

## SUMÁRIO

Introdução.....	2
Capítulo I – A análise psicológica do trabalho.....	10
1. INTRODUÇÃO .....	10
2. PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS .....	18
Capítulo II – O cotidiano de trabalho e vida dos trabalhadores da mina subterrânea.....	22
1. A ATIVIDADE COMO UMA EXPERIÊNCIA A SER ANALISADA .....	22
2. A APROVAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA 22 E SUAS REPERCUSSÕES .....	23
3. O “SABER DO TRABALHADOR” NA ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO.....	29
4. A ATIVIDADE E O MEIO DE VIDA DO TRABALHADOR.....	31
Capítulo III – A Cidade, A Mineração, O Trabalho.....	37
1. A relação cidade, mineração, trabalho.....	37
Capítulo IV – O processo de trabalho na mina subterrânea .....	48
1. DESENVOLVIMENTO. ....	48
2. A PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES NA MINERAÇÃO SUBTERRÂNEA.....	50
3. RETOMADA DA PRODUÇÃO COM A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE SUB-SOLO.....	53
4. PRIMATIZAÇÃO DAS ATIVIDADES .....	66
Capítulo V – A “trama e a urdidura” da atividade na mina subterrânea .....	72
1. Introdução.....	72
1.1. A ORGANIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DO TRABALHO.....	72
1.2. O TRABALHO EM TURMAS DE REVEZAMENTO. ....	81
1.3. A ATIVIDADE EM DESENVOLVIMENTO, ALGUMAS OBSERVAÇÕES.....	91
2. As repercussões psicossociais da atividade .....	94
2.1. OS REVEZAMENTOS DE TURNOS.....	94
2.2. A VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES ACIDENTADOS.....	98
Considerações Finais .....	107
Bibliografia.....	110

## Introdução

As reflexões aqui apresentadas decorrem da pesquisa de mestrado que teve como objetivo estudar o trabalho e suas repercussões psicossociais no cotidiano de trabalhadores do setor mineral em mina subterrânea. Tal proposta de pesquisa é fruto de minha inserção como bolsista de pós-graduação no projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho<sup>1</sup>, cujos sujeitos são, trabalhadores do setor de mineração dos estados de Minas Gerais, Espírito Santo e Rio de Janeiro. O setor mineral vem sendo apontado pelo Instituto Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho/INST, assim como pela Escola Sindical 7 de Outubro, como sendo um importante setor no que se refere ao grau em que vem sendo afetado por processos de modernização tecnológica, privatizações, tendo sofrido impactos de redefinições da política econômica, bem como da reestruturação produtiva (Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, 2005).

Dados disponibilizados pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, que se limitam aos trabalhadores segurados e levam em conta todos os grupos de atividades econômicas do país, mostram que a indústria extrativa mineral vem, desde o ano de 1998, liderando a taxa de mortalidade do país, frente a setores como construção civil, transportes, eletricidade-gás e água, e serviços domésticos. É o setor da mineração também o que apresenta maior número de concessão de benefícios por acidentes e doenças do trabalho, sendo que no período entre 2003/2005 houve um aumento de 83% no número de acidentes de trabalho, 50% de aumento nos pedidos de auxílio doença e 93% no de acidentes de trajeto. As

---

<sup>1</sup> O projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho tem por objetivo geral mobilizar, articular e sistematizar novos conhecimentos sobre o setor mineral no confronto entre os saberes acadêmicos e saberes produzidos no e pelo trabalho, através da construção de diálogos e trocas de experiências entre pesquisadores da UFMG (professores, alunos da graduação e pós-graduação) e trabalhadores mineiros, buscando compreender e superar dificuldades dos processos de qualificação em especial no tocante à distância entre conhecimentos científicos e experiência prática dos trabalhadores.

atividades de mineração de carvão e pedras/areia apresentaram um número de acidentes proporcionalmente muito maior em relação às demais atividades do setor (MPAS, 2006).

Quanto aos dados relacionados aos trabalhadores do setor mineral, a indústria mineral brasileira apresentou um crescimento de 24% em 2005, e de 5,95% em 2006, representando cerca de 8,0% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, podendo alcançar no final de sua cadeia produtiva o percentual de 10,5% do PIB nacional. (Sumário Mineral Brasileiro de 2005). No período 2001-2006, devido ao crescimento da demanda mundial e do aumento dos preços internacionais de minerais, a lucratividade cresceu cerca de 8% (DNPM, 2007).

A mineração brasileira tem no mercado externo os seus principais clientes, sendo “competitividade” a palavra de ordem que influencia seus modos de produção. Desde os anos 90, a busca pela competitividade internacional levou as empresas do setor a reorganizarem seu processo produtivo com as finalidades de: redução de custos, adoção de práticas como a terceirização, contratos por tempo determinado, contratação de cooperativas, que em muitos casos precarizam as relações de trabalho no que se refere a direitos trabalhistas já consolidados, com impactos negativos também na saúde e segurança.

Frente a esse quadro, nossa participação no projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho possibilitou que assumíssemos uma posição privilegiada para pesquisar a atividade dos trabalhadores do setor mineral, sob o ponto de vista da psicologia do trabalho, já que o projeto se propõe, por meio do estabelecimento de diálogo entre disciplinas, confrontar e criar um novo regime de produção de saberes sobre trabalho.

A proposta de criar esse novo regime de saberes baseado na cooperação entre trabalhadores e pesquisadores, onde competências possam emergir das experiências de trabalho dos sujeitos trabalhadores pensantes de suas histórias e não apenas reprodutores de tarefas, foi uma constante do projeto e não se mostrou uma tarefa fácil.

O projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho foi inspirado na “Comunidade Científica Ampliada” desenvolvida por Ivar Oddone que, nos anos 70 pesquisou o movimento operário italiano. No primeiro momento de desenvolvimento da investigação, os trabalhadores do setor mineral solicitaram aos acadêmicos do projeto que fornecessem respostas aos múltiplos elementos ligados ao trabalho que repercutem em seu cotidiano, polarizando na academia a solução para suas demandas: *você, com a experiência da academia, podem dar uma luz para nós*. Tais necessidades dos trabalhadores foram consideradas como um pedido de respostas “*prontas*”.

Os trabalhadores acreditavam que estavam ali, de um lado, com seus questionamentos/demandas e, do outro, os professores/pesquisadores – especialistas de diferentes saberes/conceitos – que já tinham as respostas, tal qual o paradigma cartesiano; eixos dos problemas (trabalhadores) versus eixo das soluções dos problemas (academia) convergindo para uma única solução.

Como poderia o trabalhador, que ali estava delegando aos pesquisadores fornecer as respostas aos seus questionamentos, ser portador deste saber? A proposta era compreender a atividade humana como um todo integrado, coerente, complexo. Era uma nova concepção de abordagem para o que eles demandavam:

A atividade de trabalho estava sendo analisada de forma integrada em suas dimensões psicológicas, sociais e culturais, tomando o ato de trabalho como “encarnado”, significante e motivado, dimensões evacuadas pelo racionalismo científico (Cunha, 2007).

Na academia, os trabalhadores viam um campo para formação, de qualificação para superar os impasses vividos em seu cotidiano de trabalho, enquanto que a academia estava procurando sensibilizá-los para a importância do desenvolvimento de um processo de produção de conhecimento, em que suas experiências traziam elementos *para re-pensar a*

*atividade de pesquisa, construindo novo regime de produção de saberes sobre o trabalho* (Cunha, 2007).

Os trabalhadores estavam, nesse momento, sendo chamados à co-autoria da pesquisa. Com seus saberes formais e informais proporcionados pela experiência no trabalho, estavam ali sendo convocados para saírem da posição de meros expectadores, à de participantes do processo de conhecimento de suas atividades, pois:

(...) é preciso lutar por essa questão: a de que a experiência é uma forma de saber que tem tanta dignidade quanto o saber das universidades. A mesma dignidade. Que não funciona no mesmo referente epistemológico, mas sem a qual o saber das universidades é também pobre, de alguma forma. O inverso também é verdade. (...) O que não significa compreender que o saber das universidades não serve para nada. Não, nós temos necessidade dele para pensar a experiência. Mas se a experiência tem necessidade do saber da universidade, o inverso, o saber universitário também precisa da experiência (Duraffourg, 2007).

Desvencilhar-se da polarização do conhecimento, feita pelos trabalhadores, propor-se a trabalhar em conjunto com questionamentos do antes e do depois da experiência, buscando verificar a renormalização das atividades, os saberes historicamente construídos, tal como proposto por Schwartz (2000) foi um referencial, e esse tipo de abordagem apresentou-se, na prática, desconfortável:

Esta confrontação de saberes não pode ser improvisada, ela é necessariamente fruto de experiências longas, acumuladas e de um aprendizado recíproco onde as tentativas e os fracassos parciais ou provisórios são inevitáveis (Bastieri, 2007).

Os trabalhadores tinham expectativas equivalentes às de alunos, de aprendizes, de receber um conhecimento acumulado, em cartilhas didaticamente bem elaboradas pelo saber da academia:

(...) pode-se ver os trabalhadores colocarem-se na posição de alunos. Eles vêm e quando eles chegam, é para ter aulas, para aprender algo com aquele que sabe. Eles, por definição, não sabem. E eles não têm idéia de que aquilo que sabem é importante. Há razões históricas para isso, porque, afinal de contas, nunca ninguém ouviu o que eles dizem. (Durauffourg, 2007)

Ouvi-los, fazer o esforço de ir ao encontro da atividade – *ir ver de perto como cada um vive e recria sua situação de trabalho*; “*o quê vocês têm a nos ensinar sobre o seu trabalho?*” – foi uma constante. Procuramos apreender o trabalho para além de seu valor financeiro, assalariado; interessamo-nos pela atividade enquanto produtora, matriz de histórias e normas antecedentes que são sempre renormalizadas no recomeço indefinido das atividades. Reconhecemos nos debates entre as disciplinas a necessidade de se intercambiar conceitos sobre atividade. Assumimos a perspectiva ergológica de conhecer para transformar as situações de trabalho (Schwartz, 2000).

Assim, centrando a análise do trabalho na atividade desses mineiros, a proposta norteadora foi a do Dispositivo Dinâmico a Três Pólos, que consiste em confrontar saberes acadêmicos e saberes desenvolvidos pelos trabalhadores em seu cotidiano. O primeiro pólo é aquele dos saberes armazenados pelo patrimônio conceitual das disciplinas; o segundo é o dos saberes investidos no exercício do trabalho, saberes da experiência convocados e reconvocados das atividades de trabalho. e o terceiro pólo é o da exigência ética e epistemológica presente nos projetos em comum que acordam entre si os dois outros pólos. Entre os pólos não existe relação de começo/fim, nem anterior/posterior, mas sim uma relação dialética, de criação de diálogo com vistas à aprendizagem mútua (Conexões Saberes do Trabalho, 2006).

Com “os saberes armazenados” pelos conceitos da psicologia do trabalho, iniciamos, nesse projeto, nossa “confrontação de saberes” com as outras disciplinas, com os saberes dos trabalhadores mineiros, buscando conhecer sua atividade de trabalho.

Nos anos de 2006, 2007 e 2008, estivemos em contato constante com três trabalhadores da mina subterrânea, durante os encontros mensais do Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho e, em agosto de 2007 e abril de 2008, deslocamo-nos até a cidade de Paracatu com a finalidade de realizar as entrevistas em profundidade, recolher dados documentais e conhecer a mina subterrânea.

Para realização das entrevistas, tivemos o apoio do Sindicato dos Trabalhadores em Indústrias Extrativas de Paracatu, que nos indicou 9 (nove) trabalhadores para serem entrevistados, sendo três aposentados por invalidez, quatro afastados por motivo de saúde e dois na ativa. Foram entrevistadas também as esposas de dois dos trabalhadores aposentados por invalidez e um diretor do sindicato.

As entrevistas de seis deles ocorreram em uma sala reservada para esse fim no sindicato, e as de dois afastados e a esposa de um dos trabalhadores em suas casas. As entrevistas tiveram em média uma hora e meia de duração. Aos trabalhadores afastados/aposentados foi solicitado que “contassem” a história de seu afastamento, e ao trabalhador da ativa sua vida como trabalhador, deixando-os a vontade para relatar o que julgassem importante, conferissem significado.

Aos entrevistados foi esclarecido o objetivo da pesquisa, que é analisar a atividade de trabalho e as repercussões na vida laboral no cotidiano, bem como feita a solicitação de que as mesmas fossem gravadas com o objetivo de resguardar a fidedignidade dos relatos e posterior análise. Caso tivessem algum relato que não gostariam que fosse gravado, eles tinham total liberdade para solicitar que o gravador fosse desligado.

Todas as entrevistas foram transcritas, sendo a seguir destacadas informações a que os trabalhadores deram ênfase, para posterior aprofundamento. Nas transcrições foram resguardados também o modo de falar dos trabalhadores e, na análise dos dados, levou-se em consideração a forma como estes representam, organizam e classificam suas experiências.

Nossa observação é que, para esses trabalhadores fragilizados pelos acidentes/adoecimento, o sindicato presta assessoria principalmente no que se refere às questões legais. A presença de uma pesquisadora da área de psicologia do trabalho foi considerada, deste ponto de vista, como uma possibilidade de se alargar os conhecimentos sobre esses adoecimentos/acidentes, e a afirmativa de que “não é nossa lógica que é imposta ao objeto, mas devemos tentar desvendar sua própria lógica”, onde “é o próprio objeto que nos fornece o caminho para conhecê-lo e decifrá-lo...” (Chasin, 1995, apud Lima, 2001) aparece nessa primeira incursão ao campo.

Em abril de 2008, retornamos à cidade de Paracatu, entrevistamos mais três trabalhadores, bem como a esposa de um deles, consultando também a documentação referente às Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) que o sindicato tem em seus arquivos.

Assim, a partir da análise das idas a campo, foi possível destacar, nos relatos dos trabalhadores, os seguintes temas: o cotidiano de trabalho em relação à cidade e à mineração; o processo e as condições de trabalho e suas repercussões psicossociais na mina subterrânea.

\* \* \*

A dissertação está organizada da seguinte forma.

No primeiro capítulo, contextualizamos a origem do estudo e as perspectivas metodológicas da análise psicológica do trabalho. No segundo capítulo, descrevemos a atividade e o meio de vida cotidiano como uma experiência a ser analisada. No terceiro capítulo, contextualizamos a relação da mineração com a cidade. No quarto capítulo



relatamos o processo de trabalho na mina subterrânea. No quinto capítulo procuramos apreender como cada trabalhador vive e recria sua atividade de trabalho no cotidiano para com isso compreendermos as implicações do trabalho em suas vida e por fim fazemos nossa considerações finais sobre o estudo.

## Capítulo I – A análise psicológica do trabalho

### 1. Introdução

Analisar o trabalho do ponto de vista da psicologia do trabalho, é colocá-lo como fundamento ontológico da vida humano-social. É refletir sobre o sentido original que é possibilitado pela vida singular do sujeito; no seu “drama” que é essencialmente construído pelo seu relato, possui significado original, esclarece e implica o sujeito em sua totalidade. É o sujeito da vida cotidiana que vivencia acontecimentos que não podem ser reduzidos a dados objetivos ou subjetivos (Politzer, 1994). É analisar os impactos dos processos de trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, como proposto por Le Guillant, que procura compreender o adoecimento a partir do cotidiano do homem: sua história, suas condições concretas de existência, procurando ultrapassar a dicotomia subjetividade/objetividade, singular/coletivo, psicologia/sociologia. Este autor, ao propor o resgate da história de seus pacientes, em sua totalidade, com suas contradições, incompatibilidades e conflitos, procura desvendar o sujeito em sua trama complexa. (Lima, 2006).

Inerente à vida humano-social, o cotidiano é lugar de mediação da existência física e das formas mais complexas do ser humano, onde o singular e o universal atuam de forma dinâmica, podendo *lançar luzes sobre a dinâmica interna do desenvolvimento da genericidade do homem* (Heller, 1985). O desafio é analisar a experiência de trabalho, onde acontecimentos sociais são atravessados por uma heterogeneidade de fatores e relações.

Na cotidianidade da vida, as finalidades humanas são colocadas no trabalho, há uma interação entre o mundo da materialidade e a vida humana, e quando se quer entender as formas de consciência deste “ser-social-que-vive-do-trabalho” (Antunes, 2000), em seus complexos movimentos, há de se entender suas formas imediatas, suas objetivações proporcionadas pela genericidade em-si (elementares na formação dos sujeitos; a linguagem,

os objetos –utensílios, instrumentos – e os usos – costumes – de uma dada sociedade), até as formas mais autênticas, objetivações mais identificadas com a genericidade para-si (objetivações complexas, tais como a ciência, a filosofia, a arte, a moral e a política) (Heller, 1985).

Circunscrita na cotidianidade do trabalho, a experiência de trabalho é possibilidade de autoconstrução do sujeito, no que ela tem de transmissão e renovação na atividade de trabalho, tanto individual, quanto coletiva. Seu sentido está em sua história, e sua análise a transforma. Para o sucesso desta transformação, a psicologia do trabalho deve analisar o desenvolvimento da experiência, confrontando conceitos cotidianos dos trabalhadores com os conceitos acadêmicos, como meio para se viver outras experiências, fazer emergir novos conhecimentos (Clot, 2006). A história da relação da atividade singular do trabalhador com o seu meio coloca em debate a organização da atividade e as teorias sobre o mundo do trabalho, proporcionando a reapropriação da teoria pela via da experiência cotidiana.

Longe de se renunciar ao saber acadêmico, buscamos, com a participação desses sujeitos trabalhadores no processo de conhecimento de sua atividade, promover também seu pensar sobre o possível e o impossível, como escolhem, o que querem e o que se pode realizar em seu meio de vida e trabalho. O trabalhador que participa da co-análise de sua atividade, alarga seu poder de ação e serve-se de sua experiência para fazer outras experiências (Clot, 1999). Nesse caminho, a função psicológica do coletivo de trabalho, que se expressa na relação entre a atividade individual com os recursos de uma história coletiva que retém, capitaliza, valida ou invalida as estratégias de comportamento, o gênero profissional (Clot, 2000) também é fundamental na análise.

O gênero é esse “não sei o quê” que escapa, mas que são as regras de conduta, as estratégias individuais que em parte unificam, em parte diferenciam o sujeito em seu meio de trabalho. O gênero não pode ser confundido com uma coleção de indivíduos que realizam sua

atividade separadamente, mas sim um conjunto que se estrutura em comportamentos individuais proporcionados pela consciência social coletiva (Clot, 2000).

É a partir de uma ação individual que tem referência numa consciência social coletiva, que o gênero sobrevive e, por conseguinte, fica protegido. A ausência, a fraqueza ou a perda dessa capacidade de ação individual impedem a manutenção do gênero profissional, fragilizando-o. A perda dessa capacidade simbólica é que está no fundamento da maioria dos problemas sofridos pelos trabalhadores no atual mundo do trabalho (Clot, 2000).

Por outro lado, se o gênero se enfraquece sem a ação individual, esta encontra seus recursos na ação coletiva – estratégias que concernem à tarefa, às relações com os colegas de trabalho, com a hierarquia e/ou com outras organizações do mundo do trabalho. É aí que, não encontrando seus meios de ação, a vida psicológica do trabalhador se vê gravemente diminuída. Quando o gênero profissional não consegue mais fazer seu trabalho de organização, a ação individual se enfraquece, sujeitando-se a contragolpes psicológicos.

Em suma pode-se definir o gênero como:

(...) exigências e meios de agir; recursos de que se pode dispor e obrigações a seguir para fazer valer nossas intenções na troca com os outros e no uso dos objetos. Nesse sentido, eles não pertencem a ninguém em particular, mas eles são o instrumento de seleção das formas pelas quais se pode ver e conceituar a realidade, um sistema impessoal de métodos que asseguram ao sujeito o controle e a avaliação das finalidades de sua ação singular, mesmo se não conhece dele todos os recursos e todas as ramificações. É um instrumento que faz existirem as atividades fora de sua única realização aqui e agora, mas que as prepara, sustenta e orienta. Pode-se acrescentar que ele opera segundo uma lógica interna e segundo encaminhamentos cuja execução economiza àquele que segue, muitos esforços para “entrar” no real (Clot, 2000).

Enfim, um gênero profissional retém a memória impessoal de um meio, conservando e transmitindo sua história social. Neste sentido ele é, ao mesmo tempo, o instrumento técnico e

psicológico do meio de trabalho e de vida. O gênero de um meio conserva uma função psicológica para cada trabalhador, seja porque ele serve para agir, para se defender ou para tirar o melhor partido da situação de trabalho; é um meio de ação a sustentar e sua vitalidade depende das criações estilísticas que cada um realiza nesse meio (Clot, 2000).

As criações estilísticas seriam, então, recursos do agir do gênero que o sujeito mobiliza em sua variabilidade; recursos esses que o autoriza do gênero apoderar-se e dele se servir. É o modo como cada um mantém o gênero permanentemente; como cada sujeito interpõe, entre si e o gênero ao qual pertence, seus próprios retoques do gênero; é a reconfiguração do gênero operada por cada sujeito; é uma metamorfose do gênero no curso da ação (Clot, 2000). Dessa maneira o coletivo dispõe, para o sujeito, meios de ação que, reconfigurados, podem enriquecer tanto o sujeito quanto o grupo. A função do grupo se conserva para o sujeito na medida que este sujeito reconfigura a ação, desenvolvendo-a em seu poder de agir. Inversamente, o sujeito exerce uma função no grupo quando ele permite ao grupo ampliar seu raio de ação. O estilo se afasta do gênero, não pela sua negação, mas pela via de sua renovação, criação (Clot, 2000).

Em outra dimensão, que não perde de vista a questão do gênero e do estilo, o desafio que se impõe é articular o contexto social e a vida singular do trabalhador do ponto de vista do trabalho, refletindo sobre a ligação aí estabelecida. São questões da sociedade que podem ser lidas na atividade de trabalho e, por esse caminho, a singularidade das atividades vividas pelos trabalhadores devem interpelar a organização do trabalho (Duraffourg, 2007).

Em síntese, é o contexto social como lugar da generalidade e a atividade como o lugar da singularidade que, em sua relação dialética, apresentam algo da ordem da ligação entre a *Trama e a Urdidura* (Schwartz; Duraffourg, 2007), metáfora essa criada por François Daniellou para se entender a complexidade do mundo do trabalho que, funciona tal qual na tecelagem, o cruzamento dos fios – a trama, articula com os entrecruzamentos que formam os

pontos, a urdidura, que resulta sempre um tecido porém com a marca de quem o faz, do local onde ele é realizado, da história que ele carrega.

Ao conjunto de procedimentos e meios – fruto de experiências capitalizadas nos níveis econômico, técnico, procedural, jurídico, organizacional, que remetem conseqüentemente ao patrimônio da humanidade, patrimônio no qual se inscreve toda situação de trabalho: eis a trama. De outro lado, o investimento nestas situações de trabalho, efetuado pelos indivíduos sempre únicos e singulares, com sua história e suas experiências, seus corpos e sua subjetividade, seus desejos e suas expectativas, eis aí a urdidura (Durafforg, 2007).

Abordando as situações de trabalho e questionando os efeitos desta relação, e como eles se operam, se integram, se articulam – trama e urdidura -, é que se encontram os meios de ação da atividade. Pode parecer fácil, mas não o é, pois paradoxalmente a interpelação de seus efeitos jamais é suficiente para se entender a atividade justamente pelo que ela tem de história que se recria constantemente. Ou seja, temos que conhecer toda trama para conhecermos a atividade, no entanto não conseguiremos desvelar todos seus efeitos porque a mesma se faz com e na história. Compreender como a história se faz e como funciona é compreender como a história se faz (Schwartz, 2007).

No “como se faz”, encontramos as estratégias de ação que os sujeitos desenvolvem em seu trabalho. Nesse sentido a “Clínica da Atividade” propõe que a Psicologia do Trabalho deve partir da atividade de trabalho no que ela tem de história, e voltar, após analisar essa história, a essa mesma atividade como meio de transformação (Clot, 2006). É a atividade singular em interação com o coletivo (memória social), como recurso para desenvolvimento do trabalho e do sujeito. Coletivo esse em que o social está em nós, no corpo, no pensamento, como um recurso importante de desenvolvimento da subjetividade, no que ela tem de transmissão e recriação. Nesse sentido de recriação, *atividade é saúde* (Clot, 2006), tal como Canguilhem (1978) a define.

O que caracteriza a saúde é 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 (...) a saúde é uma margem de tolerância as infidelidades do meio (...) Nada acontece por acaso, mas tudo ocorre sob a forma de acontecimentos. É nisso que o meio é infiel. Sua infidelidade é exatamente seu devir, sua história (...) Ao contrário, a característica da doença consiste numa redução da margem de tolerância às infidelidades do meio.

O meio de trabalho e de vida foge às tentativas de heterodeterminação, assim, trabalhar como viver é, de certa forma, avaliar constantemente as situações vividas, viver é tolerar as infidelidades do meio, e o excesso de reações a este pode levar o ser humano a cooperar com seu agressor: perder a saúde; ou instituir normas novas e situações novas: a normalidade da saúde. *Então, com uma concepção de atividade que é equivalente à saúde, a clínica da atividade é um dispositivo clínico para restaurar o possível da atividade, para ver e mostrar o que não é possível (...) pois põe a questão da subjetividade no interior da atividade porque quando eu falo de atividade impedida, de atividade recriada, eu falo da mobilização subjetiva* (Clot, 2006).

A atividade de trabalho é dinâmica, a vida e o meio são marcados pela instabilidade, pelas infidelidades. O trabalhador, para exercer sua atividade, vai além da prescrição, imprimindo sua marca, proporcionada pela sua norma criadora. Isso faz com que sua atividade não seja pura execução, mas um uso de si, que retrabalha, reelabora a atividade real. O meio de trabalho é infiel, e nunca se sabe em que proporções, pois dia após dia ele se modifica, há variabilidades intrínsecas, então ai está uma primeira infidelidade do meio. A atividade é gerida por um “uso de si”: o sujeito arbitra suas capacidades, seus recursos, suas escolhas para gerir essa infidelidade, para trabalhar e, como a *atividade não é pura execução*, há um *vazio de normas*, porque as normas antecedentes são insuficientes para realização da atividade real. Com a gestão da infidelidade do meio “pode-se viver”, há o apelo para o uso de

si, para o preenchimento desse vazio de normas, e cada um vai fazê-lo com sua história, seus próprios valores, contribuindo ainda mais para singularizar o meio, dar uma fonte a mais de variabilidade, tornando o *meio* então, *duplamente infiel* (Schwartz, 2007).

Quer se parta de um ponto de vista ou de outro, essas duas infidelidades se alimentam reciprocamente, ou seja: o fato de viver é forçosamente algo que diz respeito a uma atividade, uma tentativa de esboçar, de desenhar um meio de vida no trabalho que seja mais de acordo com suas próprias normas de vida; ao mesmo tempo, isso permite gerir a infidelidade crônica do meio, aumentando essa infidelidade pelos toques novos que lhe damos. Isso pode ser individual, mas também coletivo (...) É uma alimentação recíproca: “impossível/invivível”. Penso que é este realmente o nó de toda a História (Schwartz, 2007).

É nesse sentido que trabalhar é correr um risco, é colocar-se à prova no real da atividade; é usar as próprias capacidades, deparar-se com os limites, ir ao encontro de um destino a viver. Há um risco da escolha, de a arbitragem falhar e, em seguida, ter de assumir as conseqüências destas escolhas, e nisto é que está a dimensão de um *drama, ou de uma dramática de uso de si* (Schwartz, 2007). É o trabalho com o uso de si, por si mesmo, pelos outros; é a dimensão subjetiva presente na realização da atividade.

É que trabalhar, na atualidade, é assumir responsabilidades sem ter responsabilidade na organização do trabalho, onde os objetivos são cada vez mais improváveis de ser alcançados. A disponibilidade psicológica investida ora gera conflitos, ora euforia, estabelecendo uma ambigüidade, uma relação deletéria, tanto para o sujeito quanto para a organização. Na atividade de trabalho, os pensamentos, julgamentos e criações implicam e isolam o sujeito, mobilizando seu corpo físico e psíquico para agir em organizações de trabalho que não proporcionam meios para o agir, da mesma forma que exigem dos seus trabalhadores. Há, por parte da organização do trabalho, uma privação de meios para que o sujeito possa exercer as responsabilidades requeridas, no entanto esse sujeito realiza seu



trabalho a despeito dessa injunção. Essas dissociações fazem com que o trabalho perca sua função psicológica no mundo contemporâneo. Há perdas sociais enquanto possibilidade de elaboração da experiência coletiva de ação profissional no centro do desenvolvimento subjetivo do sujeito. Daí vem a ação contrariada, a atividade impedida que não abre possibilidades de reflexão sobre o trabalho em sua complexidade, afetando o gênero e a saúde do sujeito (Clot, 2001).

\* \* \*

Foi com esses aportes, da ergologia e da clínica da atividade, que começamos a ouvir os trabalhadores do setor mineral relatarem sobre o cotidiano de sua atividade, que é diferente para cada tipo de lavra, para cada lugar onde a atividade se realiza, para cada tecnologia que é empregada, se a mina é a céu aberto ou subterrânea, se é próxima ou distante de suas residências, apontando para as perspectivas econômicas, políticas e sociais, situação complexa e multifacetada, que repercute em suas vidas.

Dentre os trabalhadores participantes do projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, os relatos dos trabalhadores de Paracatu/MG, sobre a atividade em duas grandes mineradoras – uma subterrânea (mineração de zinco e chumbo) e outra a céu aberto (mineração de ouro) –, chamaram-nos atenção para as repercussões do cotidiano de trabalho em suas vidas, do ponto de vista da psicologia do trabalho, sobretudo em mina subterrânea.

Apesar de as etapas do processo de produção serem muito semelhantes – mina céu aberto/subterrânea –, a atividade na mina subterrânea apresenta particularidades no que tange à necessidade de maior segurança (riscos de desabamentos, explosões, acidentes em varações, calor devido à profundidade, inundações em presença de água, quedas de chocos<sup>2</sup>, entre outros), ambiente de trabalho confinado (aumento de probabilidade de doenças ocupacionais

---

<sup>2</sup> Desmoronamento e ou queda de blocos do maciço rochoso.

advinda da porcentagem de sílica livre no minério lavrado ou da presença de gases que causam doenças nas vias aéreas e pulmonares).

Outro ponto que nos chamou atenção é que o Brasil é um dos maiores produtores de minério do mundo, possui cerca de 41 minas subterrâneas, e não detém tecnologia para extração de lavra (DNPM, 2007). Os equipamentos, em sua maioria, são importados, gerando altos custos, apresentando um déficit de pessoal especializado para realizar treinamentos, manutenção, reposição de peças do maquinário. Há deficiência de ventilação nas frentes, evidenciando que a atividade de lavra é pouco desenvolvida em comparação com outros países. A indústria da mineração reflete a dicotomia da sociedade brasileira como um todo, na qual, no cume da pirâmide, se concentra a riqueza e, na base, concentra-se o lado subdesenvolvido e pobre (Boeira, 1999).

Assim, diante desse cotidiano de trabalho que se apresenta contraditório e pouco estudado do ponto de vista da atividade, propusemo-nos a realizar nosso estudo – a atividade com seus efeitos de “trama e urdidura” em uma mina subterrânea, a partir dos referenciais da ergologia e clínica da atividade.

## **2. Perspectivas metodológicas**

Com a proposta de confrontação de saberes acadêmicos e saberes desenvolvidos pelos trabalhadores em seu cotidiano, o projeto Conexão de Saberes aborda a atividade de trabalho, com pressupostos tanto da pesquisa participativa, no que ela tem de envolvimento do grupo de trabalhadores como co-autores de um processo que busca soluções para problemáticas vividas no cotidiano, quanto da pesquisa-ação, no que ela pode proporcionar em termos de um agir sobre a realidade vivida.

Nossas “aproximações de campo” foram realizadas nos encontros com os trabalhadores que participavam do projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, realizados nos anos de 2006/2007. Nesses encontros, iniciamos nossas observações a partir dos debates, sistematizações ocorridas nos seminários, oficinas e grupos de discussão, que versavam sobre o meio de vida e trabalho como uma experiência a ser analisada.

Também realizamos entrevistas em profundidade com trabalhadores da mina subterrânea de Paracatu, para que pudéssemos ir delineando nossa abordagem do ponto de vista da psicologia do trabalho. Nessas entrevistas, solicitávamos que os trabalhadores detalhassem seus modos de agir no trabalho, do uso de sua experiência, de seus gestos, de seu linguajar, seus modos de lidar com as situações cotidianas da atividade. Paralelamente, realizamos pesquisas sobre a mineração brasileira; normas, artigos, dissertações que versavam sobre o setor da indústria extrativa mineral.

Ao abordamos dessa maneira a atividade de trabalho, já delineamos um estudo de cunho qualitativo, pois procuramos acessar o quê os sujeitos trabalhadores demandavam sobre suas condições de vida e trabalho em seu cotidiano. Desse ponto de vista, a abordagem qualitativa procura conceber a investigação e a análise de uma pesquisa como partes de um todo de um processo social, caminhando sempre em duas direções: “numa elabora suas teorias, seus métodos, seus princípios e estabelece seus resultados; noutra inventa, ratifica seu caminho, abandona certas vias e toma direções privilegiadas” (Minayo & Sanches, 1993).

Assim, ao entrarmos em contato com a realidade desses trabalhadores, buscamos compreender e desvendar as atividades de trabalho, enquanto realidade efetiva que os sujeitos fazem no seu cotidiano. No discurso desses sujeitos, procuramos apreender as dimensões subjetivas e inter-subjetivas, analisando os significados que estes atribuem ao seu trabalho, suas relações interpessoais, as pressões psicológicas a que são submetidos e as defesas que estes elaboram (Lima, 2001). Buscamos analisar as práticas sociais e os sujeitos nela

envolvidos, tanto nos debates realizados nos seminários, oficinas, encontros proporcionados pelo projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, quanto no aprofundamento efetuado nas entrevistas que realizamos. Com isso, procuramos verificar, na experiência cotidiana, qual o sentido que esses indivíduos produzem enquanto sujeitos de uma prática coletiva de trabalho e meio de vida, ficando atentos para não elaborar formulações a priori.

Nesse sentido, o cotidiano é fruto da experiência coletiva, e podemos considerar que as situações e os resultados organizados (...) são sempre provisórios e que, para a sua compreensão, é fundamental a contextualização de fatores, a análise das forças que o produziram e os efeitos dessas práticas (Rocha, 2006).

Com a entrevista e seus aprofundamentos, pretendemos analisar os sentidos que vão se constituindo através do relato cotidiano da prática laborativa, apreendendo as articulações entre o singular (micro) e o coletivo (macro), suas implicações, sua processualidade, seus conflitos e suas ações que vão produzindo outros significados, outros sentidos. A entrevista possibilita o relato de histórias concretas; o que as pessoas contam, o que as pessoas dizem de sua vida no trabalho, de seu trabalho, de suas dificuldades, da maneira como eles o realizam, da maneira como o realizam no coletivo, da significação que o trabalho tem para eles... (Duraffourg, 2006)<sup>3</sup>.

Para isso, trabalhamos em um clima informalidade e interação, com a finalidade de deixar o trabalhador “à vontade” para narrar seu cotidiano de trabalho e de vida, o que lhe é importante, seus julgamentos e ações. Desta forma observamos poder recolher, nesse discurso, questões destacadas por esses trabalhadores – apreendidas na ordenação, ênfase em determinados aspectos da realidade – proporcionando material para confrontação de saberes acadêmicos e a experiência psicossocial dos trabalhadores.

---

<sup>3</sup> Conforme entrevista ao Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, junho/2006.

Nossa intenção é conhecer os modos operatórios, objetivos/subjetivos, da atividade, com detalhamentos e formulações mais precisas sobre o conjunto da experiência vivida pelos sujeitos de pesquisa. O interesse é como esses trabalhadores reconstituem, representam, organizam e classificam suas experiências (Lima, 2001).

Ao falar sobre seu saber, observamos que o trabalhador constrói em seu relato significações singulares (sujeito) e coletivas (remetidas ao grupo de trabalhadores), fruto de sua experiência presente ou passada, com suas concepções, valores, representações. É uma nova forma de subjetivação sobre seu meio de vida e trabalho. Com ela abre-se a possibilidade de um *pensar* sobre esse saber proporcionado pela experiência, que nada mais é que o exercício de uma autonomia, entendida aqui como a capacidade, desse trabalhador, de analisar e compreender as condições nas quais se realizam suas ações (Clot, 2006).

## Capítulo II – O cotidiano de trabalho e vida dos trabalhadores da mina subterrânea

### 1. A atividade como uma experiência a ser analisada

Em nossos encontros do projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho,<sup>4</sup> entrevistamos os trabalhadores da mina subterrânea de Paracatu, além de realizarmos observações durante os debates, sistematizações proporcionadas pelas atividades desenvolvidas no projeto, que versavam sobre o meio de vida e trabalho como uma experiência a ser analisada.

Os relatos dos trabalhadores expõem conflitos:

trabalho x degradação ambiental;

procedimentos de segurança x saúde x mecanismos de controle x valorização do conhecimento;

posto de trabalho x produção x perda salarial; e

o trabalho prescrito (normas) x o trabalho real (o real da atividade).

Na perspectiva da psicologia do trabalho e da ergologia, esses conflitos, enquanto parte integrante do real da atividade, são fonte de subjetividade e, portanto, de análise e reflexão.

Um dos primeiros conflitos levantados foi o proporcionado pela relação trabalho x degradação ambiental. A mineração é responsável pela criação de emprego e renda, necessária à sobrevivência em termos de educação, saúde, segurança, moradia, alimentação etc., da comunidade onde ela está localizada. No entanto, no processo de extração mineral, ocorre destruição de recursos ambientais – degradação e poluição–, gerando um impacto

---

<sup>4</sup> Ocorridos nos anos de 2006 e 2007

negativo no local onde o minério está sendo lavrado. Além disso, a finitude da produção das minas, o “*minério só dá uma safra*”, tem gerado riquezas que não são distribuídas de forma paritária entre as empresas e a comunidade, que fica com os impactos negativos.

Diretamente ligada à atividade, a segurança e saúde do trabalhador foram outro ponto de pauta. No trabalho realizado nas minas subterrâneas, a prevenção de riscos e acidentes se torna fundamental para o exercício da atividade. Os trabalhadores relatam que doenças ocupacionais, principalmente as que afetam os mineiros e outros trabalhadores que inalam poeiras minerais – as chamadas pneumoconioses,<sup>5</sup> têm diminuído através da aplicação de medidas de proteção individual, entretanto

os trabalhadores continuam adoecendo... doenças agora são diferentes... o colega está de férias, acorda, veste uniforme e sai para trabalhar... outro vai à padaria nuzinho comprar pão... as condições de trabalho melhoraram, mais a gente não vai para lá passar férias ainda... e o risco inerente da mina, da rocha, permanece o mesmo” (mineiro de Paracatu 1).

A afirmação acima – de que os trabalhadores continuam adoecendo, mesmo que as condições de trabalho tenham melhorado – questiona e em parte invalida a norma que regulamenta as atividades de trabalho no setor mineral, a Norma Regulamentadora 22 – NR22.

## **2. A aprovação da Norma Regulamentadora 22 e suas repercussões**

Em 1995, durante o II Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Setor Mineral, os trabalhadores se mobilizaram para melhorar as condições de saúde e segurança no setor que, frente a um quadro de modernização dos processos de trabalho, apresentava altos índices de mortalidade e acidentes. Para elaboração da norma, foi

---

<sup>5</sup> A definição de pneumoconioses foi acordada pelo Grupo de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, como sendo a deposição de poeiras no pulmão e a reação tecidual que ocorre na sua presença.

convocada uma comissão tripartite – composta por representantes dos trabalhadores, empresas e técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego – que se baseou nas diretrizes de saúde e segurança da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Comunidade Européia, Espanha, África do Sul, dentre outras (MTE, 2002).

A NR22 foi fruto da pressão e mobilização dos trabalhadores do setor mineral. Havia necessidade premente de fazer com que as empresas assegurassem as mínimas condições de trabalho para seus empregados exercerem suas atividades com segurança, já que, naquele momento, os acidentes e mortes estavam se tornando comuns no setor mineral e, se não tivesse havido a participação e organização política dos sindicalistas mineiros nos bastidores do processo, talvez a implantação dessa norma não tivesse acontecido. É que muitos gestores participantes da comissão tripartite se opuseram à criação da norma, divergindo, na maioria das vezes, das propostas dos trabalhadores mas, *estranhamente*, na atualidade, são reconhecidos internacionalmente como pessoas que contribuíram significativamente para a melhoria da qualidade da mineração no Brasil.<sup>6</sup>

Isso é estranho. Essas pessoas tiveram um embate quase de morte com os mineiros, alguns de nós fomos até ameaçados por causa disso (...) resultou numa norma que efetivamente melhorou as condições de trabalho na mineração (...) houve uma mudança no processo de trabalho que foi articulada com a exigência de melhoria de condições de trabalho. Não vieram só por conta de produzir barato, para extrair minério mais barato, para otimizar o processo mas, também, para melhorar a saúde (Andréia Silveira, 2006).

A norma apresenta-se, assim, com seus valores contraditórios. Reivindicada pelos trabalhadores para melhorar suas condições de saúde e segurança, ela conseqüentemente altera os processos de produção. Com os modos de produção modificados, a organização do

---

<sup>6</sup> Andréia Silveira, professora adjunta do Depto de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da UFMG, em palestra proferida no seminário “Trabalho e Saúde na Mineração”, dia 21/04/2006 (Módulo B – Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho).



trabalho utiliza a nova prescrição para assegurar uma produção “enxuta”, afirmando que houve eliminação total de riscos na realização da atividade. Assim, o aparecimento das *doenças diferentes*, vividas de fato pelos trabalhadores, questiona a organização do trabalho no que ela se propõe de eliminação de riscos, no que ela procura paralisar a atividade, no que ela tem de história e criação de novas normas de vida e saúde (Schwartz, 2000), mas que é negada pela organização do trabalho que alega o cumprimento da norma – tentativa de apreender a atividade em sua complexidade, desconsiderando seu aspecto processual; histórico.

As práticas relacionadas à saúde do trabalhador têm se traduzido na hegemonia da medicina do trabalho que, na maioria das vezes, tem uma concepção da doença que se limita ao que é produzido por um ou vários agentes etiológicos; indicadores ambientais e ou biológicos. Nessa perspectiva, os riscos específicos são isolados, atuando-se sobre suas conseqüências ou eliminando-os. Prevalece a utilização de equipamentos de proteção individual – EPIs, criação de normas de segurança do trabalho, que em alguns casos, conformam um quadro de prevenção simbólica (Minayo-Gomez, 1997).

A prevenção se torna simbólica, pois o trabalhador e seu local de trabalho são apreendidos na sua exterioridade, ignorando sua historicidade, uma vez que a atividade não é apenas aquilo que se faz, como nos ensina Clot (2006), mas também o que não se faz, o que não pode ser feito, o que se busca fazer sem lograr êxito (os fracassos), o que poderia ser feito, o que se desejou fazer, o que se pensa ou se sonha fazer em outra ocasião, o que fazemos para não fazer o que deve ser feito, o que fazemos sem querer fazer, o que está para ser feito, o que foi suspenso, o não realizado. Como conseqüência, a culpa por danos à sua saúde e segurança desloca-se unicamente para o próprio trabalhador, ou seja, as doenças e os acidentes encontram-se controlados e, se estes ocorrem, têm como causa a negligência e a

ignorância dos trabalhadores que não foram capazes de adotar o que foi prescrito para manter sua segurança/saúde (Minayo-Gomez, 1997).

Há, de certa forma, uma negação da distância entre a atividade prescrita e o real da atividade, marcada por negociações, arbitragens, valores, variabilidades que envolvem a *dramática do uso de si*: que, de um lado, exigem a execução de protocolos exteriores que eliminam ou tentam eliminar singularidades de espaço, tempo e de pessoas (normas antecedentes) e, por outro, vive a experiência singular, colocando em ação suas próprias normas numa situação de encontro com um destino a ser vivido (renormalizações) (Schwartz, 2007). A organização trabalho, ao apropriar-se da NR22, privilegia as normas antecedentes e não as renormalizações ínfimas realizadas pelo trabalhador no seu meio de trabalho.

É apropriando-se desse trabalhar, que envolve sempre uma *dramática do uso de si*, que a organização isenta-se da responsabilidade dos acidentes e problemas de saúde. Na norma prescrita e controlada, ela nega o uso de si que o trabalhador mobiliza, através de seu corpo físico e subjetividade, para realizar a atividade num espaço de tensões, negociações de normas e valores, que pode ter um fim dramático no que ele tem de negativo (a doença, o acidente).

Nesta direção, a NR22 prescreveu a obrigatoriedade da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), onde a empresa mapeia riscos, objetivando a criação de ações para controlá-los ou eliminá-los em função da segurança e saúde do trabalhador e,

Fica claro o direito de recusa dos trabalhadores em exercer atividades em condições de risco para sua segurança e saúde ou de terceiros, cabendo aos empregadores garantir a interrupção das tarefas quando proposta pelos trabalhadores (MTE, 2002).

Aqui, a questão da prevenção simbólica ganha espaço. Há uma mobilização do trabalhador para que ele cumpra normas num meio de objetivos improváveis de serem

alcançados, onde a pressão por produtividade fragiliza as ações dos sujeitos, como por exemplo, na compensação financeira proporcionada pelo Plano de Participação nos Lucros (PPL), onde a possibilidade *de uma recusa dos trabalhadores em exercer atividades em condições de risco para sua segurança e saúde ou de terceiros* pode significar perda salarial para si e para os outros trabalhadores, seu coletivo de trabalho.

Da centralização da segurança em si para a dependência da organização que controla os processos de trabalho, como exercer a atividade com segurança? Outro exemplo dessa relação deletéria são as chamadas *Regras de Ouro*. Propostas pela empresa, mas criadas e aprovadas coletivamente pelos trabalhadores, quando da sua infração e ou descumprimento, pode levar à demissão por justa causa. O que é, num primeiro momento, benefício para a segurança do trabalhador, diante das imposições concretas para se realizar o trabalho, se torna um paradoxo: volta-se contra ele na forma de demissão. O trabalhador quer trabalhar com segurança, e acorda com a organização regras para que isso ocorra. Essas regras preestabelecidas que definem como deve ser realizada a atividade, exigem do trabalhador lidar com uma situação dinâmica, com variabilidades nas condições de produção e com o uso de si – variabilidades do humano, a subjetividade, que pode resultar em uma transgressão que o levará a demissão, eis a relação deletéria.

A NR22 não só alterou a forma e o modo de se trabalhar no setor mineral, como também criou um novo perfil para o trabalhador. As novas tecnologias, além das advindas da NR22, exigem um trabalhador mais qualificado, com escolaridade maior e, por causa delas foram criados, eliminados, ou reduzidos os postos de trabalho. De *uma identidade de ser mineiro*, originou-se um novo perfil de cargos: operadores, motoristas, supervisores, blasters, eletricitas, mecânicos. A antiga camaradagem, unificada na função de “ser mineiro”, ficou

difícil, dadas as várias divisões funcionais que têm inviabilizado a mobilização da classe de trabalhadores da mineração (Andréia Silveira, 2006<sup>7</sup>).

Se a norma veio para garantir a segurança, ela não consegue oferecer resposta a todas as situações cotidianas. No ano de 2006, os trabalhadores da mina subterrânea de Paracatu relatavam uma renormalização da NR22: a norma proíbe a detonação com os trabalhadores dentro da mina. Como a profundidade da mina vai aumentando na medida que vai produzindo, foi feito um acordo entre a empresa e os trabalhadores, para que a detonação ocorresse com os trabalhadores a 100 metros acima do local. A avaliação dos trabalhadores foi de que *poderiam estar até enganados, mas que estavam tranquilos* com a adaptação acordada sobre esse procedimento, pois havia sido balizada por profissionais de segurança. O objetivo era manter a produtividade, aumentar períodos de folga dos trabalhadores, já que o procedimento de saída e retorno da mina demandaria maior tempo. Havia, por parte dos trabalhadores, naquele momento, uma lógica compartilhada com a empresa sobre a detonação, havia interesses coerentes que convergiam para a possibilidade de a detonação ser aceita naquelas condições (Relatório Projeto Conexões Saberes sobre o Trabalho, 2006).

Queríamos entender melhor essa renormalização e, em abril de 2008, questionamos os trabalhadores sobre como vinha sendo operacionalizada a detonação. E obtivemos a informação de que o acordo não havia sido implementado, e que a detonação estava sendo realizada no intervalo entre as trocas de turnos.

Sempre é o turno que está chegando que detona. Os blasters desce, detona, aí depois que os blasters libera via rádio, que a gente desce. E quando tem no 250 pra cima, todo mundo é retirado para fora, enquanto todo mundo do turno está saindo, não tiver fora, não é feita a detonação. E agora, mesmo hoje, hoje, mesmo estando detonando lá para baixo, não está ficando ninguém dentro da mina (Mineiro de Paracatu 2).

---

<sup>7</sup> Palestra proferida no Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, em 22/04/2006

Aqui, as normas acordadas antes da realização da atividade – feitas de forma protocolar, orientadas de forma a assegurar a execução da atividade, uma ressingularização da NR22, negociadas entre trabalhadores e a organização do trabalho – se deparam com a variabilidade do meio. A tentativa de se criar uma nova norma confronta-se com o meio real de trabalho que a atualiza, a modifica, tomando outro estatuto na organização do trabalho. Há uma dialética entre a antecipação e confrontação que determina um novo modo de agir, de escolher como lidar com a detonação, há uma redefinição no aqui e agora, e a detonação volta a ser realizada com os trabalhadores fora da mina

### **3. O “saber do trabalhador” na organização da produção**

Explorando ainda a atividade de trabalho, mas agora sob o ponto de vista da subjetividade, os relatos dos trabalhadores apontaram para as estratégias de apropriação do saber operário pela empresa que, sob o paradigma da melhoria dos processos laborativos, incentiva a criação, por exemplo, dos chamados *Campos de Idéias*.

O discurso é o da valorização do funcionário enquanto portador de um saber que pode ser recompensado monetariamente, além de melhorar os processos de produção. Na realidade, ao oferecer esse ganho para a nova idéia, aumenta-se a competitividade entre os trabalhadores, cria-se um novo significado para a sua função. Este se desloca subjetivamente ao patamar de funcionário empreendedor/colaborador, portador de “um saber a mais”, hierarquicamente alçado para o lado dos que controlam o processo de trabalho, valorizando uma experiência individual e fragilizando a construção de uma ação coletiva.

A relação posto de trabalho x produção x perda salarial também foi ponto de reflexão.<sup>8</sup> No caso da mina subterrânea, nos anos 80, havia 720 trabalhadores que produziam 14

---

<sup>8</sup> Seminário Explorando o setor mineral: reestruturação produtiva e o cotidiano dos trabalhadores, ocorrido no dia 03/02/2006, Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho.

toneladas por ano, ganhando um salário médio de 2,5 salários mínimos. Atualmente, há 360 empregados diretos e 168 terceirizados, produzindo 37 mil toneladas por ano, com piso salário de 1,88 salários mínimos. Os trabalhadores não desconhecem que melhorias nas condições de trabalho e segurança, aliadas à mecanização do processo de trabalho, foram importantes, mas trouxeram efeitos negativos para a classe trabalhadora: diminuição de postos de trabalho; diminuição de salário; problemas na área de segurança e saúde. A conclusão é a de que a proporção dos efeitos positivos decorrentes dessa relação são maiores para a organização do trabalho.

A partir das contradições apresentadas, constatamos que a negociação do trabalho prescrito em função daquilo que são as criações de novas normas pelos trabalhadores – tomemos por exemplo a renegociação da norma NR22 na mina subterrânea – é inerente à atividade e pode ser bem ou mal-sucedida. A concretude do meio de trabalho, remete à criação de novos modos de viver nesse meio e, nesse sentido, há uma nova reconfiguração frente às novas exigências (Schwartz, 2007). A historicidade, a criação constante presente na atividade de trabalho, faz com que a detonação seja retomada com os trabalhadores fora da mina.

Produtividade e Segurança. Eis o paradoxo. É possível essa conciliação? Eis o desafio que se impõe para a análise. Que caminhos podemos trilhar através desses paradoxos? Que valores, escolhas, arbitragens estão em jogo?

Há valores da organização da produção, há valores dos trabalhadores, há novas formas de tecnologias/práticas que exigem mais o pensar dos trabalhadores. O controle e manutenção do processo de produção solicitam forte mobilização cognitiva para lidar com as variabilidades impostas pelo trabalhar. Mais do que seguir as prescrições, os novos modos de produção requerem interpretar, adaptar, criar em nome do aumento de produtividade (Antunes, 2000; Clot, 2006).

#### **4. A atividade e o meio de vida do trabalhador**

Diante deste quadro e tendo em vista esse real da atividade, em junho de 2006, questionávamos um trabalhador sobre o sentido que o trabalho assumia em sua vida e ele fez o seguinte relato:

Correr riscos, trabalhar em locais perigosos, então não trabalharia, procuraria um trabalho mais maneiro, mais leve, mas do jeito que eu trabalho é pesado, é perdendo sono, em horários complicados, o que eu penso do trabalho na minha vida é isso, é para sustentar a minha família, em prol da minha família (Mineiro de Paracatu 2).

A questão do “valor” trabalho como fonte de provisão financeira aparece nesse primeiro momento com o sentido de manutenção da família, de emprego, tem na sua função econômica a razão de ser e, por assumir sua função social de chefe de família, esse trabalhador suporta uma atividade insegura e penosa. O trabalho na mineração é considerado um dos mais arriscados socialmente e a associação atividade insegura e penosa não é somente uma experiência individual; ela aparece no adoecimento/afastamento/morte de companheiros; nos acidentes de trabalho que ocorrem nas minas. À primeira vista, o que aparece é o trabalho em sua dimensão de valor de troca, o trabalho abstrato. Esse trabalhador está imerso numa cotidianidade em que o trabalho dá sentido à vida na medida que possibilita o sustento da família, marcado pela necessidade de sobrevivência.

À medida que a entrevista transcorre, vai surgindo a possibilidade de o trabalhador refletir sobre sua atividade. Começa a delinear, no seu discurso, sua concepção de vida, de agir, de pensar e de se expressar, de articulação de seu meio de trabalho e sua identidade profissional. Abre-se a possibilidade de explicitar seu cotidiano, suas escolhas, suas arbitragens, a sua experiência em curso:

(...) Trabalhador:...fiz os testes para cargo de ajudante, fui aprovado, e estou até hoje, faz onze anos na mineração. Essa luta toda foi em prol da minha família.

Pesquisadora: para sua família...

Trabalhador: é... filho, esposa. O plano de saúde é muito bom.

Pesquisadora: você só vê o trabalho como uma fonte de renda...

Trabalhador: sim como uma fonte de renda.

Pesquisadora: você gosta do seu trabalho?

Trabalhador: do que eu faço hoje, gosto. Trabalho de motorista, apesar do passado que marcou minha vida (acidente com vítima há dez anos), hoje é completamente diferente o serviço, é um ambiente apertado, confinado, mais eu gosto de trabalhar lá.

Pesquisadora: me explica porque você gosta de trabalhar lá.

Trabalhador: pelo fato da turma ser boa de mexida, estou fazendo o que eu gosto que é dirigir, eu só larguei na época pelo trauma que vivi, mas hoje, passado bastante ano, depois disso, eu passei a ativar com o caminhão, caminhão fora de estrada, da estrada comum, eu gosto assim por isso. O ambiente da mina, apesar de oferecer riscos para danar, ser um ambiente perigoso, é gostoso trabalhar numa mina subterrânea, porque o mundo é diferente. (...)

Da importância econômica do trabalho, provedor de segurança de sua família, o trabalhador evidencia em seu relato que a atividade comporta para além da prescrição, um real que envolve a transformação do meio e também de sua vida – superação de um trauma que ele teve no passado. Para a análise psicológica do trabalho, o valor do discurso está aí, no enlace entre a objetividade imposta pela vida/atividade e a subjetividade proporcionada pela atividade/vida. Esse mineiro aprecia o trabalho como motorista, mas quando entrou na mina não exerceu essa profissão, havia pouco tempo que o acidente com vítima havia ocorrido. Não se sentiu à vontade para exercer a atividade de motorista. Foi ajudante no fundo da mina. Um



problema de saúde (tireóide) fez com que ele fosse remanejado para o laboratório na superfície. Pela possibilidade de ter um salário melhor, bem como a necessidade imposta pela sua sobrevivência e de sua família, após controle de sua doença, retoma o trabalho no fundo da mina, com a atividade que lhe dá mais prazer: ser motorista, dirigir o caminhão fora de estrada. Nesse cargo, apesar do *“ambiente apertado, confinado... correr riscos para danar, ser um ambiente perigoso, é gostoso trabalhar numa mina subterrânea, porque o mundo é diferente”*, a experiência com a atividade adquire o significado de satisfação tanto individual, quanto social pois *“pelo fato da turma ser boa de mexida, estou fazendo o que eu gosto”*, há o encontro com o outro; o colega de profissão, há o desenvolvimento de laços afetivos pela e na atividade. Há uma valorização da atividade que vai além do fator financeiro. Ele ressignifica seu trabalho; no relato de uma atividade marcada pela monotonia, ela encontra um sentido positivo.

O trabalho assume aqui sua dimensão abstrata, sua condição genérico-humana, de transformação e auto-formação do sujeito, meio de efetivação dos processos de subjetivação aí estabelecidos. A subjetividade surgindo do contexto material, social, histórico, objetivo; efetivando o exercício da objetividade. É uma reordenação da natureza com fins propostos, que implica idealização, construção de meios, em que a subjetividade se efetiva na objetivação. O trabalhador, com sua realidade social, enquanto lugar desse intercâmbio subjetividade/objetividade, tem em sua subjetividade a possibilidade de ser coisa no mundo; é a objetividade como campo de possíveis. É a dimensão do trabalho primaz na constituição dos sujeitos, na constituição de sociabilidades, da vida cotidiana, onde esse trabalhador encontra suas referências e um modo de ser nesse mundo; constrói uma identidade (Barros, 2007).

Assim, articulando a atividade com uma identidade profissional, procuramos apreender, no relato desse trabalhador, as dimensões subjetiva, inter-subjetiva, a interação do psíquico e social, a partir de seu mundo de trabalho. Aqui abrimos parênteses para transcrever

outro relato desse mesmo trabalhador. Em julho de 2006, foi proposto, ao grupo de trabalhadores do Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, que cada um fizesse um texto explicitando seu cotidiano de trabalho, por ocasião da realização de uma oficina de escrita. Do primeiro texto que ele praticamente “telegrafa” sua atividade, descrevendo-a enquanto um saber que ele relata a partir da prescrição:

A minha jornada de trabalho começa às 4:45 da manhã... às 5:18 o ônibus chega.... mais ou menos 6:20 chegamos na empresa... saímos da superfície às 6:50 e chegamos ao nível 250 às 7:00... 7:05 rezamos em conjunto e fazemos o DDS com o supervisor.... 12:50 fim de turno... 13:00 chega a próxima turma... 13:50 deslocamos de volta para Paracatu... 15:00 estou finalmente de volta ao meu lar, graças a Deus. Esta é a minha jornada de trabalho (Mineiro de Paracatu 2).

Ele o reelabora, consegue “pensar”, refletir, culminando com uma terceira redação que ele entregou em dezembro 2006. No texto, como na entrevista, a possibilidade de dizer sobre sua atividade faz com ele vá elaborando seus pensamentos, vá “lembrando”, no sentido de uma elaboração psíquica, de uma reflexão, como é o dia-a-dia de seu trabalho/vida. Da racionalidade primeira do trabalho prescrito, vai se delineando uma outra racionalidade que é a do trabalho real, distintas, porém nunca excludentes. Ele consegue relatar, pela via do trabalho, sobre si, sobre sua família, sobre seus semelhantes, em suas diferentes relações e repercussões.

(...) trabalhar em turno é muito complicado em todos os sentidos. Primeiro, o organismo não acostuma nem com um horário nem com outro. A família também acaba sofrendo com isso, porque, segundo minha esposa, nas horas que mais precisa de mim, nunca estou em casa. Também acabo incomodando a família conforme o horário que saio e chego (...) sou pai de três filhos (...) às vezes estou na cozinha e acabo me assustando com a presença deles (...) e quando vejo está um deles encostado em mim numa hora daquelas (...) Também do mesmo jeito que tenho horário para sair para o trabalho, tenho o horário de chegada em casa, só que tem um porém (...) às vezes a estrada fica muito ruim e causa certo atraso tanto na ida como na

vinda. (...) Na ida a esposa não liga tanto, mas quando é na volta, que passa do horário de colocar os meus pés dentro de casa, ela já vem antes de mais nada quer saber onde eu estava, porque estou chegando a essa hora, fazer o quê? O certo é explicar. Muitas vezes é a estrada mesmo, outras vezes o ônibus quebra no caminho, sem contar a cervejinha com os amigos (Mineiro de Paracatu 2).

É o sujeito que vai ao trabalho e tem sua ocupação: ele exerce sua atividade que é triplamente dirigida. É dirigida pela conduta do sujeito que trabalha, é dirigida pelo objeto de sua tarefa, é dirigida para os outros. Implicada com sua ocupação estão suas “pré-ocupações”, decorrentes de sua vida pessoal, familiar, social. Trabalhar tem um sentido de auto-realização, de sustento, meio de relacionar com os outros, é um sujeito imerso no seu cotidiano com seus múltiplos problemas, soluções, valores (Clot, 2006). Esse trabalhador, ao realizar sua atividade, ultrapassa o que lhe é prescrito, pois o trabalho como parte do cotidiano da vida, escapa da tentativa de qualquer heterodeterminação.

Na cotidianidade, a atividade laboral deste trabalhador está paradoxalmente no centro e, ao mesmo tempo, menos no centro. O trabalho é central por oferecer ao sujeito o poder de dirigir sua vida, ser sujeito da sua história, é menos no centro porque a vida pessoal, como parte desse todo, é maior que ele (Clot, 2006). É que exercer a atividade de trabalho exige competências e uma gestão de si. É gestão da atividade com seus limites e suas habilidades, além de si próprio, que é onde a história do sujeito se inscreve (Schwartz, 2003). O trabalhador negocia sua atividade com a organização do trabalho, com as necessidades advindas de sua família, nas suas relações interpessoais. A sua vida cotidiana exige um engajamento de si. Seus pensamentos, julgamentos e ações, enquanto pai de família e trabalhador, geram conflitos, geram alegrias, implicam e mobilizam sua subjetividade. É o trabalhador enquanto provedor da existência, fonte de prazer e dor, mobilizando seu corpo físico e psíquico, mobilizando seus pensamentos diante das exigências da vida. É o

reconhecimento da subjetividade implicada no cotidiano de trabalho e vida, é sua vida pessoal ultrapassando a sua atividade (Clot, 2006).

Há uma articulação entre o psicológico e o social, entre o individual e o coletivo. Nesse sentido na história singular desse mineiro com suas articulações psíquicas, ecoam acontecimentos sociais – os filhos demandando atenção, a esposa que o espera versus a necessidade de também estar com os amigos, inscritos em uma história coletiva que, reciprocamente, existe e se desenvolve apenas se vivenciada pelos sujeitos. Buscamos analisar nessa história as estratégias de ação que os sujeitos podem desenvolver, assim como compreender as conseqüências de suas tomadas de decisão.

## Capítulo III – A Cidade, A Mineração, O Trabalho

### 1. A relação cidade, mineração, trabalho.

Povoada no século XVIII, principalmente após a descoberta de ouro, a cidade de Paracatu está localizada na região noroeste de Minas Gerais, distante 500 km de Belo Horizonte e 220 de Brasília, capital federal. A extração mineral é uma atividade importante desde a origem da cidade e, embora o auge da mineração aurífera em garimpos tenha sido no século XVIII, somente na década de 70 esta passou a ser explorada industrialmente. Além da mineração, a agropecuária exerceu um papel importante na economia e na vida do município, o que na atualidade vem sendo substituído pela indústria da mineração.

O trabalhador mineiro entrevistado descreve a vida econômica e social da cidade em termos de ciclos “*de desenvolvimento*” pelos quais o município já passou. Até meados da década de 70, a cidade tinha uma agricultura e pecuária de subsistência, uma mineração realizada por pequenos garimpeiros. No final dos anos 70, há a industrialização da mineração e implantação de projetos de exploração do cerrado. Com esses projetos, houve incentivo de imigração de trabalhadores para a cidade, que não tinha quantidade nem mão-de-obra qualificada, tanto para a indústria mineral, quanto para os assentamentos agropecuários que beneficiaram descendentes de japoneses e holandeses, migrantes do interior de São Paulo. Foi favorecida a contratação de mão-de-obra de fora da cidade. A consequência foi o aumento da população na cidade nos anos 80. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1980, a população da cidade era de 50.000 habitantes, em 1991, já contava com 63.000, e em 2000 chegou a 80.000 habitantes aproximadamente.

Terminada a fase de implementação da indústria mineral e assentamentos agropecuários, bem como a reestruturação produtiva ocorrida – diminuição da mão-de-obra

em decorrência da mecanização, “*nem todos voltaram para suas terras, permaneceram em Paracatu*” (Mineiro de Paracatu, 1).

É nesse período, meados dos anos 70, que a indústria da mineração – tanto a mina a céu aberto quanto a mina subterrânea – é implementada no município. O governo militar com o objetivo de reduzir desigualdades regionais e integrar o território nacional, através da formulação de incentivos fiscais para projetos exportadores, promoveu a criação de pólos industriais minerais (Rocha Lima e Teixeira, 2006). A mineração foi e é historicamente relevante na atração de contingentes populacionais para a ocupação do interior do brasileiro, bem como fator de incentivo para o desenvolvimento da localidade onde ela se instala (DNPM, 2007). Assim, no final da década de 70, têm início as atividades na mina subterrânea denominada *pesquisa/desenvolvimento*, que consiste na realização de estudos sobre a implementação, viabilidade da produção econômica do minério.

Em 1990, sob alegações de ordem econômica – baixo preço do mineral lavrado (zinco) no mercado internacional bem como a criação do Plano Collor – conjunto de reformas econômicas e planos que visavam à estabilização da inflação, que aquela época encontrava-se altíssima – a mina subterrânea foi fechada, deixando cerca de 500 trabalhadores desempregados, *ocasionando problemas sociais e econômicos para a cidade* (Mineiro de Paracatu 1). A retomada das atividades de mineração só acontece em 1995. *Paracatu tem problemas de cidade grande com solução de cidade pequena* (Mineiro de Paracatu 1). A partir dos anos 90, a cidade teve um crescimento da população sem o estabelecimento de uma política efetiva de aumento do número de moradias, saneamento básico, saúde, educação e emprego. Cresceu o número de moradores em habitações precárias. A administração da cidade não conseguiu oferecer infra-estrutura básica na mesma proporção que a população foi crescendo.

*Para a cidade ficam os passivos sociais, ambientais e trabalhistas* (Mineiro de Paracatu 1). É uma população carente, ameaçada pela poluição ambiental, avanço da área de mineração sobre as moradias, aumento da criminalidade. Tem aumentado o desmatamento do cerrado. A mineração polui rios, o ar, o entorno em geral, acabou com o Morro do Ouro – serra que fazia parte do horizonte de Paracatu. Cresce o contingente de trabalhadores aposentados, acidentados por invalidez, os desempregados.

A infra-estrutura básica da cidade não cresce na mesma proporção que a população e suas necessidades básicas. Há problemas na área de emprego e renda, o que alimenta o processo de desigualdade social. A população itinerante que vem para a cidade, com emprego e salário, inflaciona o preço das moradias, da cesta básica. A população sem acesso às políticas sociais de educação, por exemplo, não tem condições de se qualificar para o mercado de trabalho, alimentando o ciclo de imigração de trabalhadores e o não-aproveitamento dos desempregados da cidade.

Na busca de soluções para suas carências, principalmente na área de educação e saúde, parte da população desloca-se para Brasília. Qualquer tratamento de saúde especializado é encaminhado aquela cidade, acidentes graves que ocorrem nos locais de trabalho, são encaminhados para lá. *Quem sobrevive em Paracatu sobrevive em qualquer lugar*, é a previsão que o trabalhador faz sobre sua vida na cidade.

Em 2007, a mineração do ouro (mina a céu aberto) passa por novo ciclo de expansão de suas lavras. Para construção da infra-estrutura da mina, necessita-se de grande contingente de trabalhadores, principalmente da construção civil e, quando a obra é finalizada, parte desses operários ficam na cidade, *é isso é um grande problema para Paracatu* (Mineiro de Paracatu 1).

A expansão tem hoje 2000 mil pessoas trabalhando lá dentro, na empresa, terceiros e diretos da empresa. Com o tempo essa mineração demite grande parte desses trabalhadores, quando abrir a mina e começar a lavra, o número de funcionários cai drasticamente. Então, assim, (...) a expansão vai gastar 500 milhões de dólares, nessa expansão, gera durante um período, 2000 empregos, mas só vai acrescentar no quadro efetivo dela depois que passar esse boom de dois anos, 127 pessoas. Quando o trabalho de implementação terminar, os demitidos gera uma população de desempregados (Mineiro de Paracatu 1).

O plano de expansão da mineração aurífera tem sido conflituoso. A população de Paracatu, ambientalistas e integrantes de organizações não-governamentais temem por um desastre ecológico na região. Eles acreditam que a expansão, além de prejudicar o meio ambiente, traz danos à saúde da população, principalmente pela contaminação de rios, inalação de poeira e arsênio (usado no beneficiamento do ouro).

Por aqui há riqueza para fazer Paracatu uma das cidades mais desenvolvidas do país, mas vai tudo para os cofres internacionais. A empresa está há 20 anos no município, que não se desenvolveu, apenas cresceu de maneira desordenada... Os danos à natureza são visíveis, assim como as doenças. A mineração nos matará de sede e de fome, ainda que agora ofereça empregos e dinheiro. O ouro levado para o estrangeiro não voltará para acudir o sofrimento dos paracatuenses, e os benefícios sociais acabarão. Ai será tarde para perguntar se valeu a pena (Sergio Ulhoa, presidente da Fundação Acangaú, que atua na área ambiental de Paracatu, em audiência na Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais, em 14/03/2008).

Os dirigentes da indústria de mineração do ouro alegam que a expansão da mina vai beneficiar toda a população com aumento de empregos, arrecadação de impostos. A empresa *cumpr*e todas as exigências legais que lhe são impostas. Os níveis de arsênio e poeira, por exemplo, estão bem abaixo dos limites da lei (Audiência Assembléia Legislativa de Minas Gerais, 14/03/2008). Como benefício social imediato, comprometem-se a reabilitar o Córrego Rico, antigo desejo da população local.



A relação entre a mineração e a comunidade local não tem sido marcada por boas relações no que se refere aos custos ambientais, desenvolvimento econômico e social. Para indústria mineral, a produção dentro do que a lei determina já é um investimento de alto custo e, para a comunidade envolvida, fica a apreensão por não estar recebendo os benefícios gerados pela atividade mineradora, restando-lhe os passivos sociais e ambientais.

Cumprir a lei para que se possa exercer a atividade mineradora não tem sido capaz de melhorar indicadores sociais e ambientais:

A privatização da Companhia Vale do Rio Doce completa uma década em 2007, com uma coleção de conquistas que a tornaram a segunda maior mineradora do planeta. Apesar disso, o sucesso da ex-estatal não se repete nos indicadores sociais e ambientais dos municípios mineiros que respondem por 60% de sua produção. Essas cidades, com destaque para Itabira..., convivem com a poluição atmosférica, problemas de abastecimento de água e até uma taxa de suicídio acima da média...”. (Jornal Estado de Minas, 17/12/2006).”

O que acontece em Itabira,<sup>9</sup> local de fundação da segunda maior mineradora do mundo, reflete bem a dicotomia mineração x custos sociais e ambientais, e em Paracatu não é muito diferente. A arrecadação de impostos advindos da atividade de mineração, principalmente o que incide diretamente sobre os lucros da empresa de mineração, a Compensação Financeira por Exploração de Recursos Minerais (CFEM),<sup>10</sup> não tem sido capaz de compensar a comunidade de forma satisfatória pelos impactos negativos gerados pela indústria mineral.

---

<sup>9</sup> Problemas ambientais e sociais decorrentes da atividade de mineração.

<sup>10</sup> A Constituição Federal atribuiu à União a propriedade dos recursos minerais; desta forma a atividade de lavra é o uso privativo de um bem público que é outorgado pelo Departamento Nacional de Produção Mineral – DNPM<sup>10</sup>, através de portaria de concessão de lavra. A CFEM se apresenta como contrapartida das empresas mineradoras pela exploração dos recursos minerais à União e sua receita é proporcionalmente dividida entre os municípios produtores (65%), estados (23%) e órgãos da administração direta da união (12%). Os órgãos da administração direta da união que recebem esse recurso são o DNPM (9,8%), o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – FNDCT (2%) e IBAMA (0,2%). Para cada substância mineral há uma alíquota. Alumínio, Manganês, Potássio e Sal Gema (3%); Ferro, Fertilizantes, Carvão e demais minérios (2%); Ouro (1%); Diamante, Gemas de cor, carbonatos e metais preciosos (0,2%). (www.dnpm.gov.br)

Os recursos originados da CFEM não poderão ser aplicados em pagamento de dívida ou no quadro permanente de pessoal da União, dos Estados, Distrito Federal ou dos Municípios. As receitas deverão ser aplicadas em projetos, que direta ou indiretamente revertam em prol da comunidade local, na forma de melhoria da infraestrutura, da qualidade ambiental, da saúde e educação (DNPM, 2008).

O município de Paracatu está entre os que mais arrecadam a CFEM em Minas Gerais. A comparação entre o percentual da Contribuição (CFEM) sobre o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), segundo dados do Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM) e IBGE, apresentou a seguinte correlação: a CFEM representa 0,48% do PIB *per capita* e o IDH<sup>11</sup> (2000) é de 0,760. Esses dados mostram que a atividade de mineração não tem determinado uma melhor qualidade de vida para a população local (Rocha Lima, 2007).

Procurando ultrapassar o que os dados objetivos constatarem, a forma pela qual o trabalhador mineiro expressou a relação da cidade com a mineração – *Paracatu tem problemas de cidade grande com solução de cidade pequena; Quem sobrevive em Paracatu sobrevive em qualquer lugar; Para Paracatu ficam os passivos sociais, ambientais e trabalhistas* –, dizem do modo pelo qual a cotidianidade da vida social tem permeado a vida desse sujeito, dando-lhe significado. É a indústria extrativa fonte de seu trabalho e meio de vida e, ao mesmo tempo, está ele ali, descrevendo-a em seus aspectos negativos.

---

<sup>11</sup> A classificação do IDH foi feita segundo a metodologia do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que classifica o IDH em três categorias: IDH baixo (< 0,500), são aqueles municípios considerados de baixo desenvolvimento humano; IDH médio ( $\geq 0,500 < 0,800$ ), municípios de médio desenvolvimento humano e IDH alto ( $\geq 0,800$ ), aqueles com alto desenvolvimento humano.

Fico preocupado que você só tenha informação ruim sobre a mineração. Na mineração há coisas positivas também, se você entrevistar o funcionário que “veste a camisa” ele vai te dizer as coisas boas da empresa. O problema é que para defender a empresa há muitos e eu acho que eu devo defender os trabalhadores, que é o lado mais fraco dessa relação (Mineiro de Paracatu 1).

O trabalhador reconhece a importância da indústria extrativa mineral para a cidade e vê que a dicotomia riqueza x problemas sociais e ambientais gerados na cidade pela mineração tem sido objeto de discussão, e que algumas ações no sentido de diminuir essa desigualdade têm sido observadas. Nesse caminho, o trabalhador alega que o investimento em educação, como criação dos cursos de graduação em medicina, engenharia e direito, bem como criação de cursos técnicos na área de mineração e segurança do trabalho, tem *dado uma nova configuração para a cidade, um grupo muito grande de estudantes tem se mudado para cá* (Mineiro Paracatu 1). No ano de 2008, por exemplo, já se encontra em funcionamento o Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET), implantado porque recebeu recursos das mineradoras e obteve apoio do governo federal que deverá inaugurá-lo até o final do ano. *As empresas de mineração, por sua vez, têm incentivado seus trabalhadores a frequentarem esses cursos, arcando com parte dos custos* (Mineiro de Paracatu 1). O trabalhador entrevistado acredita que a melhoria do nível de escolaridade da população, bem como a preparação de mão de obra qualificada, são uma contribuição positiva da mineração para a cidade.

Então a mineração trouxe isso para a cidade. Foi depois de 2002, últimos cinco anos. Essas pessoas que vem, a vantagem que tem é que vem formados, que já tem um conhecimento, isso é bom para a cidade. É muito melhor que aquela pessoa que as vezes vem trabalhar na mineração, sem uma grande qualificação e veio e ficou aí hoje, muitas vezes desempregado, essa pessoa cai no mundo do crime e tal. Então essa nova configuração que está tendo para a cidade é uma coisa positiva. E aí eu acho que a mineração foi bastante importante nesse sentido (Mineiro de Paracatu 1).

Observa-se, a partir desse relato, como o meio de trabalho aciona a subjetividade desse trabalhador. A partir de sua vivência de trabalho no setor mineral, as premissas da organização do trabalho – qualidade associada a qualificação, convergem para sua concepção de mundo, de vida na sua cidade com seus múltiplos problemas sociais, em especial os excluídos do processo de trabalho *devido à sua sem uma grande qualificação e veio e ficou ai hoje, muitas vezes desempregado* (Mineiro de Paracatu, 1).

A educação, *direito de todos*, passa a ser a causa de problemas como o desemprego com suas conseqüências para a sociedade como um todo. Há uma supervalorização da educação – dita como condição em si de qualificação para o trabalho –, como resolução de problemas sociais que ultrapassam essa dimensão. Há uma naturalização da falta de “educação” do trabalhador; não se leva em consideração por que este não frequentou a escola ou por ela passou sem contudo concluir os anos de escolarização (Rummert, 2008). Há uma centralização na vida do trabalhador, em seus aspectos psicológicos e sociais, das soluções e ou causas das mazelas individuais e da sociedade.

Não se pode negar a importância da educação na vida das pessoas, muito menos que a atividade de mineração proporciona um nível de vida razoável para os que nela estão empregados. Muitos trabalhadores se sentem valorizados por estarem empregados; serem parte integrante da empresa. Sentem-se úteis para a família e a sociedade, pois estão na ponta de uma cadeia produtiva que o país necessita para seu desenvolvimento, crescimento. *O que é o país sem a indústria extrativa?* (Mineiros do Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho). O trabalho na mineração traz benefícios pessoais e sociais que não podem ser negados. Contudo há de se pensar do valor da atividade/trabalho no que ele tem de história da experiência singular e social, com seus saberes historicamente construídos, para aí identificar os elementos que o constituem com suas convergências/divergências.

A cidade, com suas configurações e reconfigurações relatadas sob o ponto de vista do cotidiano de trabalho, com seus modos de produção, influenciando sobre e sofrendo influência da economia e política, nos faz refletir sobre como esse trabalhador recompõe o meio que o circunda, em função do que ele é, do que ele desejaria que fosse. É que a história desse meio de trabalho contém questões da sociedade e inversamente, através dessa história singular, esse trabalhador toma posição nessa negociação da sociedade (Schwartz, 2007). É um processo subjetivo de conscientização de seu lugar nesse meio social. A relação entre a mineração e a cidade não se resume à dicotomia que ela encerra. Nesse sentido, os conceitos de território e territorialidade podem contribuir para melhor entender essa dinâmica em sua dimensão social.

No relato do trabalhador mineiro, o trabalho é o modo pelo qual a cidade se constitui no espaço geográfico. A cidade tem sua gênese com o trabalho no garimpo, vai se constituindo com o trabalho agropecuário, tem na indústria extrativa mineral sua base econômica atual e vai, ao longo dos anos, se diferenciando em suas dimensões física, econômica, social e política. E se faz e refaz nas diferenciações que, a cada momento, o contexto – físico, econômico, social e político – possibilita na vida nos que nela habitam, e é marcado pela política de desenvolvimento econômico adotado no país.

A cidade, identificada aqui com a idéia de lugar, é um recorte do território<sup>12</sup> e,

O território não é apenas o resultado da superposição de um conjunto de sistemas naturais e um conjunto de sistemas de coisas criadas pelo homem. O território é o chão e mais a população, isto é, uma identidade, o fato e o sentimento de pertencer àquilo que nos pertence. O território é a base do trabalho, da residência, das trocas naturais e espirituais e da vida, sobre os quais ele influi. Quando se fala em território deve-se, pois, de logo, entender que se está falando em território usado, utilizado por uma dada população. Um faz o outro, à maneira célebre frase de Churchill: primeiro fazemos nossas casas, depois elas nos fazem... A idéia de tribo, povo, nação e, depois, de estado nacional decorre dessa relação tornada profunda. (Santos, 2004).

---

<sup>12</sup> Albagli, 2004.

Sob essa perspectiva, a cidade enquanto território é lugar do processo de reprodução do capital e da vida social. A existência do trabalhador neste lugar lhe permite avaliar constantemente sua vida individual e social, neste território no qual ele vive.

A indústria extrativa mineral influi nas relações sociais, nas *territorialidades*, onde cada grupo social – trabalhadores, cidadãos, instituições, desempregados, migrantes etc. – desenvolve suas estratégias de como viver nesse território. De uma atividade mineradora circunscrita à cidade na sua gênese, ela toma proporções, na atualidade, que ultrapassam esse espaço; cria novas *territorialidades*, elas estão contidas no território (cidade) e fora dele (acionistas da mineração, bolsa de valores nacional e internacional; a mundialização do capital).

O conceito de territorialidade refere-se, então, às relações entre um indivíduo ou grupo social e seu meio de referência, manifestando-se nas várias escalas geográficas – uma localidade, uma região, um país – e expressando um sentimento de pertencimento e um modo de agir no âmbito de um dado espaço geográfico. No nível individual territorialidade refere-se ao espaço pessoal imediato, que em muitos contextos culturais é considerado um espaço inviolável. Em nível coletivo a territorialidade torna-se também um meio de regular as interações sociais e reforçar a identidade do grupo ou comunidade (Albagli, 2004).

É a dinâmica das diferentes territorialidades, é o vivido no território em suas múltiplas dimensões – cultura, política, econômica e social, que estão no centro da história desses trabalhadores/cidadãos. Estes vivem o processo e o produto da produção, em suas relações existenciais e ou produtivas, e essas são relações de poder, pois cada grupo social procura se impor em meio às relações com a natureza e com a sociedade (Albagli, 2004).

A indústria extrativa mineral instala-se na cidade como forma de integrar e desenvolver o território nacional e, através dela, novas territorialidades surgem dentro e fora da comunidade local, atuando sobre este território. A indústria vai conformando a sociedade,

segundo seus modos de produção, que vêm atendendo mais os interesses corporativos dos que os interesses dos habitantes da cidade.

O relato do trabalhador sobre seu território e suas territorialidades – os grupos sociais que tem tido sua existência afetada pela mineração (trabalhadores acidentados, trabalhadores aposentados, aumento da população sem emprego/moradia etc.) – nos mostram que é necessário entender como se dão essas relações, principalmente do ponto de vista da população que se relaciona diretamente com o território, ou seja, seus cidadãos.

Cada territorialidade pode ser vista do ponto de vista do discurso que esta defende. Cada grupo social constrói suas experiências nesse território, constrói seu discurso do ponto de vista individual e coletivo. O trabalhador/cidadão é parte de um grupo social, interage com este grupo, identifica-se com ele e, ao mesmo tempo, se vê envolvido num contexto mais amplo de relações sociais da comunidade (territorialidades diversas) que lhe impõe outros tipos de experiências. O trabalhador vivencia as experiências advindas de seu pertencimento a uma territorialidade, bem como as experiências que lhe proporciona o seu pertencimento a um território, local de influência de vários grupos sociais. Desse ponto de vista, não se pode pensar em territorialidades sob influência de experiências unificadas, estas são atravessadas por outras territorialidades que confrontam ou não suas vivências, e pode possibilitar que cada um reflita sobre sua participação no grupo social a que pertence, como também na comunidade da qual faz parte, ao longo da história passada e em curso. As territorialidades se justapõem na cidade e assumem diferentes questões e discursos que circulam e, em nome da aglutinação proporcionada pelo território, pode-se procurar dirimir as diferenças na busca de um bem comum.

## **Capítulo IV – O processo de trabalho na mina subterrânea**

A mina subterrânea que explora e beneficia minério sulfetado contendo zinco e chumbo, cujos minerais-minérios são esfalerita e galena, respectivamente, e cujo co-produto é calcário dolomítico, fica localizada a quarenta e cinco quilômetros do centro da cidade, na zona rural de Paracatu. No Brasil, é a única que explora o minério de chumbo, mas sua principal lavra é de zinco. As atividades de mineração iniciaram-se nos meados dos anos 70.

O processo de trabalho na mina subterrânea foi contextualizado, pelos trabalhadores, segundo os modos de gestão – modos de produção que ocorreram/ocorrem no curso de seu funcionamento. De forma sucinta, o primeiro momento foi caracterizado, pelos trabalhadores, como a fase de Desenvolvimento (1974/1988); o segundo foi quando da Paralisação das atividades de mineração (1990/1995); o terceiro foi o da Retomada das atividades com a terceirização das atividades de sub-solo (1995); o quarto foi da Primatização das atividades (fim da tercerização) ocorrida em 2003. Em cada um desses momentos, o processo de trabalho assume características importantes para se entender a atividade desses trabalhadores.

### **1. Desenvolvimento.**

Os primeiros trabalhadores que assumem a atividade na mineração subterrânea têm sua origem no meio rural, tal como relatado na mineração de ouro (Grossi, 1981), na mineração de ferro (Minayo, 1985) e na mineração de rochas ornamentais (Moulin, 2006). A troca da atividade no campo para a atividade na mineração é vista como uma possibilidade de ter uma renda melhor, e o trabalho no meio rural é descrito como desgastante, garantindo somente a sobrevivência pessoal e familiar.



*O pessoal não tinha nenhuma experiência de mineração. Tudo era muito difícil* (Mineiro de Paracatu 3): o deslocamento dos trabalhadores em caminhões até a mina que fica a 45 km da cidade; a falta de infra-estrutura naquela região isolada da cidade, sem água, com luz de geradores; dificuldade de contratação e permanência dos trabalhadores na atividade, pois nem todos se adaptavam às condições de trabalho.

(...) tinha muita gente que precisa trabalhar, o cara chegava lá para trabalhar ai descia no poço, o serviço totalmente diferente, o cara chegava lá, entrava lá, cadê, no outro dia nem ia lá para pegar a carteira... o pessoal era acostumado mais só com roça, mexer com lavoura, mexer com gado... Quem veio passar a experiência foram os trabalhadores aposentados da Mina de Morro Velho. (Mineiro de Paracatu 3).

Por virem do meio rural e não terem experiência com o trabalho na mineração, a primeira atividade, em sua grande maioria, era a de ajudante. *O trabalho era manual, com alavanca de ferro maciço mesmo, a gente pegava e aquelas pedras que ficava solta, a gente cutucava o teto para ela cair. Depois que terminava aquilo tinha limpeza de frente que era na pá* (Mineiro de Paracatu 3). Apesar de o trabalho continuar “sendo braçal”, o significado dado é que, em comparação com o trabalho rural, o na mineração era visto como melhor, proporcionando uma vida material melhor.

A mineração é um sonho da gente de chegar até um serviço melhor... com dificuldade também devido a gente até pelo trabalho, pelas atividades que a gente tinha (na roça), não tinha muito como a gente estudar... ser semi-analfabeto (Mineiro de Paracatu 3). Fichar na atividade de mineração, sair da informalidade rural, sem carteira assinada, garante um emprego formal, com direito a aposentadoria, conferindo segurança, possibilidade de constituir família, ser “homem honrado” (Moulin, 2006).

A falta de conhecimento sobre a atividade *não se constituiu em causa de acidentes graves nesse período* (Mineiro Paracatu 1) e, de acordo com os relatos, com o passar do

tempo esses trabalhadores foram adquirindo experiência, houve treinamento com o pessoal de Nova Lima e vieram técnicos de mineração de Belo Horizonte, que contribuíram para o aprendizado da atividade.

O receio maior era com queda de choco, feita manualmente, e a exposição a poeiras, foi a causa de morte, *por problemas pulmonares* (Mineiro de Paracatu 1), de um trabalhador em 1988, que tinha exercido a atividade na frente de lavra por sete anos. Os trabalhadores passaram então a questionar o ambiente de trabalho: *é muito doloroso trabalhar dentro de uma mina, a respiração forçada, o calor gerado pelas carregadeiras, o trabalho de turno... o pessoal saía de lá arreventado* (Mineiro de Paracatu 3).

Apesar disso, o trabalho na mineração era e, ainda é um emprego que oferece uma boa remuneração, principalmente para os trabalhadores com baixa escolaridade, e a permanência na atividade significa vencer o medo em nome de uma vida melhor.

(...) aquele poço lá mandou muita gente embora de medo. E realmente dá medo, viu, dá medo. Até hoje às vezes é o caso de chegar um, não agradar e não voltar no outro dia. É mais difícil, mas ainda acontece (...) e tem aquela preocupação danada de acidente esses trem não é (Mineiro Paracatu, 3).

Ter coragem, vencer o medo, se torna então, a despeito da falta de experiência e da atividade penosa, o requisito principal para se trabalhar na mineração.

## **2. A Paralisação das atividades na mineração subterrânea.**

No ano de 1984, o governo do estado de Minas Gerais privatiza a mina; até então o estado era o maior acionista. O controle acionário ficou nas mãos de três empresas e, no ano de 1998, somente uma delas, que é um conglomerado que atua em vários setores da economia brasileira, assume o controle total da mineração subterrânea. Em 1990, como foi explicitado

na descrição sobre a relação entre a cidade e a mineração, a mina é fechada sob a alegação do baixo preço internacional do zinco e do Plano Collor.

Ao trabalhador que tinha quinze anos de trabalho no fundo da mina, foi concedida a aposentadoria especial, no entanto cerca de 500 trabalhadores foram demitidos. Para a manutenção da mina, quarenta e seis trabalhadores continuaram empregados: dezesseis foram transferidos para a mina de Vazante – localizada na cidade de Vazante, município vizinho de Paracatu; os outros trinta ficaram para a manutenção da mina: dezesseis sindicalistas, oito membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), seis trabalhadores especialistas – carregadores de frente de mina. A atividade desses trabalhadores consistia em manter os equipamentos e retirada, através de bombas, da água que acumulava no fundo da mina.

Foi um período difícil, os acionistas acharam que não compensava rodar, então eles foram e pararam a mina (...) teve funcionário que chorou lá na porta (Mineiro de Paracatu 4). A paralisação das atividades apanhou todos de surpresa:

quando o pessoal chegou para trabalhar, fizeram uma fila de frente a empresa, e quem eles entregavam o crachá podia entrar e quem eles não entregavam podia voltar para casa (...) pessoal administrativo mesmo foi pouco que foram embora, no mais foi o pessoal que trabalhava na mina e na usina (Mineiro de Paracatu 4).

A explicação para tais acontecimentos está na dimensão econômica do investimento em mineração: da fase de desenvolvimento até o início da exploração, são necessários altos investimentos que, em um primeiro momento, não tem retorno, favorecendo uma tendência de oligopolização ou mesmo monopolização das empresas (Universo da Mineração Brasileira, 2007).

Na mina subterrânea em questão, o estado, juntamente com empresas privadas, conduziu o processo de trabalho na fase de desenvolvimento e se retirou no início da

produção, deixando o controle da jazida a ser minerada para uma única empresa. Como forma de retorno ao capital investido, *chamado especulativo por alguns, mas defensivo do ponto de vista da mineradora* – cria-se um comportamento cíclico e, em épocas de preços altos dos minérios, viabilizam-se áreas, contrata-se mão-de-obra, aumenta-se o investimento que, em ocasiões de excesso de oferta e preços baixos, se traduz no fechamento das minas (Universo da Mineração Brasileira, 2007). Como a mineração encontra-se na base da cadeia produtiva, acaba por impor, com a retenção de seus bens minerais, aumento de custos na indústria manufatureira, o que implica, em contrapartida, em aumento do preço do mineral lavrado e retorno dos investimentos.

Somada a esta característica do setor mineral, as mudanças dos modos de produção que iniciaram mundialmente nos anos 70, refletiram-se no Brasil nos anos 80/90. Na indústria brasileira, essas mudanças têm início a partir dos anos 90 como consequência da globalização da economia: o Estado brasileiro adotou medidas de incentivo a novos investimentos, retirando-se da produção de serviços, privatizando grandes empresas estatais (Antunes, 2001).

Para o trabalhador demitido, como atestam os relatos dos entrevistados, ficou o vazio, o desolamento, o sentimento de indignidade pela falta de emprego que não se explica na argumentação da empresa de defesa de seu capital. Com esse discurso, a exclusão do trabalhador é justificada pela dimensão econômica, não se levando em conta as repercussões negativas na sua auto-estima, constituição de sociabilidade. Encontra-se aqui, mais uma vez, a justificativa da comunidade local do sentimento de insegurança, de desorganização da vida social da cidade decorrente dos efeitos negativos do trabalho no setor de mineração.

### **3. Retomada da produção com a terceirização das atividades de sub-solo**

Em 1995, a empresa retoma as atividades da mina, *depois de uma completa reestruturação no modelo de gestão do grupo* (sítio da empresa). Como parte dessa reestruturação, as atividades de trabalho no sub-solo foram terceirizadas. A reestruturação produtiva brasileira privilegiou a flexibilização do processo produtivo em busca de patamares cada vez maiores de produtividade e qualidade, qualidade essa que precarizou a atividade laborativa – principalmente via terceirização da mão-de-obra, sem melhorar as condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores (Araújo, 2001).

A combinação de tecnologias avançadas com melhor “qualificação” da força de trabalho tem então como resultado o aumento da exploração dos trabalhadores, *traço constitutivo e marcante do capitalismo implantado no Brasil* (Antunes, 2006).

A empresa terceirizada recontratou os dezesseis trabalhadores que tinham sido transferidos para a mina de Vazante para exercerem a função de líderes de turma, supervisores. Quanto ao restante dos trabalhadores contratados, *estes foram escolhidos a dedo, pessoas mais novas, que não tivessem adoecimento evidente* (Mineiro de Paracatu 1). A contratação de trabalhadores mais novos e inexperientes é vista pelo trabalhador entrevistado como estratégia da organização do trabalho para controlar a força de trabalho.

*Aconteceram diversos acidentes*, esta foi a frase usada constantemente pelos trabalhadores para caracterizar esse período. Os entrevistados sempre citam algum *companheiro* que tenha se acidentado nessa ocasião.

(...) quando eu entrei já tinha companheiros com hastes dentro da bacia, (...) no caso o ---, ele tinha acidentado, e assim na época era muito escorramento, se hoje ainda tem acidente, na época era muito pior. Logo depois o companheiro xxx perdeu uma perna, numa carregadeira, (...) hoje a gente tem o equipamento mais próprio para fazer essas atividades, (...) isso era feito pelo um homem, na concha de carregadeira, e um belo dia essa carregadeira perdeu o freio (...) vindo a prensar a perna do companheiro com a rocha lá em cima, acidentes dos mais feios que já vi (Mineiro de Paracatu 5).

É o acidente que nos leva, apesar da contradição, a analisar a atividade com toda riqueza que essa comporta no que ela tem do que poderia dar certo, daquilo que escapou, daquilo que falhou, daquilo que poderia acertar (Clot, 2006).

A história aqui exposta é a de um dos entrevistados que se acidentou nesse período. Sua atividade na mineração inicia-se como ajudante de frente de lavra, por dois anos, na mina subterrânea de Vazante e, em 1995, como *eles estavam mandando aqueles ajudantes que não queriam nada, eles mandaram muita gente embora e me transferiu para Paracatu*. Há na sua afirmação toda disponibilidade que ele investe no exercício de sua atividade. Com dois meses de trabalho no cargo de ajudante na mina de Paracatu, ele foi indicado pelo colega com quem ele trabalhava – nessa época cada máquina (jumbo) tinha um operador e um ajudante, atualmente há somente o operador. *Eu peguei prática com ele, com esse rapaz que trabalhava, o profissional, ai sempre ele estava do meu lado, ensinando tudo*.

O relato de que o trabalho na mineração é aprendido na prática é constante, tanto entre os trabalhadores entrevistados, quanto os trabalhadores participantes do Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho; ora se aprende com o colega, ora se aprende nos cursos que são ministrados quando da aquisição de novo equipamento, que na maioria das vezes é importado. O acidente aconteceu após três anos de trabalho com o jumbo. Sua atividade consistia em perfurar a rocha com a máquina e, durante a execução desse trabalho

(...) costuma cair aquelas pedrinhas e a máquina, ele não colocava a capota, proteção é a capota... que a máquina que a gente trabalhava não tinha nada. A gente trabalhava que, uma pedrinha podia matar, de um quilo caia na cabeça e matava, depende da altura que a gente estava, do nível. Mas não foi falta de avisar, porque a gente pedia para eles, mas os mecânicos falavam, isso ai não é nem bom, nós conversamos com eles, eles estão estressados, já falei várias vezes e ele falou o seguinte, que não tinha condições agora e tal (sobre a colocação de capota na máquina). (Mineiro de Paracatu 6)

A experiência com o trabalho na mineração o faz compreender que as condições nas quais ele está exercendo a atividade não são seguras. Suas tentativas de usar os recursos proporcionados pelo seu “*métier*”, *uma memória que não se refere apenas ao passado, mas que serve para prever o futuro, para antecipar, permitindo evitar possíveis erros no exercício da atividade* (Lima, 2007) lhe são negadas. Apesar da negativa, esse trabalhador permanece trabalhando em situação de risco, pois a organização do trabalho confronta seu saber, sua experiência, com a racionalidade da produção. Não há possibilidade concreta-objetiva de ser de uma outra forma frente ao impasse que lhe é real (Clot, 2006). As pedras caindo, o equipamento sem a proteção da capota, significam morte, e esta significação até compartilhada com seus colegas, não alicerça uma ação em direção a segurança coletiva, tolhida pela racionalidade imposta pela empresa.

(...) Lá era o seguinte, tinha um encarregado, comigo nem tanto, que tanto eu respeitava ele como ele me respeitava, mas a gente via com muita gente assim, a pressão, ele tinha uma pressão lá em cima e essa pressão era lá para baixo, para nós, porque eles queriam produzir, porque a empreiteira quer produzir, então o que acontece, chegava lá, olha essa frente aqui, eu quero que fura e detona, ai você falava, não vai dar... eu chegava e falava o seguinte, aqui não vai dar, ele falava se vira, se vira, estou indo embora, quero, já vou mandar os explosivos para cá (grifos nossos). (Mineiro de Paracatu 6).

O discurso acima (grifos nossos) nos mostra as várias intenções que concorrem no trabalhar: é a ação do trabalhador, concorrendo com a ação do colega que detém e assume o

lugar de poder da organização do trabalho. Há em seu depoimento uma tentativa de conciliar o inconciliável. Mobiliza-se o trabalhador de forma integral, fazendo surgir conflitos psíquicos que colocam em choque valores ligados à segurança e ao bem-viver com seus companheiros. São debates da ordem do consigo mesmo, bem como com a ordem do social (Clot, 2006; Schwartz, 2007).

É um desafio psíquico decisivo que se instala para esse trabalhador. São as relações entre a atividade concreta – exercer o trabalho de forma segura sob o peso da hierarquia – e, a subjetividade – manter relações interpessoais sem conflitos no exercício da atividade – que estão no centro da análise. Não há possibilidade de produção e reprodução de uma experiência, esta se vê tolhida frente ao encarceramento de seu desenvolvimento (Clot, 2001).

Sua experiência individual, seu estilo que emerge do gênero social que “ao definir as fronteiras móveis do aceitável e do inaceitável no trabalho, ao organizar o encontro do sujeito com seus limites, requer o estilo pessoal” (Clot, 2006) não é capaz de construir uma experiência social e, apesar disto, esse trabalhador se coloca no lugar do outro ao justificar o porquê do seu coletivo de trabalho não assumir essa construção: “*ele tinha uma pressão lá em cima e essa pressão era lá para baixo, para nós, porque eles queriam produzir, porque a empreiteira quer produzir*” (Mineiro de Paracatu 6).

A impossibilidade de este trabalhador mobilizar suas várias ações proporcionadas pelo seu *métier* estreita-se, exige-se a realização do irrealizável, favorece a *necrose* de sua experiência. e pode ser observada de modo dramático, no relato do dia do seu acidente.

(...) eu estava no horário da manhã, tinha passado pela tarde, estava no horário da noite, para a gente tirar folga. Porque no caso nosso lá, não tinha como prever esse acidente, justamente nem os encarregados não tinham como prever, porque era um teto muito alto, eu acho que se tivesse sentido era evitado (...) não só eu mas todos os jumbeiros comentavam que o lugar estava perigoso (...) até que um rapaz que ia bater choco lá, não alcançou até



o teto. Mas depois é que a gente fica sabendo dessas coisas, pelos outros. Ele foi lá para bater o choco, mas muito alto, não deu para bater o choco direito. Mas depois que acontece que eles falam (...) na hora do acidente, o quê aconteceu, a gente não vê nada, que lá dentro da mina é super escuro e a gente tinha a lanterna, (...) por volta das nove e meia da noite, mais ou menos, ai eles me levaram para uma frente, só que eu cheguei nessa frente e eu falei, aqui eu não vou furar, porque aqui tem muita pedra, o teto era baixo, eu não vou furar isso aqui, dava para ver as pedras, ai eu falei, eu não vou furar, ai o encarregado ficou até um pouco nervoso, “mas olha o quê que você quer?”, olha eu quero um lugar que trabalhe com segurança, ai ele falou então tudo bem, tem uma outra frente ai, você vai para ela. Eu falei tudo bem... a frente que fui era muito alta, numa faixa de 16 metros de altura, você batia a lanterna, você não via nada, 16 metros, lugar escuro, com a lanterna você não vê nada. Ai o quê acontece, eu comecei a furar, ai meu ajudante sentou na cadeira do jumbo. Ai eu falei, você desce daí, pode ficar fora daqui porque é perigoso, com o dom de deus. Senti que é muito alto, qualquer pedrinha ali, se cai em nós dois, eu vi sair uma areinha, ai olhei para cima, eu falei assim, você sai daqui, cai fora... ai ele falou tudo bem e sentou. Olha por volta de uns 15 minutos ai despencou o bloco de pedra (...) Momentos antes do acidente, foi uma coisa, olha eu fico até sem jeito de falar, que pode até falar que é mentira, mas aconteceu comigo, porque perdi minha mãe, imagem da mãe é uma loucura, eu senti ela falando no meu ouvido, que lugar perigoso filho, eu acho (emociona-se) que dava vontade até de chorar (e começa a chorar). Eu senti na hora ela falando comigo (chorando) mas, o negócio num segundo aconteceu (Mineiro de Paracatu 6).

Nesse relato, o real da atividade – que é o que se faz, o que não se pode fazer, o que se gostaria de fazer, o que poderia ter sido feito e mesmo o que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito (Clot, 2006), encontra sua possibilidade trágica.

Perpassam:

- as normas do bem viver que o faz se reconhecer como parte integrante de um coletivo, “*não tinha como prever esse acidente, justamente nem os*

*encarregados não tinham como prever, porque era um teto muito alto, eu acho que se tivesse sentido era evitado”;*

- coletivo esse que é impossibilitado de disseminar a experiência entre seus componentes (...) *até que um rapaz que ia bater choco lá, não alcançou até o teto. Mas depois é que a gente fica sabendo dessas coisas, pelos outros. Ele foi lá para bater o choco, mas muito alto, não deu para bater o choco direito. Mas depois que acontece que eles falam (...);*
- seu saber sobre executar a atividade em condições inseguras confrontado com a hierarquia da produção (...) *me levaram para uma frente, só que eu cheguei nessa frente e eu falei, aqui eu não vou furar, porque aqui tem muita pedra, o teto era baixo, eu não vou furar isso aqui, dava para ver as pedras, ai eu falei, eu não vou furar, ai o encarregado ficou até um pouco nervoso, “mas olha o quê que você quer?”, olha eu quero um lugar que trabalhe com segurança, ai ele falou então tudo bem, tem uma outra frente ai, você vai para ela (...);*
- a sua experiência individual que diante de um coletivo tão fragilizado não encontra outro fim que não o trágico, (...) *a frente que fui era muito alta, numa faixa de 16 metros de altura, você batia a lanterna, você não via nada, 16 metros, lugar escuro, com a lanterna você não vê nada. Ai o quê acontece, eu comecei a furar, ai meu ajudante sentou na cadeira do jumbo. Ai eu falei, você desce daí, pode ficar fora daqui porque é perigoso, com o dom de deus. Senti que é muito alto, qualquer pedrinha ali, se cai em nós dois, eu vi sair uma areinha, ai olhei para cima, eu falei assim, você sai daqui, cai fora... ai ele falou tudo bem e sentou. Olha por volta de uns 15 minutos ai despencou o bloco de pedra (...).*

Sem se ver amparado pelo coletivo, o gênero degenera o desenvolvimento da atividade, configurada no acidente. E, para o impossível de ser realizado, este trabalhador se vê isolado, e somente o *dom de deus* para recompor este coletivo e não deixar que tragédia maior ocorresse com seu companheiro de trabalho e lhe protegesse de mal maior: (...) *Momentos antes do acidente, foi uma coisa, olha eu fico até sem jeito de falar, que pode até falar que é mentira, mas aconteceu comigo, porque perdi minha mãe, imagem da mãe é uma loucura, eu senti ela falando no meu ouvido, que lugar perigoso filho, eu acho (emociona-se) que dava vontade até de chorar (e começa a chorar). Eu senti na hora ela falando comigo (continua chorando) mas, o negócio num segundo aconteceu.* Fica assim estabelecida uma “recriação” da impossibilidade, após o acidente. O uso de si no que ele tem de emoção se faz presente.

Todas as suas tentativas de recriar seu meio de trabalho, recriações essas ínfimas que se “combinam, se acumulam, se reforçam uma na outra, no conjunto de um ambiente de trabalho que é também um ambiente técnico, um ambiente humano, um ambiente cultural (...) o meio é sempre infiel” (Canguilhem, 1990), só encontram respostas na hora do acidente com a proteção divina que, em última instância, lhe possibilita gerir o irrealizável, que ao final se torna trágico.

A atividade desse trabalhador é, em todo seu relato sobre o acidente, necrosada na mobilização de suas capacidades, recursos, escolhas. Diante de todas infidelidades do meio, o trabalhador é convocado para a pura execução da tarefa. Não há possibilidade de recriação constante das normas de trabalho no que ela tem de singular, de coletivo (Schwartz, 2007).

A dimensão técnica, falta de segurança dos equipamentos – jumbo sem capota, une-se à dimensão humana: há indícios de uma fadiga do corpo físico “... *eu estava no horário da manhã, tinha passado pela tarde, estava no horário da noite, para a gente tirar folga*”, que por sua vez une-se dimensão emocional – *...aí o encarregado ficou até um pouco nervoso,*

*“mas olha o quê que você quer?”*, olha eu quero um lugar que trabalhe com segurança, aí ele falou então tudo bem, tem uma outra frente aí, você vai para ela. Todas as infidelidades do meio de trabalho – dimensões do real da atividade – são colocadas em cheque, se fazem presente, apesar das tentativas de negação destas pela organização do trabalho.

Ao afirmar *“mas não foi falta de avisar”*, a subjetividade aparece nas infidelidades negadas. Esse trabalhador que se acidenta protagoniza, de modo dramático, a consequência da “necrose” de sua ação frente a uma situação de insegurança. Sua afirmação denuncia o seu meio de trabalho que não possibilitou a recriação da atividade no que ele tem de *infidel*. Ao trabalhador foi negado o acesso à sua experiência com seus recursos singulares e de uma *história coletiva que retém, capitaliza, valida ou invalida estratégias de comportamento* (Clot, 2000). E, quase como consequência, se assim podemos dizer, também o coletivo teve suas ações interditas, no sentido de que *longe de poder ser considerados como uma coleção de indivíduos separados, os operários “formam um conjunto” (...) organicamente reunidos na consciência social coletiva* (Clot, 2000). O que poderia guiar a ação do trabalhador e de seu coletivo de trabalho, enquanto um gênero profissional, enquanto criações estilísticas de cada um, se enfraquece. Ou seja:

O desenvolvimento da atividade fica bloqueado, configurando uma situação de risco, pois a atividade passa a ser, sobretudo, fonte de sofrimento. Além disso, com a degenerescência do gênero, deixa de existir um coletivo para amparar o sujeito e relançar esse desenvolvimento. O sujeito tende, então, a ficar isolado, impossibilitado de mobilizar o recurso genérico e sem o suporte do coletivo (Lima, 2007).

O desamparo desse trabalhador, o sofrimento, é tão evidente que, no relato de seu acidente, ele se atualiza na expressão de sua emoção, mostra-se e procura sentido/equilíbrio na transcendência que ele objetiva ao ouvir sua mãe *falando(...) que lugar perigoso filho, eu*

*acho (emociona-se) que dava vontade até de chorar (e começa a chorar). Eu senti ela falando comigo (chorando) mas, o negócio num segundo aconteceu.*

Do trabalho que tem que ser feito, ao trabalho como ele realmente se realiza, o não-dito não pode ser expresso. No discurso desse trabalhador observa-se que as relações de trabalho têm que ser harmoniosas, há de se respeitar o trabalho do colega, mesmo que este ocupe uma posição hierárquica que o oprime (o não-dito) e que emerge no seu discurso contraditório *comigo nem tanto x ele falava se vira, se vira*, e teve como fim o acidente.

A mobilização psicológica frente ao meio de trabalho é tão forte, que mesmo estando afastado há anos da atividade, esse trabalhador inicia sua entrevista dizendo, *tenho 42 anos, sou jovem ainda*, avaliando que poderia, se não fosse o acidente, estar ainda exercendo sua atividade. É o trabalho mobilizando sua subjetividade, objetividade; nos meses que sucederam ao acidente, quando ele ainda encontrava-se internado, sofrendo fortes dores – (...) *foi muito sofrimento também (...) a cabeça, tinha noite que eu ficava duas, três noites sem dormir, dormindo a custo remédio, então foi muito complicado no início* – quando ele conseguia adormecer seu sonho freqüente era que lá estava ele no fundo da mina, trabalhando com o seu jumbo, perfurando a rocha...

A perspectiva marxiana da centralidade do trabalho aparece de modo ineliminável na história deste trabalhador. O trabalho a despeito de tudo de trágico que lhe causou, despertou-lhe *saudade*, mobiliza suas emoções. O trabalho aparece antes de tudo como uma atividade criadora, meio de transformação da natureza não só por necessidade de sobrevivência, mas também por necessidade intrinsecamente humana, intrinsecamente social.

Em maio de 2000, dez meses após o acidente acima relatado, outro operador de jumbo acidentou-se, com perda de uma das pernas. Tivemos acesso ao laudo criminal que se encontra arquivado no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Extrativa Mineral de Paracatu e nele, há a seguinte descrição para o acidente:

“Dois trabalhadores encontravam-se em cima de uma concha de uma pá carregadeira, sendo que um deles estava carregando furos no teto da mina com explosivos, em local rampado. A carregadeira ia mudar de posição para que o trabalhador colocasse o explosivo em outro furo, o freio falhou, a pá deslocou. O trabalhador que estava para colocar o explosivo no furo, tentou pular da concha e acabou tendo a coxa prensada entre a pá e a rocha. O outro trabalhador permaneceu deitado na concha e nada ocorreu.”

A avaliação da perícia foi que o equipamento usado – pá carregadeira – não era indicado para tal atividade, muito menos ainda em local rampado. Para essa atividade, necessitava-se de um caminhão dotado de plataforma com “sapatas”. Contudo, os trabalhadores relataram que a atividade era *sistematicamente* realizada desta forma e a justificativa para isso era a de que “*a mina era muito grande e nem sempre existe equipamento adequado que pode ser usado para substituir a pá carregadeira*”. Além disso foi avaliado que:

os problemas com a manutenção de equipamentos eram comunicados verbalmente, não havendo um relatório formal que indicasse em quais condições encontrava-se o equipamento diariamente;

a descrição contida nos manuais de manutenção dos equipamentos era na língua inglesa e os operários não sabiam traduzi-los;

não estava sendo concedido um período de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho aos trabalhadores;

não estava sendo concedido um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas aos trabalhadores.

A atividade continuava sendo exercida em condições inseguras, havia problemas com a falta e a manutenção de equipamentos; jornada de trabalho extensa e pode-se constatar que o contexto que originou o acidente anterior permanecia o mesmo. Embora *não se possa negligenciar o fato de que os acidentes são fenômenos complexos, para os quais muitos fatores concorrem, devendo, todos eles, serem considerados ao nos debruçarmos sobre sua*

*gênese* (Lima, 2007), há fortes indícios de que a terceirização do processo de lavra, ocorrido nessa época, tenha sido a causa do aumento dos acidentes, conforme aponta os trabalhadores:

(...) para você ter uma idéia, uma das injustiça grande que eu tive lá nessa terceira, quando eu estava começando, (...) era mais ou menos 5 e ½ da manhã, e a bomba quebrou (...) portanto tinha mais ou menos um metro de água, talvez até mais (...) o blaster, oficial do turno, falou não tem como carregar, não tem como carregar, se tem esse tanto de água como é que a gente vai carregar, ai chegou o supervisor já pulou lá dentro, já pegou as escalas, já praticamente mergulhando lá para carregar o piso, e eu fiquei acompanhando... (...) o supervisor assumiu o ofício do carregamento. (Mineiro de Paracatu 7).

Esse trabalhador estava exercendo a atividade na frente de lavra havia pouco tempo, e essa situação lhe causa temor e espanto frente ao trabalho inseguro, entretanto:

(...) não concordava, mas a gente novo, precisava do trabalho, não concordava, aquilo não era correto, aquela água tudo cheio de óleo, tudo coisa, e mergulhando mesmo, fazendo, e assim muitas outras coisas que eu achava grande injustiça que fazia com o trabalhador lá, praticamente o cara era forçado a fazer trabalho perigoso, em frente com choco e o cara tendo que entrar para fazer perfuração, muita situação que eu não concordava (...) (Mineiro de Paracatu 7).

O modo pelo qual é realizada a atividade tem um sentido de degradação humana e há uma imobilização do trabalhador frente a uma situação concreta de total precariedade. O trabalho significa, para esse sujeito, sofrimento, injustiça que só podem ser suportados na medida este lhe proporciona um salário num contexto social marcado pelo desemprego. Justifica-se ai o porquê de estes trabalhadores aceitarem ritmos intensos, comprometerem-se com a atividade em ambientes tão inseguros, continuarem numa relação de trabalho tão precária. Não há uma maneira de ser outra coisa.

A terceirização, enquanto uma das formas da modernização da indústria, legitimou a precarização do trabalho, a perda de direitos sociais e trabalhistas, a diminuição de empregos formais através da subcontratação:

(...) que eu achava injusto também, a grande questão, um catador de pedras, lá nas correias do beneficiamento, da planta, ganhava mais que a gente que estava pegando a onça na base, lá embaixo, no fundo do poço, por quê? Porque ela era da empresa mãe e a gente era da terceira, eles tinha premio de férias e a gente não tinha, a participação dos resultados deles era bem melhor e a gente não tinha nada, assistência médica, eles tinha plano de saúde, a gente não tinha (...) (Mineiro de Paracatu 7).

A adoção da terceirização como forma de gerir a atividade no processo de extração mineral no fundo da mina, tendo por finalidade eficiência, produtividade e competitividade, desestabilizou todo o processo de produção e organização do trabalho do ponto de vista da atividade, com conseqüências nefastas para os trabalhadores. E conseqüências de toda a desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, ocorridos durante a terceirização, permanecem até nossos dias. Em abril de 2008, os trabalhadores acidentados ainda continuavam com ação indenizatória junto ao Tribunal de Justiça do Trabalho para receber seus direitos trabalhistas, pois a empresa contratada foi considerada falida e seus dirigentes não têm sido encontrados para responder por essas ações. Vem da vivência dessa realidade concreta o significado negativo da mineração que é dado por um dos trabalhadores entrevistados: *para a cidade ficam os passivos sociais, os desempregados, os acidentados; a empresa terceira deixou um passivo muito grande, com os trabalhadores aposentados por invalidez* (Mineiro de Paracatu, 1).

A terceirização, como um dos instrumentos da reestruturação produtiva brasileira, surgiu num contexto em que o Estado se retirou da economia e a indústria brasileira perdia competitividade em decorrência da política de fechamento interno da economia, como também da recessão do capital dos anos 80. Para reverter esse quadro, as empresas demitiram



efetivos, intensificaram o trabalho, adotaram a terceirização como mecanismo de redução de custos e aumento da produtividade (Araújo, 2001).

A empresa mineradora contratante, ao retomar as atividades de mineração *depois de uma completa reestruturação no modelo de gestão do grupo*, centrada na qualidade, competitividade e produtividade de seu processo de trabalho, adota a terceirização de sua atividade meio, a lavra, precarizando as relações de trabalho – jornadas extensas, baixos salários, trabalho em condições inseguras – se beneficiando do enfraquecimento do poder sindical<sup>13</sup>, da mão de obra excedente proporcionada pelos ciclos de aumento/baixa produção da indústria da mineração na cidade.

A indústria extrativa mineral do país, como em Paracatu, começa desde essa época, apresentar um número crescente de acidentes de trabalho e, frente a esse quadro, sindicalistas reivindicaram melhoria nas condições de trabalho, principalmente no que se referia à revisão das normas de segurança e saúde.

Em outubro de 2002, após cinco anos de negociações é aprovada a Norma Regulamentadora 22 – NR22. Com a aprovação, as empresas – contratantes e contratadas, foram obrigadas cumprir e se enquadrarem integralmente aos preceitos da norma, o que tornou a terceirização – no que ela tem de precarização das relações de trabalho – inviável para as empresas contratantes. No final de 2002, a empresa contratante retoma a atividade no fundo da mina, primatiza as atividades.

---

<sup>13</sup> A fragilidade da democracia brasileira – pós 1964, ditadura militar – foi transferida à luta dos trabalhadores. A política de intervenção e policialesca do estado junto aos sindicatos, impediram a participação dos trabalhadores na definição dos novos rumos que o capitalismo foi adotando no país (Araújo, 2001).

#### 4. Primatização das atividades

A retomada do processo e organização produtiva no fundo da mina, pela empresa “mãe”, foi assim um motivo de muita alegria mesmo junto a direção do sindicato, o trabalhador, foi uma hora que a gente ficou muito feliz (...) só que na primatização a gente também teve alguns desagradados (Mineiro de Paracatu 7). É que a empresa não assumiu os trabalhadores acidentados, só os da ativa e, fundamentada nas exigências impostas pela NR22, condicionou a recontração desses trabalhadores a titulação formal de obtenção do 2º grau completo.

Todos os funcionários são bons, disse a empresa, mas agora para trabalhar na mina todos têm que ter o 2º grau. É que dos 220 funcionários, 50% não possuía o 2º grau: 6% era de analfabetos; 25% possuía até 4ª série e 19% o 1º grau completo (Mineiro de Paracatu 1).

Com a finalidade de garantir o emprego dos trabalhadores, o sindicato negociou com a empresa prazos para qualificá-los e, para isso, firmou convênio com a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais pois, para certificá-los, era necessário que estes frequentassem as aulas em horários que levassem em consideração o trabalho em turno, bem como os diferentes níveis de escolaridade. O Sindicato construiu em sua sede uma sala de aula equipada para tal fim e, no prazo acordado, somente onze trabalhadores – que faziam parte do grupo que não possuía a 4ª série e/ou analfabetos – não concluíram o segundo grau. Estes trabalhadores conseguiram, no prazo estipulado, concluir o 1º grau e, para que estes continuassem seus estudos, foram encaminhados ao ensino público oficial. Do total de trabalhadores sem a escolaridade exigida, dois analfabetos desistiram de estudar e foram demitidos pela empresa, apesar disso “o sindicato tem orgulho de ter conseguido manter os trabalhadores no emprego e te-los feito estudar, pois o conhecimento é base necessária (Mineiro de Paracatu 1)”.

Como a NR22 estabeleceu preceitos a serem observados na organização e ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade mineira com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores, isso fez com que a empresa adequasse seu processo e ambiente de trabalho à norma, sem perder de vista a qualidade e a produtividade e, conseqüentemente, necessitou melhorar a qualificação dos trabalhadores. Essas foram as tendências principais decorrentes da reestruturação produtiva no Brasil que por um lado, redefiniu

a divisão do trabalho, dando origem a formas de trabalho polivalente, e a emergência de novos requisitos de formação, incluindo maiores exigências de escolaridade e um aumento dos treinamentos técnicos formalizados, que se associam ao tradicional treinamento no trabalho (Invernizzi, 2000)

Observa-se que a organização do trabalho a partir de seu padrão de produtividade, tem conhecimento e sabe da importância da manutenção dos trabalhadores terceirizados – portadores de uma experiência individual e coletiva da atividade, aprendida na prática cotidiana – *todos trabalhadores são bons, (...), mas (...)*. No entanto, o conhecimento produzido e acumulado por esses trabalhadores, saberes do patrimônio, do gênero e do estilo da atividade é negado pela organização produtiva que focaliza como único saber as novas normas tecnológicas inseridas na organização do processo laboral.

A escolarização é uma necessidade dos meios de produção que se torna estratégica na mobilização do trabalhador para seus princípios de produtividade, eficiência, qualidade. O trabalhador inserido nesse contexto deve ser polivalente, participativo, no sistema flexível de produção e essas “qualidades” só fazem sentido a partir de uma experiência que é construída ao longo da atividade de trabalho. A prescrição via escolarização necessita do real da atividade, do patrimônio de saberes singulares e coletivos acumulados no exercício do trabalho e este, no momento da retomada das atividades pela empresa “mãe”, não tem o estatuto que lhe cabe, não é valorizado, omite-se sua importância.

O advento da NR22 – vitória da luta dos trabalhadores – traz melhorias para as condições de saúde e segurança nos locais de trabalho, entretanto impõe também novas exigências para o exercício da atividade. Os trabalhadores começam a viver uma nova experiência, passam a vivenciar mudanças no uso de si. É o trabalhador diante da lógica mercantil, procurando seu bem-estar, o seu bem viver no cotidiano da atividade. São pólos portadores de lógicas de meios de vida com compatibilidade *problemática*, são dimensões que estão em constante debate de valores, de normas, heterogêneos, porém com constante relacionamento entre si (Schwartz, 2007).

A escolarização adquire um sentido de ser reconhecido, fonte de satisfação para o trabalhador, que muitas das vezes não teve acesso à educação formal devido à sua história de vida

(...) e com dificuldade também devido a ser semi-analfabeto, que a gente até pelo trabalho, pelas atividades que a gente tinha (na sua infância, na zona rural de Paracatu), não tinha muito como a gente estudar, (...) tinha essa dificuldade do pouco que a gente lá estudava (Mineiro de Paracatu 7).

Receber o certificado de conclusão de 1º e/ou 2º grau foi motivo de orgulho para o sindicato, fonte de realização/satisfação para os trabalhadores, por um lado, e a escolaridade como estratégia da gestão da força de trabalho, por outro, são lógicas com compatibilidade *problemática*, cria valores com significados diferentes. É a lógica da produtividade acionando a subjetividade do trabalhador através da escolaridade posta a seu serviço. É a escolaridade motora da subjetividade do trabalhador, fonte de reconhecimento e promessa de um ganho financeiro, acionando a produtividade. É o que o trabalho proporciona de autoformação do sujeito sendo apropriado pela via da escolarização.

Reconhecer essa compatibilidade *problemática* é abrir a possibilidade de transgressão, de debate, que a atividade encerra. A atividade requer novas habilidades proporcionadas pela escolaridade e não pode ser analisada só pelo ponto de vista da empresa, já que os

trabalhadores também querem ter acesso à educação que lhe foi negada, principalmente pelo fato de aqueles terem que entrar no mercado de trabalho prematuramente. Há de se refletir aí sobre como a escolaridade é apropriada, ora pela organização do trabalho, ora pelos trabalhadores, e assume objetivos profissionais e pessoais que se relacionam com uma mudança profissional e pessoal que não perpassam dimensões complementares e/ou dicotômicas, porém diferentes.

A pressão da organização do trabalho sobre o trabalhador é para que esse tivesse habilidades para lidar com as novas tecnologias, ter conhecimentos básicos de leitura, escrita, matemática, informática. O trabalhador, pressionado pelo quadro de mudanças e incertezas na sua vida pessoal e profissional, considera-se desprovido dos conhecimentos necessários para as novas configurações da organização do trabalho e,

(...) A percepção de suas limitações frente às novas demandas, associada ao fracasso que, no mais das vezes, vivenciaram no sistema escolar, bem como a ampla difusão da idéia de que a educação constitui a solução individual e coletiva para o desemprego, criam as condições psíquicas favoráveis para que esses trabalhadores depositem expectativas positivas na educação que lhes é proposta pelo Capital e pelas Centrais que os representam (Rummert, 2008).

A escolarização foi uma justificativa da empresa para que os trabalhadores tivessem novas competências para a realização da atividade que se encontrava em processo de mudança. O trabalhador, por seu lado, ao ir ao encontro da *nova competência* através da escolarização, passa a ter a sensação de segurança e estabilidade, se sente valorizado por ter conseguido se qualificar; as divergências encontram aqui a convergência necessária: a subjetividade do trabalhador.

É um processo de apreensão da subjetividade do trabalhador no sentido de torná-lo responsável pelo seu constante processo de formação, adequação as novas formas de

produção. É o modo pelo qual se garante, por parte da organização do trabalho, ter em seus quadros trabalhadores sempre preparados para as mudanças nos processos e na organização da produção, marcadas na atualidade pela flexibilidade, temporalidade na função, entre outras.

Reconhece-se aqui o receio, por parte dos trabalhadores, de, ao não obterem o grau de escolaridade exigido, terem de aceitar como conseqüência o desemprego (o que efetivamente ocorreu com alguns), em meio a um processo de mudanças que vinha de uma total precarização das formas de trabalhar e dos direitos trabalhistas, fruto de uma *reestruturação produtiva* que privilegiou uma inovação organizacional desastrosa e que ora se apresentava em sua outra dimensão: a adoção de novas tecnologias aliadas com novas técnicas de gestão da força de trabalho.

O sindicato, ao dar apoio aos trabalhadores para que estes estudassem, ao reconhecer que adquirir conhecimento é importante, ao constatar com tristeza que dois trabalhadores não conseguiram alcançar o objetivo, acaba por adotar e legitimar a educação como a única saída para negociar o possível desemprego dos trabalhadores. Reforça-se, assim, uma solução individual, de cada um dos trabalhadores, e não no conjunto, no coletivo; seus valores e ações acabam por ser enredados pelo discurso da produtividade implementado no país. É adoção do discurso de que o trabalhador tem que aprender. Aprender sobre o fazer: seguir regras para usar máquinas, novas ferramentas; se adaptar, sem contudo aprender a pensar sobre o que é o trabalho concreto, mas somente o trabalho enquanto fonte exclusiva de renda.

Para o trabalhador um quadro de instabilidade e insegurança se instaura, e tal situação é vista como uma resultante de uma vontade individual de não trabalhar, de não se envolver com o processo produtivo,

Ou seja, os problemas não são percebidos como resultantes de relações de poder, mas são moralizados, naturalizados, explicados por incapacidades pessoais de se integrar e participar o que, muitas vezes repercute negativamente na auto-estima dos sujeitos, dificultando a construção de uma imagem de si valorizada e sólida (Barros, 2007).

É a subjetividade em relação à identidade e ao mundo de trabalho, afetado por transformações, que dificulta as pessoas de desenvolver suas experiências e, através delas, construir uma narrativa coerente para suas vidas (Sennet, 2001).

É um processo que redefine a atividade de trabalho; o foco é a participação e envolvimento, valores ligados à produtividade/competitividade da organização do trabalho que sustentam de forma subjetiva uma empregabilidade individual. De que modo, então, os trabalhadores passam a vivenciar sua atividade diante de novas exigências laborais? Foi com essa perspectiva que entrevistamos os trabalhadores do setor mineral que se encontram em atividade.

## **Capítulo V – A “trama e a urdidura” da atividade na mina subterrânea**

Sempre certos de que nossas observações não apreendem o todo, a partir das entrevistas com os trabalhadores que se encontram no exercício da atividade, propusemos-nos a analisar como cada um destes sujeitos vive e recria sua atividade de trabalho no cotidiano, para, com isso, compreendermos as implicações de seu trabalho em suas vidas.

### **1. Introdução**

O trabalho no fundo da mina passa por alterações significativas, em seus efeitos de *trama*, com a implementação da Norma Regulamentadora 22. As exigências estabelecidas pela norma fizeram com que a empresa realizasse alterações basicamente na organização de seu processo produtivo, sendo que a modernização tecnológica dos equipamentos, de acordo com o que foi estabelecido pela norma, deveria ser implementada gradativamente. Desta forma, um novo perfil de trabalhador foi criado para o exercício da atividade, adequando-se antigos processos à nova gestão. Ao trabalhador coube envolver seu corpo físico e sua subjetividade para realizar a atividade dentro dos padrões de segurança aliada à racionalidade da produtividade com qualidade.

#### **1.1. A organização e as condições do trabalho.**

A atividade é realizada por turmas que se revezam nos quatro turnos de trabalho. São cinco turmas, sendo que, enquanto quatro trabalham em regime de seis horas, uma está de folga. Cada turma trabalha sete dias e descansa um, depois mais sete dias e descansa três, realizando um revezamento decrescente que começa pelo quarto turno de trabalho, que é o das



19:00 às 1:00 hora. Os turnos seguintes são: 1º) de 1:00 às 7:00 horas; 2º) de 7:00 às 13 horas; e 3º) de 13:00 às 19:00 horas.

Cada turma é composta por trinta e cinco trabalhadores, sendo um supervisor, o líder da turma, seguido de operadores de caminhão, operadores de jumbo, operadores de carregadeira, operadores de esqueiler, operador de patrol, operador de retropector, blasters, operadores de sondagem e pesquisa, um eletricista, um mecânico, ajudantes que apóiam operadores e molham frente, entre outras atividades. As turmas ficam subordinadas ao Gerente da Lavra, que exerce suas funções na superfície da mina.

O cotidiano de atividade dos trabalhadores começa com a troca de uniforme. Existe um uniforme para ser usado no trajeto casa/mina/casa e outro para realizar as atividades na frente de lavra. Logo a seguir, cada um vai até o refeitório e faz uma refeição que, conforme o horário, pode ser almoço, jantar ou lanche. Após a refeição, o trabalhador dirige-se à casa de lanterna, pega seus equipamentos de proteção individual, máscara de fuga, lanterna, rádio de comunicação, boletins para fazer check list e garrafa térmica com água. O trabalhador uniformizado, com seus equipamentos de proteção e segurança, está pronto para ir para a frente de trabalho, está pronto para realizar a troca de turma/turno.

(...) descemos em um caminhão de apoio até o nível 250, onde fazemos a troca. (...) o companheiro da turma anterior me passa as condições do equipamento (...) eu pego a informação do operador que está saindo. Ele entrega a chave na minha mão, ele fala comigo que a máquina está ok. Aí de repente. Não que a gente está duvidando dele, porque o procedimento que cada um tem que tomar, pela própria segurança (...) é observar o meu equipamento para ver como ele está, ver as condições dele, para mim trabalhar. (Mineiro de Paracatu 2)

Cada trabalhador da turma faz o revezamento com seu companheiro da turma anterior, baseado em um relatório sobre condições do equipamento e condições sobre a frente de trabalho na qual eles deverão se dirigir.

Os depoimentos dos trabalhadores sobre a mudança de turmas referem-se à troca de informações sobre as condições dos equipamentos e da frente de lavra onde vai ser realizada a atividade, e essa “troca” envolve, como em todas as etapas de realização do trabalho, o preenchimento de relatórios e *check list* que visam a assegurar as condições de segurança do trabalho. Por serem sempre os mesmos e diários, um trabalhador assim manifesta sobre o preenchimento destes:

(...) eu para mim não resolve não, porque se torna uma coisa mecânica, todo dia a mesma coisa, praticamente você relata as mesmas coisas. Quer dizer, se eu quisesse levar para casa o bloquinho e fazer do mês todo eu fazia (Mineiro de Paracatu 2)

A rotina dos relatórios é vista mais como uma prescrição do que um meio de assegurar a segurança, e é fonte de conflito para o trabalhador em relação à sua elaboração.

(...) não que eu não acho que não tem perigo não, o perigo está lá. Eu acho que é porque os riscos são os mesmos, então todo dia a mesma coisa. É risco de cair pedra, é o risco de vazamento de óleo, é risco de, são vários que tem, são 74 parece que tem na Análise Preliminar que você está ligado nas condições de trabalho da gente (Mineiro de Paracatu 2).

O trabalhador explica que *não é o papel que vai segurar o acontecer ou não o acidente*, mas sim a experiência de conhecer os riscos e saber percebê-los, com o intuito de realizar uma *ação de bloqueio*.

(...) por exemplo, se é uma varação que está sem barramento de material, que sempre tem que fazer, pára logo, qualquer pessoa que chegar vê aquilo ali, então uma tela de proteção eu tenho que solicitar porque eu não carrego ela (...) são riscos que estamos exposto.

E no mais outros riscos, questão de pista ruim, e que as vezes é muito esburacada, você toma mal jeito na coluna (...) você chama no rádio e avisa tal lugar está ruim, despacho já passa para o operador de patrola e no outro dia, você chega, já está tudo arrumadinho (Mineiro de Paracatu 2).

E para que esse bloqueio se realize, ele confia mais na experiência de trabalho do que na realização dos relatórios enquanto uma rotina diária. Os relatórios justificam mais uma necessidade da empresa de focalizar a prevenção de acidentes nos trabalhadores, do que efetivamente eliminá-los já que,

(...) não é o papel que vai segurar o acontecer, ou não acontecer o acidente. Mas quer dizer, por ser uma ferramenta que a empresa te dá para evitar que aconteça um acidente, você é obrigado a fazer, porque se caso acontecer, ai é onde que está, a primeira culpa já cai no funcionário, é ai, porque ele fez a APR. A primeira coisa que eles perguntam, você fez a APR? Fiz. Ah, mas aqui você não contempla, você não pôs contemplando isso, isso. Ou isso aqui seu está errado, ai fica (Mineiro de Paracatu 2).

Essa obrigação tomada como rotina faz com que cada trabalhador em diferentes momentos de realização de sua atividade, procure descrever o maior número de exposições possíveis com suas respectivas ações de bloqueio. Com isso, o trabalhador se sente resguardado, confiando ao papel sua segurança, não acionando o que a sua experiência sobre o ambiente poderia lhe possibilitar em termos reconhecimento dos riscos. A prescrição como forma de resguardar o acidente não permite o *olho clínico*.

(...) é olho clínico, olho crítico. Olho clínico que a gente chama. (...) por causa do costume que as vezes você tem com ambiente, as vezes a pessoa que chega de fora, (...) ele chega numa frente, ele tem lanterna, bateu lanterna, ele pode ver um risco que eu estou lá todo dia e não vejo (...) você está acostumado com a máquina, eu passo em volta dela, (...) pode as vezes tem um pequeno vazamento que um outro operador que está passando comigo, ele pode ver ele e eu não vi. Tem muito isso. A gente acostuma com a atividade da gente e isso é perigoso (Mineiro de Paracatu 2).

O relatório torna-se, então, um padrão operacional que o trabalhador deve cumprir para aliar a segurança e o ritmo da atividade com metas de produtividade. E o momento em que há a aglutinação dessas prescrições é o da palestra que é realizada antes do início da atividade. A turma que irá assumir o revezamento ouve as prescrições, faz uma oração

pedindo proteção, o supervisor faz o Diálogo Diário sobre Segurança (DDS), juntamente com os objetivos e metas a serem alcançadas. Após essa reunião, cada trabalhador se dirige para sua frente de trabalho. Diante do objetivo de cumprir a meta, que é coletiva e realizada individualmente, o trabalhador segue, então, ao posto de trabalho que lhe foi designado pelo supervisor.

(...) eu acho muito interessante isso porque eles te dão uma meta, e essa meta é traçada entre acionista, entre gerente de empresa e nós mesmo pouco participa. Só vem para nós o quê nós temos que cumprir, entendeu. Devia ter ao menos, três ou quatro operador, funcionário que está ligado direto, principalmente na produção, participar de uma reunião dessa de montagem de meta, mas que dia que põe, põe nunca. Os acionistas lá aponta, esse ano eu quero é tantos mil toneladas e nós temos que rebolar e cumprir elas (Mineiro de Paracatu 2).

O trabalhador se envolve na atividade com seu corpo físico e com a sua subjetividade, se responsabiliza por alcançar objetivos que lhe são impostos e, muitas das vezes, impossíveis,

(...) porque atualmente além da meta em termos de quantidade, temos também a meta de teor, o teor tem que ser forte, mais alto, não pode ser baixo não (...) então estamos detonando no 250, recuperando minérios que ficou para trás, está até bom, graças a deus, estamos cumprindo a meta (Mineiro de Paracatu 2).

Há uma responsabilização até pelo teor do minério a ser lavrado, desafio imposto pela competição do mercado, que recai diretamente sobre o trabalhador. Cada um, a seu modo, se vê enredado pela missão imposta pela empresa – via acionistas, gerentes, mercado – e pela tarefa cotidiana que lhe exige flexibilidade e qualidade, através da prescrição de seus modos de operação e ritmo de execução – relatórios, check list e quantidade de minério a ser lavrado. A percepção do trabalhador de onde vêm as metas deixa clara a divisão entre concepção e

organização do trabalho, de um lado, e a execução, de outro – da qual ele faz parte e também reivindica a concepção.

São os objetivos da empresa os que são mobilizados junto aos trabalhadores que, procurando alcançá-los, fragilizam as condições de segurança e saúde tanto individual quanto coletiva.

(...) Ai vem a velocidade que te amarra, vem os próprios padrões operacionais, acabam te amarrando um pouco. Você tem perda de tempo no preenchimento de check list, perda de tempo não, ganho de tempo, a gente fala perda de tempo, maneira de falar. Mas é ganho de tempo claro, então tem, check list de frente, tem check list de equipamento, velocidade, você tem pista ruim, você tem várias coisas, vários fatores, você tem uma frente que está poluída demais, você não tem como, você começa a trabalhar. Logo tem que parar porque você não enxerga. Ai então o que acontece, porque a frente não foi molhada, por falta de um cumprimento padrão, alguém tinha que ter ido lá e molhado e não molhou. Alguém começou a trabalhar com ela seca. Ai vai outro lá, e nós vamos terminar. Começa, ai vê que não dá, volta para trás pára. (Mineiro de Paracatu 2).

Entretanto, nem sempre é possível parar a produção, pois o supervisor é quem, no cotidiano da atividade na frente de lavra, assume o posto de chefia capaz de assegurar tanto as capacidades individuais quanto coletivas para concretização dos fins impostos pela organização do trabalho. Na figura do supervisor repousam os preceitos da organização na consecução de metas e,

(...) hoje, o supervisor hoje, dentro da mina, é que comanda mesmo, talvez lá, todo bonitinho lá fora, você faz a palestra de cinco minutos, sobre segurança, tudo, na hora que você desce lá para baixo, é outra mentalidade, parece que o cara fica, sabe, quer dar produção (Mineiro de Paracatu 2).

A pressão por produção fica personificada na figura do supervisor – que é sempre associado como um funcionário nervoso, *danado*, e não aceita questionamentos sobre suas delegações de atividades.

(...) lá em baixo é outra coisa, é isso que não entendo. (...) a frente está cheia de choco, a gente vai lá não tem como furar, volto para trás, comento com ele, olha a frente lá não tem como furar não, aí já deixa o cara nervoso (...) porque tem a meta deles, do ano, então é muito complicado (Mineiro de Paracatu 5).

(...) tem supervisor que é danado, eles visam muito produção. Teve um cipista lá, teve alta do supervisor por causa de questionar o momento de reflexão, o momento de segurança que não estava nem sendo falado. Ele já chegava e ia despachando. Aí o supervisor arrepiou, achou ruim, mandou ele voltar para casa e tal (...) os dois bateu boca. – Ah, vai embora para sua casa, pode voltar, você não vai descer na mina hoje não. Ele não desceu. Ai no outro dia, os dois sentaram com a chefia (...) o cipista ganhou a causa. Mas isso intimida. (Mineiro de Paracatu 2).

A ausência de liberdade para questionar a organização do trabalho, seguida de intimidação e medo, bem como receio de ser punido frente aos colegas, deteriora a relação supervisor/operadores, e é fonte de sofrimento para os trabalhadores frente ao autoritarismo que lhes é imposto.

(...) porque cheguei lá e topei com o choco, voltei para trás (...) aí a gente foi chamado para uma reunião com o engenheiro e o supervisor, eles falam tipo quartinho, chamou a gente lá, para poder conversar com a gente porque o supervisor chegou, chegou e falou junto com a gente assim que a gente estava com o corpo mole, não estava fazendo o serviço (...) o supervisor fala uma versão (...) eu cheguei no supervisor e perguntei onde foi que eu errei (Mineiro de Paracatu 5).

As contradições para realização das tarefas aparecem não só nas deliberações do supervisor para os seus operadores, como também nos relatórios que são repassados pelas diferentes turmas de trabalho.

(...) porque eu sou operador, aí o outro operador da outra turma fala para mim, o jumbo lá está quebrado. Aí o supervisor chega e fala para você, vai lá e termina aquela frente (...) aí você fala para ele, o jumbo está quebrado, ai ele fala assim, mas poxa, o cara passou para mim que está bom, e ai agora está danado, nós temos aquela frente para fazer (Mineiro de Paracatu 5)

(...) depois que você desce para o trabalho é outra coisa, não quer saber se tem choco, é um exemplo, o outro turno passou, falou para ele, gente lá está assim, está beleza, máquina está normal. Ai o supervisor chega em mim e fala assim, você vai para essa máquina aqui, (...) a frente lá está começada (...) ai você chega lá o operador que saiu já passou para mim, a máquina lá está quebrada, e na programação da atividade do supervisor, aquela frente, aquele jumbo está beleza (Mineiro de Paracatu 7).

(...) é isso que falo para você, nós não fizemos, o outro turno entrou, eles pegaram e colocaram os outros operadores, eles foram lá e fizeram, com risco e tudo, sabe, de cair, aquele risco, mineração é risco, o trabalho é de risco, você aumentar o risco, não pode. (Mineiro de Paracatu 5).

Exercer a atividade implica em ser produtivo com qualidade num contexto local e global cuja palavra de ordem é competitividade. São determinações econômicas mundiais que são assimiladas pelo trabalhador e sua turma de trabalho. Como parte integrante desse coletivo, o operador tem compromisso com a meta a ser atingida, deve manter sua máquina funcionando, exercer de forma correta a atividade, com menor índice possível de parada e ou falhas. É exigido do trabalhador ter iniciativa, gerir e ter compromisso com a equipe na consecução dos objetivos que lhe são determinados dia-a-dia. É um trabalhador com capacidade para desempenhar sua função e tarefas diferentes; um trabalhador flexível que, ao gerir sua atividade, também colabora com suas críticas e sugestões; é um colaborador do processo de trabalho que se integra a toda equipe.

(...) Lá na casa da lanterna tem o check list do equipamento, tem o check list de frente de serviço, são vários papéis que tem lá, lá tem Fale Fácil, as ORT, que é Observação de Risco de Tarefa, uma coisa assim (...) porque cada funcionário tem uma meta de fazer duas ORT desta por mês. Fale Fácil, dia-

a-dia, é uma ferramenta que a gente usa para fazer as análises críticas de alguma coisa, uma melhoria no local de trabalho, uma tubulação vazando, uma coisa assim, sempre tem essa ferramentinha, que você usa e através dela você deixa lá em cima, às vezes, no outro dia você chega e aquele problema está sanado (Mineiro de Paracatu 2).

É o trabalhador portador de um espírito empreendedor, cooperativo e autônomo. É um profissional que não pode falhar nem fazer *corpo mole*. Para ele, está disponível um conjunto de *ferramentas* que sustentam uma organização da produção enxuta, disciplinada. A omissão de comunicação de um problema – de uma turma para outra, por exemplo –, só encontra justificativa, então, na necessidade que cada equipe tem de sustentar patamares ótimos de produtividade com qualidade, já que esses modos de produzir influem diretamente sobre os salários – círculos de qualidade total, plano de participação nos lucros.

Parar um equipamento e/ou o processo de trabalho sob condições de inseguras é uma prerrogativa do trabalhador, determinada pela norma regulamentadora da mineração – NR22. Entretanto, nem sempre o contexto produtivo possibilita essa ação do trabalhador.

(...) e então a máquina está gerando aquela caloria, então o ar condicionado não consegue suprir (...) ela está puxando ar quente do ambiente e jogando dentro da cabine (...) é claro que existe todo um encerramento que todo trabalhador pode parar a atividade, mas na realidade não é assim, a gente sabe que a prensa vem de São Paulo, passando pelos gerentes e respalda nos trabalhadores, claro que se não der produção, o cara quer saber porque eu não dei produção, talvez ele não vá entender porque a máquina, o ar condicionado da minha máquina não atendeu, eu paraliso minha frente, então sempre a gente ainda tem essa resistência por parte da supervisão, é igual eu estou falando, o massacre vem de cima para baixo, o quê dá no fim do mês, dá no fim do dia, no fim de semana, a gente não cumpriu a produção, o cara não entende a situação. (Mineiro de Paracatu 7).

Assegura-se, assim, a meta individual e coletiva. O trabalhador assimila o discurso sobre a *pressão por produtividade* como um fator que lhe é inerente, que determina os modos



de produção. A assimilação difusa da pressão – vem de São Paulo, vem dos acionistas, vem lá de cima – contribui para se manter a produção, justificar as cobranças dos cargos de chefias (gerentes, supervisores), manter bom relacionamento entre os trabalhadores da equipe. Sua capacidade crítica para soluções dos problemas advindos do exercício da atividade se dilui no *massacre que vem de cima para baixo*. Nesse contexto difuso, o que é possível acessar concretamente é o impacto que *respalda* no trabalhador.

## **1.2. O trabalho em turmas de revezamento.**

A característica fundamental da atividade no fundo da mina é o trabalho em equipe, que é fonte de reconhecimento e de identificação entre seus membros, e tem por finalidade última o cumprimento das metas de produção. É na turma que o trabalhador dá significado à sua atividade, *“pelo fato da turma ser boa de mexida, estou fazendo o que eu gosto”, “você tem uma afinidade com a equipe que você trabalha, então a gente dá apoio, todo mundo é um conjunto assim, até interessante, porque ninguém fica parado. Tem atividade, minha atividade está com problema, eu vou ajudar o outro”* (Mineiro de Paracatu 2). E, nessa turma, o trabalhador controla não só seu desempenho como o de seus colegas. É na turma que o trabalho de cada operador confronta as normas antecedentes com as renormalizações singulares; onde a negociação dos usos que o operador faz de si é sempre mediada pelos outros si – singulares ou coletivos, objetivando uma subjetividade coletiva em última instância, uma subjetividade associada a um conceito de identidade onde

(...) cada um de nós é uma rede de sujeitos em que se combinam várias subjetividades... Somos um arquipélago de subjetividades que se combinam diferentemente sob múltiplas circunstâncias pessoais e coletivas. (Santos(a), 2001)

É uma identidade profissional possibilitada pela processualidade do contexto cotidiano da atividade, tanto individual quanto coletiva, que na atualidade é marcada por transformações. Andréa Silveira, na palestra ministrada no Seminário Trabalho e Saúde no dia 21/04/06<sup>14</sup>, nos chamava a atenção para uma nova identidade que os trabalhadores mineiros vêm construindo a partir da NR22: *são operadores de caminhão, de jumbo, de esqueiler; de carregadeira, supervisores, blasters, eletricitas, mecânicos, muitas vezes trabalhando isolados no fundo da mina, divididos em classes funcionais que dificultam a mobilização da classe*. De fato, os depoimentos dos trabalhadores evidenciam um isolamento geográfico e mesmo uma aglutinação de funções.

(...) porque de primeiro eu tinha ajudante, todo operador tinha ajudante, hoje eles cortaram essa função (...) é só o operador mesmo, ele chega, instala o jumbo lá, vai ele mesmo faz o repé dele, o repé que a gente chama, resto de material, com a pá, tira ali, faz a textura, tem que ficar descendo direto, porque na hora de subir em cima da máquina, na hora que começa a perfurar, ele tem que deixar perfurando, descer e ver se as mangueiras está encaixada. Se não está pegando em nada, se a perfuratriz não vai pegar, porque lá é tipo um trilho, perfuratriz vai, se a mangueira pegar, já era. Estoura a mangueira e você para a sua máquina (Mineiro de Paracatu 5)

(...) foi um ponto que a gente bateu muito, quando tiraram os ajudantes das máquinas que trabalham estacionadas, no caso jumbo e esqueiler, (...) o que a gente entende é que tem que ter um companheiro (...) ai a empresa alega que se ela colocar um ajudante está expondo. A gente não entende dessa forma, a gente entende que o companheiro lá, ele vai ajudar (...) tem situação hoje que passo praticamente o turno sem ver uma pessoa (Mineiro de Paracatu 7)

A retirada do ajudante, no exemplo acima, teve como consequência não só o acúmulo de funções, mas também um sentimento de insegurança, já que a permanência de outro trabalhador na frente de lavra pode servir para prestar socorro, diante de um possível acidente.

---

<sup>14</sup> Seminário do Módulo B – Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho

O cargo de apoio, que os trabalhadores muitas das vezes denominam como de ajudante, não foi extinto mas sim teve o número de postos reduzidos. Esse cargo, de acordo com o relato de um trabalhador,

(...) é uma das piores funções dentro da mina, inclusive é a mais mal paga (...) mas é muito mal paga mesmo pelo que os caras faz. É desgaste físico, mental, é complicado e eles ganham muito pouco. (...) em vez de falar ajudante, ajudante não, operador I. Isso. Para melhorar um pouco a questão salarial deles, (...) E a verdade é que todos eles são operadores, sempre eles operam. Opera um trator, um caminhão. (Mineiro de Paracatu 2).

A função de ajudante tem por finalidade apoiar todos postos de trabalho na frente de lavra e, principalmente, realizar o trabalho de montagem e desmontagem dos cabos dos equipamentos, bem como molhar a frente. A constatação de que a função expõe o trabalhador a um maior desgaste – tanto físico, como mental – se deve à forma pela qual a atividade é realizada. Usando somente equipamentos de proteção individual, o funcionário fica diretamente exposto ao calor, à poeira, aos gases e, por causa da pouca visibilidade em decorrência da poeira/gases, o risco da queda de um choco aumenta. É que, após a detonação, é o apoio quem primeiro exerce sua função, molhando a frente, e resulta disso sua maior exposição aos riscos. *Esse trabalho não é valorizado*, relata um operador de caminhão que ressalta a importância do cargo que realiza uma atividade importante para todos, exige uma polivalência para operar equipamentos e não tem salário condizente. Como os trabalhadores relatam que o aprendizado da função é realizado na prática, há indícios de que o cargo de apoio, com as funções que ele comporta, atende a uma demanda da organização do trabalho para renovar seus quadros.

O cargo de apoio se torna emblemático para retratar a flexibilidade, a qualificação diversificada, requerida dos trabalhadores do setor mineral. Tanto o trabalhador que ocupa a

função de apoio deve “apreender” as funções dos operadores, quanto o operador deve exercer a função de apoio, quando por exemplo seu equipamento entra em manutenção.

(...) porque quando o equipamento estraga (...) igual eu trabalhei mesmo esses dias no apoio, você ajuda instalar, tirar equipamento do local, enrolar mangueira, esses trem, ajudar. Porque o operador sozinho não dá conta. (Mineiro de Paracatu 2).

E exercer a atividade de apoio gera um sentimento de ambigüidade no operador. Se, por um lado, ele manifesta sua mobilização para o trabalho em equipe – *é interessante ninguém fica parado, eu vou ajudar outro* –, por outro, é fonte de insatisfação.

(...) a gente sente o choque térmico. Sente. Cheguei a tremer. Você sai do calorão e cai na temperatura ambiente, cá fora, molhado ainda, você toma um choque assim de tremer de frio. Ainda fui bater em casa molhado, porque não tinha outra roupa lá para eu trocar, ai foi cruel. É ruim quando o equipamento estraga por causa disso, a gente tem que ficar apoiando, ficar ajudando o outro posto. (Mineiro de Paracatu 2)

Pode decorrer dessa ambigüidade uma das possíveis causas dos conflitos sobre as reais condições do equipamento quando, na troca de turmas, o relatório sobre o equipamento é apresentado como estando sem problemas e, na realidade, encontra-se com defeito.

É uma turma de trabalho, com seus operadores multifuncionais, os quais muitas vezes exercem sua atividade em postos isolados, que tem suas relações estabelecidas com a organização da produção através da individualização das atividades dos trabalhadores, mas que, ao relacionar-se com a hierarquia e seus colegas, fundamentam-se nas necessidades da organização de alcançar suas metas (Linhart, 2000).

Essa individualização agrega a estratégia constante nos padrões operacionais – relatórios sobre manutenção de equipamentos, capacidade crítica para resolução de problemas, enfim, a aplicação recorrente ao discurso da iniciativa, qualidade e eficácia – com as reclassificações de cargos e salários.

(...) por exemplo, se estou na função há 5 anos, o ano passado eles classificaram um para a mesma função, o cara hoje está com salário mais alto que o meu que está lá há cinco anos. (...) isso aí está uma polêmica danada (...) porque está errado, se nós somos mais velhos o direito do salário maior teria que ser o nosso, não desfazendo o companheiro. Mas se tem uma política de quem entra, entra com salário menor, depois vai se chegando até ele chegar no salário do operador mais velho. Hoje não, está contrário, o operador mais novo de um ano para cá, está com salário mais alto (Mineiro de Paracatu 2)

Esse operador faz referência a uma estrutura de cargos em que a especialização, a experiência e o tempo de permanência na função definiam a evolução na carreira e no salário. A constatação de que essa regra não é mais válida faz com que ele a questione, mas, ao mesmo tempo, isso é fonte de conflito com seu companheiro de profissão mais novo. O operador não se sente à vontade para “desfazer do companheiro de trabalho”, ele exprime seu afeto com aquele que lhe causa conflito, com aquele que é de sua equipe de trabalho.

Seu questionamento junto à empresa sobre a diferença salarial é justificado como um erro do DHO – que é o programa de Desenvolvimento Humano e Organizacional,

(...) É um erro de DHO não, é erro de uma política, eles tem uma política salarial, e erro está nela. Aquela tal escala (ele fala o nome da empresa multinacional de recursos humanos que tem uma escala de cargos e salários que aplicada ao setor mineral). Arrumaram essa escala que está um caos (...) não faz sentido que o operador que entrou novo, ele tem que lutar, trabalhar, para chegar no salário que está o operador mais antigo. Mas não, virou o contrário, o disco virou. O operador mais velho está com o salário menor. (Mineiro de Paracatu 2).

A política de pessoal da empresa é de valorização do funcionário que busca galgar posições graças à sua aplicação em qualificação para o desenvolvimento da organização, através do constante estímulo dos talentos e capacidades de seus trabalhadores, entretanto, é necessário que o profissional faça a sua parte. *Ele precisa, em suma, agarrar a oportunidade.*

(sítio da empresa na internet). Com isso, em função do que acredita ser seus direitos e deveres, o trabalhador individualiza sua atividade em relação à de seu colega. Com o discurso de valorização do funcionário, a empresa lhe delega a aquisição de competências, habilidades, adaptação, consciência crítica, iniciativa, entre outras, enfraquecendo as relações entre os próprios trabalhadores.

Aqui retomamos a especificidade do trabalho na mina, em turmas que se revezam nos diferentes turnos, na qual este trabalhador se encontra envolvido com a estratégia de individualização num contexto de atividade marcado pelo trabalho em equipe. É que a clínica da atividade tem por objetivo promover a saúde e as capacidades dos trabalhadores, privilegiando a função psicológica do coletivo de trabalho; ela procura descobrir como se desenvolve o poder de agir dos sujeitos sobre si mesmos e sobre o mundo. Nesse caminho, através da atividade individual que é triplamente dirigida – pelo comportamento do sujeito, pelo o objeto de trabalho e pela atividade dos outros – com a mediação do gênero, fazemos uma opção pelo conflito que esta encerra (Clot, 2006).

Se, na turma, há uma individualização da atividade do trabalhador, é nela que ele encontra seus meios de agir e que *funcionam simultaneamente como coerção e recurso* (Clot, 2006),

Tem uns caras que é morcego mesmo. Vai morcegando, morcegando, os horários que eles faltam de serviço é sempre os mesmos, é só de zero hora, que acaba complicando, acaba sobrecarregando a turma e aí, esse tipo de gente, o atestado é sempre para o mesmo horário, é zero hora, é final de semana. Entendeu. E por isso que eles vão mandando embora, vai eliminando aquelas pessoas e, pensando por esse lado, eles não mandaram ninguém errado embora. (...) ai de repente dá mais uma tentada, mas tem neguinho lá que, cai da escada, da mesma escada, caiu duas vezes (...) você tem que arranjar outra escada, outro jeito de você cair, cair de um andaime, cair de uma mesa, porque da escada já foi uma vez, se não você acaba sendo mandado embora (Mineiro de Paracatu 2)

A falta ao trabalho pode ocorrer desde que não afete a turma, desde que esteja dentro de parâmetros que todos reconheçam, que seja um acordo comum não explicitado a cada vez que ela possa vir ocorrer ou ocorra, mesmo porque uma falta não justificada por atestado médico pode ser reposta em outro dia, surgindo aí um conflito.

(...) porque quando é para pagar só um dia assim, você conhece todo mundo, nós conhecemos, mas só que você tem afinidade é com a equipe que você trabalha. Eu fui cobrir as férias de um operador no turno A, inclusive ele trabalha no mesmo caminhão que eu. Ai como os turnos deles ficou desfalcado, nosso turno estava completo, ai me tirou do meu turno e passou para a turma A. Ai quer dizer, eu trabalhei contrariado uns vinte dias que eu trabalhei no turno (Mineiro de Paracatu 2).

Este trabalhador assinala que as condições de trabalho são as mesmas, o mesmo tipo de tarefa, os mesmos procedimentos, o mesmo equipamento... no entanto, ele não se encontra inserido na equipe da qual faz parte, a que o identifica, a que possibilita relações sociais constitutivas de um modo de ser que o qualifica como um igual – mesmo facultadas as diferenças individuais – e que se expressam em comportamentos similares (Jacques, 1999). A turma na qual ele vai trabalhar temporariamente é composta por colegas de trabalho que ele conhece, no entanto ele vai trabalhar *contrariado*.

(...) contrariado em termos, de com a turma mesmo. De afinidade com a turma, uma turma assim, cheia de panelinha. Tem as panelas, umas pessoas, uns grupinhos separados (...) aquela união entre eles assim, e eu ficava mais excluído. Entendeu? (Mineiro de Paracatu 2).

E o trabalhador esclarece,

(...) por isso eu falo com você, tem a afinidade com a turma, e eu tenho a minha afinidade com a minha turma, e na turma dos outros eu não tenho, (...) quando é um dia só, eu vou lá executo o quê eu tenho que fazer, faço minha atividade no turno ali, um dia só (Mineiro de Paracatu 2).

O que ele percebe que lhe acontece, quando ele vai exercer sua atividade em outra turma, também ocorre com *o diferente* que também possa vir exercer sua função na turma na qual ele trabalha: *porque quando um diferente chega, passa uns dias para você ter um certo grau de confiança na pessoa*. E o trabalhador revela como o grau de confiança pode ser estabelecido.

(...) tem muita coisa que, a confiança entre a turma, você acaba ficando entre a gente, não é passado para frente, sei lá, chega outro assim, você não conhece bem o jeito, o estilo da pessoa trabalhar. Porque dentro da empresa tem muito disso, tem os que ajuda esconder, e tem os que manda a bola para frente. Então em vez de resolver entre nós ali, não, acaba em discussão. (...) ai você estressa do nada, de um momento para o outro, ai em vez de ficar ali entre nós, não, caboclo vai levando lá para cima (Mineiro de Paracatu 2).

São códigos estabelecidos pela turma de trabalho que envolvem brincadeiras, formas de se comunicar que não são acessíveis aos que não são considerados parte do coletivo,

(...) Até brincadeira, tem hora que nós brincamos aqui (...) tem hora que a gente fala assim. – Ah, cala boca ai, se não desço daqui pego uma pedra e te soco na orelha (risos). Nós temos esse brinquedo assim, conforme as palavras do rádio. – Ah, seu boca aberta (...) e acaba xingando no rádio, brincando, (...) Teve um engenheiro lá que me levou lá para cima por causa de bobeira. (...) eu fui chamado lá na sala (...) isso que falo para você, pessoas estranhas na área da gente. (...) O pessoal da equipagem estava arrumando um tubo lá no nível 483, descendo para rampa 3. – Ai Jose<sup>15</sup>, o quê está acontecendo ai? – O caminhão da equipagem está arrumando um tubo aqui. A toyota que veio atrás de mim perguntou o que estava acontecendo. – Ah, é um caminhão da equipagem que está arrumando um tubo ali, mas se você estiver com pressa, faz uma rampinha ai e passa por cima (risos). Passa por cima como? Não tem nem espaço. Quer dizer, dava para entender que era uma brincadeira, mas o engenheiro ouviu, me chamou lá em cima e falou. – Que não gostei, fiquei meio constrangido, porque o rapaz que perguntou ficou constrangido. (...) Ai eu fui conversar com o colega da toyota, – o engenheiro disse que você ficou meio contrariado

---

<sup>15</sup>Todos os nomes citados nesse trabalho são fictícios.



porque eu mandei você fazer uma rampinha e passa por cima. – Ah, ele que veio com essa bobagem, eu mesmo não falei nada não. Eu sabia que era você, sabia que você estava brincando (Mineiro de Paracatu 2).

São formas de se defenderem contra os riscos de um saber-fazer da turma que não pode ser revelado, já que é considerado uma transgressão. O que realmente se faz para alcançar as metas estabelecidas ultrapassa as prescrições, os padrões operacionais; envolve contradições individuais e do grupo, a que só os que fazem parte da turma têm acesso. O engenheiro “não entende a brincadeira”, interpreta a metáfora do meio de trabalho dos operadores como um constrangimento. Ele desconhece as criações verbais dos operadores, ele entende que as comunicações via rádio só podem ser as definidas pela prescrição que, sob a forma de um “Pacto de Segurança do Trabalho”<sup>16</sup>, classifica os riscos segundo seus impactos, que devem ser geridos pelos trabalhadores com o objetivo de “Acidente Zero”.

Com o lema “Segurança como garantia de emprego!”, o pacto focaliza a responsabilidade da segurança somente no trabalhador, atrelando a família – *na qual as esposas dos trabalhadores devem incorporar e externalizar a cultura de segurança* – com “Reconhecimento e Recompensa”, onde as equipes que apresentam indicadores de desempenho preventivo e desempenho de resultados são recompensadas monetariamente. No entanto, as equipes que apresentam acidentes com afastamento do trabalhador, bem como acidentes com fatalidade e lesão incapacitante permanente, não se qualificam para o programa de “Reconhecimento e Recompensa”, o que incentiva o *segredo* que cada turma guarda; o cuidado com *os que ajuda esconder, e tem os que manda a bola para frente* (Mineiro de Paracatu 2).

---

<sup>16</sup> Em 2005 após um acidente fatal devido a queda de choco, todos trabalhadores da mina acordaram um Pacto de Segurança do Trabalho, assinado por todos no qual foram traçadas diretrizes para produção com saúde e segurança.

Clot<sup>17</sup> nos informa que estas transgressões criam angústia, preocupação para os trabalhadores, é uma proibição contra as regras de segurança que a hierarquia conhece, mas que, em caso de acidente, se torna uma atitude condenável – *os operadores conhecem bem a ambigüidade da hierarquia, eles sabem muito bem que estão brincando com fogo* – e, ao mesmo tempo, funciona como um dispositivo criativo do coletivo que é usado para poder agir. Cada turma faz, assim, suas renormalizações da atividade, de forma velada. Cada uma trabalha de forma singular, dificultando o desenvolvimento de uma autonomia do conjunto de trabalhadores que estão inseridos no mesmo processo produtivo. A experiência acumulada inter-turmas não é apropriada pelo coletivo de trabalho dividido entre as turmas.

Nesse caminho, observamos em nossa última incursão a campo, indícios da deteriorização da construção de uma regulação individual/coletiva rumo à saúde e segurança no meio de trabalho. Um sindicalista entrevistado nos chamou atenção para a sub-notificação de CAT.

(...) a questão da emissão da CAT. O que está ocorrendo. Mesmo que o trabalhador não tem condições de trabalhar, foi mandado que ele ficasse na empresa à disposição. Se ele não tem condições de trabalhar ele deve ser encaminhado ao INSS, então ocorre duas questões. Ocorre quando o acidente é de menor e essa CAT não é emitida, então não há nenhuma comunicação e ninguém fica sabendo desse acidente, a não ser que o funcionário mesmo procura o sindicato, (...) e ocorre uma segunda questão, que é quando emite CAT mas esta CAT não há o afastamento devido. Então o funcionário mesmo sendo comunicado por aquele acidente, o acidente sai sem o afastamento, e ai esse funcionário é mandado ficar quieto, aguardando, a empresa paga o salário por esse período e ele não é afastado. E ocorre na segunda questão, que é quando emite a CAT mas esta CAT não há o afastamento devido. Então o funcionário mesmo sendo comunicado por aquele acidente, o acidente sai sem o afastamento, e ai esse funcionário é mandado ficar quieto, aguardando, a empresa paga o salário por esse período

---

<sup>17</sup> Mini-Curso: Clínica da Atividade: uma abordagem para compreensão e transformação das situações de trabalho, UFMG/FAFICH, 26/09/2007.

e ele não é afastado. O quê que é o grande problema disso, é porque não dá para a gente avaliar se esse acidente que hoje parece simples, amanhã pode ser agravado. E se agravar ai ele já não é afastado mais, como consequência do acidente, ele é afastado por uma doença que aí eles caracteriza outra coisa, ai ele perde estabilidade, ele perde o direito ao tratamento, porque sendo acidente, todos os custos do tratamento é pela empresa, e se esse agravamento vier a levar a uma aposentadoria, também ela não vai aposentar como acidente de trabalho, que é uma aposentadoria integral, e a aposentadoria por doença é 91% das últimas 36 contribuições. Então o prejuízo é muito grande para o trabalhador.

Podemos supor, entre outras razões, que a competição entre a turmas e a necessidade de manter o “acidente zero”, contribuem para a sub-notificação.

### **1.3. A atividade em desenvolvimento, algumas observações.**

Ao exercer a atividade, os trabalhadores se queixam do ambiente confinado e com seus riscos que atinge o índice 4,<sup>18</sup> bem como problemas com ventilação, já que, no interior da mina, a temperatura a pode alcançar 45 graus centígrados.

(...) porque hoje o trabalho que faço no esqueiler, referente ao jumbo é mais maneiro, é um equipamento mais automático, bom de trabalhar, o quê desgasta hoje o trabalhador é a questão da ventilação, é o que a gente sempre bate, as galerias que a gente chama de fundo de saco, onde a ventilação é forçada, e não chega uma ventilação que atenda a demanda. Por exemplo, é uma máquina que trabalha a diesel, ela até chegou com uma parte elétrica, mas infelizmente não funcionou, (...) o ar condicionado não consegue suprir, já imaginou uma máquina toda fechadinha, ela puxando a caloria do tempo, de fora, jogando dentro do equipamento, então a gente tem essas dificuldades (Mineiro de Paracatu 7).

---

<sup>18</sup> De acordo com classificação do Ministério do Trabalho e Emprego, o mais alto dessa classificação, ao lado de outras indústrias com notório risco ocupacional, como siderurgia, construção civil, indústria química, exploração marítima de petróleo.

Outro trabalhador relata que é uma pressão; é uma pressão que vem do ambiente, que vem da produção, que de repente dá um branco (Mineiro de Paracatu 2).

(...) o branco é interessante, mas eu não sei falar assim com você, na realidade, o quê é que faz a gente. Eu ligo ele muito, igual eu estou te falando, mais a pressão do ambiente, (...) estou dirigindo normal, mas quando você chega, o quê estou fazendo aqui, não é aqui que eu tenho que vir, aí eu tenho que voltar (Mineiro de Paracatu 2).

Para explicar esse “branco”, o trabalhador justifica.

(...) mas de repente pode ser uma distração do momento dos pensamentos, pensar numa dívida, pensar num problema com a família, pode estar acarretando isso também (...) de repente eu parei para pensar assim, você conversando comigo que eu estou pensando nisso. Mas, pode ser, deixa uma hora que acontecer de novo aí eu vou te falar, o quê eu estava pensando. Porque de repente dá um branco, dá um branco porque alguma coisa me distraiu (Mineiro de Paracatu 2).

Diante de sua rotina de trabalho, o trabalhador sente seu “espírito partir”, com suas “pré-ocupações” que podem ser tanto pessoais, quanto profissionais (Clot, 2006). Esse trabalhador não sabe por que o “branco” vem; ele o interpreta como “*uma distração do momento dos pensamentos, pensar numa dívida, pensar num problema com a família, pode estar acarretando isso também*”. Essa lacuna é fonte de conflito do real da atividade e ele só encontra saída – entre o real da atividade e a atividade realizada – pela via da criação instrumental da catacrese e ou metáforas – enquanto um desvio de linguagem que torna dizível o indizível (Clot, 2006). Clot nos ensina que a catacrese, bem como a metáfora, é uma atividade psicológica dos trabalhadores, porque, de certa maneira, estes são obrigados a reinterpretar uma situação de trabalho, sendo, portanto, um importante instrumento de mudança.

Nos depoimentos dos trabalhadores encontramos alguns indícios de que a comunicação via rádio vem assumindo uma nova função entre o coletivo de trabalho. Através das brincadeiras ricas em metáforas e catacreses

(...) por exemplo, quebra a máquina, aí pessoa chama no rádio, atenção despacho, está na escuta, a máquina tal quebrou aqui, em tal lugar, isso assim, assim assado, ai entra no rádio chipi, chipi, chipi, chipi, titititititi, fazendo barulho de um cupim comendo, ai o cupim comeu. (Mineiro de Paracatu, 2).

(...) porque no dia que falta um (...) aqui na mina fica triste. Cara, falta alguma coisa, falta uma essência (...) tem até de madrugada, tem dia que até eu brinco, quero descansar mais os outros não deixam. Vão fazendo as resenhas, as fofocas. Solta tudo quanto há que tem que ser despachado, é despachado (Mineiro de Paracatu 2).

Através de metáforas via rádio, os trabalhadores se apropriam do meio de comunicação para resolverem os conflitos do real da atividade, de seu meio de vida e trabalho e, assim,

(...) o que eu gosto de trabalhar dentro da mina, o quê eu gosto de fazer dentro da mina, é trabalhar tranqüilo, principalmente com a mente. É tão bom quando você está trabalhando tranqüilo, você não tem preocupação, você não tem amolação, ou com o chefe ou com a própria família. A gente tem dias que você sai de casa contrariado, não é que a gente não tem que levar para o serviço não, mas acaba levando, não tem jeito. Ou acaba pegando o serviço e chegando em casa. Chegou no serviço, na portaria, você deixa os problemas que vê com eles da rua. Seria o mais certo, mas tem hora que a gente entra, e não é bom não para o correr do trabalho, a hora demora passar. O trabalhar contrariado é isso que eu falo. Com uma dívida, ou coisa assim, que está apertado, e não sabe como vai fazer, e fica com aquele pensamento. Ai o serviço fica ruim. Mas tirando isso ai, você estando com a mente livre, com a mente na paz, é bom demais, tudo que você faz é gostoso. E lá é bom você entrar na paz mesmo, porque se você entra contrariado é ruim demais. Fica tudo ruim, as viagens fica demorada, o caminhão não fica bom. Você evita até ficar conversando no rádio, ou o normal do dia-a-dia de

brinquedo, no dia que está assim, você fica mais calado, sempre um chama, pergunta: – o quê aconteceu com você está assim. – Não, estou bem, não é nada não. – Ah, não é nada não, até sua voz está diferente. É isso que eu falo com você, é a afinidade, acaba conhecendo uns aos outros. (Mineiro de Paracatu 2).

É possível perceber, nesse relato, como “as resenhas, as brincadeiras” via rádio possibilitam o desenvolvimento da atividade, no que ela tem de um agir sobre *si* e sobre os *outros si*, como a comunicação se torna uma instrumento de ação que possibilita uma harmonia tanto individual quanto coletiva. O trabalhador nunca está num mundo somente, ele sempre está em posição de vários contextos, participa de várias histórias (Clot, 2006).

## **2. As repercussões psicossociais da atividade**

### **2.1. Os revezamentos de turnos.**

Um dos trabalhadores entrevistados avalia que o revezamento de turmas em que se trabalhava por 6 dias consecutivos – de zero hora às 8 horas (dois dias); de 8 horas às 16 (dois dias); de 16 horas às zero hora (dois dias) – seguidos de 4 dias de folga, *era uma escala linda, excelente*. Entretanto, a atual escala proposta pela empresa, que à época da negociação ofereceu ganho financeiro para que se efetuasse a troca, fez com que, em assembléia convocada pelo sindicato para discutir a mudança, a nova escala recebesse aprovação da maioria. Outro ponto que favoreceu a troca foi o de que, após dois anos de trabalho nesse novo regime, haveria uma avaliação, uma nova negociação, contudo *a empresa não volta às 5 turmas nem por Santa Maria. Ela sempre abona, mas não voltou a escala*. Esta é a explicação do trabalhador, e nela fica evidenciada como se financeiriza a atividade, em detrimento da saúde e segurança do trabalhador.

O trabalho em turno aliado à distância da cidade até a mina, cerca de quarenta e cinco quilômetros, tem repercussões pessoais e familiares.

- No trajeto residência/local de trabalho.

Além das seis horas de atividade, o trabalhador necessita – para realizar o deslocamento casa/mina/trabalho – de duas horas no trajeto de ida, e de duas horas no trajeto de volta. Conforme o turno em que ele está escalado, *isso é muito complicado em todos sentidos. Primeiro o organismo não acostuma nem com um horário, nem com outro (...) e quando estou trabalhando de 1:00 às 7:00, passo muito sono (...)*. Na troca do 4º turno de revezamento para o 3º turno de revezamento, *(...) eu chego em casa por volta das 3:00 horas da manhã e retorno para a empresa no mesmo dia para fazer o horário de 13 horas (...)*.

O trabalhador avalia que não só entre o 4º e o 3º turno, como também entre o 2º e o 1º turno, quando ocorre a mudança de escala, o descanso do trabalhador fica comprometido: entre a saída de um turno e retorno à mina, o intervalo de tempo é de somente doze horas, descontando as quatro horas de trajeto da ida e da volta, sobram oito horas para chegar em casa, dormir e, novamente se preparar para retorno ao trabalho. Além disso, como o transporte dos trabalhadores é realizado pela empresa, não se pode correr o risco de perder o ônibus, portanto, atrasar significa perder o dia de trabalho. Conforme o horário, é possível recorrer ao transporte do pessoal administrativo, no entanto, isso faz com que o trabalhador chegue à mina 20 minutos atrasado, *(...) isso uma vez por acaso é aceitável, (...) Quando falo aceitável é porque teve companheiro que pegou pesado em reincidência, acabou voltando para casa e ainda por cima, levou falta em sua folha de ponto*. Assim, o trajeto casa/trabalho/mina requer do trabalhador um constante controle de horário.

- Na relação conjugal e familiar.

Uma das esposas entrevistadas assim relatou o trabalho em turno:

(...) o turno é muito pesado, tem o lá do zero hora, não dorme direito, cansa demais, estressa, tem aquele lado do estresse, você chega em casa ele está assim meio nervoso, porque não dorme direito isso influencia muito as vezes até no relacionamento nosso (...) tem hora que ele chega cansado, ai cada um vira para um lado, vai dormir, vira aquela. Pois é, e assim vai, há um desgaste (Esposa do Mineiro de Paracatu 2)

A esposa também trabalha e,

(...) antes eu não trabalhava não (...) agora estou trabalhando (...) agora é pior mesmo, agora um chega outro sai, outra hora ele sai e eu nem vejo, (...) e assim vai virando essa confusão (Esposa do Mineiro de Paracatu 2)

A confusão em decorrência do trabalho do marido em turnos, refletiu-se em sua vida e na vida dos filhos,

(...) No inicio mesmo eu fiquei quase com depressão, quando xxx foi para a mina, eu fiquei revoltada, não queria aceitar não, ai depois eu fui forçada a acostumar. Agora acostumei, mas mesmo assim tem hora que a gente sente falta, assim da presença (...) por exemplo, a escola mesmo é eu que conto sozinha, porque o xxx mesmo, ele não tem tempo (...), eu senti, dava fim de semana que as vezes a gente tinha o costume de passar o fim de semana juntos, ou ir a algum lugar, e dava fim de semana e ele não estava, às vezes tinha um lugar para a gente ir não tinha como eu ir porque os meus meninos estavam pequenos, como que eu ia sozinha, era noite. Ai fiquei revoltada mesmo. (Esposa do Mineiro de Paracatu 2)

Na ocasião em que estávamos entrevistando essa esposa, uma filha adolescente estava presente e ela faz o seguinte relato:

Um dia foi engraçado, os meninos estavam chamando – mãe, mãe, mãe. Ai meu pai chegou.

- Pai cadê minha mãe.

- Está trabalhando, José.

- ô pai, ó, a Maria aqui ó.



A filha explica que eles estão tão acostumados com a ausência do pai e a mãe assumindo tudo que, mesmo quando o pai está em casa, a referência deles é a mãe para solucionar os problemas.

Para além do trabalho em turno, a esposa avalia que a atividade na mina é perigosa pois,

(...) eu tenho medo, igual eles falam, acontece que a rua é mais perigoso que lá. Todo mundo fala. Mas eu não sei, acho que tem aquela pressão (...) o medo daquele trem cair, ou alguma coisa, é fatal não é? Então a gente tem medo dessas coisas, por mais que possa acontecer na rua, (...) mas lá, você já pensou, você está em um buraco. Se alguma coisa lá dentro, ali, caísse na pessoa (Esposa do Mineiro de Paracatu 2).

E se o marido não chega, esse medo só aumenta.

(...) quando ele não chega, só passa coisa ruim, porque a gente preocupa. Porque por exemplo, ele chega (...) porque tem aquela hora que ele chega (...) porque tem hora que a gente pensa muita besteira, se aconteceu alguma coisa. É a primeira coisa que vem na cabeça da gente é isso mesmo (Esposa do Mineiro de Paracatu 2).

Esta esposa avalia que o trabalho é perigoso porque, além de ter conhecimento dos acidentes que já ocorreram na mina, tal qual os relatados pelos trabalhadores, ela participou no ano de 2007 de um *programa da família*, no qual, uma vez por mês, ela ia até a mina *para fazer aquele trabalho manual de falar com as pessoas de segurança*. A solução dos problemas de segurança é centralizada no trabalhador e encontra apoio também na subjetividade da família que é convocada pela empresa para difundir seu discurso.

(...) eu descia lá, mas dentro da camionete, ar condicionado, é diferente. Mas no fundão mesmo, assim, que eles mesmo falam. Eles não levam a gente não. A realidade que ele conta é diferente, pelo que ele fala. Lá, onde eu fui mesmo, para mim estava normal. É um lugar quente assim, não é aquela coisa que, pelo o que ele fala é. (Esposa do Mineiro de Paracatu 2).

A esposa, tanto quanto sua filha, relatam como elas vivenciam, na realidade, as repercussões do trabalho do marido/pai no cotidiano. A esposa justifica seu *costume* com o trabalho do marido pela mesma via que os trabalhadores justificam, em um primeiro momento, sua atividade; a do trabalho abstrato: *assim, o bom é o emprego, essa é a parte boa, tem a parte do plano de saúde, a empresa não paga mal*. Entretanto, na nossa avaliação, esse pagar bem não encontra sentido quando ela fala que ela e o marido têm, além do trabalho formal, uma atividade informal, fazer doces, para complementar a renda familiar.

## **2.2. A vivência dos trabalhadores acidentados.**

É interessante ressaltar, aqui, o discurso das esposas dos aposentados por acidente de trabalho. Se exercer a atividade compensa pela via financeira e da sobrevivência, no caso dos trabalhadores acidentados, o que as esposas relatam revela outra realidade. Quando ocorre o acidente, a empresa presta toda assistência ao trabalhador e à família:

(...) eu tive muita assistência, o começo (...) davam remédio, davam o táxi para fazer a fisioterapia (...) no início eles iam lá, assim, uma vez por mês (Esposa Mineiro Paracatu 6).

(...) no começo eles davam apoio. (...) eles vinham aqui, me pegavam (para ir a Brasília visitar o marido que se encontrava internado) (...) davam assistência, visitavam (Maria).

No período em que o trabalhador está afastado devido ao acidente, a empresa assume, via plano de saúde, as despesas médico-hospitalares, bem como mantém contato rotineiro com o trabalhador/família. No entanto, ao aposentar-se, o plano de saúde é suspenso, sendo o trabalhador encaminhado ao sistema público de saúde da cidade que, muitas das vezes, não tem a infra-estrutura adequada para prestar-lhe assistência.

(...) eles iam assim, uma vez por mês, depois passou a ir de 3 em 3 meses, depois não ir de jeito nenhum (...) o taxista (que o levava para tratamento) chegou lá e falou, tenho uma péssima notícia (...) eu vou te carregar esse mês, mas a ordem deles é para parar. (...) não me comunicaram. Eu fiquei decepcionado com a empresa, eu fiquei chateado, porque no momento que eu mais precisei dela, ela virou as costas para mim, fiquei muito triste, na hora que recebi a notícia que eles tinha, em cortado o remédio e minha fisioterapia, até que mesmo ganhando uma mixaria eu fiquei pagando uns tempos, para melhorar, depois eu percebi, se eu fosse fazer isso meus filhos iam passar fome, aí voltei para o SUS, comecei a fazer lá (...) (Mineiro de Paracatu 6)

Essa realidade também é compartilhada por outro trabalhador aposentado por invalidez. Aqui fazemos um recorte para melhor explicitar a realidade desse trabalhador, que nos revelam as repercussões vivenciadas pelos excluídos do processo de trabalho devido ao acidente, e que sustentam a visão negativa da mineração na vida de seus trabalhadores bem como no cotidiano da cidade.

### **2.2.1. O caso de Mateus, operador de jumbo que se acidentou em uma varação.**

Mateus começou a trabalhar na mina subterrânea aos 21 anos, sendo que cinco anos trabalhou na empresa terceirizada e após um ano e meio da primatização das atividades sofreu o acidente. Mateus é casado e tem dois filhos.

- A história do acidente.

Segundo Mateus, um dia antes, ele mesmo havia “furado” no local onde ele sofreu o acidente, pois ali estava sendo construído um acesso para outras frentes e no dia seguinte, no mesmo horário, o jumbo no qual trabalhava “quebrou”. Ele, juntamente com seus colegas de trabalho trataram então de retirar o jumbo, para não atrapalhar o trânsito de outras máquinas,

colocando-o no local onde um dia antes ele havia feito perfurações e quando ele desceu do equipamento,

(...) eu não sabia que tinha varado. Porque foi nós que furamos, tanto é que não sabíamos, foi erro da topografia, desci da máquina e acidentei, 10 metros de altura, não perdi a vida porque Deus não, não chegou a hora certa. (...) tiramos o jumbo do local (quando estragou) para não atrapalhar o trânsito e colocamos na gaveta e foi justamente onde é que não estava isolada a área. Ai acidentei, cai, 10 metros de altura.(...)

Mateus afirmou que a área não estava isolada, que foi erro da topografia pois os topógrafos não deveriam mandar fazer acesso para outras frentes em um local que pudesse ter varação, bem como a área deveria estar isolada depois de constatado o fato. A empresa, por seu lado, alegou que a área estava isolada, na tentativa de culpabilizá-lo pelo acidente, contudo,

(...) eu até entrei na justiça contra eles e meus testemunhos provou que não estava também. (...) e não estava. Tanto que a gente entrou na justiça ai, a testemunha falou. Quando acidentei, lá tinha um colega meu, que estava lá em cima, ele teve que parar o caminhão para não cair lá dentro também. Se estivesse isolado eu não podia acidentar, eu estou vendo, eu sei o quê é uma área de segurança, uma área de isolamento, vou passar e acidentar? Não tem como. (...)

Pelo relato fica evidente não só como a empresa isenta-se da responsabilidade pela segurança e saúde do trabalhador, como também insinua o descuido, a falta de conhecimento deste no que se refere às normas; há até uma insinuação de “uma vontade” do trabalhador se acidentar.

De fato, algo impediu que aquele local estivesse isolado com a sinalização. Quando ocorreu a varação? Quem viu? Quem devia ter tomado às precauções necessárias? Na concepção de saúde que adotamos aqui, a saúde é a capacidade do homem de lidar com as infidelidades do meio; portanto o homem com saúde é aquele capaz de sobreviver em meio

dessas infidelidades (Canguilhem, 1990). A atividade de Mateus na mina; do homem no trabalho, procura aliar eficiência e segurança; sua atividade está constantemente *com “a sombra projetada” do risco* (Nouroudine, 2004).

Mateus convive com seu ambiente de trabalho que apresenta riscos para o exercício da atividade – Se estivesse isolado eu não podia acidentarme, eu estou vendo, eu sei o que é uma área de segurança, uma área de isolamento, vou passar e acidentarme? – Este saber é confrontado, gerido na sua experiência, processo que conduz à saberes-fazer de prudência e estes são expressão da experiência não só individual, como também coletiva. Trabalhar é correr risco e nada garante que correr o risco terá como fim um resultado feliz; o risco é ineliminável nas atividades humanas; a prevenção e segurança também são necessárias (Nouroudine, 2004). O que leva Mateus a acidentarme-se?

A variação não estar devidamente sinalizada, nos faz inferir que houve problemas na gestão da organização da mina. Porque a área com variação não se encontrava devidamente sinalizada? Havia desconhecimento de que ali havia ocorrido uma variação? São perguntas que não temos respostas mas, será que alguém tinha conhecimento do problema e não o resolveu? Mateus afirma que foi um problema da topografia.

Por que a *topografia* errou? Adotando como causa do acidente o erro da topografia, deslocamos o foco para outro trabalhador que é integrante do coletivo de trabalho, sem contudo contribuir para a segurança do meio de atividade. Legitimamos o discurso da organização de que os únicos responsáveis pela segurança e saúde nos locais de trabalho, são os trabalhadores.

A gestão da atividade exige um *uso* do trabalhador e este uso, é um *uso de si*: este mobiliza suas capacidades, valores, escolhas, afetos, julgamentos. É uma autonomia que o trabalhador possui ao exercer sua atividade e que ele o faz em referência, também, ao *uso de si pelos outros* (Schwartz, 2007).

Mateus, no seu cotidiano de trabalho,

(...) efetua suas atividades referindo-se a ordem e procedimentos dos quais ele não é autor; os meios de trabalho são igualmente determinados por outros que não ele; a organização do trabalho não é concebida por ele; os objetivos econômicos e financeiros que incidem sobre as condições de trabalho também não são elaborados por ele (...) (Nouradine, 2004).

Esse contexto é tanto válido para Mateus, quanto para seu coletivo de trabalho, no que ele tem de um *uso de si* por si e um *uso de si pelos outros* na realização da atividade. O Outro também faz um *uso de si* para trabalhar, tem influência e influência sobre outros *si*. O acidente ocorrido com Mateus tem os efeitos da atividade do *si* de outrem que inserido num contexto que por não oferecer condições de autonomia na gestão do trabalho, fragiliza, deteriora as formas de trabalhar do coletivo de trabalhadores.

Por esse caminho, conhecer o contexto e suas influências na gestão do risco através de um *uso de si*; é reconhecer até que ponto a organização do trabalho fragilizou esse uso com sua heteronomia. Se de fato isso ocorreu, o argumento da organização do trabalho de centralizar a segurança e saúde somente no trabalhador perde seu sentido.

- As repercussões.

O acidente entortou as pernas de Mateus, deixou-as sem destreza, afetou sua coluna,

(...) o médico falou comigo, oh Mateus foi um milagre de Deus, porque na hora que eu bati em baixo, eu era muito pesado, eu estava com 96 quilos, o impacto fez isso, abri (mostra como foi). Ai os ossos saíram do lugar, se pega a medula não tinha remédio, graças a Deus, o que eu passei, hoje eu me considero, 100%, assim não é, (...) mas em vista o tempo passado, eu não sou aquela pessoa de antigamente, mais eu tenho que me considerar, porque se eu baixar a cabeça, vai só complicando. Tenho que levantar a cabeça (...).

Entretanto, Mateus permaneceu quase sempre de cabeça baixa e a entrevistadora ao repeti-lhe “tem que levantar a cabeça” ele responde.

(...) levanto a cabeça, tenho fé em Deus e vou seguindo a minha vida para frente, se eu baixar a cabeça só vai complicando as coisas, as coisas mais ruins, porque vai entrando aquelas coisas ruins na cabeça da gente, é só vai complicando (...) entra coisa ruim na mina cabeça de eu pegar minhas coisas assim, sair de casa e, nem olhar para trás, então na hora que eu vou no posto medir a pressão, a pressão está alta, eu fico desesperado. Mas aí eu levanto a cabeça e tenho fé em Deus, e olho para trás, tenho que ficar com a minha família até o fim. Este acidente me estragou muito. Estragou meu tempo de vida, hoje eu não sou o quê era antes, esse acidente me lascou mesmo. (silêncio) (...).

Tal qual as pedras do fundo da mina, o acidente *lascou* seu corpo físico, sua vida psíquica e isso é uma vivência que lhe causa sofrimento e dificulta sua vida cotidiana. Sua saúde física e mental ficou debilitada e isso traz conseqüências:

(...) aí aconteceu isso comigo, estou no que estou hoje, não é aquela pessoa mais de antigamente, não tenho destreza na perna, se eu ficar em pé ela dói. Me sinto muito ruim, não sou aquela pessoa que era antes, eu trabalhava, se quisesse praticar um esporte praticava, hoje não faço isso mais. Hoje fico em casa, não faço nada, não dou conta de andar (...) a pé não consigo andar, não dou conta de fazer outro serviço (...) eu não tenho prazer para nada (...)

Não poder trabalhar, não poder ter contatos sociais, deixa Mateus “estressado”.

(...) a gente vê o dia passar e não tem nada para fazer, eu fico estressado comigo mesmo, não com minha família, porque minha família não tem culpa (...) antes eu chegava da minha obrigação, queria ir em alguma festa assim eu pegava minha família e saía, hoje está difícil (...) não tenho esse prazer mais, eu não dou conta de ficar muito tempo em pé, se eu for a uma festa, logo eu tenho que ir embora, meu pé dói, minha coluna, eu quebrei um disco da coluna, tenho quatro parafusos na coluna (...)

A falta do trabalho, da “obrigação”, lhe oprime pois ele não consegue ter outra atividade devido às conseqüências do acidente.

(...) porque é muito ruim, a gente levanta cedo, você vê, eu tenho vontade de trabalhar, só que a minha saúde não permite eu trabalhar (...) se eu ficar em pé, meu pé dói, se eu ficar muito tempo sentado, minha coluna não agüenta, a minha vida complicou todinha (...)

Mateus avalia,

(...) a gente trabalhar assim é muito bom o trabalho, o ganha pão da gente, levantar cedo, levantar a cabeça do travesseiro, você tem preocupação com aquilo, seu serviço, tem uma obrigação, e hoje, não tem esse prazer mais, levantar a cabeça e falar assim, tenho que fazer uma coisa hoje, você levanta e fica dentro de casa (...),

Para Mateus o trabalho é fonte de prazer independente das preocupações que dele advém. O acidente tirou-lhe a possibilidade de estar inserido na sociedade, de ter seus deveres, o trabalho como *obrigação* segundo seu relato; uma *ocupação* – um salário condizente, ser fonte de auto-realização.

Seu relato evidencia que o acidente afetou sua vida física, psicológica e social. A dor cotidiana é física – as dores no corpo; psíquica – a emoções penosas pela falta que o trabalho lhe faz e não poder exercer a atividade devido ao estado físico; e tem repercussões sociais – não querer ter contatos sociais. De fato elas interagem e geram um quadro de sofrimento complexo que Mateus vislumbra como saída o pagamento de indenização que até o momento não recebeu.

No dia em que ocorreu o acidente, o trauma foi tanto para Mateus, quanto para Maria sua esposa. À época do acidente, o primeiro filho do casal tinha 3 anos, Maria havia tido uma depressão pós-parto, precisou tomar medicamentos, contudo *tinha uns dois anos e meio mais ou menos que eu não dependia de medicamento nenhum mais não* (Maria). Maria afirma que vivia bem, não dependia de medicamento e, devido ao susto que ela levou, voltou a depender da medicação.



(...) eu assustei porque o colega dele chegou aqui em casa e falou comigo assim. – Oh, seu marido acidentou. Ai eu peguei e falei assim. – Não é mentira. Porque ele é muito brincalhão, eu falei. – Não é mentira. Ele falou. – Acidentou sim, eu acho que ele morreu. E ali eu fiz xixi nas calças, eu não consegui levantar mais, as minhas pernas daqui para baixo travou todinha, ai eu desmaiei (...) na hora que eu reconheci a roupa dele, a mochila que ele trabalhava, com a carteira e os documentos (...) ele trouxe aqui, porque o rapaz da empresa veio cá me buscar, porque eles tinham levado ele para o hospital, parece que ia levar para Brasília, ou para São Paulo, um dos dois lugares. (...) ele estava trabalhando de manhã, ele saiu de casa bem, como ele acidentou de uma hora para outra? (...) e olha que eu cheguei lá, para mim descer, eu não tinha força nas pernas para descer do carro e para ir lá (no hospital em Paracatu). Ai quando falou que era para ir para São Paulo, tornei a desmaiar, ai no começo, foi até as irmãs dele que foram com ele, eu não tive como ir. (...).

O trauma do dia do acidente fez com que Maria ficasse dependente de medicação para depressão. O casal enfrenta dificuldades. Com a concessão de pensão por invalidez, a empresa não mais se responsabiliza pelo acidentado, o que, na prática, se traduz pelo total desligamento do trabalhador de seu quadro, com conseqüente corte do plano de saúde. A pensão não cobre os gastos que a família tem: o casal necessita de acompanhamento médico e remédios, os dois filhos – um com dois e outro com sete anos, dependem de uma boa alimentação e condições mínimas para freqüentar uma escola. Maria declara.

(...) como se diz, tinha um emprego, tinha ganhame bom, (...) a gente podia viver tranqüila, podia comprar fruta, verdura, para os meninos podia comprar tudo (...) hoje em dia devido ao salário dele, já não dá mais. (...) você vai ao ortopedista é 140 reais a consulta, tirando os exames, chapas (...) ele tem que fazer exames periódicos, como a gente vai pagar isso, se ele recebe pouco e nós temos dois filhos para sustentar. Tem água, tem luz, tem despesa. (...)

Mateus e Maria ficaram marcados pelo sofrimento. Não têm a assistência da empresa, não podem exercer outra atividade, vivenciam um cotidiano marcado pela dor e exclusão.

(...) ele fica muito nervoso dentro de casa, reclama dor, reclama das contas que estão chegando, fica nervoso, desconta até em mim, não tenho culpa, mas desconta. (...) porque ele reclama muitas dores, a coluna dói, o pé dói, ele não dorme. Ai quando ele começa a reclamar do pé, eu tomo remédio depressivo para dormir, ai eu perco o sono e não consigo dormir mais porque é difícil (...) ele reclama do colchão, porque a gente não tem como comprar outro (...) teria que ser um colchão especial por causa da coluna, por causa do pé (...) eles (a empresa) não avaliam nada disso, abandonou tudo, tchau, não dão assistência de nada, nem aqui mais em casa não liga. As vezes manda umas revistinhas lá da firma. O quê eu vou fazer com revista? Eles tinham que manter pelo menos o plano de saúde dele, (...) eles jogaram um balde de água fria e não visita aqui mais (...) porque eles deviam ver o quê aconteceu com ele após o acidente.

As conseqüências do acidente vêm deteriorando a vida familiar e conjugal de Mateus, frustrando e paralisando as expectativas do casal que vive um clima de revolta e abandono. Mateus foi, quando da nossa primeira ida a campo, o primeiro a se apresentar para ser entrevistado.

O relato desse caso nos aponta para a questão da financeirização da saúde que, colocada em risco pela organização e condições do trabalho, é reivindicada recorrentemente pelo trabalhador e seus familiares como uma “reparação” que, concretamente, não repara pois não o leva de volta à situação anterior.

Os impactos materiais e subjetivos desse acidente na vida de Mateus são evidentes e a possibilidade de indenização é encarada como uma “saída”, uma vez que são dois doentes incapacitados. Mas se as condições materiais podem ser melhoradas, as seqüelas emocionais continuarão sem tratamento e sem perspectiva.

A escuta acolhedora e responsável que procuramos ter durante a pesquisa possuiu um efeito terapêutico, mas a demanda por um tratamento/acompanhamento psicológico sistemático é premente de ser atendida. A questão no entanto é, onde encontrar recursos?

## Considerações Finais

A mineração, base da cadeia produtiva, é essencial para a economia do país. Tem dimensões contraditórias quando analisamos os impactos nos locais onde esta se localiza, bem como na atividade dos trabalhadores que nela estão empregados

Proupusemos-nos a realizar um estudo sobre como os trabalhadores do setor mineral vivenciam seu meio de vida e trabalho, assim como negociam as condições concretas de existência, através da análise psicossocial do trabalho, dialogando com a Ergologia e a Clínica da Atividade.

Essa tarefa demandou que partíssemos das reflexões dos trabalhadores sobre seu contexto social enquanto local de trabalho, moradia e construção de sociabilidades, através do conceito de território. Neste, as diferentes territorialidades que convivem ou têm influência na vida da cidade e de seus cidadãos debatem normas e valores sobre a atividade de mineração que não tem sido marcada por boas relações no que se refere aos custos ambientais, desenvolvimento econômico e social.

O trabalhador/cidadão desse território interage com seu grupo de pertença e, ao mesmo tempo, se vê envolvido num contexto de relações sociais da comunidade, avaliando constantemente seu trabalho na indústria extrativa mineral, como nos ensina Yves Schwartz.

(...) uma situação de trabalho contém as questões da sociedade. Inversamente pela maneira como se trabalha, cada um toma posição nestes debates da sociedade e os recompõe na sua escala (Schwartz, 2007).

Igualmente, seguimos as proposições de Yves Clot segundo a qual devemos ouvir o que os trabalhadores dizem sobre sua atividade, “enquanto uma ação que venceu entre tantas”, para promover a função psicológica do coletivo de trabalho. Por esta via a ação individual se

renova no acesso e, ao mesmo tempo, renova também patrimônio de saberes coletivos do meio de trabalho, pois se ele não existe ou se acha maltratado, a vida psíquica pessoal é atingida.

Nesse caminho procuramos analisar os conflitos da atividade, as mobilizações subjetivas da controvérsia, o diferente, formas pelas quais o gênero profissional se manifesta. É preciso provocar suas falhas ou questionar sua ação para fazer surgir o gênero profissional (Clot, 2006).

Foi assim que, pela via da ação que falhou, retratadas nos depoimentos dos trabalhadores acidentados que vimos o quanto é nefasta para a função psicológica da atividade a necrose do desenvolvimento do gênero, quando da precarização das condições e organização do trabalho na mina.

Quanto a atividade em desenvolvimento pudemos observar alguns indícios, proporcionados pelas metáforas/catacrese que surgiram no discurso dos trabalhadores, que o gênero em sua função social, instrumento de saúde, de criação de nova norma para o coletivo de trabalho aparece na atividade de cada turma. No entanto, esse desenvolvimento se encontra tolhido pela organização da produção que estabelece:

1º - a realização da atividade como pura execução de padrões operacionais que irão eliminar os riscos presentes no meio de trabalho;

2º - metas cada vez mais improváveis de serem alcançadas com a obrigação de obedecer normas de segurança e saúde a um programa de reconhecimento e recompensa para as equipes com “Acidente Zero”.

Essas injunções acabam por promover o segredo de como na realidade a atividade se realiza, há modos de ação que não podem ser revelados. São arbitragens “que permitem ao mesmo tempo obedecer a um procedimento e transgredi-lo, tendendo a fazer a sua maneira,

no aqui e agora”( Schwartz, 2008), que dificulta a circulação de normas e valores que podem ser apropriados pelo patrimônio de saberes da atividade.

Ao mesmo tempo, o não cumprimento da norma que pode gerar “perda de emprego” para o trabalhador e, ou avaliações negativas para a organização da produção junto a certificações de qualidade externas, faz com que o saber-fazer velado que tem como fim drástico, “pequenos acidentes”, também não seja revelado.

Por fim, compartilhamos com o professor Schwartz (2007),

(...) os conceitos são necessários, ainda que neutralizem a atividade, porque antecipam fundamentalmente as situações de trabalho e, ao mesmo tempo, são a maneira pela qual as pessoas, apropriando-se deles, vão poder ver mais claramente em que sentido sua atividade representa um desvio parcial em relação ao conceito – o que é muito importante para se saber o que se está fazendo (...).

Os trabalhadores sabem o que fazem, mas não pensam sobre, a psicologia como ciência do desenvolvimento de conceitos e do enriquecimento da emoções, tal como arte, ela deve servir ao cultivo de nossos afetos, dado que esses são a própria força motriz de nossa conduta (Clot, 2005).

De minha parte, posso dizer que muito aprendi com os trabalhadores do Projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho. Os teóricos, por sua vez, ajudaram-me a refletir sobre os conteúdos aprendidos.

## Bibliografia

- ALBAGLI, S. Território e Territorialidade, in Territórios em movimento: cultura e identidade como estratégia de inserção competitiva. Relume Dumará, Brasília, 2004.
- ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial. 5ª ed. 2000.
- ANTUNES, R.A (orgs). Riqueza e miseria do trabalho no Brasil, SP, Boitempo, 2006.
- ARAÚJO, A.J. S. Paradoxos da modernização: tercerização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. Tese Doutorado, Escola de Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, 2001.
- ASSUNÇÃO, A.A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. Ciência e Saúde Coletiva. 8 (4), 2003.
- BARROS, V.A. Psicologia do Trabalho, in Trabalho: Minas de Saberes e Valores. Org. Daisy Moreira Cunha, NETE/FAE/UFMG, 2007
- BASTIERI, A. Ação, Formação Sindical e a Experiência do Trabalho Real, in Trabalho: Minas de Saberes e Valores. Org. Daisy Moreira Cunha, NETE/FAE/UFMG, 2007.
- BOEIRA, J.L.F. Gestão da qualidade total e a indústria brasileira de minério de ferro: limites e probabilidades. Instituto de Geociências, UNICAMP, 1999.
- CARRETEIRO, T.C. Psicossociologia; análise social e intervenção. Belo Horizonte, Autêntica, 2001
- CLOT, Y. A formação pela análise do trabalho: por uma terceira via. Tradução de trabalho feita por Cláudia Osório, Kátia Santorum e Suyana Barker, 2000.
- CLOT, Y. Clinica do trabalho, clínica do real. Le journal des psychologues, 185, mars, 2001.
- CLOT, Y. Entrevista com Yves Clot, *Psicologia da Educação*, São Paulo, 20, 1º semestre de 2005.

- CLOT, Y. Função Psicológica do Trabalho. 2006.
- CONEXÕES DE SABERES SOBRE O TRABALHO, Projeto – Desenvolvimento Metodológico, Faculdade de Educação UFMG, 2005.
- COUTINHO, M.C., KRAWULSKI, E., SOARES, D.H.P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis, in *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n.spe 1, Porto Alegre, 2007
- CUNHA, D.M. Notas conceituais sobre a atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho, ANPED, 2007
- DNPM. Departamento Nacional de Produção Mineral. Sumário Mineral. [www.dnpm.gov.br](http://www.dnpm.gov.br), 2002.
- FARIAS, C.E.G. Mineração e Meio Ambiente no Brasil. Relatório para CGEE – PNUD – 2002/001604. [www.cgee.org.br](http://www.cgee.org.br), 2002.
- FORTES, R.V. O trabalho na ontologia do ser social de G. Lukács. Dissertação de Mestrado em Filosofia, UFMG, 2001.
- GERMANY, D.J. A mineração no Brasil. [www.mct.com.br](http://www.mct.com.br). Secretaria Técnica do Fundo Setorial Mineral, CGEE. 2002.
- GROSSI, Y.S. Mina de Morro Velho: a extração do homem. Uma história da experiência operária. Editora Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1981.
- GUIMARÃES, L.A.M. Saúde Mental e Trabalho em um segmento do operariado da indústria extrativa de mineração de ferro, Tese Doutorado, UNICAMP, 1992.
- INVERNIZZI, N. Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos vinte anos, in *Trabalho & Crítica*, número 2, ANPED/Unisinos, setembro 2000.

- JACQUES, M. G. Identidade e Trabalho, in Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico. Antônio David Cattani (org). 2ª ed, Petrópolis, Rj, Edit. Vozes, 1999
- JORNAL ESTADO DE MINAS. O outro lado do riqueza, 17/12/2006.
- LACAZ, F.A.C. Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical, 1996. Tese Doutorado Saúde Coletiva. Unicamp/SP
- LE VEN, M. M. Dazinho: um cristão nas minas. CDI Ltda, Belo Horizonte, 1998.
- LEVY, A. et. al. Psicossociologia; análise social e intervenção. Belo Horizonte, Autêntica, 2001
- LIMA, M.E.A. A Questão do Método em Psicologia do Trabalho. Reflexões expostas na palestra proferida no II Encontro das Escolas de Psicologia de Belo Horizonte. 2001
- LIMA, M.E.A. Apresentação. Escritos de Louis Le Guillant – Da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. São Paulo, Editora Vozes, 2006.
- LIMA, M.E.A. Os sentidos trans-históricos e histórico do trabalho e sua importância para a Psicologia. Apostila Introdução à Psicologia do Trabalho. Curso Especialização em Psicologia do Trabalho/UFMG, 2003
- LINHART, D. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado mas perigoso, in Trabalho & Educação, n.7, jul/dez, Belo Horizonte, 2000.
- MENDES, R. (org.). Patologia do Trabalho. 2ª ed., São Paulo, Atheneu, 2003
- MINAYO, M.C.S. & SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? Cadernos de Saude Pública, 9 (3), 1993.
- MINAYO, M.C.S. Os homens de ferro. RJ, Dois Pontos, 1985



- NOUROUDINE, A. Risco e atividades humanas: acerca da possível positividade ai presente, in *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Org. Marcelo Figueiredo; Milton Athayde; Jussara Brito e Denise Alvarez, Rio de Janeiro, DP&A, 2004.
- ODDONE, I. Experiência. *Laboreal*, 3. 2007. <http://laboreal.up.pt/revista>.
- POLITZER, G. *Crítica dos fundamentos da psicologia*. São Paulo: Ed. Unimep, 1994.
- ROCHA LIMA, M.H.M. A indústria extrativa mineral: algumas questões sócio-econômicas, in: *Tendências Tecnológicas Brasil 2015*.
- ROCHA, M.L. & AGUIAR, K.F. Pesquisa-intervenção e a produção de novas análises. *Revista Psicologia Ciência e Profissão- CFP*, n.4, ano 23, 2003.
- ROCHA, M.L. Psicologia e as práticas intitucionais: a pesquisa-intervenção em movimento. *Psicop*. Volume 37, n. 2, maio/ago, 2006.
- RUMMERT, S.M. Capital e Trabalho convergências e divergências quanto à educação básica, in [www.educacaoonline.pro.br](http://www.educacaoonline.pro.br), artigo 287.
- SANTOS (a), B.S. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*, 8ª ed., São Paulo, SP, Editora Cortez, 2001
- SANTOS, M. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 11ª ed. – RJ: Record, 2004.
- SATO, L. Lacaz, F.A.C. Bernardo, M.H. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*, 11(3), 281-288, 2006.
- SCHWARTZ, Y. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação e Sociedade*, ano XIX, n. 65, dezembro, 1998.

SCHWARTZ, Yves. Trabalho e saber, in : Revista Trabalho e Educação, Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, número temático “Processos de produção e Legitimação de Saberes”, jan/jul, vol. 12, n.1, 2003.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário, in Cadernos Saúde Pública, vol.13(supl.2), Rio de Janeiro, 1997.

SENNET, R. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo, 5ª ed., São Paulo/SP, Record.