realidade, indiscutível, em que nada mais há a se dizer. O que se destaca são exatamente as possibilidades das passagens, de um lugar a outro, de uma pessoa a outra: “no fim das contas, é ter acesso a esta distinguibilidade que é posta em prática” (Oury, 2009, p. 27). Passagens que possibilitam não a aplicação de um saber, mas a sua produção. Um saber produzido sem o caráter especulativo, pois gerado a partir de uma experiência em que o sujeito está necessariamente implicado. É exatamente esta possibilidade da produção de um saber que indica as condições de possibilidades dessa prática clínica. Nesse sentido, o foco sempre será a emergência do sujeito, de tal forma que ele nunca seja reduzido a qualquer tipo de qualificação. Contrariamente a toda lógica da gestão tecnocrática dos saberes no trabalho, as intervenções clínicas nesses Coletivos abrem possibilidades de dar lugar ao que resta subjacente, às emergências da vida, do desejo de cada um.

A posição ocupada pelo clínico de orientação lacaniana no trabalho com os Coletivos não se confunde com seu lugar de sujeito. Sua oferta é como analista, sustentando o desejo do analista, da emergência possível a partir da suposição de saber dirigida a ele no coletivo, de algo do desejo dos presentes. Para além da demanda ou das necessidades surgidas no Coletivo. A orientação é o resgate da dimensão do desejo implicado na ação laboral para uma promoção do reposicionamento do sujeito diante das questões suscitadas pelo trabalho, implicando-o em suas queixas e abrindo a possibilidade de produção de um saber sobre seu desejo que lhe seja próprio.

Se há transmissão de algo aqui ela é da ordem das palavras que cada um recolhe contingentemente para lidar com o vazio que sustenta e dá forma ao desejo. Novas palavras emergindo em oposição ao dito estabelecido. Uma transmissão que abre a via do singular, da heterogeneidade (como diria Oury) e que em coletivos de trabalho parecem nos colocar de forma única frente e frente às profissões impossíveis que Freud nos falava: governar, educar e psicanalisar. Não há governo do trabalho, educação para o trabalho, nem psicanálise em coletivos de trabalho. O que há são diferentes formas de se propor o impossível e o que cada um faz com isso quando governo, educação e psicanálise são propostos.

3.2 DA LÓGICA DO TEMPO

As recentes experiências da Psicanálise de orientação lacaniana têm demonstrado que podemos identificar três tempos do trabalho em coletivos. Num primeiro tempo, o coletivo permite uma contenção e uma demarcação das questões que agrupam seus integrantes. Isso pelo compartilhamento e pela identificação aos demais. É o tempo para se criar certa consistência grupal, que dá imaginariamente uma concretude ao problema do sujeito ao incluir sua questão em um coletivo. Num segundo tempo é preciso abrir espaço à singularidade das saídas inventivas. Aqui, a questão de cada um é acolhida como um modo particular de cada sujeito conectar-se ao coletivo. Isso de tal forma a permitir um trabalho de elaboração e produção de um saber em torno disso que resiste ao saber para o sujeito. O terceiro tempo é o da conclusão. E esta pode não passar de uma simples aproximação da questão de cada um com o cerne da atividade que o coloca em posição de buscar continuamente um saber.

Lacan inicia já em 1945, no artigo intitulado “O tempo lógico e a asserção da certeza antecipada” (Lacan, 1945), sua tarefa de situar a lógica a qual os coletivos se submetem. O autor vai afirmar que há um tempo de ver, um tempo de elaborar e um tempo de concluir, numa lógica que envolve um percurso que é sempre solitário, mas não sem os outros:

Basta fazer aparecer no tempo lógico dos outros a menor disparidade para que se evidencie o quanto a verdade depende, para todos, do rigor de cada um, e até mesmo que a verdade, sendo atingida apenas por uns, pode gerar, senão confirmar, o erro nos outros. E também que se, nessa corrida para a verdade, é apenas sozinho, não sendo todos, que se atinge o verdadeiro, ninguém o atinge, no entanto, a não ser através dos outros (Lacan, 1998, p. 211-212).

Segundo Tarrab (2011) a lógica coletiva inaugurada por Lacan deve ser contraposta àquela da psicologia das massas de Freud. Na perspectiva introduzida por Lacan, o laço coletivo encontra uma “variante numa lógica coletiva que se situa com respeito à falta no Outro, com respeito ao furo no saber” diferentemente do laço que se situa com respeito a um Ideal que satura a falta.

Para Freud há dois vetores nas identificações grupais, um vertical – do líder e seus membros, sustentado pela identificação a um ideal – outro horizontal – dos membros entre si, sustentado por uma identificação grupal. O que Lacan faz é subverter, tanto a posição do líder no grupo quanto a posição de seus membros, já que a função do ‘mais-um’ passa a ser exatamente a de não sustentar um ideal universal no grupal. Numa situação paradoxal cabe ao clínico enlaçar o grupo e marcar uma separação entre seus membros.

O que a experiência relatada nos demonstra é que num primeiro tempo o grupo serve a uma contenção e demarcação do sofrimento pelo compartilhamento e identificação com os demais. Cria-se aí certa consistência grupal que a princípio empresta imaginariamente concretude para o problema do sujeito ao incluir sua queixa em um coletivo. Mas, num segundo tempo é à singularidade que se precisa abrir espaço. Aqui, o sintoma, se acolhido como modo particular do sujeito conectar-se na cena coletiva, pode permitir uma abertura a um trabalho de elaboração. O que se elabora é um saber em torno disso que resiste ao saber. O tempo da elaboração é o que precede qualquer conclusão. E esta, pode não passar de um uso mais útil do próprio sintoma no âmbito coletivo.

3.3 DAS CONVERSÇÕES REALIZADAS

O termo conversção não é novo nas ciências humanas e frequentemente é tomado como sinônimo de uma conversa que se estabelece com o intuito de intervenção e/ou coleta de dados em uma investigação. São exatamente os efeitos imaginários próprios das identificações, que permitem a constituição do grupo, que o clínico se propõe a tencionar. Ele o faz estando vigilante às diferenças de cada participante que possam favorecer a sustentação da singularidade de cada um durante os encontros. Esta é a principal orientação de trabalho. Na presente intervenção podemos demarcar algumas de suas especificidades: no funcionamento e dinâmica dos coletivos; nas formas de interação entre os integrantes; e no papel dos interventores. Estas são algumas das coordenadas simbólicas que localizamos na experiência realizada como possibilidade de uso da ergologia e da psicanálise em um coletivo.

Esta proposta de trabalho em coletivos, que tem principalmente na psicanálise sua inspiração e sustentação teórica, não é pautada pelos universais do grupo, mas pela particularidade de cada um que ali se encontra. É a singularidade que deve ser destacada nas intervenções “clínicas” feitas no coletivo. O clínico aqui deve fazer com que cada um volte o foco para sua tarefa e se responsabilize por seu produto, ambos sempre únicos. Ele cuida da dinâmica do coletivo, mas sem se deixar servir de ideal para seus integrantes, o que o diferencia radicalmente de um líder. Ele procura deixar aparecer no lugar do ideal, uma falta, uma questão, um desconforto intelectual. Ele não apresenta um saber pronto, o que acaba por provocar a elaboração de um saber singular (Santiago, 2009). O que é preservado da dimensão do coletivo, ou seja, o que é ‘para todos’, é apenas a proposta de que cada um deve apresentar um produto singular. “É exatamente no movimento de se evitar que a falta de saber seja preenchida por um ideal coletivo que o clínico, ao contrário do líder, permite ao sujeito se servir da falta como ponto de partida para uma criação não segregadora” (Gomes Júnior, 2013, p.153).

Se por um lado, a orientação de trabalho nestas conversções sobre a atividade visa a singularização do saber que com elas se produz, por outro, é este saber singularizado que retorna sobre o patrimônio de saberes comuns partilhados

pelo coletivo como um valor. É exatamente no âmbito destas contradições entre a normatividade e a singularidade que um saber novo pode se produzir.

Na intervenção que relatamos tais conversações funcionaram como debates coletivizados, utilizados pelo coletivo, não como possibilidade de produção de uma enunciação única, mas de enunciações singulares coletivizadas. Esta proposta, por si mesma já produz efeito de saber. Isso porque as questões e produções de cada integrante quando coletivizadas ajudam os outros, podendo abrir possibilidades para perspectivas inéditas.

A expectativa era que as falas produzidas em torno de temas e questões trazidos pelos participantes quando coletivizadas permitissem que eles se deixassem ensinar pelas experiências e práticas um do outro. Com isso pretendeu-se produzir a queda de “ideais” sobre aquilo que cada um sabe, assim como abalos de certezas e identificações, buscando fazer emergir os usos de cada corpo-si no relato das dramáticas de suas atividades de trabalho. A orientação clínica foi de estar sempre na escuta daquilo que havia de inédito, de singular, de inventivo, nas soluções encontradas aos problemas e impasses de cada um.

O exercício consistiu em conduzir o coletivo de forma a que cada um pudesse se permitir ser tocado pelas palavras do outro sobre os impasses do trabalho e sobretudo do trabalho de luto. De forma que as palavras permitissem transformar os impasses em questões, estas em objetivos de pesquisas internalizadas e finalmente na construção do que se tem a dizer: uma comunicação onde o sujeito enuncia algo de si e da atividade de trabalho. O que se buscou foi a singularidade do sentido daquilo que se dizia sobre aquilo que se faz.

Singularidade que aponta para aquilo que se faz para além da norma, do universal, da regularidade, do consenso das ideias compartilhadas que não conduzem ao particular, nem ao detalhe das invenções singulares. Nenhum saber aqui foi imposto aos integrantes. A intervenção foi feita com sujeitos, e não sobre eles, já que é pressuposto um saber no corpo-si que, partilhado, permite aprender com o outro.

4 EM TEMPO DE CONCLUIR

São muitas as possibilidades dos usos das conversações em coletivos de trabalho. As conversações neste coletivo de trabalhadores, sob a orientação da

psicanálise e uma compreensão ergológica do trabalho como atividade, realizadas em um momento bastante singular e difícil de elaboração do luto da perda de um colega, nos permitiram primeiramente, acolher a demanda da direção de oferta de um espaço de fala aos trabalhadores. Segundo, ofertar aos trabalhadores um espaço e um tempo de escuta atenta às várias dimensões da atividade no trabalho que exercem incluindo, neste momento, a atividade de trabalho do luto no espaço laboral. Terceiro, acolher os afetos, as crenças, os saberes e valores, manifestos no coletivo entorno do acidente, da morte, dos riscos, temores e satisfações do trabalho. Quarto, retornar aos próprios trabalhadores e à direção o que no coletivo se produziu.

Acreditamos que a potência das palavras produzidas pelo coletivo, contidas nestas quase doze horas de conversa (que nos restam gravadas) ainda reservam muitas possibilidades de leitura, exploração, teorização. Uma delas é a riqueza dos saberes absolutamente artesanais, corpóreos e impregnados de significações, simbolismos, imaginário e beleza que compõem o trabalho de abater chocos. Nele a potência de todos os sentidos entra em atividade para derrubar as pedras e manter a vida. O cheiro da rocha que pode cair, seu barulho choco que o nomeia, as diferenças da vibração da lança quando batida da rocha, o equilíbrio entre a força das mãos e a precisão da direção prevista no olhar. O gosto do trabalho bem feito.

O que mais nos tocou do que ouvimos do trabalho que vitimou o mineiro que abatia choco foi o orgulho que seus colegas têm do saber que a atividade exige. Um saber cuja transmissão se faz um a um, nas profundezas da terra e sempre frente a frente com a possibilidade da morte. Um saber que não se certifica, pois é um saber artesanal, que só após anos de observações, ensaios e acompanhamento, por fim é suposto no outro. Um saber que sustenta um ideal, que é admirado pelos pares, que comporta o domínio de finas habilidades repletas de beleza, uma beleza rara que poucos veem, poucos sabem reconhecer. Nas conversações pudemos demonstrar nossa admiração frente a tamanha beleza.

REFERÊNCIAS

FARIA, M. P. **Fatores intervenientes na segurança do trabalho de abatimento mecanizado de rochas instáveis em uma mina subterrânea de ouro.** 2008. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

FREUD, S. **Sobre a transitoriedade.** Rio de Janeiro: Imago, 1976, p.345-348.

GOMES JÚNIOR, A. B. **O uso de si e o saber fazer com o sintoma no trabalho.** 2013. Tese (Doutorado em Educação e Filosofia) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, em cotutela Aix Marseille Université & UFMG, Belo Horizonte, 2013.

LACAN, J. O tempo lógico e a asserção de certeza antecipada. p. 197-213. In: **Escritos.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1945/1998

LACAN, J. **O avesso da Psicanálise.** Rio de Janeiro: J. Zahar Editor, 1969-1970/2007

OURY, J. **O coletivo.** São Paulo: Aderaldo & Rothschild, 2009.

SANTIAGO, A. L. Psicanálise aplicada ao campo da educação: intervenção e desinserção social na escola. In: SANTOS, Tania Coelho (Org.). **Inovações no ensino e na psicanálise aplicada.** Rio de Janeiro: 7 Letras, 2009, p. 66-82.

TARRAB, M. **No cartel se pode obter um camelo.** Disponível em: http://www.ebp.org.br/carteis/pdf_carteis/02_Tarrab_No_cartel_se_pode_obter_um_camelo.pdf . Acessado em 07/03/2011.