

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA INSTITUCIONAL**

ARIELE BINOTI PACHECO

**HOMENS E MULHERES DO MÁRMORE E DO
GRANITO: ENTRE CORES E RITMOS**

**VITÓRIA
2010**

ARIELE BINOTI PACHECO

**HOMENS E MULHERES DO MÁRMORE E DO
GRANITO: ENTRE CORES E RITMOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional.
Orientador: Prof^a. Dr^a. Maria Elizabeth Barros de Barros.

**VITÓRIA
2010**

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

P116h Pacheco, Ariele Binoti, 1982-
Homens e mulheres do mármore e do granito : entre cores e ritmos / Ariele Binoti Pacheco. – 2010.
100 f. : il.

Orientadora: Maria Elizabeth Barros de Barros.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Trabalho - Análise. 2. Trabalhadores. 3. Fotografias. I. Barros, Maria Elizabeth Barros de, 1951-. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

ARIELE BINOTI PACHECO

**HOMENS E MULHERES DO MÁRMORE E DO
GRANITO: ENTRE CORES E RITMOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional.

Aprovada em 30 de agosto de 2010.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria Elizabeth Barros de Barros
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
ORIENTADORA

Prof^a. Dr^a. Cláudia Osório da Silva
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Prof^a. Dr^a. Elizabeth Maria Andrade Aragão
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Dedico este trabalho a todos os homens e mulheres do mármore e do granito que com um brilho no olhar instigante me mostraram a beleza de *cores* e *ritmos* que engendram em seus fazeres diários e os outros tantos possíveis que nosso contato pode criar.

AGRADECIMENTOS

A Rodrigo, Vicente, José Brás, Marcos, Cristiano e demais trabalhadores do mármore e do granito que participaram da oficina de fotos realizada nesta dissertação. Obrigada pelo empenho, vontade, coragem e interesse com que se lançaram nesse trabalho.

A Sérgio Profeta por ter possibilitado a realização da oficina de fotos na empresa em que trabalha, oferecendo-nos o tempo necessário, realocando pessoas de diferentes turnos, parando máquinas e participando dos encontros.

À Maria Elizabeth Barros de Barros, pelas aulas e encontros de orientação sempre inesquecíveis e recheados de doses fartas de risadas, diversão, carinho, mas também seriedade e dureza de uma orientadora-mãe-protetora, na medida certa!

À Claudia Osório da Silva, professora querida, por apostar em mim e me ajudar sempre a seguir meus caminhos.

À Elizabeth Maria A. Aragão pela leveza de suas palavras e carinho com que leu meu trabalho.

Às minhas irmãs, Ariane e Arádia Pacheco, pelo incentivo incessante e necessário de todos os dias.

Aos meus pais por me ensinarem, desde muito cedo, a admirar o trabalho dos homens e mulheres do mármore e do granito.

Às queridas amigas Janaína Britto e Juliana Valadão por tornarem minhas idas e vindas a Vitória mais prazerosas com risadas, almoços e contribuições valiosas na construção deste trabalho.

Aos queridos amigos Danielle Vasconcellos, Fábio Hebert, Jésio Zamboni, Dulcinéia Rosemberg, Susane Petinelli, Sônia Fernanda Fagundes, Aline Morshel, Jair Ronchi Filho e aos demais amigos do NEPESP pelo companheirismo e carinho. Cada um de vocês é responsável pelo formato deste trabalho. Em cada palavra há um pouquinho de vocês.

A Aguinaldo José Grillo por, prontamente, ter se disponibilizado a ler parte da dissertação e contribuído com sua construção.

A Rodrigo Binoti e Paulo Binoti pelo carinho com me receberam em suas casas em Vitória.

À Fundação de Apoio à Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, pela bolsa de estudos.

[...] as coisas se determinam e se constroem umas as outras. Por serem assim, a cada momento elas nos surpreendem, revelando-nos que aquilo que pensávamos ser repetição sempre foi diferença, e o que julgávamos ser monotonia nunca deixou de ser criatividade (Humberto Mariotti).

RESUMO

Este estudo afirma uma postura ético-política marcada pelo protagonismo dos trabalhadores na realização de intervenções e ainda pela interlocução de diferentes saberes (acadêmico/científico e os provenientes da experiência) como estratégia para transformar-compreender o trabalho de homens e mulheres do setor do mármore e do granito no interior do Estado do Espírito Santo. Nessa direção, busca, nas ferramentas teórico-metodológicas da Clínica da Atividade, instrumentos que possibilitem dar visibilidade às *cores* e *ritmos* que esses trabalhadores engendram em seus fazeres diários para reinventar continuamente sua relação com o trabalho e ainda possibilitar que outras relações mais potentes, que desvios na forma de estratégias inventivas possam ser (re)criados nesse movimento por meio da ampliação da sua capacidade de ação. Com vistas a esse objetivo, propõe a experimentação de um dispositivo que se constitua como um instrumento para a ação dos próprios trabalhadores, denominado oficina de fotos, uma modulação do método da autoconfrontação cruzada proposto pela Clínica da Atividade, em que os trabalhadores produzem fotos de situações do ambiente e processo de trabalho que são confrontadas e analisadas pelos outros trabalhadores. Na oficina, as atividades que se efetivam de fato nas situações de trabalho puderam se analisadas bem como os caminhos que não foram seguidos, as atividades impedidas, inibidas, o que possibilitou que novas maneiras de fazer fossem pactuadas, ampliando o leque de ações, desenvolvendo a atividade. Ao protagonizar ações que visam à análise das atividades de trabalho, os trabalhadores puderam vislumbrar a força que juntos possuem para transformar situações penosas nos ambientes de trabalho, criando novos modos de fazer, inventando maneiras de enfrentar essas situações a partir da ampliação de seu poder de agir.

Palavras-chave: Análise do trabalho. Clínica da Atividade. Poder de agir.

RÉSUMÉ

Cette étude affirme une position éthique-politique marquée par le protagonisme des travailleurs dans l'accomplissement d'interventions et encore par l'interlocution de différents savoirs (académique/scientifique et de l'expérience) comme une stratégie visant à transformer-comprendre le travail des hommes et des femmes de l'industrie du marbre et du granit dans l'État d'Espirito Santo. Dans cette direction, il recherche dans les outils théoriques-méthodologiques de la Clinique de l'Activité, les instruments qui rendent possible de donner la visibilité aux *couleurs* et aux *rythmes* que ces travailleurs engendrent dans leur travail quotidien pour réinventer leur relation avec le travail et permettre encore d'autres relations plus puissantes, que les détours dans la forme de stratégies inventives puissent être (re)créés dans ce mouvement en élargissant leur capacité d'action. Dans ce but, l'essai propose l'expérimentation d'un dispositif qui se constitue comme un instrument pour l'action des travailleurs, appelé d'atelier de photos, une modulation de la méthode de l'autoconfrontation-croisé proposé par la clinique de l'activité, où les travailleurs produisent des images de situations de l'environnement et du processus de travail qui sont confrontées et analysées par d'autres travailleurs. Dans l'atelier, les activités qui s'accomplissent en effet dans les situations de travail ont pu être analysées ainsi que les chemins qui n'ont pas été suivis, les activités empêchées, inhibés, ce qui a rendu possible que de nouvelles façons de faire soient pactisées, élargissant l'éventail d'actions, développant l'activité. En développant des actions qui visent à analyser les activités de travail, les travailleurs ont pu envisager la force joints possèdent pour transformer les situations difficiles dans l'ambiance de travail, en créant de nouvelles manières de faire, d'inventer des moyens pour faire face à ces situations à partir de l'élargissement de leur pouvoir d'agir.

Mots-clés: Analyse du travail. Clinique d'activité. Pouvoir d'agir.

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1 - Vamos mudar o jeito de trabalhar?	59
Fotografia 2 – Pouco recurso para executar o trabalho	63
Fotografia 3 – Gambiarras permanentes	65
Fotografia 4 – Satisfação e tranquilidade = produção	69
Fotografia 5 – A união faz a força	71
Fotografia 6 – Limites nas brincadeiras	72
Fotografia 7 - Brincadeiras	73
Fotografia 8 – Não temos espaço para trabalhar.....	74
Fotografia 9 – Comida feita na hora é melhor pra saúde	76
Fotografia 10 – Bem-estar espiritual	77
Fotografia 11 – Bem-estar físico	79
Fotografia 12 – Arrumação e limpeza	79
Fotografia 13 – ANTES	83
Fotografia 14 – DEPOIS.....	84
Fotografia 15 – ANTES	84
Fotografia 16 – DEPOIS.....	85
Fotografia 17 – ANTES	85
Fotografia 18 – DEPOIS.....	86
Fotografia 19 – ANTES	86
Fotografia 20 – DEPOIS.....	87
Fotografia 21 - ANTES	87
Fotografia 22 – DEPOIS.....	88
Fotografia 23 - ANTES	88
Fotografia 24 - DEPOIS	89

SUMÁRIO

1 CHEGANDO A CACHOEIRO: O ENCONTRO COM A LENDA DO AMOR IMPOSSÍVEL.....	13
1.2 ANDANDO POR ENTRE AS PEDRAS DE UMA CACHOEIRA.....	18
2 DA EXTRAÇÃO: DE PEDRAS, TRABALHO, VIDA.....	21
2.1 UM POUCO DA HISTÓRIA DA EXTRAÇÃO DE PEDRAS	21
2.2 NA “IDADE DA PEDRA”: O TRABALHO DOS PROTAGONISTAS DO MÁRMORE E DO GRANITO.....	23
2.2.1 O suor que produz blocos	23
2.2.2 O zigue-zague dos teares	24
2.2.3 O fim de um ciclo que, na verdade, não tem fim.....	26
2.3 A VIDA MARCADA.....	28
3 TRANSFORMANDO O BRUTO EM SAÚDE: A AMPLIAÇÃO DO PODER DE AÇÃO DOS TRABALHADORES.....	32
3.1 CLÍNICA DA ATIVIDADE: MAIS UMA FERRAMENTA DE TRABALHO	36
4 CAMINHOS TRILHADOS.....	48
4.1 OFICINA DE FOTOS.....	48
4.2 NO MEIO DO CAMINHO HAVIA UMA PEDRA	50
4.3 O ENCONTRO COM OS TRABALHADORES EM MIMOSO DO SUL	51
4.4 OLHARES EM FOCO: PRODUZINDO FOTOS	54
4.5 ENCONTRO DOS FOTÓGRAFOS: SELEÇÃO DE FOTOS	55
4.6 RETORNO AO GRUPO ASSOCIADO: AMPLIANDO E PRODUZINDO ANÁLISES.....	56
4.7 FOTOGRAFIAS EM FOCO: ANALISANDO A ATIVIDADE	58
4.8 RESTITUIÇÃO: NOVOS RUMOS DA PESQUISA.....	81
4.9 NOVA OFICINA DE FOTOS: A PESQUISA TOMA OUTROS CONTORNOS	82
4.10 PRODUZINDO RESSONÂNCIAS	90
4.11 ENCONTRO DE RESTITUIÇÃO.....	91
5 CONCLUSÃO.....	93
6 REFERÊNCIAS	97

O Frade e a Freira

Conta-se que há muito tempo atrás, época em que o país se povoava no trabalho da terra, aqui chegou um frade moço, forte, honrado cavaleiro do exército de Jesus Cristo. Ele missionava ensinando orações e espalhando exemplos de esperança. Na mesma aldeia, freiras divulgavam a ciência do esforço e do sacrifício, silenciosa e contínua tal qual pingo de chuva fina, mas teimoso e persistente.

Eis que certo dia, um Frade e uma Freira, na santidade de seus olhares, apaixonaram-se. Sendo ele servo e ela esposa de Cristo, não lhes era permitido outro amor. Amando e padecendo, sufocavam na noite sombria de corações, todo o desejo fremente da sonora paixão.

As razões iam desaparecendo na marcha alucinante de um amor tão desperto e iluminado, tal qual terra virgem que os acolhia. E assim, orando, chorando, penando, furtivamente encontravam-se para um olhar mais terno e para guardarem na lembrança uma recordação deliciosamente cruel.

Mas, uma vez o amor desperto, a busca principia e nunca há caminho de volta. A partir de então, tudo se inflama, não permitindo mais estar na planície da complacência e realização parcial. Não há acomodação ou ameaça de perigo que impeça o esforço por um grau máximo de aproximação. E assim, às margens do Itapemirim visualizava-se suas duas sombras, negras, lentas, numa procissão de martírio, tentando resistir às tentações da vontade envolvente.

Se foram ou não um do outro, num milagre humano de esquecimento, não recorda a memória popular. Apenas uma vez, não retornaram ao seu leito de sonhos, por certo sonharam juntos no silêncio da floresta, assistidos e abençoados pela também enamorada Lua.

Às margens do Itapemirim, sobre os fundamentos de granito, ergueu-se o casal, confabulando juras de amor, ouvidas pelas tempestades e compreendidas pelos passarinhos. Deus não os separou, nem os uniu em um perfeito abraço, mas deixou-os devidamente próximos, em atitude de reza e meditação, de sonho e resignação, frente a frente. E assim permanecerão eternamente [...].¹

¹ Trecho extraído do texto de VOLPATO, Regina. *Lenda do frade e a freira*. Disponível em: <www.rosanevolpato.trd.br/lendafradefreira1.htm>. Acesso em: 20 jun. 2010.

1 CHEGANDO A CACHOEIRO: O ENCONTRO COM A LENDA DO AMOR IMPOSSÍVEL...

Andando pela BR-101, região sul do Espírito Santo, é possível avistar uma formação rochosa de granito de 683 metros de altura. Ela é composta por duas montanhas que parecem formar as figuras de um frade, mais ao alto, que impressiona pela clareza dos detalhes do rosto e da touca, e uma freira com um véu cobrindo a cabeça e parecendo ajoelhada – ambos envolvidos por um olhar fixo, um em direção ao outro.

Sobre a Pedra do Frade e a Freira, um dos cartões postais de Cachoeiro de Itapemirim, criou-se a lenda aqui citada. Não se sabe precisar como e quando surgiu a história, mas é inegável que essa paisagem de granito seja uma das mais belas cenas que marcam o imaginário cultural de toda a região.

Movida por essa paisagem, é que começamos a trilhar os primeiros percursos desta pesquisa, que teve como pano de fundo o município de Cachoeiro de Itapemirim, suas pedras e montanhas, suas vidas, suas histórias, seu trabalho...

Os caminhos que percorremos se assemelham às cachoeiras do rio que corta a cidade. Aliás, apesar das divergências, alguns historiadores afirmam que a origem do nome Cachoeiro seria proveniente das águas encaichoeiradas do rio Itapemirim: o qual *t-ape* significaria caminho; *miry*, pequeno; e *ita*, pedra.

O dicionário tupi-guarani teria registrado *tapemirim* como *pequeno caminho*, acrescentando-lhe o *i* inicial, que significaria *água*, portanto *pequeno caminho de água*.

É por esse caminho estreito, com pedras que dificultam a passagem até mesmo do mais forte barco, mas que, no entanto, registra o soluçar das águas sufocadas entre as gretas das pedras, que nos aventuramos, assim como os primeiros trabalhadores rurais um dia se aventuraram à procura de uma vida mais digna na extração de rochas de mármore e de granito.

Com cerca de 200 mil habitantes (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2009), a *Princesinha do Sul*, como é carinhosamente conhecida, orgulha-se por ter entre seus conterrâneos personagens de prestígio nacional, como

Roberto Carlos, Rubem Braga, Sérgio Sampaio e Jece Valadão. Ela é também o berço de empresas, como a Nassau (cimentos), a Itapuã (calçados), a Viação Itapemirim e ainda possui a única fábrica de Pios de Aves da América do Sul, com mais de 100 anos de existência. A fábrica produz, artesanalmente, pios de madeira que imitam o canto dos mais diversos tipos de pássaros.

Com um calor escaldante, em que se tem a sensação de estar constantemente no mês de janeiro, a cidade sediou a construção de uma *máquina que faz chover* em sua praça central. O *mijódromo*, como ficou conhecida, seria, segundo a Prefeitura, um monumento em homenagem ao Divino Espírito Santo, mas acabou sendo, alguns anos depois, removido, pois ao contrário de refrescar o ambiente, acabava por molhar todos que passavam pelas proximidades.

Mas, apesar de nomes de prestígio, empresas renomadas e histórias curiosas, Cachoeiro se destaca no País pela produção e exportação de mármore e granito. O Estado do Espírito Santo é o principal produtor de rochas ornamentais do Brasil, com 47% do total brasileiro. Em 2008, as exportações capixabas giraram em torno de US\$ 630,3 milhões de dólares, o que corresponde à comercialização de 1,12 tonelada de rochas, respondendo por 66% do faturamento e 56,5% do volume físico total brasileiro (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS, 2009).

Uma atividade que gera empregos e crescimento econômico a todo o Espírito Santo, mas que também é marcada pela degradação do meio ambiente e por um elevado nível de acidentes de trabalho. Nos últimos dez anos, dados oficiais demonstram que ocorreram 91 acidentes fatais no Estado (SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE MÁRMORE, GRANITO E CALCÁRIO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, 2009).

Barulho, calor, umidade, poeira, peso, corte, esmagamento, arranhão, produto químico, monotonia, repetição... fazem parte do cotidiano desses trabalhadores que, ao polir as imperfeições da pedra, têm também sua dor polida nas máquinas todos os dias.

Mas como esses trabalhadores do mármore suportam?

Apesar do longo contato com os trabalhadores desse ramo de atividade, essa pergunta sempre nos intrigou.

Parece que há algo ali que escapa a tudo isso, difícil de descrever, mas que, nas conversas, nos olhares, no transitar entre as pedras, no fazer do dia a dia, no convívio, é possível sentir.

Lançamo-nos nesta pesquisa por esse caminho de pedras, apostando que haja, como nas cachoeiras do rio que dá nome à cidade, algo que grita, salta, reverbera: há vida, há invenção, há criação.

A dureza e rigidez que compõem uma rocha de granito escondem rastros de cores que se entrelaçam, em puro movimento, uma beleza escondida que emana de um processo de trabalho árduo.

Partimos, nesta pesquisa, à procura das inúmeras *cores* que emergem dos fazeres dos homens e mulheres² do mármore e do granito, buscando trilhar seu movimento. Como elas surgem? O que produzem? De que maneira tornam esse trabalho vivível?

No rigor das normas de segurança e dos procedimentos para a realização de tarefas monótonas e repetitivas, vemos emergir algo que escapa a essas predeterminações, a essas formas endurecidas da organização do trabalho. São maneiras de realizar o trabalho não prescritas, que se efetivam, muitas vezes, de forma microscópica, e que sem as quais a eficácia do trabalho ficaria comprometida.

Durante o curso de sua atividade, o trabalhador se confronta com a variabilidade e exigências das situações de trabalho, por isso sua atividade estará sempre marcada por escolhas, atitudes, valores e normas, o que produzirá desvios necessários para a realização das tarefas.

Nesse sentido, compreendemos que a atividade que é de fato realizada a cada instante pelos trabalhadores “[...] é sempre singular, uma tentativa do sujeito de

² Embora o setor do mármore e do granito seja composto, predominantemente, por homens, as mulheres também estão presentes. Elas exercem, em geral, funções nas áreas de resinagem e polimento. O trabalho de campo desta pesquisa foi desenvolvido com homens que compõem a linha de ladrilhos de uma indústria de mármore e granito. No entanto, no decorrer da pesquisa, o contato com mulheres do setor colaborou em muito com a construção dessa dissertação.

produzir o seu meio, renormatizar, reinventar mesmo que no mais ínfimo, as maneiras de viver (e trabalhar)” (BOTECHIA, 2006, p.145). Trabalhar se coloca também como uma atividade inventiva que se expande para além da pura execução de tarefas prescritas.

O som do encontro do homem com a pedra esconde algo de enigmático que nem o ritmo taylorista conseguiu se impor: é a musicalidade da vida que pulsa nesses momentos.

Mas o que se pode ouvir em uma serraria³ além do zigue-zague irritante dos teares?⁴

No momento em que pedra, homem e máquina parecem formar um só corpo, no barulho estridente dos teares, um ruído por nós totalmente despercebido grita no ouvido aguçado do homem e da mulher do mármore e do granito, informando-lhes que a máquina precisa de reparos, é preciso encontrar uma saída para que chapas de pedra não saiam empenadas.

Dotados de uma capacidade para viver, os humanos estabelecem uma interação no e com o meio, encontrando e inventando saídas, alternativas para os problemas colocados na relação com o meio e consigo. Nesse processo de afirmação da normatividade, mostra-se capaz de produzir o seu próprio meio (BOTECHIA, 2006, p. 61).

É nisso que entendemos que o trabalho humano é criação, é invenção de novas formas de fazer. Segundo Canguilhem (2007), é próprio da vida essa capacidade de criação, de instituir novas normas em frente às infidelidades do meio.

A vida não é, portanto, para o ser vivo, uma dedução monótona, um movimento retilíneo; ela ignora a rigidez geométrica, ela é debate ou explicação [...] com um meio em que há fugas, vazios, esquivamentos e resistências inesperadas (CANGUILHEM, 2007, p. 149).

Instigada pelo trabalho dos homens e mulheres do mármore e do granito, fomos incitada a formular algumas questões norteadoras desta pesquisa: como criar estratégias metodológicas que permitam compreender esse carácter enigmático da atividade de trabalho? Como construir metodologias de análise do trabalho que possibilitem a transformação do vivido nos locais de trabalho com vista à promoção de saúde?

³ Empresa que desdobra blocos de mármore e de granito em chapas.

⁴ Máquina que possibilita que um bloco seja desdobrado em chapas.

Buscamos, nesta pesquisa, construir caminhos que levassem à ampliação da capacidade de ação dos trabalhadores, ao estabelecimento de melhores condições de vida no trabalho e à criação de uma relação mais prazerosa⁵ com o trabalho. Nossa questão central é a produção de saúde, e não apenas a luta contra o sofrimento.⁶ Interessávamos pensar nas fontes de prazer que existem em um trabalho comumente caracterizado pela monotonia e repetição, cercado de riscos à saúde e da possibilidade emergente de acidentes; nos movimentos que os trabalhadores do mármore e do granito fazem para reinventar continuamente sua relação com homens, pedras e máquinas.

Persequimos as invenções, criações, escapes, rupturas, embates diários engendrados por esses trabalhadores. Como se configuram seus fazeres? Como se movimentam em seu cotidiano de trabalho? Que embates enfrentam? Como os homens e mulheres do mármore e do granito imprimem em seus fazeres diários *cores e ritmos* dos mais diversos tons, num ambiente marcado pela poeira branca da pedra e pelo som repetitivo das máquinas?

Partimos com os trabalhadores à procura do inesperado nas situações de trabalho e da “[...] presença da vida mesmo nas situações mais restritivas e difíceis” (BRITTO, 2004, p. 108).

Vida é por nós tomada em seu caráter de imprevisibilidade, na sua capacidade de enfrentamento, de luta, de embate a perigos e riscos, de criação, de instituição de novas normas, inclusive quando se vê ameaçada, expandindo-se.

Numa indústria de rochas ornamentais, o risco de acidentes e de morte transita entre homens, máquinas e pedras, em um convívio de grandes tensionamentos. A luta pela saúde, pela vida precisa ser diária. Nesta pesquisa, procuramos, a partir da análise das atividades de trabalho, seguir uma direção que pudesse contribuir para

⁵ Tradicionalmente, o sentido de prazer está ligado à conquista de uma situação ideal, um estado de plenitude, que nunca é atingindo, deixando o sujeito sempre numa situação faltosa e na busca de sua realização. Entretanto, na concepção de que falamos, o trabalho prazeroso é aquele em que o trabalhador participa de sua construção. “O sofrimento, a dor [...] estão ligados aos sentimentos de ‘indignidade, de inutilidade e desqualificação’ vividas pelos trabalhadores ao executarem uma tarefa aquém de sua capacidade inventiva” (BARROS; BENEVIDES, 2007, p. 66).

⁶ Neste caso, trata-se do sofrimento que nos paralisa, impedindo os movimentos de luta por melhores condições de trabalho/vida. Acreditamos que o sofrimento, quando não nos paralisa, pode, ao contrário, nos impulsionar na recriação de outras maneiras de viver, mais favoráveis à saúde.

que os trabalhadores, como protagonistas desse processo, pudessem criar novos modos de fazer, de inventar formas de enfrentar as situações no trabalho, por meio da ampliação de seu poder de agir,⁷ expandindo vida.

1.2 ANDANDO POR ENTRE AS PEDRAS DE UMA CACHOEIRA

Desde que decidimos nos enveredar por esse caminho de pesquisa com os homens e mulheres do mármore e do granito, quase sempre temos nos sentido andando por entre as pedras de uma cachoeira, um percurso sinuoso, cheio de formas pontiagudas que machucam, fazem doer os pés. Foi mesmo preciso andar na ponta dos pés, esquivando-nos, driblando pedras para chegar até aqui.

Sabemos, como nos atenta Clot (2006b), que, em qualquer percurso que façamos, nós nunca estamos sozinhos. Os gestos, as falas, as histórias que nos constituem comportam uma multiplicidade de outras histórias, coletivos que nos atravessam, impossíveis de se enumerar num processo de constituição sempre inacabado, que vai se compondo na relação entre pesquisadores e trabalhadores. Nesse sentido, a análise das nossas implicações⁸ com o campo de investigação-intervenção torna-se fundamental para compreendermos os percursos da pesquisa.

Filha de empresários do ramo do mármore e do granito, em Cachoeiro, acompanhamos a trajetória comum a quase todos os empresários desse setor. Muitos caminhoneiros ou trabalhadores do ramo compraram a primeira máquina e, trabalhando com pouquíssimos empregados e recursos financeiros escassos, foram crescendo e se estabilizando no mercado. Essa atividade foi marcada pela improvisação – empregados e patrões aprendiam juntos o trabalho com a pedra.

Por outro lado, nessas pequenas empresas – chamadas *fundo de quintal* – a falta de preocupação com relação à saúde e à segurança no trabalho predominava. Em geral, o pátio da área de produção era feito de terra batida, o galpão era baixo, com telhas de eternite, os trabalhadores usavam roupas empoeiradas e rasgadas, os

⁷ Esclarecemos que o poder de agir de que falamos não está relacionado com o poder de executar atividades pelos trabalhadores, mas com o poder de afetar e de ser afetado (CLOT, 2008).

⁸ A análise das implicações é uma ferramenta da Análise Institucional francesa e refere-se à análise dos lugares que cada um ocupa na pesquisa, incluindo o lugar do pesquisador (LOURAU, 1993).

banheiros eram pequenos com a boca do vaso sanitário ao mesmo nível do solo (para evitar a demora dos trabalhadores), havia galões de resina – produto tóxico – espalhados pelo ambiente, fiações elétricas malfeitas passando por poças d'águas, trabalhadores almoçando entre cavaletes de pedras, em cima das máquinas, muitos sem a assinatura da carteira de trabalho.

Será que voltamos à *Idade da Pedra*? O fato é que, apesar de muitas empresas terem se desenvolvido e melhorado algumas condições de trabalho, essa realidade que descrevemos ainda permanece em grande parte do setor. Não é raro encontrar trabalhadores que nunca trabalharam de carteira assinada, afirmando terem deixado o emprego por falta de pagamento de salário.

Quando retornamos do Rio de Janeiro, em 2006, onde havíamos cursado Psicologia na Universidade Federal Fluminense, algumas questões sobre a relação dor/saúde/trabalho que nos incomodavam passaram a fazer parte do nosso cotidiano de trabalho. Na tentativa de encontrar respostas em uma pós-graduação, fomos instigada e encorajada a formular problemas.

Como dar visibilidade à beleza das *cores* e *ritmos* que compõem o trabalho dos homens e mulheres do mármore e do granito? Como possibilitar a efetiva transformação dos ambientes de trabalho nocivos à saúde, à vida?

Imersa em um profundo paradoxo, de linhas que parecem não se cruzar, de um lado, a visão da empresária, preocupada com a produtividade e o lucro necessários para a realização de investimentos em tecnologia; de outro, a psicóloga recém-formada indignada pelas condições de trabalho e discursos⁹ que permeiam o setor do mármore e granito com relação à saúde dos trabalhadores. Esses atravessamentos produziam-nos grande angústia.

⁹ Segundo Moulin, Reis e Wenichi (2001), em pesquisa realizada no setor, o grande problema da causa dos acidentes e agravos à saúde, para médicos, técnicos de segurança e empresários do setor, está relacionado com a falta de educação e de cultura do trabalhador. A forma para se solucionar questões referentes à saúde e segurança no trabalho estaria reduzida à mudança do comportamento do trabalhador, não se questionando a organização do trabalho, ou seja, a intensidade do ritmo de trabalho, a extensão da jornada. Esse tipo de visão gera uma ideia subjacente a de que os técnicos sabem o que é bom para a saúde dos trabalhadores. Eles ensinaram, mas os trabalhadores não aprenderam.

No decorrer da pesquisa, deixamo-nos envolver pelas *cores* e *ritmos* que compõem o trabalho dos homens e mulheres do mármore e do granito. Ao trilhar seu movimento, somos coengendrados: trabalhadores/pesquisadores/mundo.

Enveredamo-nos pelas curvas sinuosas que formam as paisagens de pedras presentes as margens da BR-101 e percebemos que hoje já não importa apenas aonde chegamos, mas também os percursos que fizemos até chegarmos aqui, na escrita da própria dissertação. Percursos esses que seguiram à seguinte direção:

Da extração: de pedras, trabalho, vida: trazemos um pouco da história do setor do mármore e do granito, o trabalho realizado por esses trabalhadores da pedra e as dificuldades que eles enfrentam todos os dias, o que nos possibilitará visualizar os desvios a essa realidade engendrados em seus fazeres diários e ainda os que pudemos produzir a partir do nosso encontro com esses trabalhadores.

Transformando o bruto em saúde – a ampliação do poder de ação dos trabalhadores: falamos da postura ético-política que pactuamos para trilhar esta pesquisa, que se apoia nas contribuições de Ivar Oddone e seu grupo de trabalho na forma de se realizar intervenções. Trazemos também alguns conceitos-ferramentas da Clínica da Atividade, que nos ajudaram nesse processo, tais como: atividade, gênero profissional, estilo e método da autoconfrontação cruzada.

Caminhos trilhados: trazemos toda a trajetória da experimentação de um dispositivo denominado oficina de fotos, uma modulação do método da autoconfrontação cruzada proposta pela Clínica da Atividade e algumas análises realizadas a partir deste trabalho.

Conclusão: apresentamos alguns desdobramentos da oficina de fotos e outras análises produzidas a partir do encontro com os trabalhadores do mármore e do granito, o que sustenta a postura ética desta pesquisa e, também, sua possibilidade de intervenção.

2 DA EXTRAÇÃO: DE PEDRAS, TRABALHO, VIDA...

Quando falamos da extração de pedras, é inevitável pensarmos que, junto com as pedras, também se extrai trabalho, se extrai vida. Todo o contexto das indústrias do mármore e do granito está envolvido por uma poeira. A poeira da pedra mesclada entre homens e máquinas, mas também aquela das tantas mortes, doenças e acidentes que marcam o setor.

Trazemos, então, neste momento, em relato, um pouco de como se configuram os fazeres dos homens e mulheres do mármore e do granito, para, posteriormente, a partir das intervenções realizadas, podermos visualizar os movimentos dissonantes produzidos por esses trabalhadores e também o que nosso encontro pode produzir de desvio a essa realidade.

2.1 UM POUCO DA HISTÓRIA DA EXTRAÇÃO DE PEDRAS

A extração do primeiro bloco de mármore data 1957, no distrito de Prosperidade, na época pertencente à Cachoeiro de Itapemirim. Essa atividade se desenvolveu artesanalmente pelos antigos donos de terras – futuros empresários – e trabalhadores rurais da região devido às dificuldades encontradas no trabalho nas lavouras.

Entre os tropeços de uma atividade ainda incipiente, a extração de rochas é marcada pela improvisação. O empresário irá aprender a administrar a pedreira por meio da experiência proveniente do meio rural entre acertos e erros, sem noções de organização do trabalho, de saúde e segurança no trabalho e o conhecimento das leis (MOULIN, 2006, p. 39).

Os blocos extraídos eram beneficiados em outras regiões do Brasil, entretanto, em 1966, foi instalado o primeiro tear de mármore no município de Prosperidade. Rapidamente essa nova atividade (serragem de blocos) se desenvolveu e uma série de outras empresas foram criadas para a produção e manutenção de equipamentos para o setor.

Atualmente o ramo de rochas ornamentais conta com 2.138 empresas ativas e 557 empresas inativas no Estado. É composto, basicamente, por micro e pequenas empresas. A região sul do Estado possui cerca de 9.700 trabalhadores filiados ao Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Mármore, Granito e Calcário do Espírito Santo (Sindimármore), de um total de cerca de 18.300 trabalhadores no Estado, fora os sem assinatura na carteira, terceirizados e clandestinos, um problema que persiste desde os primórdios da extração, conforme o Sindimármore (2009).

A jornada é de 44 horas semanais. Alguns trabalhadores, como os serradores, trabalham em turnos de 8 por 16 (8 horas trabalhadas e 16 de descanso), de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho de 1-5- 2009.

O salário estabelecido por meio de negociação entre o Sindimármore e Sindirochas para profissionais de produção¹⁰ é de R\$ 729,21 e para ajudantes e auxiliares de produção¹¹ R\$ 530,00. O trabalhador busca complementar sua renda por meio das horas-extras (CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, 2009).

O trabalho no setor de rochas ornamentais pode ser dividido em três momentos. Nas **pedreiras**, os trabalhadores atuam na extração dos blocos de mármore ou de granito. Esses blocos seguirão para as **serrarias**, onde, por meio do tear, uma máquina composta por várias lâminas, que num movimento de vai e vem atravessam todo o bloco, transforma-o em chapas de aproximadamente 2,8m de altura, 1,70m de largura e 2 ou 3cm de espessura. A última etapa acontece nas **marmorarias**, onde os trabalhadores, a partir de máquinas que se assemelham a uma “enceradeira gigante” (MOULIN, 2006), transformam a chapa bruta em chapa polida e, em seguida, por meio dos processos de corte e acabamento, são transformadas em pisos, ladrilhos, mesas e pias.

¹⁰ São os trabalhadores responsáveis por funções específicas, tais como: polimento, corte e acabamento. Seu cargo recebe o nome de polidor, cortador e acabador, por exemplo.

¹¹ São os trabalhadores responsáveis por auxiliar os profissionais em suas funções.

2.2 NA “IDADE DA PEDRA”: O TRABALHO DOS PROTAGONISTAS DO MÁRMORE E DO GRANITO

2.2.1 O suor que produz blocos

Nas pedreiras, a extração de blocos acontece a céu aberto, e os trabalhadores ficam expostos o tempo todo ao calor, vento, chuva e poeira.

Em um dia típico de trabalho, a temperatura ultrapassa os 40 graus. Seu Manuel,¹² **operador de pá mecânica e retroescavadeira**, e os **ajudantes**, José Antônio e Leandro, limpam toda a pedreira, retirando terra e cascalho da superfície da rocha (material não aproveitado) para o início da extração.

O **operador de fundo-furo**, Raimundo, utiliza uma máquina para fazer um furo na horizontal e outro na vertical, ambos se encontrando na parte de baixo da rocha. Isso possibilita que Reginaldo, **fiolista**, passe o fio diamantado entre os furos da rocha e o volante de uma máquina de fios. Em seguida, ele emenda e prensa as duas pontas do fio, ficando próximo à máquina a fim de realizar corretamente o corte. Esse processo visa a formar uma *prancha* ou bancada na horizontal, assim as laterais esquerda e direita serão cortadas por esse processo, depois a parte de trás e, em seguida, a base da *prancha*.

Com o martetele,¹³ Joedson, **marteteleiro** há dez anos, perfura a *prancha*, fazendo furos um do lado do outro com uma distância de mais ou menos 10cm. Ele sente seu corpo estremecer, devido à forte vibração produzida pelo martetele, e sente ainda mais os pingos de suor que grudam na pele misturados à poeira branca do mármore.

Existem empresas que, ao invés de utilizar o fundo furo, os trabalhadores fazem um poço de 3m de diâmetro utilizando explosivos. Vão cavando e detonando para iniciar a extração dos blocos. Eles também são responsáveis por explodir rochas e blocos desnecessários ao processo. Vanderson, **cabuqueiro** recém-contratado da empresa, trabalha no setor pela primeira vez. Ele é o responsável por trazer os

¹² Em nossa descrição do ciclo produtivo, falamos de inúmeros trabalhadores, como Seu Zé, Joel, Reginaldo. Entretanto, não se trata de contar a história de um trabalhador, mas a história dos trabalhadores do mármore e do granito. O que é vivenciado por Seu Zé, nome fictício que escolhemos, na realidade, é vivido por diversos trabalhadores desse setor.

¹³ Já existem marteteletes, chamados de *martelo de coluna* ou *martelo de base*, em que o trabalhador atua apenas operando a máquina.

explosivos do paiol e instalá-los. Depois que se coloca fogo no estúpim, restam-lhe alguns segundos para correr em direção a um local seguro, ou que se suponha que seja seguro, a fim de evitar ser atingido pelas pedras que “voam” (MOULIN, 2006). Devido à proximidade das pedreiras, nas explosões, pedaços de pedras de uma pedreira às vezes atingem a pedreira vizinha.

No caso de pedreiras de mármore, os **ajudantes** colocam a cunha de aço em alguns buracos feito pelos marteteiros. Com um marrão (marreta), batem na cunha para fazer a abertura dos blocos. Já no caso das pedreiras de granito, são colocadas massa expansiva nos buracos.

Os **manobristas** Jorge e Joelson colocam uma *malha* de aço em torno dos blocos, depois trazem um cabo de aço orientado por roldanas de um guincho até o bloco para conectá-los.

Em seguida, o bloco de aproximadamente 24 a 40 toneladas é arrastado pelo guincho até o pau de carga (mastro com uma lança), que irá içá-lo para o armazenamento, formando algumas filas de blocos empilhados um em cima do outro.

O pau de carga também é usado para o carregamento de caminhões. Das pedreiras, caminhoneiros transportam os blocos até as serrarias.

2.2.2 O zigue-zague dos teares

À noite, o barulho de grilos e mariposas parece abafado pelo ritmo de vai e vem dos teares que funcionam durante 24 horas.

O **serrador** Antônio se orgulha por ter começado na empresa como ajudante de pátio, passando para ajudante de serrador e agora assume o principal cargo da área de produção. Ele supervisiona o processo de “serragem”. Com auxílio de um **ajudante de serrador**, dosa a máquina com água, cal e granalha de aço, no caso de um tear convencional.

O **laminador** Joel tem a ponta dos dedos queimados. Ele é o responsável por soldar pequenos pedaços de diamante nas lâminas do tear – no caso de tear diamantado – e também fazer sua regulagem. É o movimento contínuo de vai e vem das lâminas atravessando todo o bloco que possibilita que ele seja desdobrado em chapas.

Para retirar cerca de 60 chapas do tear, pesando de 270 a 405kg cada uma, os **ajudantes de pátio** irão afastar metade das chapas para um lado e outra metade para o outro lado. Em seguida, ligam um motor que movimenta uma espécie de carrinho que fica debaixo do tear, movendo as chapas, para fora do tear.

O **operador de ponte rolante** João Batista, com a ajuda de um ajudante, irá transportar as chapas para os cavaletes. Batista prende a garrinha da ponte rolante em uma das chapas ou em uma cinta que envolve um conjunto de chapas e, com um controle, realiza o deslocamento das chapas.

Batista também caminha entre as fileiras de blocos empilhados com cerca de 6m de altura, operando a ponte rolante. Com um controle,¹⁴ ele içá os blocos, retirando-os do caminhão ou colocando-os no carrinho do tear.

O **encarregado** da empresa, Joel, que também realiza a função de laminador, acompanha todo o processo produtivo, em geral resolvendo os problemas das máquinas que quebram constantemente. Em muitas madrugadas, ele recebe a ligação do serrador e, dependendo do problema, ele precisa buscar o mecânico para que ele conserte a máquina rapidamente. Nas serrarias, o movimento de vai e vem das máquinas nunca pode ser interrompido. Quando isso acontece, a máquina precisa voltar a funcionar imediatamente, caso contrário, em pequenas e médias empresas, o faturamento pode ser comprometido.

Em algumas serrarias, as chapas não polidas são vendidas para marmorarias, em outras, as chapas são transportadas para a área de beneficiamento da própria empresa.

¹⁴ Está sendo implementado no setor um sistema de controle remoto, que permite que o trabalhador fique a uma distância segura das pedras que estão sendo transportadas.

2.2.3 O fim de um ciclo que, na verdade, não tem fim

Na marmoraria, em um movimento circular incessante que perdura durante toda a jornada de trabalho, Cleiton, **polidor** de máquina manual¹⁵ há 30 anos, guia com as mãos, mas permanecendo em pé, uma espécie de volante gigante na posição horizontal, percorrendo toda a chapa até que ela esteja totalmente polida. O volante está conectado ao satélite da máquina, que se assemelha a uma enceradeira.

É preciso força para controlar o satélite que vibra o tempo todo, espalhando água, necessária para evitar o superaquecimento da máquina, por todos os lados. Cleiton sente o corpo vibrar completamente, além da água que respinga e molha seus braços, pernas, corpo. Por isso, ele precisa usar avental, botina e luvas de látex longas que cubram todo o braço.

Já nas máquinas automáticas, existe um painel de controle com um assento, onde Rodrigo, recém-classificado¹⁶ para o cargo de **polidor de polideira automática**, passa toda a jornada acompanhando o ritmo de vai e vem da máquina. Rodrigo pode realizar outras atividades de curta duração, como o transporte de chapas, mas, como ele mesmo diz, com um *olho cá e outro lá*, para evitar qualquer imprevisto com a máquina.

Depois de polidas, as chapas poderão ser comercializadas ou seguir para o setor de corte.

O barulho estridente provocado pelas serras da cortadeira atravessando as chapas de pedras anuncia o processo de corte. Paulo, ajudante de pátio, há um mês, está sendo treinado para assumir o cargo de **cortador**. Com a ajuda de um outro **ajudante**, Marcos, coloca a chapa sobre a cortadeira, mede-a, verifica o esquadro do material e, com as mãos, empurra-a em direção as serras. Paulo e Marcos permanecem toda a jornada de trabalho em contato com a água e é Rodrigo que, lá da polideira automática, alerta que ambos estão o tempo todo envoltos em uma nuvem de poeira imperceptível, que se mistura às gotículas de água.

¹⁵ Esse tipo de máquina é cada vez menos utilizado no setor. Em geral, essa máquina é usada para polir pedaços de chapas quebradas.

¹⁶ Termo utilizado quando um trabalhador é promovido do cargo de ajudante para o de profissional.

Do corte as chapas seguem para o acabamento.

Com a furadeira e a *makita*, Seu Zé, **acabador** há dez anos, faz pequenos cortes e furos na pedra. O desgaste feito por esses equipamentos e, principalmente, pela lixadeira produz uma nuvem de poeira branca que envolve todo o seu corpo.¹⁷ Todos brincam comparando-o com um fantasma. Depois, com um produto químico de cheiro forte, ele cola as peças.

Ainda na marmoraria, alguns trabalhadores atuam também como **operadores de ponte rolante**.¹⁸

Num corredor formado por cavaletes de pedras – conjunto de aproximadamente 60 chapas escoradas por um suporte de ferro – o operador anda realocando chapas de um cavalete a outro, transportando-as até as bancadas das polideiras e também carregando e descarregando caminhões. Ele prende a chapa a uma garrinha ou ventosa, que está conectada por um cabo de aço a uma ponte rolante localizada no teto do galpão. Por meio de um controle, o operador comanda o deslocamento da chapa e um ajudante apoia as mãos na mesma chapa impedindo que ela se movimente de forma rápida e brusca.

Todo esse processo produtivo é coordenado por Lúcio, **encarregado** da empresa, e também o mais antigo funcionário. Ele estabelece quais chapas serão polidas e/ou cortadas (neste último caso, também indica a medida do corte), determina o tipo de acabamento que será feito pelo acabador, designa ajudantes para as mais diversas funções e fiscaliza o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

O caráter penoso¹⁹ do trabalho nas indústrias de mármore e granito, produzido pelo contato com poeira, ruído, umidade, faz-nos pensar que esses trabalhadores parecem viver na *idade da pedra*; em contrapartida, a elevada fragmentação das

¹⁷ A Portaria nº 43, de 11 de março de 2008, proíbe o processo de corte e acabamento a seco de rochas ornamentais. As empresas devem se adequar, utilizando um sistema umidificado nesses processos.

¹⁸ Em geral, as empresas não possuem um trabalhador específico para o transporte de chapas, o que é feito por todos da área de produção.

¹⁹ A saúde do trabalhador define os conceitos de insalubridade, periculosidade e penosidade. Cada um está relacionado a condições de riscos no ambiente de trabalho, sendo assegurado um adicional ao salário para cada trabalhador exposto ao risco. No entanto, estamos utilizando esta palavra de maneira genérica, para indicar que se trata de um trabalho cansativo, fatigante, duro.

atividades, evidenciada pela quantidade de cargos e funções existentes, alerta-nos para um modelo de funcionamento taylorista ainda muito forte e presente nessas indústrias. Essa fragmentação do trabalho é responsável pela aceleração da produção, aumento dos lucros e por uma das principais características dessa atividade: a monotonia e a repetição.

Por isso, quando falamos da *extração de trabalho*, buscamos sinalizar para as características dessa atividade, que são, na realidade, uma tentativa de se impedir a intervenção do homem, fragmentando, repetindo e cronometrando ações com vistas a aumentar a produtividade; um desafio taylorista, que perdura até hoje nessas indústrias e uma tentativa frustrada, já que, como nos atenta Clot (2006b), são justamente os desvios criativos engendrados pelos trabalhadores em seus fazeres diários que tornam possível o trabalho com a pedra.

2.3 A VIDA MARCADA

À beira-mar, ao pé de uma montanha, eles encontravam a muralha de granito. Então, todos entravam no granito, viviam, amavam, trabalhavam, morriam, nasciam nas sombras, e três ou quatro séculos depois saíam léguas adiante, tendo atravessado a montanha. Atrás deles, deixavam a rocha esvaziada, as galerias cavadas em todas as direções, paredes esculpidas, cinzeladas, pilares naturais ou factícios descobertos, dez mil figuras horríveis ou encantadoras [...] Aqui, sem combater, o homem aceita sua força e sua aniquilação (DELEUZE; GUATTARI, apud ESCÓSSIA, 1999).

As atividades de extração e beneficiamento de mármore e granito deixam um rastro longo de degradação no meio ambiente. Montanhas inteiras são escavadas, alterando a paisagem natural; rejeitos industriais (compostos por água, abrasivos, cal e gralha) são depositados em poços que ficam em contato direto com o solo; o ruído ecoa pela cidade; a poeira invade as casas. De forma acelerada, toda a paisagem e população vão se modificando.

Os trabalhadores do mármore e do granito modificam a rocha, mas a *rocha* também deixa suas marcas: no corpo, na memória, na história, na vida.

O operador de máquinas Luís Gonzaga Silva, 45 anos, morreu esmagado na noite do dia 3 de janeiro de 2008, depois que uma pedra caiu sobre a carregadeira em

que estava, em Alto Modelo, distrito de Itaoca, em Cachoeiro de Itapemirim (SINDINOTÍCIAS, 2009).

No dia seguinte, o servente de pedreiro Altair Sérgio Braz de Assis, 40 anos, morador de Atílio Vivácqua, morreu eletrocutado ao encostar a cabeça em um cabo de alta tensão. O empregado trabalhava na laje da obra da empresa, localizada em Córrego do Olho, zona rural de Cachoeiro de Itapemirim (SINDINOTÍCIAS, 2009).

Aos poucos, a memória dos moradores de toda a região, trabalhadores ou não do ramo do mármore e do granito, vai sendo marcada. Numa roda de conversa, mortes, mutilações e esmagamentos são os principais temas. Parentes, vizinhos, conhecidos ou não, são lembrados.

Mas, nessa atividade, algumas marcas no corpo dos trabalhadores se traduzem de forma mais sutil, em surdez, problemas pulmonares e ortopédicos.

Ao se aproximar de uma empresa de mármore e granito, o barulho das máquinas torna-se onipresente. O tom repetitivo do ruído ecoa para qualquer lugar em que se vá nas redondezas.

Na marmoraria, onde Jorge, Lucas e Seu Zé trabalham, o ruído das máquinas pode ultrapassar 85 decibéis. A partir desse nível, eles deverão utilizar protetor auditivo para amenizar os efeitos causados por essa exposição, o que não impede a perda da audição progressiva no decorrer dos anos, diferente das pedreiras do norte do Estado, em que o ruído excessivamente elevado e repentino das explosões pode romper imediatamente o tímpano de vários trabalhadores.

Levada pelo vento, a poeira da pedra também se espalha por toda a região. Inalando constantemente partículas de sílica, presente em 30% no pó de granito e menos de 1% no de mármore, Seu Zé pode ter seus pulmões endurecidos, o que pode levá-lo à morte (NOSSA JÚNIOR, 1998).

Já o marteleiteiro Joedson pode adquirir a síndrome dos dedos brancos. Doença causada pela falta de circulação sanguínea nos dedos devido ao excesso de vibração. Além disso, o carregamento de peso excessivo, as posturas inadequadas

e os movimentos repetitivos podem ocasionar problemas ortopédicos a qualquer um dos trabalhadores do setor de rochas (ODDONE et al., 1986).

As marcas no corpo dos homens e mulheres do mármore e do granito os distinguem de qualquer outro trabalhador. Ao encontrar Seu Zé e tantos outros é possível, sem trocar uma palavra, saber que se trata de um trabalhador do setor de rochas. Após dez anos de trabalho, os olhos já não escondem mais os efeitos da poeira do mármore. Um tanto vermelhos, um tanto amarelados, é difícil descrever, assim como é difícil não ter certeza de que se trata de um *acabador* de pedras.

Aos 60 anos, Seu Manuel tem registradas nas mãos as marcas do trabalho com a pedra. As luvas de proteção não puderam evitar a corrosão de uma das unhas. Com o olhar franzino, cabisbaixo, ouve tudo atentamente, às vezes se enche de coragem e algumas palavras roucas conseguem sair. Essa é a cena de uma reunião de trabalho da qual participamos. Tínhamos que falar sobre o uso dos EPIs para evitar que, assim como Seu Zé, Seu Manuel também tivesse o olhar modificado pela poeira da pedra. Uma medida totalmente paliativa, já que não evita que o trabalhador exposto adquira doenças profissionais, e também lucrativa, uma vez que os investimentos em EPIs são menores se comparados com os investimentos necessários à eliminação dos riscos.

Na realidade, ao trazermos à cena as *extrações* diárias que o trabalho com a pedra impõe aos homens e mulheres do mármore e do granito, não visamos realçar o sofrimento, a dor de um trabalho penoso, o que certamente é importante. Interessamos, a partir desse contexto, pesquisar os movimentos que os trabalhadores fazem para resistir, escapar, driblar essa situação, tornando o trabalho vivível.

Com vistas a compreender o que há de enigmático nessa atividade de trabalho, debruçamo-nos nas proposições de Clot (2006b), quando nos diz que é necessário transformar para compreender as nuances do trabalho. Com a Clínica da Atividade – que tem neste autor um de seus principais colaboradores – nos aliamos à procura de conceitos e dispositivos de intervenção que pudessem nos auxiliar em nossos objetivos.

Mas quem deveriam ser os autores dessa transformação? Ao tornar os trabalhadores protagonistas desta pesquisa-intervenção e buscar, na ampliação do poder de ação dos trabalhadores, possibilidades para que ocorram transformações nos processos e ambientes de trabalho, afirmamos, na realidade, os princípios que regem nossa postura ético-política. Postura que, como veremos no próximo capítulo, se compôs por meio do nosso encontro com as proposições de Ivar Oddone e seu grupo de trabalho (1986).

3 TRANSFORMANDO O BRUTO EM SAÚDE: A AMPLIAÇÃO DO PODER DE AÇÃO DOS TRABALHADORES

Quando se tem como objetivo a análise das atividades de trabalho e seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, encontramos diferentes abordagens teórico-metodológicas. Optamos, no entanto, por privilegiar as abordagens inspiradas no Movimento Operário Italiano (MOI), tal como a Clínica da Atividade e a Ergologia, pois acreditamos que elas sejam mais coerentes com nossos objetivos: ampliar o poder de ação dos trabalhadores com vista a possibilitar transformações nas situações de trabalho.

No entanto, nosso intuito não é trazer uma discussão ampliada desse Movimento, mas apenas alguns elementos produzidos por Oddone e seus colaboradores (1986) que permitam compreender nossa inserção neste debate, as concepções ético-políticas que pactuamos nessa trajetória de pesquisa.

O trabalho de Ivar Oddone (1986), autor de relevância do MOI, inspira-nos, ao propor uma mudança na maneira de realizar intervenções nos ambientes e processos de trabalho. Na década de 70, a Itália é marcada por um forte crescimento socioeconômico e aumento da produção, o que levou a um aumento da desqualificação, à parcialização do trabalho e ao desgaste psicofísico dos trabalhadores.

Oddone e seu grupo de trabalho (1986) lutavam contra a monetarização do risco, na qual os agravos à saúde eram utilizados pelos trabalhadores para receber compensações salariais. Sabendo que os trabalhadores não são um recurso, um insumo da produção a ser *gasto*, quando ocorre essa busca pela monetarização do risco, isso significa, de certa forma, vender a saúde (CLOT, 2006a). Oddone defendia a posição de que a “saúde não se vende”, mas, nesse momento, existiam muitas dificuldades em se propor saídas concretas à situação dos trabalhadores. As denúncias de condições de trabalho precárias acompanhadas por uma exigência salarial compensatória agravavam a situação (CLOT, 1999).

Um movimento social formado por operários, técnicos (especialistas) e sindicalistas começa a se formar nesse mesmo período, colocando em análise a organização do

trabalho, a nocividade da fábrica e os papéis desses atores na organização (BOTECHIA, 2006).

Oddone et al. (1986) propõem, então, o que iria produzir, entre diversos pesquisadores e trabalhadores em todo o mundo, outros modos de problematizar e intervir no trabalho: a mudança dos protagonistas nas ações sobre os ambientes e processos de trabalho. Esse autor acreditava, e nós pactuamos com ele, que a única alternativa para se eliminar as condições nocivas à saúde no trabalho, é incluir a experiência dos trabalhadores na realização de pesquisas e ações, posicionando-os como protagonistas. Esse é o princípio que norteia todas as nossas ações no campo da saúde no trabalho, cujo formato é marcado pelo encontro entre nós, pesquisadores e trabalhadores.

Reafirmando esse posicionamento, o MOI propõe o conceito de *não delegação*, que expressa a recusa em se delegar aos técnicos o controle dos efeitos nocivos do trabalho na saúde dos homens e mulheres. A produção de conhecimento da realidade dos ambientes de trabalho deve ser realizada pelos que lá trabalham e não por seus representantes.

'Não-delegar' significa que o grupo operário interessado num processo produtivo deve pôr-se de frente ao problema de controle da nocividade no próprio ambiente de trabalho como protagonista de uma constatação contínua, que por nada pode ser substituída se o objetivo é o de construir um ambiente de trabalho adequado ao homem, única condição que garante verdadeiramente a completa eliminação da nocividade (ODDONE et al., 1986, p. 54).

Na realidade, o MOI buscou viabilizar o diálogo/confronto entre os saberes "formais" dos pesquisadores (acadêmicos/ científicos) e os saberes "informais" dos trabalhadores, provenientes da sua experiência, por meio de um dispositivo denominado Comunidade Científica Ampliada (CCA). Acreditamos, assim como Oddone (1986), que essa sinergia entre saberes é fundamental para que juntos, trabalhadores e pesquisadores possam compreender e intervir no processo de trabalho/saúde. Ao confrontarmos saberes, rompemos a barreira entre quem concebe e quem executa o trabalho e apostamos que estamos caminhando na direção da efetiva transformação da realidade, com vistas à promoção de saúde nos ambientes de trabalho.

Outro conceito proveniente do MOI, com o objetivo de auxiliar os trabalhadores a intervir nos ambientes de trabalho, foi denominado *grupo operário homogêneo* e refere-se ao grupo de trabalhadores que vivem a mesma experiência de trabalho, submetidos também a uma mesma nocividade. Segundo Oddone et al. (1986), esse grupo irá atuar na recuperação da experiência por meio de um processo de explicitação e confrontação das vivências de cada trabalhador. Por exemplo, recupera a experiência de trabalhadores com maior tempo no emprego e observa a deterioração da sua saúde no decorrer dos anos, recupera a experiência de outros grupos expostos a condições equivalentes e, ainda, confronta sua experiência com a de outros grupos não expostos, o que possibilita concluir uma relação entre um dado da situação ambiental e um dano ou distúrbio à saúde.

A partir dos resultados de nocividades obtidos juntamente com os especialistas, os trabalhadores, como protagonistas, realizam a análise das condições do ambiente de trabalho por meio da *validação consensual*, que consiste em reconhecer validade pelo consenso do grupo do confronto entre o ambiente e os danos à saúde.

Segundo o MOI, o processo de investigação sobre o ambiente de trabalho parte da *observação espontânea*²⁰ pelos trabalhadores das condições de trabalho e seus efeitos sobre a saúde a uma quantificação dos riscos, onde e em que momentos do processo produtivo estão presentes. Não se trata de um registro pontual e imediato do dano causado à saúde, mas de um primeiro momento de conhecimento e investigação dos riscos presentes no ambiente de trabalho. Com essas informações, os trabalhadores constroem um *mapa de riscos*, que é uma espécie de desenho gráfico do processo de trabalho com seus riscos e danos à saúde. A partir dos conhecimentos gerados pelo *mapa de riscos*, o *grupo operário homogêneo* elabora um conjunto de reivindicações a partir da *validação consensual* e estabelece estratégias de luta e transformação dos ambientes de trabalho.

No Brasil, o *mapa de riscos* começou a ser utilizado nos anos de 1980, com algumas adaptações, tornando-se bastante popular nos meios acadêmico e sindical. Também foi incluído na legislação pelas Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina

²⁰ Expressão utilizada por Oddone (1986), no sentido de uma observação que se faz no dia a dia de trabalho.

do Trabalho. A obrigatoriedade de confecção dos mapas de riscos pelas empresas visa, mais que o resultado gráfico final, ao processo de construção envolvendo a participação de todos os trabalhadores, embora, em geral, o que ocorre é a construção do mapa pelos técnicos de segurança, sem a participação operária.

Além dessa proposta de investigação e intervenção, Oddone (1986) sugere outro método de acesso à experiência dos trabalhadores, com vistas à ampliação do seu poder de ação nos ambientes de trabalho e sobre si mesmos, denominado *instruções ao sócia*.

Em sua formulação original, os pesquisadores lançavam a seguinte instrução a um dos operários de um grupo de interessados: “Suponha que eu seja seu sócia e que amanhã eu deva substituir você em seu trabalho. Que instruções você deveria me transmitir para que ninguém perceba a substituição?” (CLOT, 2006b, p. 144).

A partir desse estímulo inicial e de demais questionamentos do sócia, buscava-se a emergência dos *detalhes* provenientes da sua experiência no trabalho. Desse modo, explicitavam os hábitos, aquilo que parecia óbvio, bem como as estratégias inventivas que surgem no decorrer do trabalho, o caráter enigmático da atividade de trabalho.

Nesse método, o *como* fazer é preferido ao *porquê* do fazer, com o intuito de aumentar o conhecimento dos trabalhadores sobre seu processo de trabalho. “Os próprios trabalhadores e os pesquisadores (a Comunidade Científica Ampliada) desenvolvem sua capacidade de ‘compreender para transformar’” (BOTECHIA, 2006, p. 81).

A realização de ações, com o objetivo de ampliar o poder de agir dos trabalhadores nos ambientes de trabalho, tomando como base os diferentes olhares de especialistas e trabalhadores que têm origem no MOI, é o que adotamos como referência inicial aos nossos estudos.

Partilhamos, com Oddone (1986), dessa maneira de pensar o homem no trabalho e toda sua capacidade de criar e recriar modos de viver e fazer o trabalho. Apostamos em sua capacidade de, como ator, transformar as condições de nocividades

presentes nos ambientes de trabalho, e partimos da premissa de que, mesmo nas atividades mais mecanizadas, o trabalho exige sempre uma contribuição inventiva do trabalhador.

Nessa direção, o MOI nos ensina que, da mesma forma que as águas do rio, citado no início desse trabalho, quando batem na pedra, respingam, evidenciando-nos que a vida não respeita um curso retilíneo, ela é desvio; igualmente a mobilização dos trabalhadores, no embate com as formas de organização do trabalho, pode respingar, possibilitando que outras relações com o trabalho sejam criadas, que novas formas de fazer favoráveis à saúde emerjam.

Encontramos, no trajeto de pesquisa, diversos trabalhadores cujo potencial inventivo para intervir na organização do trabalho tornara-se desvitalizado, desacreditado. Buscamos, então, assim como Oddone (1986), construir formas de apoiar os trabalhadores no processo de ampliação do seu poder de ação nos ambientes de trabalho e sobre si mesmos. Com vistas a esse objetivo, fizemos uso de conceitos-ferramentas da Clínica da Atividade, o que nos possibilitou *fazer respingar* na tentativa de produzir desvios no curso do trabalho/vida desses homens e mulheres da pedra.

3.1 CLÍNICA DA ATIVIDADE: MAIS UMA FERRAMENTA DE TRABALHO

Nosso encontro com as formulações da Clínica da Atividade ocorreu em 2004, no curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense. Seguindo o trabalho realizado por Odone e seus colaboradores, essa corrente francesa que surgiu na década de 90, chamou-nos especial atenção ao privilegiar a ação – clínica – em sua aposta teórico-metodológica. Por conseguinte, essa também é uma das razões pelas quais Yves Clot (2006b), seu principal autor, optou por nomeá-la Clínica do Trabalho, enfatizando-a como substantivo, ao invés de adjetivá-la, propondo, com isso, uma Psicologia Clínica do Trabalho.

Naquele momento, o desvio que Clot propõe à Psicologia do Trabalho instigou-nos a pesquisar sobre essa abordagem. Ousando escapar do binômio homem-máquina proposto pela Psicologia ergonômica e da pouca preocupação dispensada pela

Psicologia social ao trabalho real, Clot segue uma terceira via: a de uma “[...] psicologia do desenvolvimento dos sujeitos no trabalho, ferramentas, coletivos e organizações” (CLOT, 2008, p. 10-11). Com esse objetivo, ele trabalha suas análises sobre a relação saúde/trabalho com o conceito de atividade de trabalho, renovando-o e ampliando-o.

Mas o que é atividade senão a ação do próprio trabalhador? Que contribuições esse autor produz nesse conceito e como essa reformulação pode nos auxiliar nas intervenções em uma organização?

Inicialmente, é importante destacarmos que a atividade de que nos indica Clot, está relacionada com as “[...] operações manuais e intelectuais realmente mobilizadas a cada instante pelo operador para atingir seus objetivos, e não apenas pelas prescritas [...]” (CLOT, 2006b, p. 24), porém não se restringem a elas.

As atividades emergem, opondo-se à tentativa frustrada de antecipação, de previsão, por meio de regras e normas para a execução das tarefas, e correspondem à forma como o trabalho é efetivamente realizado, o que demonstra a existência de um deslocamento, uma recriação entre os planos – prescrito e real.

Os trabalhadores imersos em um mundo de acidentes possíveis (CANGUILHEM, 2007) são levados, coletivamente, a “negociar” sempre com as regras prescritas, com os outros trabalhadores, com valores, não se submetendo inteiramente às regras, mas inovando, superando, produzindo regras. O trabalho, nessa direção, é entendido por nós como uma atividade construída e reconstruída no confronto dos trabalhadores com cada situação.

Tomemos o caso das indústrias de mármore e granito para tentar explicitar esse conceito apontado por Clot. Caracterizadas pela monotonia e repetição de suas tarefas, as prescrições, nessas indústrias, parecem ditar o ritmo dos homens com a pedra. Entretanto, ao analisarmos a relação doença/acidentes/trabalho, é possível vermos emergir pistas de um real que transborda qualquer tentativa de antecipação, de prescrição.

Nas marcas que a pedra deixa no corpo em forma de acidentes e doenças, vemos emergir o real das atividades de trabalho. Elas escancaram a variabilidade de um ambiente de trabalho o tempo todo infiel, jamais totalmente prescrito e previsto, fornecendo-nos pistas sobre as atividades realizadas, mas também sobre as possibilidades não realizadas. Seguimos as formulações de Clot (2006b), somos alertados para essa dupla faceta da atividade, que abrange também as atividades impedidas, recusadas, que não foram alvo da escolha dos trabalhadores, permanecendo ocultas.

No dia a dia em uma indústria, o trabalhador é confrontado com situações em que é necessário produzir mais, num menor espaço de tempo, com a mesma qualidade e respeitando as normas técnicas e de segurança. É a partir dessas exigências conflitantes que as atividades de trabalho irão emergir. Só que muitas vezes esses conflitos se constituem em “[...] uma série de obstáculos que deixam os sujeitos diante de dilemas intransponíveis, fontes de sofrimento desconhecidos ou negados” (CLOT, 2006b, p. 13).

Cercadas por (pré)ocupações, como situações em que se deve escolher a melhor maneira de manusear uma chapa de pedra trincada a fim de evitar que ela se quebre, estando atento às metas e prazos de produção, incomodado com o calor produzido pelas luvas de proteção que fazem suar as mãos, é que as ocupações do trabalhador irão emergir entrecruzadas por essas (pré)ocupações, que incluem também a atividade dos outros (CLOT, 2006b). Assim, a escolha de uma forma de fazer, de um caminho a ser tomado significa recusar outros, deixar outros caminhos possíveis de lado, o que, concordamos com Clot, deve fazer parte da análise. “A atividade afastada, ocultada ou inibida nem por isso está ausente. A inatividade imposta lança todo o seu peso sobre a atividade presente” (CLOT, 2006b, p. 116).

Nesse sentido, o real da atividade é habitado por conflitos entre diversas possibilidades. Permeado por intenções concorrentes, abarca “[...] aquilo que não se faz, aquilo que não se pode fazer, aquilo que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha fazer alhures” (CLOT, 2006b, p. 116). Desse modo, como poderíamos compreender o desenvolvimento da atividade sem considerar essa parte oculta,

impedida, mas que em algum momento concorreu com aquilo que, de fato, foi realizado?

Clot (2008) nos aponta para a distinção entre atividade realizada e atividade real. A primeira compreendendo tudo aquilo que de fato se efetiva nas situações de trabalho e a segunda transborda as realizações dos operadores, abarcando as possibilidades não realizadas, as intenções dos operadores que não chegaram a ser efetivadas, os caminhos que foram recusados, mas que nem por isso têm sua importância reduzida. Embora ocultadas, inibidas, fizeram parte dos conflitos pelos quais os trabalhadores tiveram que se desvincular para a realização da atividade, então “Por que recusar a qualidade de atividade real à atividade não realizada?” (CLOT, 2008, p. 89, tradução nossa).

Compondo essa discussão, Clot nos fornece pistas que nos possibilitam analisar de forma ampliada o ofício. Segundo esse autor (2007), o ofício possui quatro dimensões. Uma dimensão transpessoal, pois é atravessado e produzido por uma história coletiva. Essa dimensão se constitui como uma memória do trabalho, da qual os trabalhadores podem dispor como instrumento para agir em frente aos inesperados do real. Mas ele é também e, simultaneamente, pessoal, interpessoal e impessoal. Pessoal em cada atividade singular. Interpessoal porque é endereçado, isto é, não existe sem um destinatário, pois é sempre dirigido simultaneamente para seu objeto e para as outras atividades ligadas a esse objeto, seja as de outro trabalhador, seja ainda outras atividades do sujeito. E, ainda, impessoal porque diz respeito à prescrição, à organização oficial do trabalho. A prescrição é indispensável e sempre alimentada pelo trabalho transpessoal.

Nesta perspectiva, uma *clínica da atividade* não perde de vista que a transformação do trabalho passa por aquela da tarefa prescrita. Ela tem como horizonte o desenvolvimento do poder de agir sobre a organização do trabalho (ROGER, 2007, p. 21, tradução nossa).

A dimensão transpessoal ou genérica é igualmente tarefa (impessoal) e atividade (pessoal e interpessoal). É a discordância entre essas quatro dimensões que a conserva (dimensão transpessoal) mesmo que de maneira provisória, já que sempre será retocada, reconfigurada na ação (ROGER,

2007). “A atividade pessoal e interpessoal do trabalho engendra esta memória transpessoal revitalizando-a, recriando-a” (ROGER, 2007, p. 22, tradução nossa).

A dimensão transpessoal da atividade de trabalho está relacionada com o que chamamos de *motor da ação*, um componente histórico e coletivo que possibilita a realização das atividades, aquilo que a torna possível. Deste o início de nosso trabalho de pesquisa, acreditávamos que, ao convocar esse *componente* e possibilitar seu desenvolvimento, abriríamos caminhos para alargar as possibilidades de agir dos trabalhadores, daí a necessidade de enveredarmos sobre esse terreno.

Segundo Clot (2008), esse componente se configura como um terceiro termo entre o prescrito e o real. Ele permite que os trabalhadores consigam trabalhar apesar das variabilidades dos ambientes de trabalho. Na realidade, fomos descobrindo com Clot que as atividades emergem da recriação de situações, que tomam por base uma memória coletiva e transpessoal. Essa memória dá suporte às atividades e as (pré)organizam fornecendo modos de agir, de vestir, de falar, etc. generalizáveis em um determinado ofício e formando o que os autores da Clínica da Atividade denominam de *gênero profissional*.

Esse termo é decisivo para se pensar o poder de agir dos trabalhadores, pois, sem os recursos para ação disponibilizados pelo gênero profissional, os trabalhadores sozinhos, diante de si mesmos, têm seu poder de agir enfraquecido. Esse gênero é o que permite, por exemplo, que um polidor, em seu primeiro dia de trabalho em uma nova empresa, saiba como começar e terminar uma tarefa, isto é, colocar a chapa de pedra na bancada, trocar abrasivos do satélite, ver se as chapas estão sendo bem polidas pela máquina, utilizando-se de expressões e realizando ações que se compõem com as de seu ajudante, com o qual nunca trabalhou antes, de maneira eficaz para a realização do polimento.

Nesse palco de realizações, uma série de gêneros são convocados para servir de suporte para a ação. Assim, podemos dizer que toda ação estará necessariamente apoiada em dimensões genéricas, isto é, em uma zona comum de saberes-fazeres formada por trabalhadores que fazem parte de um mesmo horizonte profissional e social.

De fato, o gênero pode definir-se como o conjunto das atividades mobilizadas por uma situação, convocadas por ela. Ele é uma sedimentação e um prolongamento das atividades conjuntas anteriores e constitui um precedente para a atividade em curso: aquilo que foi feito outrora pelas gerações de um meio dado, as maneiras pelas quais as escolhas foram decididas até então nesse meio, as verificações às quais ele procedeu, os costumes que esse conjunto enfeixa (CLOT, 2006b, p. 44).

O gênero profissional permite que os recursos de toda uma história do trabalho coletivo sejam colocados a serviço da ação presente dos trabalhadores. Ele fixa os precedentes que atuam como referência e preparam para a ação. “O gênero profissional é um instrumento coletivo da atividade” (CLOT, 2008, p. 30, tradução nossa).

Mas o gênero não pode ser considerado como algo dado, acabado; pelo contrário, ele se caracteriza por uma processualidade e pela sua abertura a transformações, atualizando-se a cada situação e englobando a história de fazeres e saberes compartilhados pelos trabalhadores. Ao (pré)organizar as operações, o gênero convoca uma reconstrução de regras, de novas formas de fazer, exigindo um estilo pessoal. O estilo possui uma dupla faceta, situando-se no âmbito de uma impessoalidade, já que se apropria de elementos dos gêneros, mas também imprimindo uma pessoalidade à ação, um modo próprio de fazer. Mescla-se, então, entre as esferas individual/pessoal por um lado e social/coletivo por outro, domínios impossíveis de serem delimitados.

É o estilo que participa da renovação do gênero, reavaliando-o constantemente e conferindo-lhe um movimento, uma dinâmica. Assim, um maior conhecimento do gênero pelo trabalhador possibilita que ele possa libertar-se dele e recriar-se de forma estilística. “O estilo retira ou liberta o profissional do gênero não negando este último, não contra ele, mas graças a ele, usando seus recursos, suas variantes, em outros termos por meio de seu desenvolvimento, impelindo-o a renovar-se” (CLOT, 2006b, p. 41).

O trabalho em uma polideira automática exige que o trabalhador passe grande parte de sua jornada atento à máquina, acompanhando seu movimento. Há momentos, como analisou Clot (2006b), a partir de estudos com condutores de trens, em que ocorre uma *suspensão do espírito* e o trabalhador se distrai. Por isso, é comum

vermos polidores lendo jornais, cujo objetivo é não se distrair além da medida, permanecendo presente à situação.

[...] devendo enfrentar a atividade dos outros e suas outras atividades, o sujeito pode recorrer a uma reinstrumentação de sua ação sobre o objeto que lhe serve para desfazer os intercâmbios intersubjetivos e intra-subjetivos que são empecilhos para ele (CLOT, 2006b, p. 114).

Essa criação estilística funciona como uma ferramenta profissional e pode ser incorporada a um patrimônio do ofício, enriquecendo o gênero. Por meio de uma análise da atividade, essa relação criativa do trabalhador com o seu objeto oferece a oportunidade para que a relação dos outros trabalhadores com esse mesmo objeto seja renovada, desembocando no desenvolvimento dos objetos, do trabalhador, da atividade coletiva.

Os estilos são, portanto, uma reformulação dos gêneros, isto é, a transformação dos gêneros pelos trabalhadores em recursos para agir nas situações reais de trabalho, promovendo seu desenvolvimento. Portanto, são as atividades dos sujeitos que o mantêm vivo, mas, se o gênero não fornece as maneiras para que elas sejam realizadas, enfraquecem-se as possibilidades de se construir uma história profissional.

Um gênero frágil expõe o trabalhador que, impossibilitado de contar com esse recurso para enfrentar o real, se vê só diante de si mesmo, podendo errar sozinho. Impedido de agir, já que o que dá suporte à ação se encontra em suspenso, os trabalhadores têm sua saúde degradada. Cada um se vê só, confrontado diante dos imprevistos dos ambientes de trabalho, expostos ao isolamento.

Por isso, entendemos, com Clot (2006b), que se torna fundamental cuidar do gênero, pois isso permite que novas possibilidades de ação sejam criadas, constituindo um espaço coletivo, para além das estratégias individuais.

Um gênero profissional que é constantemente reformulado pelas ações estilísticas dos indivíduos, em que os trabalhadores utilizam suas variações como recurso para transformá-lo, isto é, para libertar-se dele e criar ou recriar novas formas de agir, de sentir, de conduzir uma tarefa tem o poder de agir dos trabalhadores expandido. A ampliação do poder de ação dos trabalhadores possibilita o enfrentamento com as

formas endurecidas de organização do trabalho e implica invenção de novas formas de fazer e de ser trabalhador. Desse modo, as prescrições são redefinidas pelos trabalhadores que reestruturam os gêneros em situação: memória transpessoal e instrumento que possibilita ação sobre si e sobre o mundo.

No âmbito dos gêneros, todas as ferramentas, signos, atividades dos outros que se relacionam com o sujeito são *a priori* fontes de seu desenvolvimento e só depois passam a servir para a sua atividade pessoal. O sujeito se produz ao colocar o mundo a seu favor, ao torná-lo um “mundo para si”, integrando-se a ele, reformulando-o (CLOT, 2006b).

Como, então, possibilitar que um gênero profissional que se encontra fragilizado possa ser reativado, revitalizado, a fim de se promover saúde nos ambientes de trabalho? Como fortalecer os gêneros com vistas a ampliar o poder de ação dos trabalhadores, objetivo que perseguimos? De quais instrumentos podemos fazer uso com vistas a alimentar o poder de agir dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho?

Essas questões nos levaram à procura de métodos que viabilizassem a intervenção em uma indústria de mármore e granito. Nosso objetivo era dar visibilidade aos descompassos ao ritmo taylorista das máquinas produzidos pelos próprios trabalhadores em suas tarefas cotidianas e também produzir outros descompassos, isto é, novas e mais potentes maneiras de trabalhar/ viver em uma indústria de mármore e de granito.

Encontramos então, na Clínica da Atividade, alguns métodos de análise da atividade de trabalho que visam a possibilitar trans(formações) no que é vivido nos ambientes de trabalho pelos próprios trabalhadores. Uma interlocução forte com o trabalho produzido por Oddone (1986), que propõe um deslocamento de protagonistas, quando se deseja observar e interpretar as situações de trabalho. Essa tarefa é conduzida pelos trabalhadores que são levados a observar e interpretar suas próprias atividades, com o objetivo de se libertar das maneiras como habitualmente pensam e dizem suas atividades, para refletir de forma diferente que da usual (CLOT, 2008).

Entendendo que a ação se transforma ao passar pelo “crivo do pensamento” (VYGOTSKI, apud CLOT, 2000), podemos, então, dizer que esses métodos de ação permitem restaurar o poder de agir dos trabalhadores em situação real. Ao se tornar observador do seu próprio trabalho, outras tantas possibilidades de ação podem emergir, modificando-se o desenrolar das atividades do sujeito.

Pactuados com o conceito de pesquisa-intervenção e seguindo a direção de uma análise do trabalho que valorize a atividade, Clot e seus colaboradores propõem a autoconfrontação cruzada e uma reformulação das *instruções ao sócia*, método criado por Oddone (1986) na década de 70, que tem inspirado diversos trabalhos realizados no Brasil.

Alguns pesquisadores (AMADOR, 2009; OSÓRIO, 2002; SANTORUM, 2006; VASCONCELOS, 2008; LOUZADA, 2008) vêm desenvolvendo dissertações e teses nessa direção metodológica e, desde 2007, o Núcleo de Estudos e Pesquisas em Subjetividade e Políticas do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo tem experimentado dispositivos de análise da atividade de trabalho de professores da Rede Pública de Ensino da Serra (ES) por meio de fotografias (oficina de fotos) e filmagens, ambos baseados no método da autoconfrontação cruzada desenvolvido pela Clínica da Atividade, fazendo algumas modulações conceituais e metodológicas.

A autoconfrontação cruzada é uma situação na qual os trabalhadores dialogam consigo mesmos e com os outros (pesquisador, colega de trabalho) sobre as imagens de seu próprio trabalho.

O objetivo da autoconfrontação cruzada, segundo Clot (2006b, 2008), é criar um *espaço-tempo* diferente das situações habituais de trabalho, em que não se apliquem as regras do cotidiano de trabalho que dizem respeito ao que é correto e incorreto, às relações de hierarquias e aos efeitos que elas produzem. Não se busca, com esse método, uma simulação das situações de trabalho, mas sim confrontá-las, possibilitando uma reconcepção das mesmas, isto é, seu desenvolvimento. Nessa direção, a autoconfrontação cruzada não se restringe e

nem pretende ser apenas um meio de colocar em palavras as ações realizadas pelos trabalhadores, mas se configura como uma nova atividade.

Na situação de autoconfrontação, um coletivo, chamado grupo associado, escolhe as atividades que serão postas em análise e dois trabalhadores voluntários para terem suas atividades registradas em vídeo. Primeiramente, realiza-se uma autoconfrontação simples entre o analista do trabalho, o trabalhador e as imagens dele, que analisa e comenta sua própria atividade. Em seguida, reúnem-se o analista do trabalho, os dois trabalhadores e as imagens de ambos, numa autoconfrontação cruzada. O material filmado de um trabalhador é exibido para o outro que faz comentários acerca de suas atividades, o inverso também ocorre. Todo o processo de autoconfrontação cruzada é também registrado em vídeo, que é exibido para o grupo associado que o analisará, num encontro de restituição das análises realizadas.

Na autoconfrontação simples, o trabalhador comenta sua atividade de trabalho para o analista do trabalho. Já na autoconfrontação cruzada, além do analista do trabalho, o trabalhador confronta sua atividade com a de um colega de trabalho. Isso é importante, porque tanto o analista quanto os colegas de trabalho não têm as mesmas dúvidas e questionamentos sobre as imagens, por isso produzem um acesso diferente ao real. A atividade de comentário dos dados registrados com as filmagens é em cada caso redirecionada a um determinado destinatário, o que modifica a análise. Ao explicar suas atividades a alguém que não é do mesmo ofício, o trabalhador faz um esforço para que ele as entenda, o que propicia uma reflexão sobre o seu trabalho. Produz-se, nessa relação, um estranhamento daquilo que entre pares poderia ser tido como óbvio (OSÓRIO, 2002). A cumplicidade existente em um mesmo ofício pode deixar muitas respostas implícitas, que a *ingenuidade profissional* do não especialista acaba por tornar visíveis.

Na realidade, como nos mostram Vasconcelos e Lacomblez (2005), essa relação irá permitir que o trabalhador possa visualizar os esquemas de atividades implícitas, que anteriormente não havia em sua cabeça, mas que irá construir nessa relação com o psicólogo, isto é, as atividades não estão prontas e acabadas, a fim de serem explicitadas/descritas pela análise do trabalho, daí a necessidade da

criação de métodos que permitam auxiliar esse diálogo. A análise do trabalho visa a possibilitar sua emergência e seu desenvolvimento. Assim, as atividades “[...] não são nem produzidas nem reproduzidas pela análise do trabalho. Elas são desenvolvidas por esta análise, enriquecidas ou ainda ampliadas graças aos diferentes contextos que a análise lhes oferece para se pensar e repensar” (CLOT, 2000).

Na autoconfrontação cruzada, o analista procura questionar e fazer com que os trabalhadores se interroguem sobre os detalhes daquilo que eles veem nas imagens. Essa descrição minuciosa possui, na realidade, um outro estatuto. No lugar de isolar cada elemento da atividade descrita de forma detalhada pelos trabalhadores, essa análise possibilita que o sujeito desfaça e refaça a relação entre o que ele faz, o que ele teria a fazer, o que ele queria fazer, o que ele teria podido fazer ou ainda o que teria que ser feito (ROGER, 2007). A atividade dirigida “em si” torna-se uma atividade dirigida “para si”. Portanto, trata-se não apenas de um meio de explicar aquilo que ele faz ou aquilo que se vê, mas um meio de provocar, de intervir, de levar a pensar, sentir e agir.

Dessa forma, entendemos, com Clot, que os métodos de autoconfrontação não visam a uma simples descrição da experiência, mas produzem uma nova experiência. Longe de ser apenas uma representação da ação passada, uma troca entre os atores envolvidos, a análise da atividade se inscreve numa perspectiva desenvolvimentista, que considera que a experiência tem uma história e que sua análise transforma essa história (CLOT, 2000).

As experimentações de autoconfrontação cruzada e de instruções ao sócia põem em movimento a atividade, constituindo-se como um meio de formação pautado na ação, em que se confrontam diferentes maneiras de se fazer para atender aos mesmos objetivos e criadas outras tantas que possibilitem superar as dificuldades encontradas nas situações de trabalho, na perspectiva de sua transformação. Esse processo de form(ação) envolve criação e experimentação constante de novas maneiras de fazer no próprio cotidiano de trabalho.

O que é formador para o sujeito, ou seja, isso que aumenta seu raio de ação e seu poder de agir é poder modificar o estatuto do seu vivido: o objeto de análise, o vivido, deve tornar-se meio para viver outras vidas. Isso não é

verdadeiramente reconhecido pelo sujeito senão quando se transforma. Além disso, o sujeito, ele mesmo, não se reconhece em formação se não a partir do momento em que sua experiência, fora de seu contexto habitual, vale também em outros contextos. É somente quando a experiência serve a fazer outras experiências que o sujeito toma em suas mãos sua história (CLOT, 2000, p. 16).

Podemos dizer, então, que, na Clínica da Atividade, e essa pesquisa também buscou seguir essa direção, não se trata de conhecer o funcionamento do trabalho, como algo dado ou construído *a priori*, mas de poder intervir, produzir uma nova realidade, que vai sendo construída no trajeto da pesquisa, na fabricação e no uso de ferramentas que auxiliam a própria intervenção no real. Essa pesquisa foi construída com os trabalhadores do mármore e do granito, apostando em cada momento de sua composição, que não basta apenas compreender para transformar. É preciso também transformar para compreender (CLOT, 2000).

4 CAMINHOS TRILHADOS

4.1 OFICINA DE FOTOS

Inspirada nas experiências de autoconfrontação cruzada propostas pela Clínica da Atividade e apostando que a análise das situações de trabalho a partir de imagens poderia disparar questionamentos e reflexões que permitissem que outras formas de trabalhar e viver fossem construídas, por meio da ampliação do poder de agir dos trabalhadores, buscamos, nesta pesquisa, fazer uso de um dispositivo de análise da atividade denominado oficina de fotos, que se fundamenta nas ferramentas teórico – metodológicas da Clínica da Atividade e se constitui como um desdobramento do método de autoconfrontação cruzada.

Na oficina de fotos, os trabalhadores produzem fotografias de situações do seu trabalho a serem analisadas pelo próprio grupo, ocorrendo autoconfrontações simples e cruzada, na medida em que pesquisadores/analistas do trabalho e fotógrafos comentam e analisam as atividades de trabalho.

A escolha pela oficina de fotos deve-se a experiências anteriores como, estagiária da Comissão de Saúde do Trabalhador, num hospital público, em que realizávamos oficinas de fotos, o que se revelou como um potente instrumento de intervenção nas relações saúde/trabalho entre enfermeiros e, sobretudo, ao cotidiano de trabalho em indústrias de mármore e granito, em que raramente se consegue parar as máquinas para a realização de atividades que não estejam ligadas à execução do trabalho. Acreditávamos que dificilmente alguma empresa iria nos disponibilizar o tempo necessário para a realização de filmagens, edições e demais etapas. De fato, a preocupação com referência ao tempo de realização do trabalho estava presente nas empresas em que propusemos a pesquisa.

É importante destacar que a oficina de fotos é um dispositivo que está sendo construído a partir das experiências **com** os trabalhadores. Não existe, portanto, um roteiro de ações que devem ser seguidas, uma técnica a reproduzir, o que estaria em discordância com a própria Clínica da Atividade e com o que acreditamos ser um instrumento potente de transformações dos ambientes de trabalho. Existem, sim, direções, orientações e princípios, que norteiam nossas ações como analistas do trabalho, em nosso objetivo de auxiliar os trabalhadores na análise de suas

atividades, possibilitando a ampliação de sua capacidade de ação e a transformação dos cotidianos de trabalho que produzem adoecimento.

Partimos dessa proposta metodológica, mas não nos ativemos a ela. A oficina de fotos que realizamos com os trabalhadores do mármore e do granito tomou diferentes contornos, no entanto é válido realçar como a oficina de fotos tem se configurado no Brasil para depois destacarmos os *desvios* realizados em nossa experiência. As etapas que descreveremos, em seguida, resumem um pouco do formato que a oficina de fotos vem adquirindo a partir de experiências na área da Saúde e da Educação.

Para facilitar nossa compreensão, dividimos a oficina em quatro etapas. Na primeira etapa, o grupo associado inicia os debates sobre as situações a serem colocadas em análise e escolhem alguns trabalhadores para participarem como fotógrafos. Estes receberão uma câmera e serão acompanhados pelo pesquisador/analista do trabalho.

Na segunda etapa, cada fotógrafo elabora um roteiro das situações a serem fotografadas e produz as fotos. Nesse momento, o analista do trabalho e o fotógrafo analisam e comentam as imagens produzidas, numa autoconfrontação simples.

Na terceira etapa, reúnem-se os fotógrafos e o analista do trabalho para a seleção das fotos que serão colocadas em debate com todo o grupo associado. As imagens de um fotógrafo são exibidas por um *notebook* ou *data-show* para o outro fotógrafo, e vice-versa. Ambos comentam e confrontam suas atividades com as atividades do outro, numa autoconfrontação cruzada.

Na quarta etapa, todo o grupo associado analisa as fotos produzidas. Os trabalhadores poderão ainda construir um painel com as fotos e criar títulos para que seja exibido ao restante do coletivo de trabalhadores da organização, ampliando a discussão e produzindo ressonâncias do trabalho realizado.

A quantidade de fotos a serem produzidas, selecionadas e analisadas, o tempo de realização e os outros desdobramentos que a oficina adquirir dependerão do que for debatido com os trabalhadores.

A oficina de fotos que realizamos tomou outros contornos a partir das ideias e propostas dos homens e mulheres do mármore e do granito. Ela traz à cena as

cores e os *ritmos* engendrados por esses trabalhadores para tornar seu trabalho mais prazeroso, saudável, e se traduz num esforço coletivo em se transformar as situações de trabalho que tanto tem produzido adoecimento nas indústrias de mármore e granito.

4.2 NO MEIO DO CAMINHO HAVIA UMA PEDRA

Para a definição da empresa em que desenvolveríamos nossa pesquisa, realizamos visitas a empresas em Cachoeiro de Itapemirim. Inicialmente, pretendíamos realizar o trabalho nesse município por ser reconhecido, em todo o País, pela produção e exportação de mármore e granito e também por termos convivido com trabalhadores e empresários dessa cidade.

No entanto, logo na primeira visita, deparamos-nos com as dificuldades com relação ao tempo de realização do trabalho. Apesar do interesse do técnico de segurança, ele nos informou que, devido à baixa nas exportações em 2008, precisaram reduzir o pessoal e ainda eliminar um turno de trabalho, portanto não seria possível parar máquinas. Ofereceu-nos um pequeno horário antes da jornada de trabalho, já que os trabalhadores são trazidos pelo ônibus da empresa chegando cerca de dez minutos antes do horário de trabalho e mais alguns minutos após o início da jornada. Entretanto, afirmamos a importância de realização da pesquisa durante o horário de trabalho, para não acarretar mais atribuições aos trabalhadores.

Esbarramos com a questão do tempo em outras empresas, as quais não conseguimos ao menos apresentar o projeto, já que não haveria tempo para agendar uma reunião. Outra nos pediu que entregássemos o projeto para, posteriormente, contatarem-nos, mas não houve retorno.

A preocupação com relação ao prazo do mestrado fez com que procurássemos uma empresa localizada próxima ao município de Cachoeiro, em Mimoso do Sul, a qual conhecíamos o gerente de produção, que poderia abrir alguns caminhos.

4.3 O ENCONTRO COM OS TRABALHADORES EM MIMOSO DO SUL

Seguindo pela BR-101, o olhar se perde entre os contornos das longas cadeias de pedras e montanhas da região. Elas possuem formatos diversos, mesclando-se entre picos mais elevados e outros mais baixos, formando desenhos, esculturas naturais, como a Pedra do Frade e a Freira.

A poucos quilômetros de Cachoeiro, em Mimoso do Sul, encontramos a possibilidade de realizar nossa pesquisa em uma indústria de mármore e granito interessada nas questões de saúde do trabalhador e disposta a nos ceder o tempo necessário para a realização da oficina.

No decorrer do processo de pesquisa, já não importava se estávamos em Cachoeiro ou a poucos quilômetros de lá. O encontro com os trabalhadores do mármore e do granito nos mostrou que, assim como o ruído das máquinas extravasa os muros das empresas, algumas questões se encontram espalhadas por toda a região, num emaranhado sem nomes, território, lugar. A paisagem já anunciava essa mescla. Foi preciso estar lá, para perceber.

De fato, boa parte dos trabalhadores dessa empresa residem em Cachoeiro e em pequenas cidades rurais próximas a Mimoso. Eles vieram do trabalho na roça e, como ajudantes, aprenderam o novo ofício, tornando-se profissionais e alguns, supervisores de produção.

Descartamos, a princípio, desenvolver a pesquisa com equipes que trabalham em turnos, já que necessariamente teríamos que nos reunir fora do horário de trabalho com trabalhadores do turno da noite.

Entretanto, verificamos que, devido à elevada automatização da empresa, praticamente todas as atividades são realizadas por poucos trabalhadores e em turnos (dois trabalhadores em cada turno), apenas nos restaria a linha de ladrilhos.

A linha de ladrilhos é composta por uma máquina de aproximadamente 70m de comprimento, atravessada por uma esteira. Nela, o trabalhador coloca a chapa de

pedra bruta e, após um processo de corte, polimento e bisotagem,²¹ os ladrilhos saem prontos. Nessa máquina trabalham nove homens nas mais diversas funções: polidor, cortador, selecionador, bisotador, calibrador e ajudante, mas que estão o tempo todo se comunicando e, ainda, se necessário, participando ou realizando as funções de outro trabalhador.

Uma semana após a primeira visita à empresa, reunimo-nos com os trabalhadores da linha de ladrilhos. Apresentamos o trabalho que pretendíamos realizar, explicando que estávamos propondo uma conversa acerca da relação trabalho/saúde e que, para tanto, iríamos analisar o processo de trabalho utilizando fotografias, tiradas pelos próprios trabalhadores.

Para iniciar alguns debates sobre o contexto de trabalho, convidamos os participantes a se apresentarem por uma dinâmica conhecida como curto e não curto. Nessa dinâmica, entregam-se dois dados ao participante. Em um dado está escrito, em três faces, curto e nas outras três não curto. No outro, faço e não faço. Cada participante deveria lançar ambos os dados simultaneamente e falar ao grupo de algo em seu trabalho que gosta de fazer e que efetivamente realiza; ou de alguma coisa de que gosta, mas não pode realizar; e assim por diante, de acordo com todas as possíveis opções de combinação no lançamento dos dados.

Logo nesse primeiro encontro, vimos que o trabalho real se expande para além de qualquer tipo de prescrição. Conflitos, imprevistos, prazeres e desprazeres são trazidos à tona e postos em debate.

“O que eu faço e curto? O que gosto mesmo é conversar com o colega do lado. E também gosto quando a polideira anda mais devagar, porque meu trabalho [corte] fica mais folgado”.

Questões relacionadas com a monotonia e repetição são trazidas e com elas as estratégias de tornar esse trabalho vivível.

O selecionador de ladrilhos diz sobre o que curte e não faz: *“Gosto quando me mandam pra selecionar ladrilho na outra máquina, porque lá tem vários tipos de*

²¹ O processo de bisotagem é um tipo de acabamento que consiste em retirar as quinças do ladrilho.

material. Onde trabalho só tem um tipo". A atividade de passar as mãos e olhar o ladrilho para separar aqueles que tenham defeito torna-se menos extenuante quando o trabalhador lida com diversos tipos de materiais. Uma tarefa mais complexa parece aliviar a fadiga produzida por sua atividade habitual, tornando-se mais prazerosa.

Um trabalhador diz que curte e faz "*Bisotar, mas quando a máquina não dá problema, funciona direitinho, ai é bom*". Os trabalhadores falam de máquinas que quebram com frequência e como isso os enfraquecem, os despotencializam, o que nos faz questionar: o que nos indica a contínua quebra das máquinas? Quais efeitos isso tem produzido?

Falaram de prazeres que não conseguem realizar: "*Não curto e não faço, não gosto quando o gerente não me deixa fazer o que quero, às vezes tenho uma ideia e ele não deixa eu fazer*"; "*Não faço e curto, sou servente e gosto de cortar, mas não faço isso na empresa*".

E ainda dos desprazeres da atividade: "*Faço e não curto carregar caminhão. Só faço porque sou obrigado a fazer*"; "*Não faço e não gosto: não gosto de amarrar caminhão*".

Após a dinâmica, fizemos um debate sobre o conceito de trabalho e saúde a partir das contribuições de Canguilhem (2007), pois acreditamos que, ao oferecer categorias conceituais para os trabalhadores, estamos possibilitando o uso dessas ferramentas para que eles possam operar a realidade.

Como os trabalhadores concordaram em participar da oficina de fotos, sugerimos que fossem escolhidos quatro participantes para serem os fotógrafos. Dois trabalhadores se prontificaram imediatamente, os outros dois foram indicados pelo restante do grupo.

Acreditando na importância de uma análise coletiva do trabalho dar visibilidade não apenas às estratégias que os trabalhadores encontram para se defenderem de um trabalho penoso,²² que produz sofrimento paralisante, mas também as criações que

²² Conforme já definimos anteriormente.

eles engendram nos ambientes e processos de trabalho, produzindo outras e mais potentes relações (BARROS; OLIVEIRA, 2004), sugerimos que fossem tiradas fotos de situações que os enfraquecem e os fazem sofrer no trabalho e também de situações que produzem vivacidade e que os potencializam e fortalecem no trabalho. Com isso, pretendíamos possibilitar que as situações vividas de forma prazerosa no trabalho pudessem ser ampliadas. Os trabalhadores gostaram da ideia e se prontificaram a pensar em outras situações que pudessem ser fotografadas. Não foram estipuladas quantidades de fotos, no decorrer do trabalho, pedimos apenas que fossem tiradas um número próximo de fotos para cada tipo de situação.

4.4 OLHARES EM FOCO: PRODUZINDO FOTOS

“Por causa do barulho a gente assobia quando quer se comunicar e a pessoa já sabe e vem”.

Mesmo antes da realização da oficina, algumas estratégias inventivas criadas pelos trabalhadores para driblar as dificuldades que o trabalho com a pedra impõe vinham à tona. Era preciso estar atento a tudo que nos atravessava, ao que nos causava estranhamento, ao que nos inquietava.

Dois dias depois da primeira reunião com o grupo, encontramos-nos com a primeira dupla de fotógrafos para a produção das fotos. Os encontros com cada dupla duraram cerca de uma hora e meia. A primeira etapa era a elaboração de um roteiro das situações que iríamos fotografar e, ao falarmos delas, muitas análises começaram a ser produzidas, possibilitando que detalhes da atividade quase invisíveis para nós emergissem, surpreendendo-nos – trabalhadores e pesquisadores – a cada instante, num momento de autoconfrontação simples.

Procuramos contribuir com as discussões produzindo inquietações em relação às situações fotografadas. Como se realiza essa atividade? Como podem se recriar novas formas de fazer? Como vocês agem em frente aos imprevistos? Que outras maneiras de realizar o trabalho mais potentes são possíveis? Nosso intuito, ao pensar com os trabalhadores a forma como realizam suas atividades, colocando-as em debate, era produzir desestabilizações, deslocamentos, desvios criativos e a sua possibilidade do desenvolvimento.

Com a colaboração dos demais trabalhadores, situações eram encenadas, dicas eram sugeridas, risos, brincadeiras e piadas eram dirigidos aos nossos fotógrafos e às vezes uma pequena pausa para um cigarrinho era feita às pressas quando a pesquisadora se entretia com as mãos dos homens na pedra. A oficina era realizada com leveza e seriedade. Os trabalhadores, a cada momento, pareciam estar mais e mais interessados e envolvidos com a produção e análise das fotos.

Palavras estranhas eram usadas para explicar situações. Bastava utilizar umas delas que todos prontamente entendiam, menos nós, pesquisadora, que às vezes não conseguíamos entender o que era fresa, calibração, cunha, satélite, cabeçote, máquina multidisco, pistão. Mesmo depois de tantas e tantas explicações, era preciso ir lá, na máquina, mostrar. Esse olhar de estrangeiro, daquele que não compartilha do mesmo gênero profissional, das mesmas experiências e história profissional, tornou-se fundamental. Ao ter que nos explicar com minúcia, ir até a máquina mostrar/encenar como trabalhavam com o objetivo de que pudéssemos compreender do que falavam, os trabalhadores refletiam, pensavam em outras situações a serem trazidas à cena e discutidas, tornavam-se observadores e analistas do seu próprio trabalho.

A autoconfrontação simples ocorreu neste momento em que nos reunimos com os fotógrafos para traçar um roteiro do que seria fotografado e na produção das fotos propriamente dita. Na realidade, em todas as etapas, entrevistamos confrontando os trabalhadores com seu próprio trabalho, ao pedir que explicassem melhor novas situações que eram trazidas para o debate, ao perguntar o que os levou a fotografar tais situações e ao pedir que descrevessem minuciosamente o processo de trabalho que gostariam de colocar em análise com toda a equipe.

4.5 ENCONTRO DOS FOTÓGRAFOS: SELEÇÃO DE FOTOS

Para a seleção das fotos que seriam apresentadas para o grupo associado, reunimo-nos cerca de duas horas com os quatro fotógrafos. Com o auxílio de um *notebook*, cada dupla apresentou suas fotos para os colegas. Comentários, perguntas, divergências eram trazidos pelos fotógrafos em uma autoconfrontação cruzada.

Algumas fotos tratavam dos mesmos temas, suscitando interpretações discordantes, concorrentes para cada dupla, como com relação às brincadeiras realizadas entre os colegas de trabalho. Para uma dupla de fotógrafos, essas brincadeiras os enfraquecem, fazem sofrer, produzem conflitos já que nem todos *levam na brincadeira* as piadas e apelidos. Já para a outra dupla, as brincadeiras são vistas como algo que descontraí, tornando o trabalho mais agradável, menos cansativo e por isso os fortalecem e os potencializam.

Num total de 43 fotos, o grupo selecionou 12 para serem apresentadas ao grupo associado. Muitas análises e questionamentos ganhavam força e os fotógrafos pensavam na melhor maneira de trazer esses assuntos para serem discutidos, já que gostariam de contar com a presença do gerente e do supervisor. Os trabalhadores acreditavam que muitas situações fotografadas poderiam ser transformadas, se ganhassem o respaldo da direção da empresa.

“E adianta falar? Não adianta nada!”

Aos poucos, a descrença nas possibilidades de mudanças dava lugar às ideias, novas maneiras de realizar o trabalho eram criadas. Olhares animados contagiavam todo o grupo.

O som dos teares encontrava-se abafado pelo barulho que as novas ideias produziam. A possibilidade efetiva de melhorar algumas situações de trabalho reluzia nos olhares, nos sorrisos.

4.6 RETORNO AO GRUPO ASSOCIADO: AMPLIANDO E PRODUZINDO ANÁLISES

A autoconfrontação cruzada ocorreu em dois momentos: na seleção de fotos, quando os fotógrafos se reuniram para analisar e selecionar as fotos, e no momento em que os fotógrafos apresentaram e discutiram com o grupo associado as fotos produzidas.

Iniciamos esse encontro contextualizando o trabalho realizado até aquele momento, em seguida, por meio de um *data-show*, exibimos as fotos selecionadas, que foram apresentadas pelos fotógrafos e comentadas uma a uma pelo grupo associado. Os

fotógrafos falaram de cada situação fotografada trazendo os comentários e divergências que elas provocaram no grupo.

As fotos foram apresentadas de forma aleatória, sem agrupá-las em categorias, até porque algumas delas poderiam se relacionar tanto com situações que potencializam, produzem vivacidade, fortalecem, quanto com as que enfraquecem, fazem sofrer no trabalho a partir da análise realizada.

Em geral, a equipe da linha de ladrilhos falava pouco e, na presença do gerente, quase ninguém, além dos fotógrafos, se arriscava a comentar as fotos, então tentamos contribuir, estimulando-os a falar. Aos poucos, um e outro exprimiam suas opiniões e questionavam o gerente sobre por que algumas situações ocorrem. O gerente participou bastante interessado nas questões trazidas, tentando justificar algumas ações da direção da empresa e também questionando os trabalhadores em algumas atividades que realizam, perguntava *por que* não seguiam algumas prescrições.

No entanto, esses questionamentos, a nosso ver, não adquiriram um enfoque de *culpabilização*, mas se configurou como uma tentativa de entender o processo de trabalho e pensar em novas maneiras de fazer. À medida que os trabalhadores respondiam aos questionamentos do gerente, ele se dava conta da complexidade do real das situações de trabalho, de que não adianta falar: "*Faça desta maneira!*" É preciso ir lá, na linha de produção, com os trabalhadores, para ver *como* as prescrições não dão conta das variabilidades dos ambientes de trabalho, *como*, muitas vezes, eles não conseguem segui-las rigorosamente. Aos poucos, as hierarquias pareciam se dissipar, trabalhadores e gerente discutiam e pactuavam a melhor maneira para realizar as atividades de trabalho.

Após o debate, que durou cerca de três horas, propusemos a confecção de um painel com as fotos para que fossem exibidas para toda a empresa e a criação de títulos. O grupo sugeriu que também fossem criadas frases para cada foto e que este trabalho fosse apresentado pelos fotógrafos aos demais trabalhadores da empresa. Como não dispúnhamos mais de tempo, os fotógrafos se ofereceram para confeccionar o painel e criar os títulos e as frases.

Em mais dois encontros, confeccionamos o painel. Cada título e cada frase convocavam as hierarquias e todos os trabalhadores da empresa a pensar questões referentes ao trabalho, às vezes questões específicas que diziam respeito apenas aos *pares*, outras que poderiam suscitar debates a trabalhadores de outros gêneros profissionais.

Os fotógrafos decidiram separar as fotos em dois grupos para serem afixadas no painel e criaram os seguintes títulos para cada grupo: “*Alegria e satisfação gera produção*”, para as fotos de situações que os fortalecem e os potencializam no trabalho e “*Prevenir é melhor que remediar*”, para as fotos de situações que os enfraquecem e os fazem sofrer no trabalho.

Nossa preocupação, expressa no projeto de qualificação, era que a oficina não adquirisse um caráter denunciatório²³ de más condições de trabalho ou de culpabilização de trabalhadores, porém em nenhum momento adquiriu esse enfoque. A direção da empresa demonstrou interesse nas fotos para que algumas questões fossem discutidas em reunião.

Quatro semanas após a montagem do painel, realizamos um encontro de restituição.²⁴

4.7 FOTOGRAFIAS EM FOCO: ANALISANDO A ATIVIDADE

Optamos por agrupar todas as análises produzidas sobre cada situação fotografada, até porque as situações discutidas entre os fotógrafos na seleção de fotos foram novamente trazidas para a discussão com o grupo associado, fortalecendo e ampliando a análise.

²³ Concordamos com Osório (2002, p. 101), ao afirmar que “[...] a denúncia de más condições, embora muitas vezes necessária, apresenta limitações: leva a reivindicações de transformações de caráter geral, nem sempre atendidas, sem interferir na capacidade de ação e nos recursos subjetivos dos trabalhadores para esta ação”.

²⁴ Esse encontro será apresentado em seguida.



Fotografia 1 - Vamos mudar o jeito de trabalhar?

Frase – Essa posição é prejudicial à saúde. Vamos criar sistemas de trabalho melhores para o nosso bem-estar!

A foto encena o processo de carregamento de ladrilhos. Devido às paredes altas do caixote, os trabalhadores precisam inclinar a coluna.

O carregamento de peso ocorre em geral no abastecimento das máquinas e no encaixotamento de ladrilhos. Os ladrilhos medem 60cm x 60cm e pesam cerca de 45 a 55 quilos. Em um curso de segurança no trabalho, os trabalhadores relataram que o engenheiro de segurança os instruiu a se agachar ao colocar o ladrilho dentro do caixote de madeira, no entanto, devido à altura das paredes do caixote e ao peso da pedra, eles precisam inclinar a coluna.

Esse fato já foi evidenciado por Schwartz e Durrive (2007), ao analisarem as ações de formação nas empresas. Segundo esses autores, os treinamentos de segurança no trabalho não levam em conta as situações reais a que o trabalhador está sujeito. No caso das indústrias de mármore e granito, as paredes altas do caixote, as metas de produção, os materiais entulhados pela empresa, as luvas de proteção que incomodam. A lógica das ações de formação é a de fracionamento das situações de trabalho, não se questionando as situações reais. Desse modo, elas assumem o

objetivo de tornar as situações de trabalho suportáveis, promovendo a adaptação dos trabalhadores.

[...] os trabalhadores são obrigados a aceitar e são intimados com frequência a se adaptarem. É deste ponto de vista que pode existir uma prática – ergonômica, sociológica, psicológica – manipulatória (não hesito no termo), que tem como objetivo tornar suportável aquilo que é intolerável (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007, p. 60).

Durante a pesquisa, pudemos conhecer histórias de trabalhadores que estão o tempo todo lutando para suportar o intolerável. Fomos convidada a visitar um trabalhador que havia se ausentado da empresa por problemas na coluna. Andando de carro por cerca de dez minutos em uma estrada de chão, encontramos Paulo,²⁵ que tem 35 anos, trabalha há nove anos na empresa e atualmente está na função de cortador. Em suas falas, em tom depressivo, expressa a preocupação em voltar logo ao trabalho e as dificuldades de um trabalho penoso:

“Há dois anos atrás tive problemas na coluna e fiquei nove meses afastado. Achei que ia melhorar, mas voltou tudo. Não gosto de ficar em casa porque preciso trabalhar pra cuidar dos meus filhos e da minha esposa”.

“Quando fiquei doente dessa vez, não quis ficar em casa e, mesmo o médico dizendo que eu não podia trabalhar, quis voltar. Pedi para fazer um trabalho menos pesado, pra ficar só na máquina do corte, mas toda hora alguém pede pra eu ajudar a pegar algum peso, encaixotar ladrilhos. Eu fico sem graça de dizer que não posso. Como posso não fazer alguma coisa se todos recebem o mesmo salário? Até semana passada, eu não havia contado isso pra ninguém, ficava sem graça, estava trabalhando até meu limite, e sentia muitas dores, mas aguentava firme, até que não aguentei mais e fui conversar com o gerente”.

Ao voltarmos na semana seguinte, encontramos o mesmo trabalhador na máquina do corte. Ele contou-nos que seus músculos doíam e que não estava aguentando “*parar em pé*”. Seu olhar de resignação parecia aceitar sua condição e, apesar de nossa insistência para que fosse conversar com a gerência, ele continuou seu trabalho.

²⁵ Nome fictício.

Com a saúde degradada e um sofrimento paralisante, percebemos a redução do poder de ação desse trabalhador. Mesmo em situações extremas, quando a dor era grande, ele continuava na máquina, tentando suportar o intolerável.

A saúde de que falamos está relacionada com a capacidade de lidar com as infidelidades e variações do meio, no caso desse trabalhador, os riscos e as doenças do trabalho. Nessa direção, ser sadio significa não se submeter inteiramente a uma determinada situação, ser normativo, isto é, ser capaz de instituir novas normas de vida em frente às exigências do meio (CANGUILHEM, 2007).

Tomando os trabalhos de Canguilhem (2007), podemos dizer que nos sentimos bem, com saúde, na medida em que somos capazes de criar saídas para as diversas situações nos ambientes de trabalho, quando podemos ser responsáveis pelos nossos atos, sentindo-nos ativos.

Viver o trabalho, então, está ligado a poder intervir na Organização do Trabalho, por meio do desenvolvimento da atividade, dos objetos e destinatários.

Quando esta criação conserva um espaço, quando a atividade individual e coletiva desenvolve seus objetivos, seus meios e sua mobilidade, quando o raio de ação dos sujeitos pode aumentar, as emoções e as cognições são, então, os recursos do desenvolvimento (CLOT, 2008, p. 8, tradução nossa).

Segundo Clot (2008), a perda do sentido da atividade realizada e conseqüentemente, do poder de ação, está relacionada com uma espécie de desunião entre os objetivos e resultados, os quais é necessário atingir nas organizações de trabalho e o que verdadeiramente conta para nós. Quando essa relação desaparece, a atividade perde sua função, tornando-se desvitalizada, e os trabalhadores não se reconhecem mais nela. Há, então, uma amputação/atrofia do poder de agir dos trabalhadores. Na verdade, o que conta, às vezes de maneira vital para nós no trabalho, desenha outros objetivos possíveis para além dos objetivos que devemos alcançar.

Nesse sentido, “[...] a descoberta de um novo objetivo possível ignorado até então, o reconhecimento de outra coisa que seria realizada através ou além do que vem a se realizar, a identificação de possibilidades desconhecidas no real” podem promover o desenvolvimento do poder de agir (CLOT, 2008, p. 14, tradução nossa). Desse modo, a remobilização do sujeito em frente ao conjunto de novas possibilidades de

ação que agora o habitam levam a uma revitalização da atividade propulsora do desenvolvimento do poder de agir e de sua vitalidade.

No decorrer da oficina de fotos, notamos que, à medida que os trabalhadores eram estimulados, eles se sentiam mais confiantes em trazer para a discussão situações de trabalho penosas, ao mesmo tempo, alternativas eram criadas com vistas a tornar as condições de trabalho mais favoráveis à saúde.

Em frente à emergência de novas possibilidades de ação possíveis e não esperadas, como realizar modificações na forma de carregamento dos ladrilhos, os trabalhadores buscavam reinstrumentalizar-se por meio da troca de ideias entre os *pares*, da busca de soluções em outras empresas e da criação de novas técnicas, o que permitiria atingir, de forma mais rápida e eficaz, seus objetivos. Desse modo, podemos dizer que o desenvolvimento do poder de agir possui uma dupla origem, estando ligado não apenas ao sentido da atividade, mas também à sua eficiência. A eficiência, por meio da economia dos atos, da renovação das técnicas, da reinstrumentalização dos sujeitos, permite que os objetivos se realizem e com um *custo menor*. É, portanto, a alternância funcional entre sentido e eficiência que promove a ampliação das atividades dos sujeitos, isto é, o desenvolvimento do poder de agir (CLOT, 2008).

No início da realização da oficina, as falas dos trabalhadores vinham acompanhadas de uma visão eterna e imutável das coisas, que tomava lugar da vontade de ação: *“Não adianta falar nada, ninguém ouve”*. Entretanto, a possibilidade de poder intervir de fato no seu processo de trabalho produzia saúde; o conformismo dava lugar às ideias; o olhar de resignação, a um olhar contagiante de alegria.

É nesse sentido que podemos considerar a oficina de fotos como um dispositivo de formação que, ao pôr em análise os processos e condições de trabalho, possibilitou a criação e experimentação de outros modos de fazer:

“A gente podia tirar uma das laterais do caixote e escorá-lo em algum lugar firme pra ele não abrir, depois de carregado a gente coloca a lateral”.

“Temos que pensar alguma coisa pra carregar o palete. Podíamos fazer uma bancada pra que fique mais alto e uma bancada também para os caixotes. Ouvi

dizer que já tem um equipamento que você coloca embaixo do palete que ele vai regulando a altura, ficando sempre na altura da gente”.

O poder de ação dos trabalhadores de que falava Oddone (1986), naquele momento, se via claramente revigorado.



Fotografia 2 – Pouco recurso para executar o trabalho

Frase – Esta fresa está fazendo falta para a nossa produção, assim é necessário mais funcionários envolvidos num trabalho sem necessidade.

Essa máquina trabalha acertando a medida do material após o corte. Normalmente, o cortador regula a máquina de corte para cortar o material com dois milímetros a mais. Essa máquina possui duas fresas: a primeira retira um milímetro do material e a segunda o outro milímetro, acertando a metragem do ladrilho.

Ao fazermos perguntas que os próprios trabalhadores não se fariam, evitando-se falar de forma abstrata do problema, mas sim de situações concretas, por mais simples e ingênuos que fossem os questionamentos (“*O que é mesmo fresa?*”), as variabilidades do processo de trabalho vinham à tona, assim como as contradições, como ter que conciliar produção, segurança e qualidade num ambiente marcado por prescrições frágeis que não dão conta, por exemplo, de guiar os trabalhadores em situações recorrentes, como a quebra/pane das máquinas.

A situação fotografada mostra bem uma dessas *situações recorrentes*: uma máquina sem uma das fresas. Quando isso ocorre, apenas uma das fresas atua retirando o excesso de milímetros, o que sobrecarrega o sistema, podendo desarmar a máquina e ainda dificultar o funcionamento da esteira que não conseguirá puxar o material, o que faz com que os trabalhadores precisem empurrar o material na esteira (Foto 5).

Os trabalhadores reclamam que suas máquinas estão sempre com problemas que demoram a ser resolvidos, acarretando mais esforço, como indica a fala deste trabalhador:

“Uma vez eu fiquei com a minha máquina parada um hora e fui ajudar o pessoal a empurrar o material na esteira. O mecânico passou, viu o que tava acontecendo e passou uma pasta na correia da esteira e a esteira voltou a puxar o material, mesmo o material estando com a medida errada. Poxa! Fiquei lá uma hora e só depois que ele passa com essa pasta!”

A falta de manutenção das máquinas e a demora para a realização de reparos levam a um excesso de trabalho em que os trabalhadores precisam se organizar para que a máquina continue a produzir com menos recursos. São renormatizações que possibilitam que as metas de produção sejam cumpridas, mas que produzem desprazer,²⁶ quando se tornam uma exigência frequente.

Isso nos leva a questionar: que abertura a organização do trabalho fornece para que as reclamações não se tornem apenas uma constatação, mas reverbere possibilitando mudanças nos processos e ambientes de trabalho? E ainda, quanto os trabalhadores dessa indústria são capazes de transformar as reclamações em mudanças efetivas?

²⁶ Conforme já definimos.



Fotografia 3 – Gambiarras permanentes

Frase - Não temos condições de trabalhar com essas gambiarras. Assim não conseguimos produzir o necessário!

A situação fotografada mostra a multidisco (máquina de corte) com uma série de cunhas (pedaços de madeira) segurando os satélites. Os trabalhadores contam que estão sempre tendo que *dar um jeitinho* nas máquinas quando precisam de algum reparo.

Poder fazer pequenos reparos na máquina para que ela volte a funcionar rapidamente é visto com grande satisfação pelos trabalhadores, no entanto, quando isso ocorre, dificilmente a máquina é consertada pelo setor de manutenção:

“É bom poder dar um jeitinho para não parar a máquina e a produção por muito tempo, mas deveria ser por pouco tempo, logo o mecânico deveria ir lá consertar e não a gente ficar o tempo todo dando jeitinho”.

“É uma gambiarra que você faz pra poder continuar trabalhando com a máquina, mas depois que você fez, a gambiarra fica o resto da vida lá”.

Um polidor diz que sua máquina sempre está com problemas no sistema automático e que hoje ele precisa controlar 12 satélites manualmente, acarretando mais trabalho

e produzindo menos: “*O que era pra produzir 200 metros produz 150, fora a raiva que a gente passa!*”.

As gambiarras nos chamam especial atenção, pois estão presentes em grande quantidade nas máquinas, por isso questionamos: o que essas gambiarras nos indicam? Que valor está sendo dado ao trabalho?

O que se percebe, na maioria das empresas, é o aumento do número de gambiarras e os trabalhadores tendo que produzir a mesma quantidade com a mesma qualidade de uma máquina sem defeitos. Dessa maneira, gasta-se menos com manutenção e o resultado é praticamente o mesmo em termos de produção, porém a saúde dos trabalhadores torna-se cada vez mais degradada.

Além disso, os defeitos nas máquinas também nos apontam prescrições que estão muito distantes das situações reais de trabalho, o que causa sofrimento.

Diante deste contexto, o gênero profissional desses trabalhadores torna-se cada vez mais fragilizado, pois os recursos de que comumente lançam mão para lidar com as situações cotidianas de trabalho, com tantas situações em que é preciso *dar um jeitinho* na máquina para que ela volte a funcionar com a mesma qualidade e produtividade, acabam reduzidos. Tendo que conciliar o inconciliável (CLOT, 2006b), sem os recursos necessários para agir, os trabalhadores têm seu poder de ação diminuído, o que acarreta um sofrimento paralisante.

Trabalhar sobre essas condições é ter sua atividade impedida. E como nos alerta Clot (2006b), a inibição de sua ação pode ser tão desgastante quanto à própria atividade do sujeito.

[...] aquilo que não se pode fazer e o que se quereria fazer conta pelo menos tanto quanto aquilo que se faz. Seus esforços não são apenas aqueles que ele faz para (manejar a máquina), mas igualmente aqueles que eles devem aceitar para reprimir sua própria atividade e a dos outros (CLOT, 2006b, p. 122).

Um polidor tenta traduzir em palavras o desprazer produzido pela impossibilidade de realizar sua tarefa:

“Quando a máquina está com problemas, eu perco até a vontade de ir na garrafa de café”.

Impõe-se aos trabalhadores uma inatividade mais custosa que a própria tarefa prescrita, gerando uma tensão que, ao não se dissipar em ação, torna-se fatigante (CLOT, 2006b).

O aumento de trabalho e a preocupação com o julgamento que é feito pelos *pares* e supervisores devido aos defeitos nas máquinas também é destacado por este polidor:

“Quando o material vem com marca de serrada [com uma pequena valeta no meio da chapa] eu preciso tirar isso, mas não vejo problema nisso. Só que, como a máquina está no manual, preciso me esforçar bem mais que o normal para tirar a marca, o que normalmente já daria trabalho. O material chega lá embaixo e tem que voltar para fazer de novo. Ai o pessoal lá de baixo não entende, acha que a gente não sabe fazer”.

Como nos aponta Clot (2006b), as ocupações dos trabalhadores irão emergir entrecruzadas por essas pré(ocupações), que dizem respeito a como seu trabalho é avaliado pelos *pares* e supervisores, como sua forma de fazer irá influenciar o trabalho dos outros que estão no fim da linha de produção. Suas escolhas e maneiras para realizar sua atividade estarão permeadas por essas pré(ocupações).

Nesse sentido, um polidor trabalhando com sua máquina nunca estará sozinho. Podemos dizer com Clot (2006b, p.111) que “[...] ele está isolado daqueles com quem trabalha, mas cuja presença invisível não cessa de se manifestar”. Sua atividade real estará marcada pelas ressonâncias das/nas atividades dos outros, isto é, dos serradores que, na atividade de serragem dos blocos para o desdobramento em chapas, elas ficaram com marcas de serrada; dos selecionadores que classificam o material também de acordo com a qualidade do polimento; dos vendedores que vendem os ladrilhos, produto final da linha de produção. Sua atividade é, portanto, dirigida simultaneamente ao seu objeto da ação (chapa de pedra e polideira) e as outras atividades ligadas a esse objeto, sejam as de outro trabalhador (supervisor, cortador, selecionador de ladrilhos, vendedor), sejam ainda outras atividades do sujeito. Sua atividade é, então, dirigida a diversos interlocutores e é também destinatária da atividade dos outros.

O polidor é o ponto de interseção das múltiplas atividades dos outros e, como um intercambiador da atividade dos outros, irá transformá-las em recursos para sua própria ação. É por meio desses diálogos *invisíveis* com outros trabalhadores ao qual sua atividade é endereçada e de suas respostas presumidas, que o polidor seleciona o modo como polir a chapa de pedra com marca de serrada, isto é, os modos de agir fornecidos pelo gênero profissional que está à sua disposição.

[...] o trabalho é sempre uma prova, entendendo-se pelo termo uma situação que não oferece todas as respostas às questões que ela mesma levanta: uma situação que convoca então o sujeito, remetendo-o aos outros, a si mesmo, ao objeto de seu trabalho e a seus instrumentos de ação e, por fim, aos esperados genéricos de sua atividade (CLOT, 2006b, p. 111).

A atividade de retirar a marca de serrada da chapa de pedra é o que o trabalhador não pôde fazer, o que ele buscava fazer, mas não conseguiu. Isso se expressa, em sua fala, como um fracasso, como uma atividade impedida devido a problemas técnicos da máquina.

Quando se restringe a análise apenas às atividades que foram realizadas, neste caso, polir a chapa sem retirar totalmente a marca de serrada, muitas vezes, considera-se que este é um trabalhador negligente ou não é um *bom* profissional. No entanto, quando ele, como protagonista do processo de análise, é convocado a analisar essas questões, as possibilidades não realizadas e as variabilidades dos sistemas técnicos ganham visibilidade, permitindo-se compreender as situações de trabalho e transformá-las.

Ao colocar essas questões em debate com todos os trabalhadores em uma autoconfrontação cruzada, possibilitou-se o fortalecimento do coletivo. As angústias, o julgamento que é feito pelos colegas de trabalho, os desprazeres são trazidos à cena e discutidos. Situações semelhantes vividas por outros trabalhadores emergem nas falas:

“Eu chego de manhã, tem material jogado perto da máquina, que o pessoal da noite deixou lá. Aí eu vou lá e tiro. No outro dia, continua a mesma coisa, aí eu não tiro mais, não adianta falar com eles... aí acham que sou eu que deveria tirar e não tiro”.

Esse debate alimenta o poder de agir dos trabalhadores que passam a pensar juntos em maneiras de transformar essas situações:

“Vamos fazer uma reunião com os donos da empresa, falar sobre o problema das máquinas, vamos ver se isso resolve”.

“Vamos chamar o pessoal da manutenção para conversar... Será que o problema não esta na falta de pessoal? Tem muita máquina aqui, ou será que é a empresa que não libera a compra de peças pras máquinas?”

A situação inversa, isto é, quando a máquina funciona sem problemas mecânicos, é vista com grande satisfação pelos trabalhadores, como na situação fotografada a seguir.



Fotografia 4 – Satisfação e tranqüilidade = produção

Frase – Quando a máquina está boa, a gente trabalha mais feliz e tem mais rendimento na produção.

“É muito bom quando não acontece esse tipo de problema. Quando a máquina funciona toda certinha, não faço esforço desnecessário, não tenho aborrecimento.

Quando a máquina esta com problemas eu perco até a vontade de ir na garrafa de café”.

Nessa fala, os trabalhadores expressam a insatisfação com relação ao trabalho, quando precisam realizar ajustes nas máquinas com grande frequência e o prazer e bem-estar quando a máquina funciona *toda “certinha”*.

Na realidade, essa indeterminação nos sistemas operacionais das máquinas fala não apenas de uma precariedade e da falta de manutenção. Como nos atenta Clot (2006b), a tentativa das organizações industriais de transformar o gesto do homem, tornado maquinal pelo taylorismo, em sistemas operacionais de máquinas, transporta consigo toda a complexidade negada da relação que envolve o homem e a máquina, algo que sobrecarregará o sistema de indeterminação. Por isso, é comum aos dispositivos técnicos certa margem de “indeterminação”, já que eles “[...] nunca são totalmente ajustados, nem mesmo terminados” (CLOT, 2006b, p. 15).

No caso das indústrias de mármore e granito, percebemos que a simplificação da atividade, quando reduzida a comandos informatizados, pode criar situações ainda mais complicadas de administrar, em que o trabalhador passa a maior parte do tempo tentando compensar erros e panes do sistema, algo exigido aos operadores da nova “fluidez industrial” (CLOT, 2006b, p. 15).

[...] sua flexibilidade e sua variabilidade, até então concebidas como obstáculos a contornar por parte da organização taylorista foram consideradas recursos exigíveis e reivindicadas aos ‘operadores’ da nova ‘fluidez industrial’. Ai onde era proibida a iniciativa, ei-la obrigatória sob a forma de uma solicitação sistemática da mobilização pessoal e coletiva. A prescrição da atividade se transforma em prescrição da subjetividade (CLOT, 2006b, p. 15).

Para Clot (2006b), esta junção: ter que conciliar o inconciliável – regularidade, velocidade, qualidade, segurança – produz efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores ainda não avaliados.



Fotografia 5 – A união faz a força

Frase – Para resolver alguns problemas, às vezes a gente precisa do colega pra ajudar. Esforço, boa vontade, companheirismo é muito importante.

Essa situação mostra um trabalhador ajudando o outro a empurrar os ladrilhos na esteira. O esforço e empenho de cada um é visto com bastante satisfação pelos trabalhadores:

“Uma coisa boa é quando a gente vê o empenho de cada um, isso dá a maior satisfação”.

No entanto, a mesma foto foi usada para exemplificar a lentidão de alguns trabalhadores:

“Eu trabalhava no bisote. Se todo mundo se esforçasse igual, ia tá trabalhando igual. Mas aí você vai lá, se esforça, se esforça, mas você vê que tem um ou dois que tá naquela lentidão, enquanto você pega duas, três pedras, o cara vai lá e bota uma pedra. Você vai naquela correria pra dar conta e o cara num tá nem aí pra dar conta”.

“Às vezes, aquele que é chamado pra ajudar trabalha mais do que aquele que está sendo ajudado. Você dá cinco viagens e a pessoa uma, isso não é legal”.

“Eu vou ficar me matando, aí chega no final do mês o dele [salário] é igual ao meu, às vezes até mais”.

Cada trabalhador possui um diferente engajamento na sua relação com a empresa e colegas de trabalho. A criação de um espaço coletivo para que essas questões pudessem ser discutidas e analisadas poderia proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de pactuar outras maneiras de fazer e viver o trabalho. Na oficina de fotos que realizamos, os trabalhadores privilegiaram uma análise mais aprofundada de outras situações mas, devido aos prazos do mestrado, não pudemos retornar a essa e a outras tantas situações que surgiram.



Fotografia 6 – Limites nas brincadeiras

Frase - O certo é tratar o companheiro da maneira que eu gostaria de ser tratado.

A situação encenada pelos trabalhadores retrata as brincadeiras que acontecem no trabalho. Alguns trabalhadores não gostam das brincadeiras e apelidos, o que gera conflitos:

“Uma vez alguém brincou e a pessoa disse que iria entregar pro encarregado. Aí, pouco tempo depois, a pessoa foi chamada, ele foi morrendo de medo, mas chegou lá era outra coisa”.

Vemos, nesse momento, a potencialidade do dispositivo para disparar diversas perspectivas de análise. A autoconfrontação cruzada que ocorreu com as duas duplas de fotógrafos produziu um deslocamento do ponto de vista de uma das duplas, que pode ser expresso na foto a seguir:



Fotografia 7 - Brincadeiras

Frase – A brincadeira também faz parte do trabalho/vida.

“A gente fica trabalhando nove horas por dia sem poder brincar, isso descontraí. Vou fazer uma coisa lá na frente, aí passo pelo pessoal do bisote e falo: ‘Para de morcegar, vai trabalha!’. Ou, então, aperto na bunda de alguém. Eu brinco com ele, ele ri, eu também dou gargalhada, passa um bem-estar muito grande, muito grande mesmo, dá mais ânimo pro cara trabalhar. Eu não me vejo trabalhando sem isso. Mas tem gente que não gosta, tem que saber com quem pode brincar. Tem gente que dá um tapão forte na bunda que dói”.

Para a outra dupla de fotógrafos, não se trata de proibir o hábito de brincar, mas de saber como brincar com cada colega. Esses trabalhadores veem as brincadeiras

como de fundamental importância para que o trabalho se torne menos cansativo, como algo que agrada e produz prazer.

Essa interferência do par/colega de trabalho produz um movimento no diálogo em curso e nos leva a pensar a importância do par especialista na situação de análise em confrontação.

O diálogo entre os trabalhadores na autoconfrontação cruzada possibilita dar visibilidade ao gênero, que é trazido à *cena* pela confrontação do trabalhador com sua própria atividade e com a de outro trabalhador. A autoconfrontação permite reviver o gênero, oferecendo aos trabalhadores a possibilidade de aperfeiçoá-lo. Novas variantes podem surgir, validadas de forma coletiva pelos trabalhadores. O gênero se mantém assim vivo, isto é, servindo como instrumento de ação, quando se transforma alimentado pelas contribuições estilísticas (CLOT, 2008).

Graças a essas *interferências estilísticas* que põem em movimento a atividade, os trabalhadores podem pactuar novas formas de estar e viver o trabalho, mais prazerosas e potentes, transformando-o.



Fotografia 8 – Não temos espaço para trabalhar

Frases – Se estas pedras estão aí, vamos procurar um lugar ideal para elas!

“Semana passada eu dei uma ajoelhada naquele pico de pedra”.

Entre a máquina de ladrilhos e os cavaletes que estocam as chapas de pedras, há uma passagem para os trabalhadores. Muitas vezes, pedaços de chapas são deixados encostados nas máquinas ou cavaletes, dificultando a movimentação dos trabalhadores:

“Eu tenho que me virar para passar em alguns locais. A passagem é muito estreita e, como minha máquina está toda na manual, acabo tendo que me movimentar mais”.

Foram tiradas quatro fotos de pedaços de materiais espalhados nos locais de trabalho e discutidos os diversos motivos pelos quais esses materiais se encontram em locais inapropriados, podendo gerar acidentes.

Segundo os trabalhadores, às vezes são chamados para executar uma tarefa imediatamente, por isso não podem organizar o material em sua máquina. Entre atender às ordens do supervisor e organizar seu local de trabalho, são levados a escolher a primeira opção, no entanto o mesmo supervisor, depois, cobrará essa organização.

Na autoconfrontação cruzada, gerente, supervisor e trabalhadores da linha de ladrilhos puderam pensar e pactuar novas formas de fazer, estratégias para se evitar que pedaços de chapas fiquem entulhados próximo às máquinas.



Fotografia 9 – Comida feita na hora é melhor pra saúde

Frase – A dificuldade de trazer a comida. A estufa às vezes não funciona.

“Já tive um problema terrível de estômago por causa de trazer comida na marmita de alumínio. Aí conversei com umas pessoas e não consegui nada. Aí eu tive que trocar minha marmita, colocar numa marmita plástica e colocar na estufa”.

Os trabalhadores contam que apenas alguns trabalhadores estão liberados para almoçar no refeitório: o pessoal administrativo, encarregados e algumas pessoas da produção, incluindo as pessoas que moram em Cachoeiro. A empresa cobra R\$ 1,50 por refeição que inclui sobremesa e café da manhã.

“Eu poderia até pagar mais, o importante é ter o almoço feito na hora. Nós temos uma estufa aí, que às vezes não funciona e a gente come a comida gelada”.

Os trabalhadores da produção recebem cesta básica, mas desabafam questionando por que algumas pessoas têm cesta básica e também almoçam no refeitório. *“Direitos iguais!”.*

A gerência explicou que começaram a fornecer cesta básica para os trabalhadores da serraria como forma de remuneração por metas de produção, o que, posteriormente, foi expandido para todos os trabalhadores da produção independente das metas. Para os trabalhadores administrativos, foi construído um refeitório com alimentação na própria empresa, mas pretendem ampliar para todos os trabalhadores, assim que puderem fazer esse investimento.

Com o poder de agir revigorado, os trabalhadores começam a questionar a dimensão do trabalho, neste caso, as condições de trabalho. Mesmo que a empresa não forneça a alimentação, os trabalhadores não se inibiram, suas vozes ecoaram e poderão produzir ressonâncias em futuros embates.



Fotografia 10 – Bem-estar espiritual

Frase – Estamos felizes porque temos uma comunidade.

Esse local é usado como refeitório para o pessoal da produção e como capela. A empresa faz uma celebração todas as quintas-feiras durante uma hora e missa uma vez por mês. Às vezes se faz culto ecumênico. As pessoas que não querem participar ficam do lado de fora da capela.

Os trabalhadores contaram que a esposa de um dos sócios da empresa é bastante religiosa e que por isso, no início, havia palestras sobre família, drogas, etc. Depois de algum tempo, começaram a realizar a celebração. Estivemos em um desses encontros e nos surpreendemos com a alegria contagiante entre os trabalhadores. Na capela há uma inversão de papéis: o operador de ponte rolante assume o papel de ministro da eucaristia conduzindo a celebração; o serrador, o laminador e outros trabalhadores da produção fazem parte do grupo de música; um trabalhador administrativo é quem comanda o *data-show* com as músicas e orações. Cantando, sorrindo, orando, os trabalhadores e nós também fomos levados por uma energia contagiante.

Para alguns trabalhadores, esse momento da celebração é importante; outros relataram que não fazem questão de participar, preferindo ficar do lado de fora conversando:

“Eu não vou. Tem muita gente que lá dentro fala uma coisa e, quando sai dali, faz outra. Não dá o exemplo, aí eu prefiro não ir”.

De fato, nos momentos de celebração em que estivemos na empresa, muitos trabalhadores ficaram do lado de fora, em geral próximo à entrada da capela. Alguns conversavam, outros pareciam apenas esperar o final da celebração.

Ao final, as pessoas se levantam e rapidamente recolhem as cadeiras, juntando-as num canto. Gerentes e trabalhadores cantam e dançam juntos. Neste momento, as hierarquias parecem se dissipar pela movimentação dos corpos e inversão dos papéis – os trabalhadores têm a oportunidade de assumir outras funções.

No entanto, devemos estar atentos ao rumo em que são conduzidas as celebrações para que não se tornem um instrumento de dominação, isto é, um meio para disseminar discursos que contribuam para apaziguar os movimentos por transformações nos processos de trabalho, pela ampliação do poder de ação dos trabalhadores.



Fotografia 11 – Bem-estar físico

Frase – Local indispensável para a nossa saúde.

A foto mostra a porta do consultório odontológico e médico. Os trabalhadores se sentem satisfeitos por poderem ser atendidos com suas famílias na empresa. Entretanto, relatam que muitos funcionários nunca utilizaram esse serviço oferecido pela empresa e, embora indagados, demonstram não saber o motivo.



Fotografia 12 – Arrumação e limpeza

Frase – Troca de experiências que nos faz crescer juntos.

A reunião dos 5S²⁷ acontece todos os dias de manhã durante cerca de 15 minutos com os supervisores e trabalhadores da produção.

Esse momento é visto como importante pelos trabalhadores, porém destacam que se poderiam criar outras alternativas para se discutir esses temas, já que *todo dia é a mesma coisa e parece que as coisas não acontecem*.

Participamos de duas reuniões de 5S. Em geral, os supervisores atentam para a arrumação e limpeza do local de trabalho e por questões que surgem no decorrer do processo de trabalho, como a quebra de chapas, e demandam maior responsabilidade dos trabalhadores.

Percebemos que toda a responsabilidade sobre a quebra de chapas e falta de arrumação e limpeza recai sobre os trabalhadores. O discurso parece retirar da empresa qualquer encargo sobre essas questões, ficando apenas a cargo dos trabalhadores a sua resolução. Verificamos, ainda, que essas reuniões não são de cogestão, os trabalhadores não as planejam, nem as avaliam, e que a organização do trabalho em geral não é questionada.

Aquilo que é considerado como erro do trabalhador é visto como falta de responsabilidade e negligência, enquanto que, em nossa visão, faz parte do processo criador. Já que as prescrições não dão conta da complexidade dos processos e ambientes de trabalho, os trabalhadores ao gerirem as infidelidades do meio, precisam fazer escolhas, optar, seguir por um caminho ou outro. Acreditamos, portanto, que é preciso afirmar uma maior autonomia para que os trabalhadores, como protagonistas, possam questionar e intervir sobre a quebra de chapas, a arrumação e limpeza do ambiente de trabalho, por exemplo.

²⁷ O 5S é uma metodologia de origem japonesa que surgiu no início dos anos 50. Ela é composta por cinco princípios: senso de utilização, senso de ordenação, sendo de limpeza, senso de saúde e senso de autodisciplina.

4.8 RESTITUIÇÃO: NOVOS RUMOS DA PESQUISA

Seis semanas após confeccionarmos o painel e afixá-lo no refeitório da empresa, reunimo-nos para analisar e avaliar a realização da oficina de fotos com todos os trabalhadores da linha de ladrilhos. Iniciamos o encontro pedindo que eles apresentassem o trabalho realizado até o momento, o trajeto que envolveu a produção das fotos, as análises efetuadas e a exibição do painel para toda a empresa.

Alguns trabalhadores relataram que várias pessoas se interessaram pelo painel. Passando por ele, paravam e olhavam as informações, outros perguntaram do que se tratava. Disseram ainda que os trabalhadores da manutenção também viram o painel, mas nada falaram a respeito das fotos que indicam a falta de manutenção das máquinas. Eles esclareceram que é provável que o problema de rapidez na manutenção esteja relacionado com a falta de pessoal nesse setor ou com a falta de liberação para a compra de equipamentos necessários à manutenção.

Entretanto, lembraram que uma das máquinas que funcionava no sistema manual devido a defeitos no sistema automático, finalmente, foi enviada para o conserto. Ainda se referiram à reorganização dos cavaletes de chapas de pedras para melhorar o espaço de circulação dos trabalhadores na área de produção.

Embora estivéssemos tentando avaliar o trabalho realizado até aquele momento, os trabalhadores, o tempo todo, indicavam que há muito ainda a ser feito, que, embora tivessem acontecido algumas melhorias, era necessário que outras ações fossem realizadas.

Um trabalhador disse:

“Esse é o caminho que nós temos para melhorar a situação”.

Outro trabalhador, avaliando a oficina afirmou:

“É bom se as nossas ideias forem acatadas”.

Na realidade, ao realizar este trabalho, vislumbramos que os próprios trabalhadores pudessem perceber a força do coletivo, a força de ação que eles têm pra intervir na

organização do trabalho. Essa revitalização do poder de agir ficava clara a cada vez que perguntávamos sobre as mudanças realizadas a partir da oficina e eles respondiam com mais e mais situações que precisavam ser modificadas e ideias do que poderiam fazer para intervir nessas situações.

Um participante sugeriu a realização de uma reunião com os proprietários da empresa e encarregados, mas, ao mesmo tempo, perguntou se todos se prontificavam a falar essas questões na reunião. Muitos ficaram calados. Percebemos que há uma grande dificuldade para os trabalhadores trazerem à tona as questões para serem discutidas, até mesmo conosco que somos externa à empresa.

Outro trabalhador sugeriu que tirássemos novas fotos mostrando o que havia mudado e o que não havia mudado, indagando por que algumas situações não mudam.

Depois de vários debates sobre qual das estratégias deveria ser feita primeiro: reunião ou nova oficina, os trabalhadores decidiram pela oficina. Acreditamos que essa escolha se deve por uma maior facilidade em se dialogar com a mediação da imagem. Os trabalhadores então, agendaram uma data para a produção das fotos e confecção de novo painel, que ficaria exposto ao lado do antigo.

4.9 NOVA OFICINA DE FOTOS: A PESQUISA TOMA OUTROS CONTORNOS

Reunimo-nos com dois trabalhadores que se prontificaram a produzir as novas fotos. Esses fotógrafos foram os mesmos da primeira oficina, o que não foi planejado. Chegamos à empresa, e eles vieram ao nosso encontro. Pedimos, então, a liberação desses dois, já que foram os que mais demonstraram interesse.

Entregamos a câmera e já foram fotografando. Discutiam o que poderiam fotografar já em *campo*, na área de produção. Não paramos, como na primeira vez, para elaborar um roteiro do que seria fotografado. No encontro anterior, os trabalhadores haviam discutido as situações que precisavam ser fotografadas, por isso foram logo produzindo as fotos do que havia melhorado e do que não havia mudado.

Dois dias após esse encontro, reunimo-nos com os dois fotógrafos e mais dois trabalhadores que vieram à empresa apenas para o nosso encontro – ambos trabalham em escala de revezamento.

Os fotógrafos apresentaram as fotos impressas e explicaram cada uma delas. Os outros trabalhadores participaram do debate perguntando sobre o que se pretendia mostrar com cada uma das fotos. Em geral, as falas se complementavam.

Os trabalhadores decidiram retirar as fotos do painel da primeira oficina que trazia as situações que, segundo eles, precisavam ser modificadas e montar outro painel com as fotos antigas e novas, fazendo um antes e um depois das situações fotografadas.

Acima das fotos, foram colocadas as palavras antes e depois, e criadas frases e um título para o painel: *“Pequenos problemas sempre haverão, o que não podemos deixar é que eles se tornem grandes problemas”*.

A nova oficina ocorreu quase dois meses depois do término da primeira oficina de fotos, e os trabalhadores acreditam que as mudanças tenham ocorrido graças ao primeiro trabalho com as fotos. Quando trazem o antes e o depois, os trabalhadores pretendem mostrar como podem intervir/ transformar muitas situações quando se organizam. Esse segundo painel traduz, a nosso ver, a força dos trabalhadores do mármore e do granito para intervir em seu processo e ambiente de trabalho.



Fotografia 13 – ANTES



Fotografia 14 – DEPOIS

Frase – Antes faltava uma fresa no bisote 2. Com o problema solucionado, não precisamos mais empurrar o material na esteira. Com isso, o funcionário que ficava ajudando a empurrar as pedras exerce outra função, trazendo benefício não só para os funcionários como para a própria empresa.



Fotografia 15 – ANTES



Fotografia 16 – DEPOIS

Frase – Como melhorou o espaço com a organização! Antes as pedras estavam fora do lugar, ocupando espaço desnecessário, podendo fazer com que um funcionário se machuque. Agora o ambiente se tornou até mais bonito, limpo e mais seguro para o funcionário trabalhar.



Fotografia 17 – ANTES



Fotografia 18 – DEPOIS

Frase – Como podemos ver nas fotos do antes e do depois, alguns problemas foram solucionados. O motor e a caixinha foram consertados, mas o problema das cunhas continua.



Fotografia 19 – ANTES



Fotografia 20 – DEPOIS

Frase – Este é mais um exemplo de um pequeno problema que se tornou grande.
Que tal fazermos no bisote 1 o que fizemos no 2?



Fotografia 21 - ANTES



Fotografia 22 – DEPOIS

Frase – A Coch 1 foi acumulando vários pequenos problemas. Não sendo resolvidos, foi preciso a remoção da máquina para reforma geral. Será que não poderia ter sido evitado?



Fotografia 23 - ANTES



Fotografia 24 - DEPOIS

Frase – A tabela nova tem menos empeno e é mais fácil para mantermos ela no lugar. Foi uma melhora significativa, mas olha as nossas amigas cunhas de novo. Até quando ficaremos com essas gambiarras permanentes?

No final do painel, em uma letra maior, escreveram a seguinte frase:

“Notamos que estamos começando a tomar iniciativa, vendo onde está o problema pra solucionar, partindo pra ação, mas sempre visando o seu próprio setor de trabalho. Precisamos parar de olhar a empresa dividida em setores, mas sim como um todo. Se tem pedra quebrada, máquina pra consertar, material fora do lugar, vamos parar de reclamar e ver o que podemos fazer para que esses problemas sejam eliminados, para solucionar o problema”.

Essa frase traduz, a nosso ver, uma mudança em relação ao posicionamento desses trabalhadores frente às situações de trabalho. Antes da realização da oficina de fotos, com o poder de agir enfraquecido, os trabalhadores passavam grande parte do tempo reclamando de questões que surgiam no cotidiano de trabalho, o que apenas surtia um efeito de constatação, não produzindo mudanças. Parece-nos que, neste momento, os trabalhadores começam a vislumbrar a possibilidade de transformar as reclamações em ações efetivas, que visam à transformação dos processos e ambiente de trabalho.

4.10 PRODUZINDO RESSONÂNCIAS

A direção da empresa solicitou que ministrássemos uma palestra sobre qualquer tema que desejássemos na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT). Aproveitamos a oportunidade para ampliar as análises disparadas e produzidas pela oficina de fotos a todo o coletivo de trabalhadores da empresa – cerca de 200 pessoas. Nessa reunião, também estavam presentes os gerentes e proprietários da empresa.

Antes da palestra, acontecia nesse dia a celebração. Um trabalhador nos perguntou, apontando para o painel de fotos, se o trabalho com as fotos apenas seria realizado com o pessoal da área de ladrilhos. Explicamos que a oficina de fotos correspondia a uma pesquisa de mestrado a ser realizada apenas com um grupo de trabalhadores, mas que ela poderia ser ampliada para os demais setores, se a empresa nos solicitasse. Ele, então, demonstrou interesse que o trabalho fosse ampliado para as outras áreas.

Durante a nossa apresentação, os trabalhadores que estavam fora do local no momento da celebração entraram, enchendo todo o refeitório. Com o auxílio de um *data-show* apresentamos o conceito de saúde e de trabalho, que trabalhamos pactuados com o campo da Saúde do Trabalhador. Essa apresentação foi semelhante a que fizemos no primeiro encontro com os trabalhadores da linha de ladrilhos. Posteriormente, passamos à apresentação da oficina, bem como das fotos produzidas e análises realizadas. Um dos participantes da oficina, embora não trabalhasse nesse dia, compareceu à palestra, entretanto nenhum dos participantes da oficina quis falar, quando solicitamos que comentassem sobre o trabalho realizado. Ao final, o técnico de segurança veio nos cumprimentar, elogiou o trabalho e agradeceu nossa presença. Alguns participantes da oficina e o gerente de produção também.

4.11 ENCONTRO DE RESTITUIÇÃO

Devido aos preparativos para a Feira Internacional do Mármore e do Granito que acontece no final de agosto em Cachoeiro de Itapemirim, optamos por retornar à empresa um mês após a SIPAT.

Nesse dia nos encontramos com os trabalhadores na reunião dos 5S. Percebemos que o supervisor de produção havia tirado fotos de uma situação que poderia causar acidente. Ele mostrava a foto no celular e discutia com os trabalhadores. Acreditamos que essa seja uma ressonância de nosso trabalho.

Após a reunião de 5S, reunimo-nos cerca de uma hora e trinta minutos com os trabalhadores da linha de ladrilhos. Perguntamos o que havia acontecido depois do segundo painel de fotos e da apresentação da SIPAT. Os trabalhadores falaram das mudanças que haviam ocorrido com o trabalho e foram listando uma série de máquinas e equipamentos que haviam sido enviados pra manutenção. Ao questioná-los se isso poderia estar relacionado com o trabalho realizado, eles afirmaram que sim, porque nunca tantos equipamentos haviam sido enviados para o conserto no mesmo período.

Mostramos, então, que todo o trabalho havia sido realizado por eles, nós, analistas do trabalho/pesquisadores, atuamos apenas como um auxílio nesse processo e que por isso eles tem condições de levá-lo adiante. Os trabalhadores demonstraram grande interesse em continuar lutando por sua saúde nos ambientes de trabalho, como expresso na fala de um dos fotógrafos:

“Esse é o caminho para que as mudanças ocorram, agora é continuar batalhando!”

Ao final, entregamos certificados aos participantes.

A seguir, um quadro com todas as etapas do trabalho realizado:

DIA	ETAPA	DESCRIÇÃO	PÚBLICO-ALVO	DURAÇÃO
1º DIA	REUNIÃO DE CONCEPÇÃO PARTILHADA	APRESENTAÇÃO DO TRABALHO/ ESCOLHA DOS PARTICIPANTES DA OFICINA	TODOS OS TRABALHADORES DA LINHA DE LADRILHOS	1h
2º DIA	OFICINA DE FOTOS	PRODUÇÃO DAS FOTOS	1º DUPLA DE FOTÓGRAFOS	1h30min
3º DIA		PRODUÇÃO DAS FOTOS	2º DUPLA DE FOTÓGRAFOS	1h30min
4º DIA		ENCONTRO COM OS FOTÓGRAFOS/ SELECAO DAS FOTOS	APENAS OS INSCRITOS NA OFICINA	2h
5º DIA	RETORNO AO GRUPO ASSOCIADO	ANÁLISE DAS ATIVIDADES DE TRABALHO POR MEIO DAS FOTOS SELECIONADAS	TODOS OS TRABALHADORES DA LINHA DE LADRILHOS	3h
6º DIA	PAINEL	CONFECÇÃO DO PAINEL/ CRIAÇÃO DE FRASES E TÍTULOS	FOTÓGRAFOS	2h
7º DIA		CONFECÇÃO DO PAINEL/ CRIAÇÃO DE FRASES E TÍTULOS	FOTÓGRAFOS	1h30min
8º DIA	ENCONTRO DE RESTITUIÇÃO	ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TRABALHO E PROPOSTA DE NOVA OFICINA	TODOS OS TRABALHADORES DA LINHA DE LADRILHOS	2h
9º DIA	NOVA OFICINA DE FOTOS	PRODUÇÃO DAS FOTOS	UMA DUPLA DE FOTOGRAFOS	1h
10º DIA		SELEÇÃO DE FOTOS/ CONFECÇÃO DO PAINEL	QUATRO TRABALHADORES	2h
11º DIA	SIPAT	AMPLIAÇÃO DAS ANALISES DISPARADAS E PRODUZIDAS PELA OFICINA PARA TODOS OS TRABALHADORES DA EMPRESA	TODOS OS TRABALHADORES DA EMPRESA	1h
12º DIA	ENCONTRO DE RESTITUIÇÃO	ANÁLISE DOS RESULTADOS DO TRABALHO	TODOS OS TRABALHADORES DA LINHA DE LADRILHOS	1h30min

QUADRO 1 – Etapas da oficina de fotos

5 CONCLUSÃO

A razão de nos lançarmos pelas proposições da Clínica da Atividade e pelas contribuições de Oddone e seus colaboradores (1986) se justifica por apostarmos que esse caminho seja o mais coerente com nossos objetivos de construir dispositivos que possibilitassem dar visibilidade às *cores* e *ritmos* que os trabalhadores do mármore e do granito engendram em seus fazeres cotidianos tornando-o vivível, e ainda possibilitar que outros modos mais potentes de fazer e viver o trabalho pudessem emergir, que desvios na forma de estratégias inventivas pudessem ser (re)criados nesse movimento, revitalizando a atividade, ampliando o poder de agir e, finalmente, promovendo saúde nos ambientes de trabalho.

Estávamos à procura dos escapes, das rupturas ao ritmo taylorista das máquinas, das outras *cores* que destoam da cor branca da poeira da pedra, do que se constitui de forma enigmática nos ambientes de trabalho e dos outros tantos possíveis que poderiam emergir a partir do contato entre pesquisadores e trabalhadores.

Com vistas a esse propósito e imersa em um contexto em que inúmeras são as dificuldades para a realização das tarefas e onde os recursos genéricos se encontram fragilizados, nós propusemos uma situação coletiva, que se constituísse como um instrumento para a ação dos próprios trabalhadores. Buscávamos, a partir da fotografia de diferentes situações, disparar um processo de análise das atividades que permitisse a ampliação do poder de ação, por meio da convocação do gênero profissional. Na realidade, acreditávamos que, ao convocar o gênero possibilitando um processo de estilização das atividades, poderíamos produzir seu desenvolvimento, isto é, produzir deslocamentos na maneira de se realizar as atividades que fossem mais favoráveis à saúde e ampliar as já existentes.

Convocar o gênero, com vistas a renová-lo, era o que perseguíamos. O gênero profissional é o patrimônio histórico, cultural e coletivo acumulado por inúmeras gerações de uma atividade. São maneiras de agir que os trabalhadores fazem uso a todo momento para poder trabalhar, e a forma como os trabalhadores se utilizam do gênero é traduzida pelos estilos. Ao acessarmos as atividades de trabalho por meio das fotografias, acessamos também o processo de estilização. E, produzindo deslocamentos, desestabilizações, estamos possibilitando seu desenvolvimento, isto

é, sua renovação, o que irá ser incorporado ao gênero, mantendo-o vivo (VASCONCELOS, 2008).

Quando chegamos à empresa em que pretendíamos realizar a pesquisa, deparamo-nos com um gênero profissional enfraquecido pelas discordâncias entre aquilo que se *deve fazer* e aquilo que se *consegue fazer*, o que se *tenta fazer sem conseguir* e aquilo que se *desejaria fazer*. A continua quebra das máquinas, fazendo com que os trabalhadores estivessem o tempo todo precisando *dar um jeitinho* para que elas voltassem a funcionar, chamou-nos especial atenção: será que esse fato não nos indicaria uma fragilidade das prescrições? Até que ponto e com quais efeitos para os seus protagonistas resistirá um gênero cuja organização do trabalho é frágil? De que recursos genéricos poderiam lançar mão em situações tão imprevisíveis? Imersa em um plano de atividades impedidas, assistíamos a uma atrofia do poder de agir, o que produzia um sofrimento paralisante nesses trabalhadores.

Apesar dessa situação, a empresa era bastante interessada nas questões relacionadas com saúde/trabalho e estava disposta a colaborar com a pesquisa. Havia grande disponibilidade em se parar as máquinas quando precisávamos, o que significava manter uma equipe inteira sem trabalhar por até três horas consecutivas. O turno de trabalho foi alterado para que pudéssemos realizar a pesquisa. Apenas ao final, soubemos que esses trabalhadores trabalham em escala de revezamento, mas que, devido à oficina, foram mantidos apenas durante o período do dia.

Um dos efeitos do trabalho realizado foi possibilitar aos trabalhadores do mármore e do granito experimentarem a importância do coletivo no seu trabalho. Vislumbrávamos, desde o início, que eles pudessem perceber a força que possuem para mudar o curso de suas atividades e, efetivamente, intervir na organização do trabalho.

Depois da primeira oficina, foi possível sentir, vivenciar e nos contagiar com a força desses trabalhadores. Uma necessidade inesgotável de trazer mais situações que precisavam ser repensadas, modificadas, ocupava a todos. Tentávamos finalizar o trabalho devido aos prazos do mestrado, mas fomos percebendo que uma pequena pedra havia sido lançada pelas montanhas que marcam a paisagem da região do

mármore e do granito. Agora ela se transformará em uma avalanche: de ideias, de ações!

“Esse é o caminho para que as mudanças ocorram, agora é continuar batalhando!”

A ampliação do poder de agir desses trabalhadores ficou evidenciada no enriquecimento do número de ações possíveis por meio de uma renovação do gênero profissional e também nas modificações conquistadas na relação desses profissionais com a dimensão impessoal do trabalho, isto é, nas condições de trabalho, prescrições, definições de tarefas. Máquinas foram consertadas. Os cavaletes de chapas de pedras foram organizados, aspectos como remuneração e benefícios puderam ser discutidos, foram pactuadas outras maneiras de fazer para se evitar que pedaços de chapas fiquem espalhados pela área de produção. A forma de carregamento de ladrilhos está sendo repensada.

Entretanto, buscando coerência com o objetivo de contribuir com a ampliação do poder de agir dos trabalhadores, lançamos a seguinte questão: será que este trabalho, dependendo do modo como realizamos as intervenções, não poderia adquirir um caráter apaziguador? Apaziguador da luta, das trans-formações efetivas?

O dispositivo – oficina de fotos – é paradoxal nesse sentido, porque, dependendo do uso que se faz dele, podemos correr o risco de forjar uma ampliação do poder de agir que, na realidade, é limitada, é controlada, pois só pode incomodar os interesses do capital até certo ponto, enquanto servir para docilizar os trabalhadores e com isso inibir futuras e mais radicais ações.

Muitas mudanças aconteceram com a oficina, por exemplo, o conserto de algumas máquinas. Os trabalhadores queriam que as máquinas fossem consertadas, isso contribuiria em muito para sua eficiência no trabalho e diminuiria a fadiga, mas será que ao apenas consertar máquinas a empresa não estaria apaziguando a situação? E nós contribuindo para isso?

Temos consciência do perigo desse tipo de trabalho, podendo adquirir um enfoque apaziguador e também não nos iludimos acreditando que, com esse dispositivo, resolveremos os problemas referentes à relação capital/trabalho, mas apostamos

com esses autores, que aumentar o poder de ação e afirmar autonomia é construir alguns caminhos que podem levar a modificações mais radicais em outros momentos.

Portanto, nosso intuito, em nenhum momento, foi docilizar os trabalhadores, mas dar visibilidade a esse poder de ação e ampliá-lo, para que ele possa se desdobrar em outras ações, que são imprevisíveis. Isso pôde se verificado no encontro de restituição, quando questionávamos se haviam ocorrido mudanças após a oficina de fotos. Os trabalhadores traziam primeiro muitas outras situações que precisavam ser modificadas. Falavam que a mudança apenas havia começado, mas ainda faltava muito a ser feito, e começavam a listar o que precisava mudar. Cada vez mais, eles viam a importância de se pensar de forma coletiva e da força que possuíam juntos. Nas frases dos painéis, eles convocavam os trabalhadores a se unirem!

Por outro lado, se os trabalhadores se sentem esvaziados, fracos em frente à essas situações, como quando chegamos à empresa, como eles iriam realizar alguma ação?

Acreditamos, portanto, que, ao aumentar o poder de ação dos trabalhadores, eles podem vislumbrar outros caminhos imprevisíveis que este trabalho não dará conta de avaliar até aonde vai. Esperamos que esse movimento de confrontação sobre a atividade de trabalho não tenha limites, que produza ressonâncias num processo contínuo de análise que não se encerra, em que a última palavra não possa ser dita.

6 REFERÊNCIAS

- 1 ALVES, B. R. Vigilância em saúde do trabalhador e promoção da saúde: aproximações possíveis e desafios. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 319-322, jan./fev. 2003.
- 2 AMADOR, F. S. **Entre prisões da imagem, imagens da prisão**: um dispositivo tecno-poético para uma Clínica do Trabalho. 2009. Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2009.
- 3 ASSOCIACAO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ROCHAS ORNAMENTAIS (ABIROCHAS). **Balanco das exportações brasileiras de rochas ornamentais em 2008**. Disponível em: <<http://www.abirochas.com.br>>. Acesso em: 20 mar. 2009.
- 4 BARROS, M.E.B. de; BARROS, R. B de. Da dor ao prazer no trabalho. In: SANTOS, S. E; BARROS, M.E.B. de (Org.). **Trabalhador da saúde**: muito prazer! Protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde. Ijuí: Unijuí, 2007.
- 5 BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. P. de. Construindo formas de co-gestão do trabalho docente: as comunidades ampliadas de pesquisa como estratégia privilegiada. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 27., 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPED, 2004. v. CD-ROM. Disponível em: <www.anped.org.br/reunioes/27/qt03/t0312.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2010.
- 6 BOTECHIA, F. R. **O desafio de compreender-desenvolver um regime de produção de saberes sobre o trabalho e suas relações**: a Comunidade Ampliada de Pesquisa. 2006. 194 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.
- 7 BRITO, J. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: FIGUEIREDO, M. et al. (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- 8 CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- 9 CLOT, Y. Ivar Oddone: os instrumentos da ação. **Territoires du Travail**. Tradução de Cláudia Osório da Silva e Milton Athayde, n. 3, 1999.

- 10 CLOT, Y. **A formação pela análise do trabalho**: por uma terceira via. Tradução de Cláudia Osório da Silva, Kátia Santorum e Suyanna Barker. Paris: Puf, 2000.
- 11 _____. Clínica do trabalho, clínica do real. **Le Journal des Psychologues**, n. 185, mar. 2001. Tradução livre de Kátia Santorum e Suyanna Linhales Barker.
- 12 _____. Entrevista: Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 99-107, 2006a.
- 13 _____. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2006b.
- 14 _____. Conferência: **A Psicologia do Trabalho na França e a perspectiva da Clínica da Atividade**, proferida em 18 de setembro de 2008. Auditório do Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- 15 _____. **Travail et pouvoir d'agir**. Paris/France: Puf, 2008 (Collection Le Travail Humain).
- 16 DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mille Plateaux**. Paris. Minuit, 1981. Tradução Brás. v.: 1. Aurélio Guerra Neto e Célia Pinto Costa; v. 2. Ana Lúcia de Oliveira e Lúcia Cláudia Leão. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1995b.
- 17 ESCÓSSIA, L. **Relação homem-técnica e processo de individuação**. São Cristóvão, SE: Editora UFS; Aracaju: Fundação Oviêdo Teixeira, 1999.
- 18 ESPÍRITO SANTO (Estado). **Convenção coletiva do trabalho, de 1º de maio de 2008**. Cachoeiro de Itapemirim, 2009. Disponível em: <www.sindimarmore.com.br/CCT%202009-2011.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2009.
- 19 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estimativas das populações residentes, em 1º de julho de 2008, segundo os municípios**. Disponível em: <www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2008/POP_2008_TCU.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.
- 20 LOURAU, R. Análise institucional e práticas de pesquisa. In: RODRIGUES, H.B.C. (Org.). **René Lourau na UERJ**. Rio de Janeiro: UERJ, 1993.
- 21 LOUZADA, A. P. **Um trabalho docente**: a invenção como imanente à vida. Projeto de Doutorado apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo para fins de qualificação 2. Vitória: UFES, 2008.

- 22 MOULIN, M. das G. B., REIS, C. T. dos; WENICHI, G. H. Homens de pedra? Pesquisando o processo de trabalho e saúde na extração e no beneficiamento do mármore: relato de uma experiência. **Cad. Psicol. Soc. Trab.** [on-line], v. 3-4, p. 47-63, dez. 2001. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172001000100004&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1516-3717. Acesso em: 25 abr. 2008.
- 23 MOULIN, M. das G. B. **O lado não polido do mármore e granito**: a produção social dos acidentes de trabalho e suas conseqüências no setor de rochas ornamentais no sul do Estado do Espírito Santo. 2006. 136 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Programa de Pós-Graduação da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP/FIOCRUZ), Rio de Janeiro, 2006.
- 24 NOSSA JÚNIOR, L. **Montanhas brancas**: uma reportagem sobre os trabalhadores das pedreiras de mármore e granito do sul do Espírito Santo. 1998. Monografia (CCJE/Comunicação Social) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 1998.
- 25 NOUROUDINE, A. Risco e atividades humanas: acerca da possível positividade aí presente. In: FIGUEIREDO, M. et al. (Org.). **Labirintos do trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- 26 ODDONE, I. et al. **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec. 1986.
- 27 OSÓRIO da S. C. **Vida de hospital**: a produção de uma metodologia para o desenvolvimento da saúde do profissional de saúde. 2002. 139 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2002.
- 28 ROGER, J.-L. **Refaire son métier**: essai de clinique de l' activité. Ramonville Saint-Agne: èrés. 2007.
- 29 SANTORUM, K. M. T. **Pelas fendas do trabalho vivo**: textos, contextos e atos na atividade de vigilância em saúde do trabalhador. 2006. Tese (Doutorado em Saúde Pública)-Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2006.
- 30 SCHWARTZ, Y; DURRIVE, L. **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Eduff, 2007.
- 31 SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE MÁRMORE, GRANITO E CALCÁRIO - ES (SINDIMÁRMORE). **Estatísticas do setor do mármore e granito - ES**. Disponível em: <[www.sindimarmore.com.br/estatisticas%20setor%20do%20m.g.pps#256,1,Estadísticas Setor do Mármore e Granito-ES](http://www.sindimarmore.com.br/estatisticas%20setor%20do%20m.g.pps#256,1,Estadísticas%20Setor%20do%20Mármore%20e%20Granito-ES)>. Acesso em: 4 mar. 2009.

- 32 VASCONCELOS, D. Experimentações em Clínica da Atividade: cartografias na SINDINOTÍCIAS. **Trabalhadores morrem por falta de fiscalização, diz Gildo Abreu.** Disponível em: www.sindinoticias.com/noticias/2/2274/trabalhadores_morrem_por_falta_de_fiscalizacao_diz_gildo_abreu. Acesso em: 11 mar. 2009.
- 33 VOLPATO, R. Lenda do frade e a freira. Texto disponibilizado em 10 out. 2008. Disponível em: www.rosanevolpatto.trd.br/lendafradefreira1.htm. Acesso em: 10 out. 2008.
- 34 VASCONCELOS, D. **Experimentações em Clínica da Atividade:** cartografias na escola. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Institucional) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional do Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal de Espírito Santo (UFES). Vitória, 2008.
- 35 VASCONCELOS, R.; LACOMBLEZ, M. Redescubramo-nos na sua experiência: o desafio que nos lança Ivar Oddone. **Laboreal**, v. 1, n. 1, p. 38-51, 2005. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122647:5:23351>. Acesso em: 15 jun. 2009.
- 36 VYGOTSKI, L. **Défectologie et déficience mentale:** textes publiés par K. Bariniskov et G. Petitpierre. Lausanne: Delachaux et Niestlé, 1994.