

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

KARINA RODRIGUES NOGUEIRA DE SOUZA

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E  
TRABALHADORES NAS EMPRESAS MINERADORAS DE CATALÃO/GO.**

CATALÃO  
2018

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR  
VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES  
NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:     Dissertação     Tese

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

Nome completo do autor: Karina Rodrigues Nogueira de Souza

Título do trabalho: Reestruturação Produtiva. Educação, Trabalho e Trabalhadores nas empresas Mineradoras de Catalão /GO

3. Informações de acesso ao documento:

Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.



Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:



Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

Data: 28/07/2018

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

<sup>2</sup> A assinatura deve ser escaneada.

KARINA RODRIGUES NOGUEIRA DE SOUZA

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E  
TRABALHADORES NAS EMPRESAS MINERADORAS DE CATALÃO/GO.**

Dissertação apresentada como pré-requisito para obtenção do Título de Mestre em História, ao Programa de Pós-Graduação Profissional em História, Cultura e Formação de Professores da Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão.

**Orientador:** Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio.

**Linha de Pesquisa:** “História, sociedade e práticas educativas”.

CATALÃO  
2018

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Souza, Karina Rodrigue Nogueira de  
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, EDUCAÇÃO, TRABALHO E  
TRABALHADORES NAS EMPRESAS MINERADORAS DE  
CATALÃO/GO. [manuscrito] / Karina Rodrigue Nogueira de Souza. -  
2018.

79 f.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio .  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade  
Acadêmica Especial de História e Ciências Sociais, Catalão,  
Programa de Pós-Graduação em História (profissional), Catalão, 2018.  
Bibliografia.

Inclui siglas, abreviaturas.

1. Reestruturação Produtiva. 2. Trabalho. 3. Trabalhadores. 4.  
Mineradoras. I. , Paulo Cesar Inácio, orient. II. Título.

CDU 94



**Ata de Defesa Pública de Trabalho de Conclusão de Mestrado**

Defesa: nº 35

Aos vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e dezoito realizou-se, na sala do Laboratório de Audiovisual, localizada no Bloco Didático II, da Regional Catalão/UFG, a Defesa Pública do Trabalho de Conclusão de Mestrado intitulado *Reestruturação Produtiva, Educação, Trabalho e Trabalhadores nas empresas Mineradoras de Catalão/GO* de autoria da mestranda **Karina Rodrigues Nogueira de Souza**. Na ocasião, compareceu a Banca Examinadora, designada pela Coordenadoria do Mestrado em História – nível Mestrado Profissional, e composta pelos docentes Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio, professor da Universidade Federal de Goiás - UFG/RC; Prof. Dr. Rinaldo José Varussa, professor da Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE; Prof. Dr.ª Luzia Márcia Resende Silva, professora da Universidade Federal de Goiás - UFG/RC. A sessão teve início às 14:00 horas, sendo presidida pela Professor Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio (orientador) que abriu os trabalhos junto à Banca Examinadora. Em seguida, o Presidente da sessão passou a palavra a discente que teve quinze minutos para apresentar o trabalho. Após a apresentação, passou-se a palavra aos componentes da banca que tiveram cada um, vinte e cinco minutos para expor suas questões e observações sobre o trabalho apresentado, tendo a mestranda quinze minutos para responder. Após o término da arguição, o Presidente da sessão solicitou que a candidata e o público presente que se retirassem do recinto para que a Banca Examinadora pudesse proceder sua avaliação. Após a conclusão dos trabalhos de avaliação, os arguidores atribuíram o seguinte resultado: Aprovado. Nada mais havendo a registrar, foi lavrada a presente ata, que vai assinada pela Banca Examinadora. Regional Catalão, UFG, aos vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e dezoito.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio (Orientador/a UFG/RC)

Prof. Dr. Rinaldo José Varussa UNIOESTE

Prof. Dr.ª Luzia Márcia Resende Silva (UFG/RC)

Dedico esse trabalho à minha mãe, Maria de Fátima, pessoa mais forte e trabalhadora que conheço.

Ao meu esposo Antônio, que motivou essa pesquisa.

Aos meus filhos Maria Luiza e Miguel Davi, razões das minhas lutas diárias.

Ao meu pai Clovis Arthur, por acreditar em mim.

Às minhas irmãs Cleina e Cláudia pelo apoio incondicional.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que permitiu que eu concluísse essa pesquisa, mesmo diante de muitos obstáculos. A toda a minha família que me apoiou e acreditou em mim, em especial ao meu esposo Antônio que conviveu comigo nos dias mais difíceis dessa jornada. Aos meus filhos Maria Luiza e Miguel Davi, que durante esse tempo de pesquisa aceitaram as minhas ausências e colaboraram nos momentos de estudo. As minhas amigas Cleidiany e Conceição, que me encorajavam quando eu estava cansada. Aos entrevistados, sem vocês esse trabalho não teria êxito. Aos professores do Mestrado Profissional em História pelas contribuições na minha formação acadêmica e pessoal. Agradeço, em especial, ao meu orientador, Paulo Cesar Inácio, que durante essa jornada se tornou um grande amigo, obrigada pela paciência e por acreditar que eu conseguiria desenvolver um bom trabalho. Aos membros da banca de qualificação: Professora Doutora Luzia Márcia Rezende Silva e Professor Doutor Maurício Viana de Araújo, por terem aceitado o convite e pelas contribuições tão importantes sobre a pesquisa, contribuindo para direcionarmos o nosso olhar. Agradeço em especial à Professora Doutora Luzia Márcia, minha amiga, por seu olhar humano sobre a sociedade, sua generosidade e carinho, sua crença na minha capacidade me deu forças para continuar. Agradeço a banca de defesa: Professor Doutor Rinaldo José Varussa e Professora Doutora Luzia Márcia Rezende Silva, por terem aceitado o convite, realmente é uma grande honra tê-los presente. A FAPEG (Fundação de Amparo à Pesquisa Estado de Goiás), pela bolsa que me possibilitou cursar o Mestrado.

“Seria uma atitude ingênua esperar que as classes dominantes desenvolvessem uma forma de educação que proporcionasse às classes dominadas perceber as injustiças sociais de maneira crítica”.

Paulo Freire

## RESUMO

Esta dissertação resulta da pesquisa desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em História, Mestrado Profissional em História: História, Cultura e Formação de Professores pela Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão (UFG-RC), na linha de pesquisa: História, sociedade e práticas educativas. Realizada a partir de entrevistas com trabalhadores das mineradoras de Catalão-GO, que passaram, entre as décadas de 80 e 90, por um processo de transformação na forma de se trabalhar na mineração em Catalão, essa pesquisa partiu da tese de que as transformações que ocorreram foram forjadas como estratégias de intervenção no cotidiano dos trabalhadores, tendo como aspectos de controle desses trabalhadores, questões relativas à segurança do trabalho, à escolarização e à terceirização. Com o desenvolver da pesquisa e após a apreciação da banca de qualificação, percebemos que essas transformações foram a concretização histórica da Reestruturação Produtiva do Capital, iniciada na segunda metade do século XX. Todas as questões citadas acima, foram sim estratégias de intervenção no cotidiano dos trabalhadores, mas mais que isso foram forjadas na tentativa de controle da subjetividade dos trabalhadores, não apenas durante o trabalho, mas uma maneira de controlar a subjetividade do trabalhador de uma forma completa. Contudo, nota-se que essa tentativa de empresa, em parte, não obteve resultado.

**Palavras-chaves:** Trabalhadores. Mineração. Reestruturação Produtiva.

## **ABSTRACT**

This dissertation studies in the empires of History, Professional Master's in History: History, Culture and Training of Teachers by the Federal University of Goiás Regional Catalão (UFG-RC), in the line of research: History, society and educational practices. Based on interviews with Catalan mining companies, the company began its activities of 80 and 90, through the process of transformation in the form of work in Mineração in Catalão. We start from the thesis that as transformations that occurred were forged as strategies of intervention in the everyday of workers. The issues of job security, scanning, outsourcing and leadership in attempting to control the worker. With the development of the research and after a review of the premium banking, which were carried out these actions were reflections of the Productive Restructuring of Capital in the 20th Century. The estratégicas in situ were forced to intervene in the daily life of the workers, but were forced in an attempt to control the subofetividade of the workers during the working hours, but were able to control the subjectivity of the worker in a complete way. But the trial of the company was frustrated in part.

**Keywords:** Workers. Mining. Productive Restructuring.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 SABERES DO TRABALHADOR, “AUTONOMIA” NO TRABALHO .....	25
2 SABERES DOS TRABALHADORES E SABERES ESCOLARES, TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DOS TRABALHADORES .....	35
O REFAZER DAS ESTRATÉGIAS DE SOCIABILIZAÇÃO .....	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	74
REFERÊNCIAS .....	77
ENTREVISTAS.....	79

## INTRODUÇÃO

Caminhando pela Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão, percebi que existem diversas calçadas que interligam os blocos das unidades. Pude observar também que no gramado vão se criando veios pelo passar das pessoas formando caminhos alternativos, fazendo com que o projeto inicial dos arquitetos e engenheiros seja mudado por meio da concepção subjetiva das pessoas que por ali passam e acreditam que os caminhos se tornam mais curtos ou mais agradáveis fora do trajeto original.

Isso me fez perceber que os caminhos que são traçados por uns para outros percorrerem não conseguem ter o efeito idêntico ao planejado, pois não levam em consideração as vontades de quem está caminhando. Assim, os caminhos de fato traçados têm mais a ver com o interesse do caminhante, com o que ele acredita que deve ser feito, do que com a habilidade dos projetistas e dos engenheiros de caminhos. Deste modo, o ato de caminhar resulta da soma do projeto mais a ação, movida pela subjetividade do caminhante.

Esse olhar sobre o caminhar me fez lembrar do meu próprio trajeto na Universidade enquanto aluna, indivíduo e profissional. Vi-me recordando os caminhos que me foram apresentados, rotas que em algumas vezes segui, em outras, criei alternativas, mas que foram constituindo o meu caminhar. Nesse meu trajeto, muitas vezes, me foi apresentada a oportunidade de desistir, já que o caminhar parece não ser feito para todos os caminhantes, mas a necessidade de sobrevivência me fez acreditar que o caminhar constante é a melhor forma de vencer a jornada. A minha condição de mulher, parda, pobre, mãe, esposa e estudante, fez com que eu sempre tivesse que pensar muito em como deveria caminhar. Todas essas características interligadas, embora não sejam, ou não devam ser empecilhos para um caminhar rumo à profissionalização e para a elevação da capacidade intelectual, se configuraram, na atual conjuntura, em fatores que dificultaram o meu caminhar. Desta maneira, sem levar em consideração o conjunto de características do caminhante, os caminhos traçados tornam-se vazios de subjetividade, um caminho homogêneo para caminhantes diversos.

Em virtude disso, tive que optar por um caminho que me permitisse ser o melhor possível, simultaneamente, em todas as características e, numa espécie de equilíbrio malabarístico fui construindo meu caminhar.

Esse caminhar em busca da melhor forma de sobrevivência, me fez encontrar meu objeto de pesquisa: a vida de trabalhadores, seus dramas, suas vivências, sua subjetividade. Sendo filha de trabalhadores com pouca experiência educacional, ou como eles mesmos dizem “com o mínimo para viver” e também sendo trabalhadora e vivendo os dilemas do mundo do trabalho, mas, além disso, acreditando na educação como forma de conseguir melhorar não apenas a condição social de uma vida sem tantas restrições, como uma ação libertadora, capaz de revolucionar e mostrar que é possível outra realidade individual e coletiva.

Senti a necessidade de dar ouvido a quem constrói essa sociedade dia após dia: os trabalhadores. Mesmo que a conjuntura tente sugar a subjetividade dos trabalhadores, que tente manipulá-los e usá-los como coisas, eles têm consciência de que embora joguem o jogo de acordo com as regras estabelecidas, muitas vezes caminham fora da estrada, através de trilhos que os levam mais próximos do caminho que gostariam de percorrer.

Esse caminho não é fácil de seguir, numa sociedade como a nossa, em que predomina a lei do capital e não há interesse por parte dos gestores públicos e dominantes de que todos tenham uma vida plena e realizada, com direito ao presente, ao passado e muito menos ao futuro; em que o acesso à educação completa, que torna homens e mulheres seres humanos plenos, uma educação libertadora, precursora de uma sociedade mais justa, é negada à maior parcela da população.

Grande parte dos trabalhadores conta com uma educação voltada para atender ao Mercado, uma educação mecanicista, pouco ou nada a fim de formar indivíduos críticos, plenos. Na verdade, o capitalismo tenta sugar a subjetividade desses trabalhadores. A tecnologia, que poderia ser utilizada para facilitar o trabalho, libertar o trabalhador para desenvolver-se como ser humano, é utilizada na precarização ainda maior do trabalho, visando exclusivamente o lucro, a mais valia.

Dessa forma, o trabalhador tem que desenvolver outras funções para ser “proativo”, no sentido de aumentar os ganhos da empresa, passando a ser cobrado e a cobrar de si a responsabilidade das metas, tendo parte da sua subjetividade sugada, devendo estar alerta inclusive quando está no seu descanso em casa com a família, pois ele está ligado à empresa, se sentindo responsável por esta, sem ganhar nada por isso.

Pretendemos, assim, analisar como se desencadeou nas mineradoras de Catalão o processo de Reestruturação Produtiva do Capital, que afetou os

trabalhadores, em nível global, a partir da década de 1980 se estendendo até os dias atuais.

Para tanto, decidimos, utilizar entrevistas orais de trabalhadores dessas mineradoras, pois acreditamos que por intermédio delas podemos entender as transformações, as vivências, a memória de quem trabalhou ou trabalha nesse ambiente. Partindo das narrativas das práticas desses trabalhadores, podemos conhecer um pouco do universo de trabalho na mineração em Catalão-GO e historicizar com base na realidade concreta de pessoas concretas

Para a nossa reflexão, partimos do início das atividades mineradoras na região de Catalão que se deu no final dos anos 1960 com os trabalhos de prospecção mineral. A descoberta das lavras fez com que empresas do ramo mineral manifestassem interesse por Catalão, inclusive o Estado de Goiás, no ano de 1979 por meio da METAGO, associada à Petrobrás e ao BNDE/FIBASE, fundou a GOIÁSFÉRTIL, viabilizando o projeto da mina de rocha fosfática de Catalão, Segundo KULAIF (1999):

Nos anos seguintes mais alguns alvarás de pesquisa, cobrindo o restante da área do complexo, foram concedidos à Mineração Catalão de Goiás S/A, à METAGO e à Mineração Pato do Brasil Ltda, a última, subsidiária da CBMM. Os trabalhos de pesquisa em Catalão foram intensificados a partir de 1969. A avaliação dos dados obtidos levou à individualização de expressivas reservas de fosfato, nióbio, titânio, terras-raras e vermiculita. Em agosto de 1974 o governo federal emitiu a primeira concessão de lavra dentro do complexo de Catalão, com sua área correspondendo aos dois primeiros alvarás de pesquisa da METAGO. (KULAIF, 1999, p. 13).

Após as pesquisas com resultados satisfatórios com relação à quantidade e à qualidade de minérios, levou pouco tempo para começar a instalação das empresas e a retirada dos minérios:

Em 1979 a COPEBRÁS adquiriu a mina e usina de beneficiamento de rocha fosfática localizada em Catalão-GO, através da incorporação da FOSFAGO. Segundo dados da própria empresa, a Mineração Catalão começou a operar em 1976, suas minas ficam em Catalão (Fazenda boa Vista) e em Ouvidor (Fazenda Chapadão). A movimentação anual (minério + estéril) é de 1,8 M toneladas (atualmente). O produto ferro nióbio, cerca de 10 mil toneladas ano. (SOUZA, 2012. p.16-17).

A partir da instalação das empresas e contratação dos funcionários, uma grande rede de serviços foi formada. Para o funcionamento das mineradoras, foram

necessárias outras empresas como as misturadoras, transportadoras e restaurantes para suprir todo o contingente de negociações e de funcionamento. Sendo assim, diversos empregos foram criados, formais e informais, nas mais diversas condições. Com o passar do tempo, as empresas foram mudando de nome devido às vendas para outros grupos mantenedores, todavia, acreditamos, ainda, que esta foi uma forma de os funcionários não se envolverem emocionalmente com as empresas. Contudo, essa afirmação parte apenas de uma tese nossa. O certo é que, as empresas passaram por diferentes nomes e sendo propriedade de diversos grupos.

Em Catalão são exploradas a rocha fosfática e o ferro nióbio. As duas empresas que começaram a atividade mineral em Catalão foram a METAGO e a FOSFAGO. A primeira, uma estatal subsidiada do Estado de Goiás e a segunda, uma empresa de organização privada.

A METAGO em associação com a PETROFÉRTIL e o BNDE / FIBASE fundaram a GOIASFÉRTIL, com o objetivo de viabilizar o projeto da mina de rocha fosfática de Catalão, GO:

O grupo estatal PETROBRÁS, atuando através da PETROFÉRTIL, assegurou a viabilidade dos seus recursos em rocha fosfática, absorvendo os projetos então gerenciados pela CPRM, CVRD e METAGO. Assim, em 1977 foi criada a FOSFÉRTIL como uma subsidiária da PETROFÉRTIL, com o objetivo de operar a mina de Patos de Minas, MG, um projeto gerenciado desde o seu início, em 1974, pela CPRM, e que estava em operação experimental desde 1976. Em 1979, a CVRD, que estava desativando a sua área de fertilizantes, passou para a FOSFÉRTIL a VALEFÉRTIL (complexo químico para produção de fertilizantes solúveis), e no ano seguinte a VALEP (mineradora de rocha fosfática e mineroduto), esta última já em operação desde janeiro de 1979 (A MINERAÇÃO no Brasil e a Companhia Vale do Rio..., 1993). Assim a FOSFÉRTIL como resultado da fusão das três empresas passa a ser um complexo industrial semi verticalizado, solidamente apoiado em reservas de rocha fosfática, sendo que, até hoje é a maior empresa de fertilizantes da América Latina. Em 1979 a METAGO em associação com a PETROFÉRTIL e o BNDE / FIBASE fundaram a GOIASFÉRTIL, com o objetivo de viabilizar o projeto da mina de rocha fosfática de Catalão, GO. [...] A mina de rocha fosfática em Catalão, GO. operada pela FOSFAGO, empresa do grupo norte-americano Hochschild, entrou em operação em 1979 e foi comprada no mesmo ano pela COPEBRÁS (controlada pelo grupo sul-africano Anglo American). Com a compra dessa mina, a COPEBRÁS tornou-se a segunda empresa do setor a obter a sua verticalização completa. (KULAIF, 1999, p.102-103).

**Quadro 1-** Esquema da Nomenclatura das Empresas Mineradoras em Catalão

METAGO – GOIASFERTIL – VALEFÉRTIL- VALE - MOSAIC
FOSFAGO- COPEBRÁS- ANGLO AMERICA - CMOC

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Entendemos, portanto, as dificuldades dos entrevistados e mesmo dos moradores em identificar as empresas em suas falas, tendo em vista que elas, inicialmente, começaram com nomes muito parecidos, podendo confundir as pessoas quanto a serem empresas diferentes ou não. No momento temos a CMOC (Antiga Anglo América) e a MOSAIC (Antiga Vale Fertilizantes).

A CMOC pode ser identificada como a Antiga FOSFAGO/COPEBRÁS. Foi vendida em setembro de 2016 pela Anglo American para o Grupo em uma grande negociação. “A chinesa concluiu nesta sexta-feira a aquisição das operações da britânica Anglo American de nióbio e fosfatos, em Catalão, Ouidor (GO) e Cubatão (SP), por 1,7 bilhão de dólares, em negócio anunciado no início do ano”. (NEGÓCIOS). Já a VALE, que inicialmente era METAGO e passou a ser GOIASFÉRTIL e VALEFÉRTIL vendeu seus ativos de fertilizantes para a MOSAIC.

Atualmente a CMOC conta com duas minas. Uma em Catalão, de onde o nióbio é extraído e encaminhado para o beneficiamento em Ouidor, produzindo ligas de ferro nióbio<sup>1</sup> e outra em Ouidor, que explora a rocha fosfática destinada às plantas industriais de Catalão e Cubatão para a fabricação dos produtos fosfatados, utilizados como fertilizantes, ácidos e complementos para ração animal. A MOSAIC, antiga VALE, trabalha no ramo de fertilizantes fosfatados e ingredientes para nutrição animal.

Os minérios extraídos do Complexo Ultramáfico-Alcalino de Catalão I e II são, principalmente, a apatita (mineral do qual se tira o fosfato), vermiculita, titânio, nióbio e terras raras. Esses últimos são metais utilizados por empresas de ponta e considerados estratégicos pelos países industrializados.

Tanto a CMOC quanto a MOSAIC produzem fosfato. A CMOC tem duas empresas, a NIOBRÁS e a COPEBRÁS. A primeira produz a liga de ferro nióbio enquanto a segunda os fertilizantes fosfatados e os ácidos sulfúrico, fosfórico e fluossilícico, além de suplemento alimentar. Já a MOSAIC produz fertilizantes e produtos para nutrição animal. Ambas encaminham matérias primas para empresas regionais que misturam e distribuem os produtos.

A produção de fertilizantes fosfatados é importante para a agricultura, pois, visa aperfeiçoar a produção. Dessa forma, todos os dias as empresas investem em tecnologia na busca de melhor aproveitamento dos componentes e das fórmulas dos

---

<sup>1</sup> Componente que confere alta resistência às ligas metálicas comercializadas com siderúrgicas dos EUA, Europa e Ásia.

adubos. A busca por uma maior produção em menor tempo possível é um dos objetivos das pesquisas relacionadas aos alimentos e adubos que entram nessa lista.

O ferro nióbio é um importante componente das ligas que compõem a estrutura de navios, aviões, pontes, tornando-os mais resistentes tanto a altas quanto a baixas temperaturas, existindo ainda muitas outras aplicações. Segundo a Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM):

A aplicação mais importante do nióbio é como elemento de liga para conferir melhoria de propriedades em produtos de aço, especialmente nos aços de alta resistência e baixa liga usados na fabricação de automóveis e de tubulações para transmissão de gás sob alta pressão. Vem a seguir seu emprego em superligas que operam a altas temperaturas em turbinas das aeronaves a jato. O nióbio é também adicionado ao aço inoxidável utilizado em sistema de escapamento dos automóveis, e ainda na produção de ligas supercondutoras de nióbio-titânio usadas na fabricação de magnetos para tomógrafos de ressonância magnética. Encontra aplicação também em cerâmicas eletrônicas e em lentes para câmeras. (CBMM).

Optamos na pesquisa por identificar como vão se alterando as relações de trabalho nas empresas. Isto acontece em dois momentos distintos, o primeiro em que há um perfil específico de trabalhador e, o outro, após a década de 1990 quando este perfil vai sendo modificado. Entendemos por reestruturação produtiva, os impactos dessas transformações no cotidiano dos trabalhadores. Também sugerimos que tal reestruturação influencia nas relações de trabalho e na forma que altera a sociabilidade experimentada no “chão de empresa”, desmobilizando politicamente a classe trabalhadora. Inicialmente, tínhamos uma problemática que incomodava, qual seja, a ideia de que a cidade era sinal de atraso e de pouco desenvolvimento, imagem essa que foi redimida com a vinda das mineradoras.

A princípio, tínhamos dúvidas quanto a inclusão das empresas CMOC (então COPEBRAS) e MOSAIC (então VALE) na pesquisa do cotidiano dos trabalhadores e de suas presenças na cidade de Catalão. Como se instala um discurso que oculta os problemas de poluição, denúncia do câncer, etc., as primeiras entrevistas foram feitas nessa direção, sem ter uma preocupação específica com os setores de trabalho. A banca de qualificação nos ajudou muito com sugestões, dentre elas, a que se refere ao setor que nossos entrevistados trabalhavam. Isso possibilitou levarmos nosso olhar para uma área específica das empresas, a manutenção. Assim, decidimos que iríamos nos ater aos trabalhadores da área de manutenção, pois, inicialmente

tentamos contatos com outras áreas (produção, administrativa) e não conseguimos realizar as entrevistas. Concluimos, então, que a pesquisa direcionada aos funcionários da manutenção nos ajudaria a compreender melhor o funcionamento da empresa, bem como as relações estabelecidas. Tentamos entrevistar funcionários das diversas áreas da empresa, mas, encontramos muita resistência, às vezes por receio de penalização por parte da empresa ou por pensar que a estariam prejudicando. Conseguimos algumas entrevistas com pessoas do nosso meio social e todas elas trabalhavam na manutenção da CMOC. Assim, em vez de pesquisarmos nas duas empresas, optamos por trabalhar apenas com a CMOC, presumindo que as práticas não diferenciam muito de uma para outra.

Partimos da premissa que, ao direcionarmos nosso olhar para os funcionários da manutenção, pudemos entender os processos desenvolvidos, não somente nessa área, mas na empresa como um todo, pois esses trabalhadores têm uma visão do funcionamento geral da empresa, já que desenvolvem suas atividades ao longo de diversos setores.

Acreditamos, ainda, que seja necessário estudar as áreas da produção e da administração para compreender o complexo funcionamento das relações de trabalho travadas na empresa, mas, de outro modo, também sabemos que este estudo não conseguiria abranger essa realidade em sua totalidade. Mais pesquisas devem ser direcionadas para as questões do funcionamento da empresa, das relações entre os funcionários, dos problemas de saúde, etc.

As entrevistas aconteceram em períodos diversos, sendo que uma foi feita pelo professor doutor Paulo Cesar Inácio para o projeto de pesquisa: Redefinições do mundo do trabalho e dos trabalhadores no capitalismo contemporâneo. Outras duas foram feitas por mim durante a pesquisa que desenvolvi em 2012 que resultou na monografia: Reestruturação do mundo do trabalho: memórias de trabalhadores da Mineração Catalão. As últimas três entrevistas foram feitas no ano de 2017 para esta pesquisa, após tentativas frustradas de conseguir mais entrevistados para a pesquisa. Alguns funcionários já se encontravam desligados da empresa por demissão ou aposentadoria, outros permaneciam na empresa desde a sua fundação e alguns entraram na fase contemporânea da empresa.

Com relação aos entrevistados, inicialmente pensamos em nomeá-los nas entrevistas para valorização dos mesmos como autores da sua história, mas após as entrevistas acreditamos que seria interessante manter o sigilo tratando-os

anonimamente, pois alguns deles ainda se encontram na empresa e através das falas poderiam ser identificados e de alguma forma ser prejudicados na empresa ou em suas vidas sociais. Nos tempos difíceis em que vivemos, no qual a insegurança faz parte do dia a dia dos trabalhadores, conquistar um emprego torna-se cada dia mais complicado, por isso mesmo não queríamos correr esse risco.

Dito isso, resolvemos que, apenas para distinção entre um entrevistado e outro, utilizaremos nomes de cidades da região onde as mineradoras estão instaladas. Em nenhum momento estamos ligando a pessoa entrevistada com a localidade, ela serve apenas como codinome para diferenciação dos trabalhadores. Poderíamos utilizar uma numeração (ex. Entrevistado 1, 2), mas, acreditamos que o nome das localidades torne menos impessoal o tratamento das entrevistas.

Assim, nossos 6 (seis) entrevistados são identificados na pesquisa da seguinte maneira: Entrevistado número 1 (um) – Senhor Catalão; Entrevistado número 2 (dois) - Senhor Ouvidor; Entrevistado número 3 (três)- Senhor Goiandira; Entrevistado número 4 (quatro) - Senhor Cumari; Entrevistado número 5 (cinco) - Senhor Três Ranchos; Entrevistado número 6 (seis) - Senhor Anhanguera.

Nas primeiras entrevistas havia um interesse geral pelas condições de trabalho e como elas eram quando iniciaram as atividades nas empresas. Os primeiros entrevistados tinham entrado na empresa no início das suas atividades. Depois de transcrever as primeiras entrevistas, fomos observando que aspectos como a exigência de educação formal apareciam como sendo bem significativos. Em outras entrevistas, fomos explorando este aspecto.

Várias questões nas entrevistas nos chamaram a atenção, mas a principal, que se justifica por estar presente em todas as entrevistas, é com relação à mudança na cobrança de escolarização dos funcionários da empresa. Essas mudanças ocorreram entre o fim dos anos 1980 e o início dos anos 1990. Identificamos essa mudança como vestígio da Reestruturação Produtiva do Capital, que de forma geral, atingiu o funcionamento das empresas e a vida dos trabalhadores. Pudemos notar que o estudo das relações de trabalho nas mineradoras de Catalão teria que partir de uma análise que tentasse compreender o que a Reestruturação Produtiva causou nas relações de trabalho nas mineradoras de Catalão.

O processo de Reestruturação Produtiva do Capital aconteceu no mundo inteiro e foi desencadeado, principalmente, a partir dos anos 1980. Ele apresenta regras que se aplicam a todos os lugares, embora haja especificidades nas mais diversas regiões

do globo onde são incorporadas. Em países como o Brasil, ele é desenvolvido de forma característica. No interior de Goiás, em Catalão, onde as mineradoras estão localizadas, esse processo se mostrou mais demorado, mas aos poucos foi inserido e sutilmente traços foram aparecendo com as mudanças implementadas nas relações trabalhistas.

Para Medeiros (2009), a reestruturação produtiva ocorreu no Brasil por muitos fatores, inclusive pela ação sindical no final dos anos 1970 e início dos anos 1980:

Vários estudos apontam para a crise dos anos 1980 e enfatizaram a crise no padrão do uso do trabalho. (Gitahy,1983; Leite, 1994; Carvalho, 1987). Os autores acentuam não somente a crise econômica, mas também dois outros fenômenos que se deve relevar na análise desse período: o ressurgimento do movimento sindical e o processo de abertura política que se inicia no país. Esses fatores teriam uma importância grande na medida em que atuam no sentido de incentivar as empresas e até mesmo pressionar no uso de formas menos autoritárias de gestão do trabalho. Assim, uma reestruturação produtiva começava a surgir no Brasil como alternativa produtiva e que traria muitos problemas. (MEDEIROS, 2009, p. 64).

A autora também destaca a colocação no Brasil da Reestruturação Produtiva:

O início do processo de reestruturação produtiva começa no Brasil em finais dos 1970 e início dos anos 1980. A inovação aqui se deu na aplicação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), que pressupõem uma empresa que tenha um gestão da força de trabalho mais democrática do que a que existia no Brasil. Autores apontam para aplicação das técnicas japonesas no Brasil, ressaltando a resistência dos gerentes de empresa em delegar decisões aos operários. Hirata mostra que os CCQs estavam sendo deformados no Brasil tendo em vista que não se mudou o esquema das relações de poder dentro das empresa. Leite realça o conteúdo político de muitas propostas do CCQs. Sua aplicação no Brasil se deu após o vigoroso processo de mobilização operária que marcou o final dos anos 1970, coincidindo com o fortalecimento da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e a constituição das comissões de fábrica. (MEDEIROS, 2009, p. 65).

Nas entrevistas que realizamos é possível identificar esse processo nas relações de trabalho nas empresas mineradoras nos anos 1990. Optamos, então, por um recorte temporal entre o final da década de 1970 até os dias atuais, por acreditar que assim entenderíamos o processo de mudança no ambiente das mineradoras, a partir do movimento de reestruturação produtiva, passando pelo movimento grevista de 1980, tentando identificar como era trabalhar nas empresas neste período e

entender assim as mudanças que podem ser percebidas no ambiente de trabalho nos anos 90, para enfim comparar com o que é atualmente.

Queremos entender quais os mecanismos que compõem a reestruturação produtiva do capital nas mineradoras em Catalão e região, dialogando com a cultura dos trabalhadores. Essa Reestruturação Produtiva, no caso da mineração segundo RIBEIRO (2015), se dá da seguinte forma:

Essa forma de organização capitalista do trabalho é caracterizada pela precariedade, flexibilização e desregulamentação para o conjunto da classe trabalhadora, o que faz crescer a insegurança e o medo da perda do emprego, fazendo com que o trabalhador se submeta a condições degradantes em seu labor. Muitas vezes estas não são percebidas pelos trabalhadores como condições precárias, pois se comparadas a épocas anteriores, onde a execução das tarefas era realizada por meio da força física – no caso da mineração – onde os operários quebravam e carregavam pedras usando apenas instrumentos que auxiliavam na execução das tarefas. Situação esta muito diferente da realidade atual, onde a força é exercida apenas por máquinas e equipamentos de grande porte. No entanto, os trabalhadores vivenciam um aprofundamento da pressão e do ritmo de seu trabalho, cada vez mais intenso para o exercício das tarefas. (RIBEIRO, 2015, p. 51).

Para identificarmos essas mudanças recorreremos às memórias, às experiências de valores, às interpretações e aos significados que os trabalhadores atribuem a essas transformações. As mudanças que vão acontecendo no ambiente de trabalho dos mineradores nos mostram como esse processo foi deflagrado, no caso específico de Catalão.

Ao entender como indivíduos viveram e vivem experiências no trabalho e constroem socialmente as interpretações desse viver, acreditamos estar descortinando aspectos sociais marcados na vida de indivíduos: De acordo com Portelli (1997):

É por esse motivo que eu, pessoalmente, prefiro evitar o termo “memória coletiva”. Embora estejamos trabalhando com o intuito de registrar lembranças que possam ser coletivamente compartilhadas e aproveitadas, devemos ser cautelosos ao situá-la fora do indivíduo. Por diversos motivos (por exemplo, na sociedade contemporânea, cada pessoa reúne fragmentos das muitas recordações sociais diferentes em um todo inconfundivelmente pessoal), esse procedimento será questionável em termos éticos, pois tenderia a fazer com que encarássemos os indivíduos como intercambiáveis e desinteressados do próximo. Na verdade, quase nunca somos notificados sobre *quem* contou para o antropólogo a respeito de um determinado mito, que narrador deu, ao estudioso, quais informações

referentes a que características da cultura. Desse modo, esta fica distanciada daqueles que a criaram e a vivenciaram. (PORTELLI, 1997, p. 16).

A partir das entrevistas que fizemos, uma característica que se sobressai é a questão da escolarização dos trabalhadores. Em um primeiro momento, não eram cobrados por esse critério e sim pelo critério da “pá”, ou seja, da execução das tarefas. Sabemos que a cobrança da escolarização faz parte do processo de Reestruturação Produtiva do Capital, um processo que a partir da década de 1960 dá sinais de aparição das políticas de flexibilização do trabalho, no sentido de que o mesmo trabalhador execute diversas funções. O trabalhador é cobrado por maior excelência no cumprimento de suas funções e também para que aumente seu grau de instrução, principalmente ligada à sua área de trabalho, embora não receba compensação por isso.

Isto ocorre devido à tecnologia empregada nos processos, posto que ela agiliza a execução dos serviços, o que faz com que as vagas ofertadas diminuam enquanto que a sua procura só aumenta, levando estas pessoas a enfrentarem uma competição acirrada na conquista por um emprego. A essa característica pode-se acrescentar a manipulação do tempo por parte da empresa, inclusive nos períodos de folga, em que o funcionário, mesmo no seu descanso, fica preocupado com o que acontece na empresa onde trabalha e se sente responsável pela mesma. O senhor Anhanguera nos conta que nas horas de descanso tem que ficar alerta, já que na área onde ele trabalha há apenas 3 funcionários da empresa e nenhum funcionário terceiro.

Lá no setor que eu trabalho sou eu e mais dois. Pra atender toda a fábrica. Trabalha em horário administrativo, mas vira e mexe tem de ficar depois do horário e sem hora pra sair. Quando tô em casa fico preocupado com o serviço porque é tipo uma pressão psicológica pois como nós somos só três, nos finais de semana e feriado se por um acaso acontecer algum problema na fábrica, eles têm que encontrar pelo menos um dos três. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Quando indagado sobre essa questão de estar o tempo inteiro em alerta caso seja solicitado o seu serviço quando está de folga, o Senhor Anhanguera afirma que:

É. Pelo menos um tem de estar disponível pra ir, aí a gente faz tipo uma escala entre nós. Por exemplo, se no final de semana o fulano ficou, nesse é outro que fica, mas sempre tem que ter um alerta, e se não achar aquele o outro tem que ir. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Em todas as entrevistas que fizemos aparece a questão da escolaridade. Os funcionários que entraram no início das empresas nos contam sobre a mudança na cobrança de escolarização, por outro lado, os que entraram depois relatam as exigências de escolarização para a entrada e a permanência na empresa. É possível identificar na fala dos entrevistados que entraram no início das atividades que a mudança ocorreu por volta da década de 1990, já os que entraram depois afirmam terem observado mudanças por volta dos anos 2000. Eles acreditam que as empresas começaram a fazer isso por causa das exigências do Mercado. “Inclusive eu fui estudar pra não ser mandado embora. Não tô lembrado mais que época que foi, não tem muito tempo não né? Tem uma faixa de uns 8 anos não é?” (SENHOR CATALÃO, 2017)<sup>2</sup>.

Acerca das características da Reestruturação Produtiva, Ribeiro (2015) afirma que:

Essa forma de organização capitalista do trabalho é caracterizada pela precariedade, flexibilização e desregulamentação para o conjunto da classe trabalhadora, o que faz crescer a insegurança e o medo da perda do emprego, fazendo com que o trabalhador se submeta a condições degradantes em seu labor. Muitas vezes estas não são percebidas pelos trabalhadores como condições precárias, pois se comparadas a épocas anteriores, onde a execução das tarefas era realizada por meio da força física – no caso da mineração – onde os operários quebravam e carregavam pedras usando apenas instrumentos que auxiliavam na execução das tarefas. Situação esta muito diferente da realidade atual, onde a força é exercida apenas por máquinas e equipamentos de grande porte. No entanto, os trabalhadores vivenciam um aprofundamento da pressão e do ritmo de seu trabalho, cada vez mais intenso para o exercício das tarefas. (RIBEIRO, 2015, p.51).

Por esse prisma, e sabendo que a educação formal é um dos aspectos do processo em que o capital e o capitalismo avançam para capturar a subjetividade do trabalhador, um saber tradicional adquirido no cotidiano pelos trabalhadores vai sendo desconstruído para outro tipo de experiência no mesmo trabalho, por isso a mudança no perfil do trabalhador que entra depois de um período.

Tendo explanado em, em linhas gerais, a proposta deste trabalho, convém dizer da forma como essa dissertação está estruturada. O trabalho está dividido em dois capítulos. No primeiro, procuramos explorar como eram contratados os

---

<sup>2</sup> Entrevista concedida ao professor Doutor Paulo Cesar Inácio, projeto de pesquisa: Redefinições do mundo do trabalho e dos trabalhadores no capitalismo contemporâneo.

trabalhadores na fase inicial da empresa, que características eram exigidas, analisando a questão da cobrança de escolarização desses trabalhadores. Levantamos como hipótese que nessa fase havia uma maneira de contratar e organizar internamente o trabalhador, permitindo que este trouxesse para o trabalho os saberes e costumes que vivenciou antes de entrar na empresa. Procuramos também entender o processo que foi deflagrado a partir das exigências por parte da empresa, para que esse trabalhador entrasse ou voltasse para a escola. Tratamos essas transformações a partir da área da manutenção da empresa, onde os nossos entrevistados trabalham.

Com as transformações ocorridas na forma de trabalhar na empresa, principalmente em relação à cobrança de escolarização dos funcionários, outras questões foram adicionadas, como a segurança e terceirização de parte das atividades da mineradora. Assim, no segundo capítulo tratamos sobre as transformações no mundo dos trabalhadores, advinda da Reestruturação Produtiva, principalmente a tentativa da empresa de capturar a subjetividade desses trabalhadores.

## 1 SABERES DO TRABALHADOR, “AUTONOMIA” NO TRABALHO

Com o toyotismo, tende a ocorrer uma racionalização do trabalho que, por se instaurar sob o capitalismo manipulatório, constitui-se, em seus nexos essenciais, por meio da inserção engajada do trabalho assalariado na produção do capital (o que Coriat denominou de “engajamento estimulado”). Ocorre uma nova orientação na constituição da racionalização do trabalho, com a produção capitalista, sob as injunções da mundialização do capital, exigindo, mais do que nunca, a captura integral da subjetividade operária (o que explica, portanto, os impulsos desesperados – e contraditórios – do capital para conseguir a parceria com o trabalho assalariado). (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 345).

Este capítulo tem como objetivo identificar a cidade de Catalão para entender a instalação das mineradoras. Procuramos identificar, no início das operações das empresas mineradoras, o perfil do trabalhador, em que, geralmente, não se importava com os saberes desse trabalhador desde que tivesse condições de realizar a tarefa para a qual era designado. Assim, podemos perceber que o trabalho era executado de acordo com os saberes que o trabalhador adquiriu no seu cotidiano de trabalho, não havendo interferência marcante na empresa em desestruturar esse aprendizado que o trabalhador adquiriu em outros espaços, normalmente, no trabalho rural. Uma característica desses saberes era a prática forte de relações de sociabilidade que os trabalhadores tinham e, em parte, ainda conservam.

Deste modo, partimos da hipótese de que as relações de trabalho quando da chegada dessas empresas em Catalão, ainda conservava uma organização uma organização em que os trabalhadores tinham certo controle das condições subjetivas do trabalho. Com a reestruturação produtiva isso muda, a empresa passa a capturar a subjetividade do trabalhador, o que impacta na desorganização das maneiras tradicionais de trabalho.

Para começar esse capítulo, gostaria de expor como escolhi o tema da pesquisa. Ao me instalar na cidade de Catalão, o que ocorreu em virtude da mudança da capital Brasília, eu e minha família entramos em contato com um mundo que não tínhamos ideia de como funcionava e do qual tínhamos pouca noção da sua existência, a mineração. Meu interesse sobre o tema só começou a despertar quando meu esposo começou a trabalhar em uma mineradora, a partir daí a falta de interesse dá lugar à estranheza. Inicialmente, pela minha ignorância no tema, não achava que era uma atividade tão complexa, confesso, mas com o dia a dia fui vendo e ouvindo

como se davam os processos de execução das funções nas mineradoras. Assim comecei a pesquisar sobre as atividades da empresa e durante a graduação no Curso de História da Universidade Federal de Goiás, então *Campus Catalão*, resolvi que a memória dos trabalhadores dessas mineradoras seria tema da minha monografia.

Como o planejado, desenvolvi a Monografia final de Curso: *Reestruturação do mundo do trabalho: Memória dos trabalhadores da Mineração Catalão (2012)*. Após o término da mesma, senti que outras questões foram apontadas durante a pesquisa e a questão da cobrança pela escolarização desses trabalhadores sobressaiu muito, então decidi que se fosse dar continuidade aos meus estudos na pós-graduação esse tema seria o escolhido para a pesquisa e dessa forma, quando entrei no Mestrado Profissional em História da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, dei continuidade à pesquisa.

Acredito que para nos familiarizar com o tema da mineração em Catalão, é necessário traçarmos um panorama da cidade e do início da atividade mineradora na região. Catalão é uma cidade localizada no sudeste do Estado de Goiás, com aproximadamente 100 mil habitantes, distante 314 km da Capital do País, Brasília, e 264 km da Capital do Estado, Goiânia. Antes mesmo da vinda das mineradoras, esta cidade tinha certa importância, sendo um entreposto entre Brasília e São Paulo e suas principais atividades eram relacionadas à agricultura e à pecuária.

A descoberta das lavras trouxe maior interesse pela cidade e com a vinda das mineradoras, parte dos trabalhadores da cidade e do campo do município de Catalão e região foi absorvida na atividade mineradora e com o passar do tempo, trabalhadores de outras regiões do país também passaram a formar o quadro de funcionários. Na década de 60 são liberadas as licenças às mineradoras para a pesquisa de jazidas na região. Segundo KULAIF (1999), em 1967 a METAGO deu continuidade às pesquisas e decidiu extrair e beneficiar o minério de fosfato. Segundo a autora:

Nos anos seguintes mais alguns alvarás de pesquisa, cobrindo o restante da área do complexo, foram concedidos à Mineração Catalão de Goiás S/A, à METAGO e à Mineração Pato do Brasil Ltda, a última, subsidiária da CBMM. Os trabalhos de pesquisa em Catalão foram intensificados a partir de 1969. A avaliação dos dados obtidos levou à individualização de expressivas reservas de fosfato, nióbio, titânio, terras-raras e vermiculita. Em agosto de 1974 o governo federal emitiu a primeira concessão de lavra dentro do complexo de Catalão, com sua área correspondendo aos dois primeiros alvarás de pesquisa da METAGO. (KULAIF, 1999, p. 13).

Após as pesquisas com resultados satisfatórios em relação à quantidade e à qualidade de minérios, levou pouco tempo para começar a instalação das empresas e a retirada dos minérios:

Em 1979 a COPEBRÁS adquiriu a mina e usina de beneficiamento de rocha fosfática localizada em Catalão, GO, através da incorporação da FOSFAGO. Segundo dados da própria empresa, a Mineração Catalão começou a operar em 1976, suas minas ficam em Catalão (Fazenda boa Vista) e em Ouvidor (Fazenda Chapadão). A movimentação anual (minério + estéril) é de 1,8 M toneladas (atualmente). O produto ferro nióbio, cerca de 10 mil toneladas ano. (SOUZA, 2012. Ps.16-17). Também em 1979 a METAGO, associada à Petrobrás e ao BNDE/FIBASE, fundou a GOIÁSFÉRTIL, viabilizando o projeto da mina de rocha fosfática de Catalão. (KULAIF, 1999, p. 14).

Como podemos perceber, após a descoberta dos minérios na região, para começarem suas atividades, as mineradoras precisavam de um grande contingente de trabalhadores. Estes, inicialmente, são contratados sem muitas exigências, bastava que conseguissem desenvolver as habilidades práticas na área, que na maioria eram desenvolvidas com pás e enxadas puxando “lama” da mina. Senhor Catalão, que agora é aposentado, trabalhou na mineradora por muitos anos, entrou como ajudante de mestre de obras (servente) e após algum tempo se tornou mestre de obras (pedreiro), nos conta como entrou na empresa:

Não, ocê tinha, num tinha prova escrita não. O analfabeto chegava lá entrava igual eu entrei que eu sou analfabeto, posso dizer, sou analfabeto, né. E a prova só na “culher”, no teste, né. Trabalhava com essa parede, se você passa cê já tá fichado. Hoje não, hoje é a prova escrita, no meu caso, hoje se eu fosse fichá hoje eu não entrava, num dô conta, cê precisa de ter o estudo de um professor pra entrar lá.(SENHOR CATALÃO, 2017).

Notamos que o Senhor Catalão sabe que o fato de ele não ter conhecimento letrado o diferencia do perfil que a empresa pede hoje para a entrada de outros trabalhadores. Acredita que se fosse procurar emprego na empresa nos dias atuais não conseguiria ser contratado, não pela falta de conhecimento sobre a área que trabalhou a vida inteira, mas por não ter estudo suficiente para ser admitido na prova escrita. Ele assimilou uma noção de educação escolar que despreza o saber adquirido na vida, ou seja, ele tem conhecimento das novas condições da empresa, que a cada dia exige mais títulos para a execução das mesmas tarefas.

Muitos dos trabalhadores contratados vinham da zona rural, não tinham experiência com o trabalho em empresas, mas desenvolviam suas funções com habilidade, isto é, estavam aptos para trabalhar, pois davam conta do serviço para o qual eram designados. A única “prova” que precisavam fazer era a prática para entrar e permanecer na empresa. A prática significava o trabalho braçal, “puxando lama”. Para os homens pobres que em grande parte tinham vindo da roça, esses instrumentos não lhes eram estranhos, mesmo para os moradores da cidade, que aprendiam a lidar com esses instrumentos para realizarem serviços para si, ou em troca de algum dinheiro. Esses trabalhadores vinham para a cidade dotados com saberes que adquiriram numa tradição familiar, tinham costumes, relações de sociabilidade e solidariedade que permitiam troca de conhecimentos entre si.

O senhor Catalão nos conta ainda que foi mestre de obras na empresa, entrou na primeira turma que iria construir as instalações: a sede da empresa, os fornos onde eram processados os minérios e tudo o mais que fosse necessário para o início das atividades, isso no início da década de 80. Depois dessas obras ele continuou na empresa, mas muitos outros trabalhadores foram dispensados, pois não iriam precisar de tantos pedreiros, já que as instalações estavam todas feitas. Ele, juntamente com outros trabalhadores, construiu também as casas de alguns funcionários que viriam de outras cidades, transferidos de outras unidades da empresa. O senhor Catalão permaneceu na empresa no cargo de pedreiro na manutenção, fazendo reparos, principalmente, nos fornos e onde mais a empresa precisasse. Sua contratação se deu por intermédio de um parente da esposa, prática que era usual no momento citado, em que a indicação tinha o valor da referência.

Outro entrevistado, senhor Ouvidor, que trabalhou por 14 anos na Mineração de Catalão, também conseguiu trabalho por intermédio de um parente que trabalhava na empresa:

Até foi intermédio de um irmão meu que trabalhava na Copebrás na época, (...) aí meu irmão falou: Cê podia fichá numa firma aí. Sabia que eu era bom de serviço e honesto, né, queria que eu fichasse na Copebrás. Aí eu fui mais ele um dia na Copebrás, ele conversou com um chefe lá. Não, traz ele aqui, e eu fui mais ele, chego lá não tinha vaga, num tava precisando, aí o chefe dele me levou lá na Mineração e mandou eles me fichá lá, aí eu já fiquei lá, fichado. Nessa fichada eu fiquei 14 anos. (SENHOR OUVIDOR, 2011).

Mediante essa fala do Senhor Ouvidor e também por meio da observação de outras entrevistas, foi possível constatar que a contratação se dava por uma relação de sociabilidade fora dos muros da empresa, a qual interferia na entrada do funcionário. O trabalhador que está dentro da empresa não apenas “indica”, mas dá referências e, provavelmente, responsabiliza-se por este trabalhador. A entrada na empresa por “indicação” de um parente nos indica relações de sociabilidade que vão permanecer no cotidiano do trabalho.

A entrevista indica uma relação entre trabalhadores e chefia que ultrapassa o limite de uma empresa, nesse caso em específico, o irmão tenta intermediar a entrada na Copebrás, mas como não existe vaga, o chefe faz a sua apresentação na outra empresa Mineração, onde ele é contratado. Parece que não passa pelo departamento de recursos humanos, apenas se exige que ele seja honesto e bom de serviço como condições indicadas.

O Senhor Cumari, nos conta que também entrou na empresa Mineração Catalão por intermédio do irmão. Ele entrou na empresa em abril de 1989 e está lá desde então. Ao longo desses anos, ele disse que mudou algumas vezes de cargo, entrou na empresa no cargo de eletricista industrial, depois passou para eletricista montador e agora está no cargo de eletricista de manutenção, o cargo maior de eletricista na empresa.

Meu irmão trabalhava na Copebrás falou, tem uma vaga, eu fiz inclusive um teste na Copebrás e outro na Mineração e passei nos dois, no mesmo dia que eu trabalhei na Mineração, foi numa quinta feira, quando eu cheguei à tarde a Copebrás me chamou, falei, não, já tô empregado. (SENHOR CUMARI, 2012).

Notamos aqui que o senhor Cumari nos conta que o irmão o levou às duas empresas, isso se dá porque ambas as empresas eram pertencentes ao mesmo grupo, então um funcionário que trabalhava em uma empresa poderia se deslocar entre elas. Notamos também que o senhor Cumari é um trabalhador com um curso de eletricista e com segundo grau de escolarização. Podemos dizer que ele está no meio do processo de cobrança de escolarização. Se antes não era cobrado, no momento da contratação do Senhor Cumari a empresa já mostra que “prefere” contratar funcionários que têm alguma instrução e, principalmente, que tenha cursos na área em que vão atuar. Podemos notar isso quando ele nos diz sobre a cobrança de escolaridade:

Não pedia, não olhava escolaridade, ess não falava isso. (...) as vês nesses cargo mais assim, teria que ter, um cargo que vai trabalhar na usina, porque assim, muitos lá ainda tem quase analfabetos. (...) agora eu sair de lá hoje, voltá, o que eles pede eu num passo. (...) Hoje eles exigem o segundo grau. Eles ficharam um senhor lá parece que ele tem uns 57 anos, parece já tem uns 3 anos ess fichô ele lá, mas ele sabia fazê o serviço tanto que eles num achava ninguém que fazia igual ele.(...) quando eles tem interesse eles não vão olhar isso não(...) tem certos serviços que num dianta, se o cara for estudado ele num vai fica lá. Tem serviço que é tão ruim as vês lá, que tem serviço lá que é ruim.(...) a poluição que é muita, o cara num vê, aquess chêro de ácido, aquele trem lá, o cara olha aquilo lá, fala, eu num vô fica aqui não. Eu, tem certos lugar que ess manda, o fosso fica ali o tempo todo eu falo, não eu vou sair, eu acho que a minha saúde é muito mais importante, tem pessoa que costuma tanto com aquilo ali que num qué fazê mais, eu vendo aquilo lá, falei se fô pra eu ficá aqui o dia inteiro, eu acho que eu num guento ficá aqui não, eu saio fora. (SENHOR CUMARI, 2012).

Nesta parte da entrevista, o senhor Cumari nos conta que não acredita que conseguiria passar na entrevista de emprego nos dias atuais. Ele tem segundo grau e cursos na área de elétrica, na qual desenvolveu suas funções por todo o tempo que passou na empresa. Percebemos, aqui, que ele está nos dizendo que as exigências da empresa aumentaram substancialmente da época que ele entrou para os dias de hoje. Ele informa ainda que existe uma exigência que não condiz com a prática, e muito menos com o salário dos funcionários, sem falar nos riscos que os trabalhadores correm em espaços confinados. O senhor Cumari, apesar de não trabalhar em tais condições, não concorda com as mesmas dizendo que prefere sair da empresa que trabalhar em tais condições. Em todas as áreas da empresa foi solicitado que os funcionários obtivessem uma maior escolarização, independente dos cargos e funções. Podemos observar que a empresa, em um primeiro momento, contrata seus trabalhadores com base na prática.

Relativo ao trabalho realizado na mina, observa-se que grande parte se configura: i) na retirada do minério; ii) no transporte e iii) nos processos químicos, como os de separação simples, flotação – que é a separação de partículas sólidas pela suspensão de um líquido que muitas vezes pode conter produtos químicos perigosos, como ácidos – e na lixiviação – que é a dissolução do mineral do metal de valor pela água ou por uma solução aquosa do agente –, esse processo pode ser a “lama” que os nossos entrevistados nos contam nas entrevistas, a qual na verdade é um composto de minério amolecido, para facilitar o transporte e outras etapas do processo de fabricação do minério.

Para fazer o transporte dessa massa de minérios, a mesma é depositada em esteiras e transportada para outros espaços da fábrica. Durante esse transporte, é comum que essa “lama” caia, sendo necessário repô-la nas esteiras, processo esse que é feito por um trabalhador com o auxílio de pás e que se repete muitas vezes durante o expediente, torando-o em um serviço extremamente extenuante e cansativo.

Notamos, isto posto, que o saber prático constituído na experiência desses trabalhadores era muito mais necessário que os saberes escolares. Os trabalhadores desenvolviam suas atividades sem a necessidade de uma intervenção escolar, e assim ocorreu por vários anos. Segundo Aranha (2003):

[...] o trabalhador, ainda que de forma assistemática, produz conhecimento, elabora um saber sobre o trabalho, que não é apenas constituído de noções de sobrevivência e relacionamento na selva competitiva do mercado de trabalho, mas que é também técnico. (ARANHA, 2003, p. 26).

Com essa afirmação o autor nos permite perceber que o conhecimento que o trabalhador tinha era suficiente para as atividades por eles desenvolvidas, pois no fazer-se diariamente, ele constituía um método de aprendizagem que leva em conta as relações, as necessidades e a sua própria sobrevivência.

Assim, o trabalhador da mineração embora sem um saber escolar, infere sentido ao seu fazer, ele se constitui como agente criador e modificador da realidade que presencia. Não é apenas o saber adquirido na escola, nos livros e/ou na sala de aula que contribui para a formação crítica desses trabalhadores, os saberes que são constituídos diariamente representam uma parte significativa do conhecimento desse trabalhador como indivíduo.

O trabalhador que não passou pela educação formal, que vinha do campo, entrava na empresa trazendo em sua bagagem de vida conhecimentos variados como: as estações do ano, as habilidades de manuseio de queijos e de animais, as melhores épocas para o plantio e para a colheita, além da sua cultura familiar e social.

Os moradores da cidade, igualmente, traziam seus saberes e também elaboravam suas vivências e suas memórias. Os saberes que esses trabalhadores levavam para o trabalho eram/são tão relevantes quanto os saberes escolares. Paulo Freire (1996) no seu livro *Pedagogia da Autonomia* nos atenta para esse fato:

No fundo passa despercebido a nós, que foi aprendendo socialmente que mulheres e homens, historicamente descobriram que é possível ensinar. Se tivesse claro para nós que foi aprendendo que percebemos ser possível ensinar, teríamos entendido com facilidade a importância das experiências informais nas ruas, nas praças, no trabalho na sala de aula das escolas, nos pátios dos recreios, em que variados gestos dos alunos, do pessoal administrativo, de pessoal docente se cruzam cheios de significação. (FREIRE, 1996, p. 25).

Freire (1996) está nos contando que os saberes sociais devem ser levados em consideração na educação formal ou escolar. Se levarmos essa reflexão para o universo do trabalho ela é igualmente aplicável. O trabalhador desenvolve saberes a partir das experiências informais do seu cotidiano nas ruas, nas praças, em casa, na igreja, no futebol, nos grupos dos quais faz parte e mesmo no trabalho, esses saberes são sociais e socialmente aprendidos. Quando esse trabalhador entra na empresa, no início de suas atividades, é “valorizado” pelo seu saber prático, com o passar dos anos e através das mudanças externas, o funcionário que se encontrava na empresa antes das transformações vê a mudança no que diz respeito a sua experiência pessoal. Os saberes sociais são usados diariamente de diversas formas, são passados oralmente, dos pais para os filhos, entre grupos, entidades, ofícios. Eles são constituídos também dentro do próprio ambiente de trabalho.

O senhor Goiandira, natural de Três Ranchos, nos conta que a vinda para Catalão se deu pela necessidade de trabalho. Inicialmente trabalhou na construção da BR-050 (1973), depois foi para Pires do Rio trabalhar na Estrada de Ferro, onde juntamente com mulheres e crianças assentava dormentes. Em 1977 com a escassez de emprego vai trabalhar no garimpo, após um período no garimpo resolve procurar emprego na FOSFAGO: “era a Fosfago né, já tava...construindo né, aí meu cunhado trabalhava, ai falou vai lá as veis você consegue, ai eu fui consegui. Dia 05 de setembro de 1977.” (SENHOR GOIANDIRA, 2017). Questionei o senhor Goiandira sobre a forma de contratação, se tinha alguma exigência, ele nos diz:

Na época não exigia. No começo queria só gente novo de 25 anos a baixo, não queria mais velho. Então eu tava dentro dessa faixa. Eu tava com 24 por aí [...] Eu vou fazer 40 então entrei com 24. Aí entrei. Na época do jeito que você chegava cê fichava e já trabalhava. [...] na época não, nem exame, faziam. (SENHOR GOIANDIRA, 2017).

Perguntei qual era a escolaridade do senhor Goiandira na época que entrou na empresa, ele meio desconfortável respondeu que era o primário. O senhor Goiandira

entrou na empresa como servente de obras, depois passou a mestre de obras, cargo que ocupa até hoje apesar da aposentadoria. Trabalhou na construção das instalações antes mesmo da inauguração. Ele se orgulha em dizer que, dos funcionários que estão na empresa, é o que mais tem tempo de serviço:

Hoje, dos que tá lá acho que eu sou o mais velho, tem outros quase junto comigo. Em outubro faz 41 anos que ela tá aqui (empresa), em setembro faço 40 lá né [...] Agora no começo não tinha nem uniforme. Nem capacete não tinha [...] Quando ia fichar não se usava a botina, ia de sapato, e a gente com aquele sapatão do salto alto ficava um dia e à noite com aquele sapato. (SENHOR GOIANDIRA, 2017).

O senhor Goiandira tem orgulho de trabalhar na empresa desde a inauguração, ele nos diz que a FOSFAGO era privada e a METAGO era a empresa pública. Hoje ele trabalha na mesma empresa que inicialmente era a FOSFAGO, depois passou a ser Anglo American e hoje é a CMOC.

Notamos em todas as entrevistas que os trabalhadores fazem certa confusão com o nome das empresas. Isso se justifica pelo fato de que as empresas durante a existência mudaram de nome algumas vezes, mas os funcionários se identificam mais com o nome que a empresa tinha quando entraram, usando o nome antigo, mas entendem que houve uma mudança de nome e de gestão, mas para eles a empresa continua a mesma, eles identificam como uma só. Identificam-se com as condições do cotidiano do trabalho, não parecendo identificar alterações, simplesmente, pela alteração de proprietários da empresa.

Podemos visualizar elementos de mudança nas mineradoras a partir dos fins dos anos 80 e durante os anos 90. Partimos da hipótese de que essas mudanças dentro da empresa são resultado de mudanças nas relações de trabalho, provocadas pela Reestruturação Produtiva do Capital que ocorreu no país e no mundo. Mesmo que os efeitos dessa reestruturação tenham demorado a aparecer concretamente no interior do País, podemos visualizar traços dela através de mudanças significativas na forma de contratar e controlar os funcionários, a partir de uma nova forma de conduzir as relações de trabalho.

Questionei o senhor Goiandira se ele conheceu alguém que não conseguiu estudar, que teve de sair da empresa por esse motivo. Ele disse:

Que, antes, os gerentes era mais humano com o pessoal, conhecia todo mundo, era quase todo mundo daqui mesmo. Então ess era mais....humano com os funcionários hoje não. Hoje ninguém conhece

ninguém, lá dentro então....num tem nada. De primeiro era diferente. [...] Era mais próximo, que igual, café, café falava que tinha o cafezeiro, era o homem que fazia o café. Fazia o café e punha... na, nem garrafa quase não tinha, ia punha aí, se era garrafa aí ia com a garrafa de cinco litros na mão e um balde com as xícaras dentro. Era xícara, todo mundo pegava tomava café jogava a xícara dentro d'água, repartia pra todo mundo. Então era desse jeito, no início era isso aí. [...] “era bom, tudo, não tinha nada. Ninguém não tinha discriminação com o outro. Que falava “num vô tomá que tava aqui (fazendo um gesto se referindo ao balde) nágua assim... então, num tinha nada. (SENHOR GOIANDIRA, 2017).

Quando o senhor Goiandira nos diz “que, antes, os gerentes eram mais humanos com o pessoal, conhecia todo mundo, era quase todo mundo daqui mesmo”, deixa subentendido que tais gerentes protegiam os que não conseguiram estudar, por meio de uma rede de solidariedade. Notamos que o cotidiano na empresa era pautado em uma relação que politizava um elo de solidariedade, de um conhecer o outro. O senhor Goiandira acredita que a empresa era melhor para se trabalhar até os anos 2000, pois tinha um caráter mais intimista, havia um relacionamento mais próximo entre os funcionários e mesmo com a chefia.

O “ritual” de tomar café, em um espaço em que a solidariedade entre trabalhadores é muito forte, um espaço onde as relações entre eles são mais fortes do que com a empresa, em que se sentiam iguais independente dos cargos que cada um ocupava-se, onde eles tomavam café na mesma xícara, sendo esta deitada no mesmo balde.

Podemos perceber que, na primeira fase de contratação, a empresa não exerce um controle da subjetividade dos trabalhadores, os quais desenvolvem suas atividades e mantêm os laços de afabilidade entre si, com ajuda mútua, diversão compartilhada, churrasco nas casas dos funcionários em que até mesmos a chefia participava e o tradicional ato de tomar café nas mesmas xícaras. Com isso percebemos que, a empresa não gerencia a hora de descanso do funcionário.

No próximo capítulo veremos que a cobrança de escolarização é uma das partes de um processo mais amplo, em que a empresa não apenas para a contratação, mas passa a alterar o perfil de trabalhador que ela quer na empresa. Essa redefinição do perfil altera a relação de sociabilidade entre os trabalhadores e, com isso, a empresa tenta captar a subjetividade do trabalhador.

## **2 SABERES DOS TRABALHADORES E SABERES ESCOLARES, TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DOS TRABALHADORES**

*Não há saber mais ou saber menos: há saberes diferentes. (Paulo Freire).*

No primeiro capítulo observamos que, no início das operações, a empresa mineradora, ao contratar trabalhadores, não exigia grau de escolarização, apenas a capacidade de realizar o trabalho; identificamos também como os modos de viver dos trabalhadores, adquiridos no cotidiano, são levados para o interior da empresa. Por volta dos anos 80, a mineradora inicialmente contrata os funcionários sem cobrar escolaridade, fazendo o teste na “pá”, mas nas entrevistas notamos que um dos marcos de memória forte para os trabalhadores é quando surge a cobrança por escolaridade formal.

Essa cobrança fez com que, por um lado, alterasse a política de contratação da empresa e, por outro lado, pressionasse muitos dos que já estavam contratados a buscarem a escolarização formal. Junto a essa cobrança da escolarização, vimos que outros dois aspectos da reestruturação produtiva começam a ter força dentro da empresa: a segurança e a terceirização. Escolhemos esses três aspectos da reestruturação produtiva, porque acreditamos que eles tenham impactado diretamente no cotidiano dos trabalhadores, interferindo nas suas organizações informais (cafezinho) ou formais como o sindicato. Tais aspectos nos possibilitam explicar as transformações no chão de fábrica vivido por trabalhadores.

Deste modo, nesse capítulo analisamos esses três aspectos à luz das considerações de Antunes e Alves (2004), que acreditam que a utilização desses e outros aspectos é uma busca da empresa para capturar a subjetividade dos trabalhadores dentro e fora da fábrica.

Esse processo de cobrança da escolarização é apenas uma parte de um processo maior em que se altera ou se tenta alterar de maneira profunda o cotidiano dos trabalhadores, com a empresa buscando um saber não mais constituído nas relações informais dos trabalhadores, mas valorizado pelo saber escolar formal. Essa situação se torna mais profunda à medida em que se busca romper as relações de solidariedade entre os trabalhadores e definir e construir um perfil mais engajado com

a empresa. Neste capítulo utilizamos as mesmas entrevistas e algumas outras que não tínhamos utilizado no primeiro capítulo.

Entendemos, como Antunes e Alves (2004), que a reestruturação produtiva atua de forma a capturar a subjetividade do trabalhador:

Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital (observando que o termo “subsunção” não é meramente “submissão” ou “subordinação”, uma vez que possui um conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado). O que muda é a forma de implicação do elemento subjetivo na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 344).

Essa busca da captura da subjetividade total do funcionário pela empresa passa a ser dominante na fase atual do capitalismo, na qual a captura do processo de produção e da alienação dessa produção não são suficientes, haja vista que o capital quer capturar a subjetividade do trabalhador como uma forma de controle total de suas atividades. Assim, nos momentos de lazer e de descanso, o funcionário não para de se preocupar com o funcionamento da empresa, o que afeta transforma a relação entre os trabalhadores dentro da empresa numa espécie de “vigia”, em que todos são tidos como responsáveis pelo “bom funcionamento da fábrica”, na qual os funcionários têm que “vestir a camisa” e tomar a responsabilidade para si. Essas frases de efeito são usadas exaustivamente pelas empresas na busca pela subjetividade desse trabalhador.

Notamos que a princípio não há o desejo da captura da subjetividade desse trabalhador. Percebemos pelas entrevistas, que o perfil do trabalhador não era definido pela escolarização ou por qualquer outra política específica que não fosse a capacidade física de execução do trabalho. Nesse primeiro momento, a empresa não exige escolarização dos funcionários, contudo essa realidade começa a mudar a partir dos anos finais da década de 80 e na década de 90, em que a escolarização passa a ser um critério de contratação. Isso se dá porque, no começo, a empresa não busca a “racionalização total”, que era apenas formal, reduzida ao aspecto físico maquinal.

Dentro do processo produtivo, a escolarização é um dos primeiros processos da reestruturação produtiva. A partir do início da cobrança do ensino formal, as

relações de trabalho também mudaram, pois se inicialmente existia uma rede de solidariedade entre os funcionários, inclusive de parentesco, que fortalecia os trabalhadores, na realidade atual esses funcionários passaram a conviver com a incerteza, dúvida e até mesmo com competição para a manutenção do emprego.

O senhor Goiandira nos diz que por volta do ano de 1996/1997, a empresa exigiu que eles estudassem mais:

Aí depois em 2000, 9...97, 96 por aí, ess exigiu estudá mais né [...] fiz o segundo grau, formei. Cobrava pra estudá. Pra ter um relacionamento melhor, e o crescimento da empresa então o crescimento, aí a coisa tinha um papel coisa ou outra aí precisava que a pessoa sê mais instruída. (SENHOR GOIANDIRA, 2017).

O senhor Goiandira demonstra orgulho por ter concluído o segundo grau. Quando diz que precisava ser mais instruído, talvez não se tenha alterado nada do dia a dia do trabalho, o que nos permite observar que o saber que se adquire em sala de aula não mudou a forma de se trabalhar, mas despertou o orgulho em outros espaços que este trabalhador ocupa como a família, os amigos e a própria autoestima.

Atentando-me para o nível de satisfação desses funcionários, indaguei o senhor Cumari se ele acredita que os funcionários são felizes em trabalhar na Mineração:

Assim, penso alguns que não, o pessoal mais velho hoje, ess num tá como era antes, muda. O pessoal de RH hoje, num é igual era, nois era acostumado de uma maneira que hoje mudou muito, parece que eles não aprendeu a trabalhá, o pessoal de RH, tem muito erro na hora extra, sabe, pagamento. A maioria do pessoal hoje tá aposentando. Todo mundo que é mais velho, por exemplo, 20 anos de empresa, acha que antes era união, era mais fácil de organizar as coisas, era mais unida, as famílias, agora é de uma maneira diferente. Um chefe ia na casa de outro, ass vêis, nois num tem essa liberdade com os chefes mais, com os diretor, ess num aceita mais conversa. Nois num vê eles nas festas. Ess vai lá um pouquinho e vai embora, os outro ficava, misturava com a gente, lá na casa deles, na fazenda deles. (SENHOR CUMARI, 2012).

Quando o senhor Cumari nos conta que o RH erra nas horas extras, podemos perceber que, na verdade, ele está nos contando que os novos funcionários dessa área não são como os antigos, que conversavam e eram amigos dos trabalhadores. O que se percebe nesse cenário atual e em consonância com a fala do Senhor Cumari é que o número tem mais valor que a palavra de um funcionário, porque antigamente se acontecesse um “erro” era mais fácil de se resolver uma vez que todos se

conheciam na empresa e sabiam informar quando um funcionário tinha trabalhado ou não, tornando a resolução mais fácil e rápida. Nessa antiga conjuntura, bastava a palavra de um funcionário afirmando que “fulano’ realmente tinha trabalhado, contudo, nos dias atuais precisa-se de uma comprovação mais consistente, os chamados “papezinhos de ponto” que são expelidos pela máquina toda vez que se bate o ponto.

Com relação a máquina de ponto, o senhor Anhanguera assinala que: “toda vez que se bate o ponto sai um papelzinho de ponto, nele tem a hora certinha que você entrou e que você saiu, tudo automático”. Além disso, se para o senhor Cumari acontece “erro” nas horas extras, para o senhor Anhanguera ocorre o contrário. O fato de ser uma máquina que registra a entrada e a saída fica mais fácil para computar o tempo e as horas extras dos funcionários. Talvez essa disparidade de pensamentos se dê pelo momento que cada um entrou na empresa.

Diante dessas duas afirmações, nota-se que se antes era possível acertar as horas extras na palavra, nos dias de hoje isso só é possível mediante o “papelzinho”. Entretanto, se tal comprovante não for emitido na hora que o funcionário chega ou sai do trabalho, seja por motivos de esquecimento ou falha mecânica, isso irá atrapalhar no recebimento do salário, ou seja, a máquina tomou o lugar da palavra, ou melhor dizendo, da subjetividade do trabalhador.

Outro dado que poder ser observado à luz dessas entrevistas é que se na primeira fase não aparece muito o setor da empresa que lida com os recursos humanos, na fase atual este setor aparece com destaque, quando o Senhor Cumari afirma que “parece que eles não sabem fazer conta”, fala essa na qual não está percebendo a ação da empresa, mas culpando alguns de seus funcionários.

Tratando ainda das mudanças sofridas na empresa com a implementação da reestruturação produtiva, inicialmente, os funcionários que não tinham escolaridade não foram demitidos pela empresa, eles eram “convidados” a voltar ou entrar na escola para se adequar às novas regras da empresa. O que podemos perceber em algumas falas é que existia uma pressão, com a valorização dos novos contratados com diplomas, para que esses funcionários se adequassem. Questionei o senhor Cumari sobre essas mudanças e ele disse:

Eu acho que foi pra melhor, agora prá muita gente dificulta as vêis a pessoa a conseguiu um emprego, uma firma igual a essa, a pessoa não estudou não vai conseguiu emprego lá. Mesmo que saiba fazê, mas ele vai ter que mostrar um diploma lá. Hoje é curso superior, tem uma vaga lá, tem que ser curso superior, analista num sei de quê lá, é curso

superior, e tem que ter inglês fluente, esses trem tudo, então ess tão exigindo, a direção que era tudo daqui do município, os chefe era tudo daqui de Catalão, hoje num tem mais nenhum, são todos de fora, foram mudando tudo, eles aposentaram, os que veio vieram de fora. (SENHOR CUMARI, 2012).

Percebemos aqui que a cobrança de escolaridade faz com que o funcionário se preocupe com a sua vaga, pois não passou pela educação formal, ou melhor dizendo, não tem um diploma na área específica. É bom que saibamos que essa setorização e especialização também é uma forma de tomar a subjetividade do trabalhador, porque apesar de ele ser “especialista”, ele não tem uma visão geral da funcionalidade da empresa, o que lhe impede de suprir outra função num momento de precisão (o caso de um funcionário faltar, ou troca de um setor por um tempo determinado), ele está condicionado a uma área específica.

Além do mais, é necessário que o trabalhador tenha cursos na área, cursos superiores, de idiomas, entre outros. Pode ser que realmente em determinada área só pessoas graduadas consigam exercer determinada atividade, no entanto, o que todas essas entrevistas nos permitem entender é que o novo perfil da empresa deseja que todos os seus funcionários tenham um nível de escolarização mais elevado, mesmo que seja para “puxar lama” ou fazer reparos de alvenaria.

Perguntei ao senhor Cumari sobre a época que ele acredita que veio a mudança na maneira de selecionar as pessoas e o que levou a empresa a mudar a forma de escolher os trabalhadores, a esse respeito ele disse: “A partir de que eles pego a ISO 9002 ou 9000, num sei, ISO 9000, ess já começou com a exigência não tão deles, então dessa ISO 9000 já começou, assim, isso aí que começou a já, mudá as coisas foi purai”. (SENHOR CUMARI, 2012).

As certificações ISO são emitidas pela International Organization for Standardization, que no Brasil atende pelo nome de Organização Internacional para Padronização, uma entidade particular que estabelece documentos, define requisitos, especificações, diretrizes ou recursos a serem utilizados sistematicamente para garantir a adequação de materiais, produtos, processos e serviços.<sup>3</sup> Para emitir tais certificados a empresa exige que sejam seguidas uma determinada lista de requisitos, em que as empresas que conseguem se adequar às normas estabelecidas, conseguem a certificação e se tornam mais competitivas no mercado de trabalho.

---

<sup>3</sup> Dados retirados do *site* da empresa, acessado em 25 de setembro de 2017.

No Brasil, o responsável por emitir os certificados ISO é a ABNT (Associação Brasileira de Normas técnicas). A certificação técnica também é um aspecto da Reestruturação Produtiva, que visa um padrão de excelência e competitividade entre as empresas, na qual quem não segue os padrões é prejudicado na concorrência e assim perde em lucratividade. Notamos que as certificações ISO implementam uma nova forma de agir das empresas e a partir da incorporação dessas regras, a empresa passa a exigir um novo perfil do funcionário a fim de receber as certificações que estabelecem a “excelência” da empresa.

A norma ISO 9001 é um padrão certificável de qualidade que foca principalmente a obtenção de processos eficazes e clientes satisfeitos. Este padrão é aplicável, pelo menos em tese, a todas as organizações, independente do tipo, tamanho ou produto/serviço oferecido e pode ser considerado um elemento básico e introdutório para estabelecer processos estruturados e organizados, tornando-se a base fundamental para o avanço da qualidade e, conseqüentemente, da gestão empresarial. (DOUGLAS; COLEMAN; ODDY, 2013, p. 763-779).

Isso impactou a forma de contratar da empresa. Querendo entender o novo processo de contratação da empresa, questionei o senhor Ouvidor como se davam as novas contratações, a esse respeito ele nos conta:

As vês contratava uns, que tem um dia lá que eles contratou um eletricista e começou com ele lá num tal de silo lá em cima, lá ligava essas correias que eu trabalhava nelas, e ele levou diploma e esparramou naquelas paredes toda e tal e coisa, aí ele subiu lá pra cima esse tal de Everso engenheiro, ah, liga a correia 3, e lá é tudo escrito, cada tomada tá escrito o que é que cê vai ligá, não tem jeito de ocê errá, que tá escrito, marcando as tomadas tudinho, lá tem parede Karina, que é maior que aquela parede lá assim ( para uma parede de mais ou menos uns dez metros por 3 metros de altura).(…) Aí o cara ligou a correia errada, aí ele mandou pará ( o engenheiro). Parou, eu tava lá em baixo, aí ele me chamou: Faz favor. Aí eu fui lá. Cê dá conta de ligá essas coisas aqui? Dô. Então cê liga que o eletricista afamado, ainda falou junto com o rapaz, que tem diploma até na unha do pé, ligou errado, fui lá liguei as 3 fica todo alegre. Ele aqui não tem nenhum ano de iscola, cê tem diploma pindurado aí na usina toda, quê que adiantou? Só a prática dele aqui vale o seu diploma. Falei de fato a prática que eu tenho aqui vale muita coisa. Que depois que eu saí de lá, Karina, ainda fiquei assim, uns dois anos, parece que eu sonhava que eu tava ligando aquela coiseira, eu ligava tudin, tudin, muita vês parava a usina pra dá manutenção nas coisas lá, aí ficava dois, três dias parado, e eu sabia ligá a usina todinha, todinha, começá da primeira até o fim. Lá eu ligava bomba aqui na coruja, naquele ribeirão ali onde passa a Copebrás aí, (...) eu sabia onde é que estava o lugar de ligá, eu pratiquei muito lá, mais, só que

o serviço de lá para mim era, como é que se diz, só pra serviço, só pra trabalhá lá mesmo, porque não servia pra outra banda, né? (SENHOR OUIDOR, 2011).

Interessante notarmos a rejeição do senhor Ouvidor para com um trabalhador com “diplomas até na unha do pé”, ao relatar que o que os diferencia é a sabedoria da experiência exercida por ele e o letramento do “eletricista afamado”, em que segundo ele, na prática o diploma sem experiência tem pouco valor. Essa espécie de confronto entre funcionários letrados e não letrados também é uma estratégia da empresa como forma de minar a subjetividade dos funcionários.

Percebemos aqui o conflito “no chão da fábrica” de dois trabalhadores com perfis diferentes; de um lado temos um trabalhador que adentrou na empresa levando apenas os saberes aprendidos no seu dia a dia de serviço; do outro lado temos um profissional formado em uma instituição (SENAI) e que, diferentemente do primeiro, não consegue essa vaga de emprego contando com a solidariedade, mas através de um diploma.

Observamos, aqui, novamente, uma disputa entre o saber letrado, demonstrado pelo diploma, e o saber social. Assim vemos que, a nova forma de contratação quebra o sentido de solidariedade que existia, não apenas na indicação de um trabalhador, mas que era mantida nas relações cotidianas de trabalho.

Outro dado que nos chega mediante essas entrevistas refere-se a pressão exercida pelas empresas sobre os seus funcionários para que estes voltem à escola. A respeito desse assunto, o senhor Catalão lembra:

Inclusive eu fui estudá pra não sê mandado embora. Não tô lembrado mais que época que foi, num tem muito tempo não né? Tem uma faixa de uns 8 anos. né.”(...) Estudá, estudá, ela dava tudo pra você, transporte, material escolar, dava tudo, incentivou a estudar.” Eu acompanhei só a quarta série lá. Eu falei vô saí, fiquei não. A noite, aí chegava cansado tem que í pra lá, chegava 10:30 da noite, aí eu num aguento não.(...) Eles queria o segundo grau. Né. O segundo grau. Eles queria pra todo mundo, inclusive muita gente complementou o segundo grau lá.”(...) A Copebrás pois o pessoal a estudar, é as norma da empresa, né, não é só a Anglo American, é o mundo inteiro, daí isso é no mundo inteiro, né, quem não tem estudo tem que voltá pra estudá, né. Ninguém teve aumento,. Outros fala que preferem estudá e fazê curso né, hoje cê tem que fazê uma coisa sabendo o que você tá fazendo. Isso é muito importante, né. Igual meu filho, ele trabalha de dia e faz curso de torneiro a noite, né. Fez de caldeireiro, fez de torneiro. Na área dele exige, né. Mesma empresa, Anglo American. (SENHOR CATALÃO, 2017).

A imposição da empresa de estudar não foi bem aceita pelo senhor Catalão como foi pelo senhor Goiandira, o primeiro não conseguiu seguir o ritmo, abandonou, mas acreditava que o melhor caminho era permanecer estudando, por isso ele conta com orgulho que o filho continua estudando, mesmo trabalhando o dia todo. Como que em uma compensação, o fato de ele não ter conseguido continuar é de certa forma redimido pela atuação do filho.

O senhor Goiandira, por sua vez, conseguiu terminar o segundo grau e sente orgulho por isso, sente orgulho também do filho que também continua estudando e trabalhando na empresa. Notamos que a prática de contratar conhecidos e parentes ainda é uma realidade na empresa e, mesmo que a forma de contratar seja diferente, a indicação ainda é prática recorrente, sendo que a diferença, atualmente, está na escolarização dos indicados.

A respeito da ocorrência ou não de demissões de funcionários em virtude de estes não voltarem a estudar, o Senhor Goiandira assinala que: “Mandou muita gente boa, na obra civil lá hoje só tem três pedreiros. Não tem ajudante, é só três pedreiro.” (SENHOR GOIANDIRA, 2017). Aqui percebemos que, após as construções maciças da empresa, um grande contingente de trabalhadores foi dispensado, uma vez que não havia por parte da empresa interesse em permanecer com tantos funcionários apenas na manutenção, posto que o custo benefício e a lucratividade da empresa vêm em primeiro lugar.

Não foi dito, mas fica implícito, que os profissionais que permaneceram na empresa (três segundo o senhor Catalão) foram os que mais se destacaram e não exatamente aqueles que optaram por continuar os estudos. Essa afirmação é corroborada tendo em vista que, no caso do senhor Catalão, ele continuou na empresa mesmo sem ter concluído os estudos básicos exigidos pela empresa. Outro que permaneceu trabalhando nesta empresa foi o senhor Goiandira, o qual concluiu os estudos exigidos. Desta forma, nota-se que a prática imposta pela empresa não consegue ser aplicada em sua completude.

Assim as relações de trabalho na empresa foram sofrendo alterações, mas por mais que a empresa queira que a subjetividade dos trabalhadores seja suprimida, estes vão criando trieiros e vão sobrevivendo às transformações e às cobranças. Se a empresa arquiteta a forma de funcionário que ela quer, esses por meio da sua subjetividade vão às vezes incorporando o que lhe é imposto, outras vezes a vão transformando da maneira que conseguem. Pedi para que o senhor Cumari

descrevesse quais e como eram as atividades desenvolvidas pela empresa, em que ele nos contou:

Ela produz a liga de ferronióbio, que é um minério que no Brasil, no mundo, só tem em três lugá, hoje parece que é só no Brasil, parece que no Canadá fechou pra essa liga de ferronióbio, a pedra que eu trouxe aqui pra você vê. Então é uma liga, uma mistura que se faz prá, o aço ficá um aço mais duro, então no Brasil ela não tem utilidade nenhuma, isso aqui é tudo vendido pra fora, o maior hoje é a China, eles usa muito em avião, casco de navio, porque ela aguenta tanto temperatura alta, quanto baixa. Você pega, numa tonelada hoje, vamo supô, numa tonelada de brita, do minério, terra, a gente fala minério, num fala terra, pro cê consigui ass vêis 1 quilo. Tem umas que dá mais, se a porcentagem tiver b.. que ess faz uma homogeneização, ele daria até 2%, mas eles faz a homogeneização que tem lugar que dá menos de meio, então eles joga pra dá 1%. Não, cada 100 quilo sê tem 1 quilo, uma tonelada é 10 quilo, falei errado, é 10 quilo. Da liga pronta já fundida. (SENHOR CUMARI, 2012).

O senhor Cumari está se referindo à empresa que hoje tem o nome de NIOBRÁS, que antes era Mineração Catalão. No caso dessa empresa apenas é produzido a liga ferronióbio, em nenhuma outra das duas mineradoras é produzida essa liga. O que são produzidos nas outras empresas são os derivados do fosfato.

Ainda sobre a produção das mineradoras quis saber como a empresa procedia sobre os rejeitos químicos, que estão misturados com água, ele nos diz que:

Tem uma barragem, de rejeito hoje, antes ela não era forrada, hoje ela é bem assim, forrada com uma lona grossa de plástico impermeável, então ela, hoje não contamina a primeira fase. Mas em si essas empresas tudo contamina, fosse bestêra falá... porque cê tem os filtros, mas o dia que falta energia, naquele momento trem as vêis joga tudo pro espaço, e bem, é contaminado, e lá tem urânio, e.. tá tudo dentro dos limites, não é uma coisa que tá fora, então ess fala: tem o limite.(...) Hoje até um carro polui, num tem como se num, mas é, os oto fala: “não existe poluição nessas empresas”. Existe e muito, quem mora aqui assim (apontado para os arredores da universidade) vê de manhã cedo, o mau cheiro. (SENHOR CUMARI, 2012).

Neste trecho o senhor Cumari relata que, ao seu ver, a empresa em que trabalha não é diferente de outras mineradoras porque todas a mineradoras poluem. Ele justifica ainda dizendo que existe um limite de poluição, o qual não seria prejudicial ao meio ambiente, contudo, observando o seu semblante quando no momento dessa fala, notamos que o que ele quis dizer é que ainda que haja poluição, esta se faz necessária para que se mantenha o funcionamento da empresa. Ainda referente ao funcionamento da fábrica, nosso outro entrevistado, o Senhor Ouvidor, nos diz:

O minério sai daqui, sobe vai na correia , lá pro depósito lá em cima, onde cai num tal de silo. Lá cai na balança, lá é que pesa, então se eu deixasse faltando, aqui, e a correia trabalhando, faltando minério, tinha um aparelhinho lá na balança que acusava lá na sala dos home, uma sirene tocava.(...) essa isteira e tá é ligada no automático, na hora que acabou de encher o depósito lá em cima, ela desliga automático, na hora que vai esvaziando, que tudo é, tudo tem uns aparelho, faltou, baixou um pouquinho no aparêi, ela liga sozinha, torna é mais, aí esse minério, era mandado, esse era braçal, pra mandar em cima dela.(tinha tipo um funil, lá de cima, eu ficava em baixo, tem tipo um registro, embaixo ficava dando marretada, de marreta, marretinha de 10 kg. Eu furava essas bocas lá de tanta marretada., quando o minério tava molhado, que pregava muito, então as chapas de ferro lá era quase da grossura desse tanque aí ó, (apontando para o tanque de lavar roupas) de roda, só que ela despejava dentro, em cima da correia, 4 bocas ni cada correia (...) então cada uma trabalhava aquele horário que precisava. Eu furava essas bocas, quase todo mês tinha que trocá, era da marretada. Dentro do chão, a luz tudo baixinha, por isso que eu tenho as vista queimada até hoje. (...) lá uma hora dessa do dia assim o sol as vêis tá quente, se a energia acabasse lá dentro é mesma coisa de sê meia-noite. (SENHOR OUVIDOR, 2011).

Nesse trecho é possível compreender porque os funcionários chamam o minério de lama, o que se justifica pelo fato de que sem o auxílio de nenhum instrumento óptico e sem a análise do que é trabalhado se parece com uma lama de fato. Essa lama com o tempo “prega” nas correias das bocas dos dutos e para soltá-las é necessário bater com marreta para desgrudar, o que se dá pela função braçal dos funcionários. Notamos que esse processo de trabalho não requer muita erudição ou estudo, mas mesmo assim a empresa exige que tais trabalhadores braçais adquiram certo grau de escolarização.

Sobre o funcionamento das fornalhas, local onde os minérios são secados, o senhor Catalão nos conta:

Lá tem cinco fornalhas hoje, eu trabalhei bastante ano nessas fornalhas. [...] as fornalhas é um secadô né, [...] lá cê faz as fornalha de tijolo comum pro fora, pro dentro já é refratário, sabe lá faz calor de 1500 grau 1770 grau né, tem que ter o refratário, aquilo ali o máximo 40 dias ela tá caindo a parte de dentro, você tem de reformar outra vez, entendeu? [...] pará a produção vamo supor, quarenta horas, depende do serviço que tem lá, né, às vezes fica até 60 horas numa manutenção, e roda direto, de dia e de noite não para, uma manutenção dessa, as vêis você entra lá dentro você tem que fazer o levantamento quantas horas você vai gastar, se é 20 horas é 10 horas, as vêis você entra lá dentro é 15 minutos, é só uma lâ que estragou, e as parede é de tijolo, mas o teto já é uma fibra, uma fibra de cerâmica, ela guenta o calor de 1700 graus, essa fibra, você faz lá no chão, o

guincho leva lá, já põe nas paredes, antigamente era de tijolo, mas dava muita manutenção, né, é oval, né? (SENHOR CATALÃO, 2017).

Notamos uma vez mais que a prática sobressai ao nível de escolaridade, o que se faz perceber pela fala, com propriedade, do senhor Catalão, o qual executa a mesma função há anos e sabe da sua capacidade e da importância de sua função na empresa – já que o desenvolvimento dessa atividade nos fornos é um mal necessário à empresa, porque sem ela não seria possível dar continuidade à produção.

Constatamos ainda que esse setor da manutenção não foi terceirizado, tendo apenas diminuído o seu número de trabalhadores. Quando precisa de uma reforma geral, que normalmente é feita nas paradas (nome dado pela empresa quando esta para totalmente suas atividades para manutenção), são contratados funcionários terceirizados para ajudar nos reparos: “Os terceiros trabalha ajudando, se tiver uma manutenção lá, as veis vai tipo, 5, 6 pedreiro ajudar lá, ... dois, três dias, contrata de outra firma, tem três fixos lá, três pedreiros” (SENHOR CATALÃO, 2017).

Ao longo do tempo conseguimos identificar que houve alterações com a reestruturação produtiva que atingiu trabalhadores deste setor, como a diminuição do quadro de funcionários, a cobrança por educação letrada, o uso de equipamentos de segurança, as normas de trabalho e o controle de chefia. Dando continuidade sobre o processo de fabricação da empresa ele nos conta:

Vai pela esteira né. [...] aí cai lá dentro, aí lá tem as grelhas, aí o fundo já é uma grelha de ferro fundido. O minério cai ali, aí ela vai, aí lá tem uns “exastô” que puxa pra sair lá em cima, quando sai lá na chaminé lá em cima ele já secou, já caiu no silo, aí a força manda ele pro silo. Eu aposentei mais novo por causa di essas fornalhas tem salubridade, cê trabalha com alumínio, né, tem muita salubridade, né. Eu não ganhava salubridade né, mas prá aposentar eles deram. Tive oito ano de salubridade, né 40%, né. Aí esse minério né, ela cai lá na rosca, né, aí vai o fogo da fornaia, o fogo vai né, o exaustor manda né, ess tá caindo ali, ness caí alí ele sobe, aí vai caí lá no silo, a rosca leva ele pro silo. Aí chega no silo tá só o pó, tá sequinho. Mas primeiro esse minério vem na água, vem lá do chapadão, secá aqui no terminal [...] vem nos canos, vem água né, aí ess cai na filtragem né, e passa num filtro pra chupá aquela água né. O minério já cai úmido dentro do chaminé, né. Ele caiu no chaminé, vem passou no filtro, ele cai numa rosca lá, né rodando né, aí já tem um exaustô pra manda, a gente manda 700 kg, né, pra não deixa vir, ele não pode desce, tem uma comporta em baixo, se dé um probleminha no exaustor, aí já o minério cai no chão, né, mas ele manda 700 kg, por cima, a potência dele é 700 kg. Pra mandar lá pro silo, né, aí lá já tá sequinho, já é um pó, já cai no vagão né, cê vai encher o vagão, da maneira que ele tá

caindo lá já pode encher um vagão, tá sequim sequim. (SENHOR CATALÃO, 2017).

Perguntei pelas mudanças que ocorreram, na área em que ele trabalhava e nas outras áreas da empresa, nesses 32 anos e ele informou que as mudanças foram mais em termos de segurança, mas o serviço é o mesmo.

Que o serviço do pedreiro lá hoje é mais concreto e fazê base, tipo, cê tem um maquinário aqui aí ess modifica, vamo mudá ele ao contrário, cê tem que mudá ele e fazê a base ao contrário. O mais é concreto e o serviço da fornaia. O serviço de acabamento na Copebrás praticamente é coisa pouca, né, pra pedreiro, né, um serviço grosseiro, só que o pedreiro de acabamento aqui na rua ele não sabe fazê o que nois faiz lá, as fornaia lá é complicadinha de fazê, né. Pra quem não sabe, né, pra quem tá entrando hoje é complicado, né ( ...) é porque as fornaia lá tem muito arco né, das entrada das dos fogo passa né, é os arco né. Se você num tivé, uma boa ação você num dá conta de fazê. (SENHOR CATALÃO, 2017).

Mais uma vez vemos o entrevistado valorizando o seu ofício, como fica visível no seguinte trecho “só que o pedreiro de acabamento aqui na rua ele não sabe fazê o que nois faiz lá, as fornaia lá é complicadinha de fazê, né. Pra quem não sabe, né, pra quem tá entrando hoje é complicado, né” (SENHOR CATALÃO, 2017). Conforme fica explícito nessa fala, aquele funcionário que atua fora das empresas faz serviços mais delicados, enquanto que o que está lá dentro deve dar conta de um trabalho grosseiro, com muitas especificações. O senhor Catalão valoriza o seu saber e se dá conta da importância do trabalho que produz, sua subjetividade está preservada, mesmo que ele faça as suas funções de acordo com o que a empresa deseja. Ainda sobre o processo de secagem o senhor Catalão diz:

Antigamente era a óleo, mas dava muito problema, passou para lenha, eucalipto, jogava as toras, mas não funcionou bem, agora é o cavaco, tem o picador para moer, mas fica bem longe das fornaia, na esteira, na maneira que o fogo vai caindo vai alimentando alí, hoje é seis fornalha que tem lá, 80, 67, 68, 69 e a de cálcio, nois faz ração animal também lá. Até teve um engenheiro fazendo um estágio lá ele falou só saio daqui quando ceis fechá um anel desse, digo espera 15 minutos que nois fecha. (SENHOR CATALÃO, 2017).

Para o senhor Catalão o fato de um engenheiro dizer: “*só saio daqui quando ceis fechá um anel desse*”, é motivo de orgulho, pois ele não continuou os estudos, mas sabia fazer algo que um engenheiro com diplomas não sabe fazer. Ele se mostra

assim como os demais entrevistados, conhecedor dos procedimentos que ocorrem dentro da fábrica, e nos diz:

O minério aqui da Ultrafértil vem aqui pro terminal. É do chão. A máquina tira lá, leva pro britadô, aí lá ele moi ela, aí vem com uma água, dentro do chão, da Ultrafértil vem de dentro do chão. Copebrás vem em cima do chão, nuns de uns cano, né? Agora a Ultrafértil furô as valetas daqui até chega lá, no chão até chega lá os cano é dentro do chão. Aí vem pros secadô aqui. (...) tira do chão, vem pro britadô, lá ess moi a pedra, aí vai lá pro etomado, fazê as pilhas, aí depois tem umas máquinas pra pegá, uma roda assim, ó, no jeito que vai pegando assim ó, vai carregando a isteira, vai caindo na usina, aí de lá vai pros munho. Lá tem os munho de barra. Aí já vira uma água né, uma lama. Aí daí cai num istersador depois que passa no munho, sabe aí cai no istersado, aí do istersador vem pro terminal. Esse processo do munho é lá do chapadão, aí vem secá lá no terminal, vem num cano, nuns 4 ou 5 canos, vem com água, senão não vem né, aí chega, cai no estersador, aí tem outro processo pra í lá pro monte de minério, né, daí já vai pra outro monte, aí de lá volta porque já abriu um processo, de lá volta po filtro, pra filtrá aquilo. (...) Aí tem a parte pra granulá, né. Tipo, depois que seca, cai num silo, mas se fô granulá já cai num outro processo. Aí vai misturá o ácido, o amônio né, aí fica uns grãozinho menor que, uma coisinha, cê já viu um adubo? É aquilo. Aquilo ali passa nos munho né, aí já cai noutro secado né, já não seca, mas não é mais do fogo, já é o ácido que seca aquilo. O ácido, o amônio e o cal, né. (SENHOR CATALÃO, 2017).

Percebemos que o funcionário tem um conhecimento geral do funcionamento da fábrica e, apesar de não ter conhecimento letrado, sabe muito bem a localização dos maquinários, para que serve cada etapa, o que mostra que o conhecimento na fábrica não passa necessariamente pela necessidade de um conhecimento adquirido na educação formal. Ele conhece todo o processo porque está lá desde o início das atividades e a prática que adquiriu não é superada por um diploma, o conhecimento dele baseia-se na ação, no chão da fábrica. Assim os novos funcionários podem entrar nas empresas com certo conhecimento teórico, mas o conhecimento tácito, esse que é formulado no fazer diário, não é adquirido na escola. Percebemos, então, que o desejo da empresa em contratar pessoas “letradas” reside mais na tentativa de controle da subjetividade, de enfraquecer as relações e desmobilizar os trabalhadores.

Com a exigência da empresa para que os funcionários voltassem para a escola, uma alternativa encontrada por esses trabalhadores foi procurar a Educação de Jovens e Adultos (EJA), cujas aulas noturnas são pensadas para um público que trabalha de dia e quer uma qualificação a noite. Dessa maneira, muitos deles vão direto do trabalho e outros vão após uma passagem rápida em suas casas, mas o

cansaço é uma característica que todos esses trabalhadores relatam em relação ao período que tiveram que voltar a estudar.

Acreditamos que a empresa não está, de fato, interessada que esses funcionários se formem e obtenham mais conhecimento para permanecer na empresa. Ela está, na verdade, mostrando o caminho que ela quer, com o novo perfil que o funcionário deve ter, um funcionário que se preocupe com a escolarização, que obtenha certificados e que ande nos caminhos que a empresa estabelecer.

O EJA é um sistema simplificado que pretende formar o estudante em um curso de menor duração, visando, principalmente, as exigências do mercado referentes à escolaridade. Esse curso se caracteriza por ser enxuto, posto que é ministrado mediante apostilas para que o aluno conclua de forma rápida, limitada e superficial, mas que ao mesmo tempo apresenta características de escolarização. Mesmo sendo uma escolarização superficial e corrida, ela dá ao trabalhador certo empoderamento, visto que ele se sente mais valorizado ao conseguir o diploma, já que era tão cobrado.

Entretanto, muitos não conseguem acompanhar o curso e desistem, principalmente por causa do cansaço após um dia “puxando lama”. Os trabalhadores sabem das consequências diretas de se adquirir o diploma de segundo grau, sabem também que no dia a dia ele não modificará a forma de trabalhar, mas sim a forma de ele se relacionar na empresa, uma vez que agora ele tem um nível educacional um pouco maior e se sente mais valorizado enquanto pessoa. Já para os que não conseguiram o diploma, como o caso dos senhores Catalão e Ouvidor, continuam a trabalhar na empresa, mas temerosos da perda do emprego, menos valorizados por não terem a graduação mínima na empresa, apesar de continuarem desenvolvendo suas atividades com destreza.

Outra forma que a empresa encontra para gerenciar o funcionário é mediante os cursos fornecidos dentro da própria empresa ou no SENAI. Os cursos oferecidos na empresa eram e ainda são, em sua maioria, voltados para a área de segurança, outros com a finalidade de valorizar a própria empresa. Há ainda programas de visitas oferecidos inclusive para as famílias desses trabalhadores (esposas e filhos). Nessas visitas voltadas para a família, o objetivo da empresa, segundo o que está escrito no seu jornalzinho CMOC Comunidade, é:

Aqui na CMOC, gostamos de receber visita e mostrar nossa casa, por isso as portas estão abertas para as famílias dos empregados, nossos vizinhos, as comunidades as escolas e todos os que tem curiosidade

em conhecer nossa empresa, seguindo nossos requisitos e os cuidados com a segurança. Em todas as nossa unidades os nossos convidados serão recebidos pela equipe da CMOC, formada por profissionais das diversas áreas, que atuarão como monitores. (CMOC, 2017).

Tais visitas objetivam valorizar as ações da empresa, que se diz ser preocupada com o funcionário, com a sua família, com o meio ambiente e com a segurança dos trabalhadores. Essa é uma tentativa de fazer com que a empresa seja vista por esses trabalhadores como uma aliada, é um *marketing* direto, em que tanto os funcionários como suas famílias são levados a se sentirem valorizados, estratégia essa que ocorre muitas vezes quando as esposas e os filhos passam um dia inteiro entendendo o funcionamento da empresa, de acordo com sua cartilha, recebendo saborosos lanches, almoços com os funcionários e brindes.

Durante essas visitas fica expressamente proibido tirar fotos nas dependências da fábrica, segundo eles por uma questão de segurança. Essa informação é feita, durante as visitas, de forma oral por parte da empresa. Eu, como esposa de trabalhador, já fui por duas vezes em edições dessas visitas. Parece-me que elas são um esforço da empresa em integrar, para um discurso interno, a relação com os trabalhadores.

Além dos “cursos” para as famílias, existem os cursos para os funcionários, os NR’s (Normas reguladoras que tem por finalidade capacitar os funcionários para trabalharem em determinadas áreas e/ou condições: NR 33 – espaço confinado; NR 35 – altura; NR 10 - eletricidade) que são pré-requisitos para obtenção e manutenção das Certificações ISO. Existem também as avaliações feitas por meio de questionários que devem ser respondidos pelos funcionários e que servem para avaliar o funcionário, mas que acima disso funcionam como uma forma de controle da subjetividade dos trabalhadores, pois, por meio do que é ensinado nesses cursos e pela cobrança da adequação à conduta da empresa, esse funcionário vai se moldando aos ensejos da empresa.

Esses formulários são ofertados por meio eletrônico e os funcionários podem responder dentro da empresa através dos computadores por ela disponibilizados ou nos computadores pessoais em suas casas. Segundo o senhor Anhanguera, a empresa fornece um login e uma senha para os acessos, e eles têm um tempo durante o mês para responder. Acreditamos que esses formulários tentam monitorar o que o trabalhador pensa da empresa. Apesar de não termos acesso aos questionários, o

senhor Anhanguera e o Senhor Três Ranchos nos contaram que as perguntas são relacionadas aos cursos que a empresa promove e ao que é falado no Diálogo Diário de Segurança (DDS)<sup>4</sup>, uma espécie de conversa introdutória feita todos os dias antes de iniciar as atividades, na qual o funcionário é advertido para seguir as normas de segurança e tomar a responsabilidade da segurança da fábrica.

Assim, a escolarização passa a ser um objeto para que a empresa alcance seus objetivos, sejam eles relacionados à segurança do trabalho, seja de doutrinação sobre a importância da empresa ou mesmo para a automação da empresa.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em Catalão aparece como uma ferramenta que auxilia a empresa na “formação” dos trabalhadores da indústria. No livro comemorativo dos 60 anos do Senai em Goiás temos: SENAI Goiás 60 anos, da carpintaria à automação industrial, os autores Assis e Lima (2012) afirmam que a implantação de uma unidade do SENAI em Catalão, no ano de 1988, se deu pela descentralização do parque industrial e atendendo a pedidos do setor produtivo na região:

O CFP (Centro de Formação Profissional) nasceu da parceria com o município, que cedeu, em regime de comodato, terreno de 7,7 mil metros quadrados para construção da escola, hoje com área edificada de 4,8 mil metros quadrados. A parceria incluiu as mineradoras Goiásfértil (hoje Ultrafértil), Mineração Catalão e Copebrás. O início da obra ocorreu em 1986, com inauguração em 28 de dezembro de 1988. (ASSIS; LIMA, 2012, p.127).

Podemos perceber que a construção do SENAI foi uma iniciativa das empresas mineradoras com o intuito de formar mão de obra para suas empresas, atestando assim a característica de que as empresas realmente mudaram a forma de contratação e o perfil do funcionário que ela desejava contratar. Desde então, o SENAI é uma instituição aliada das empresas, sendo que esta última, como parceira mantenedora, dita o que será ensinado e com qual direcionamento. Fazendo uma analogia, é como se os cursos fossem oferecidos dentro da própria empresa, uma vez que são pensados e executados visando a contratação de funcionários “aptos” aos padrões da empresa. A relação entre o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e a empresa é que este último só foi pensado para suprir as necessidades das empresas:

---

<sup>4</sup> Doravante DDS.

Um sistema em incessante evolução Criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor industrial, o SENAI é o maior complexo de educação profissional e tecnológica da América Latina, qualificando mais de 2,3 milhões de trabalhadores brasileiros a cada ano. Também apoia empresas em 28 áreas industriais, por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos, como consultoria e assistência ao setor produtivo, laboratoriais, pesquisa aplicada e informação tecnológica. (ASSIS; LIMA, 2012, p.22).

Assim a escolarização desses trabalhadores não é uma ferramenta para que o funcionário desenvolva melhor suas atividades, mas, serve para que ele se adeque a esse novo modelo advindo com a Reestruturação Produtiva, que entre outras coisas, exige que o funcionário exerça diversas funções, além do trabalho propriamente dito, como o preenchimento de relatórios com informações que exigem do trabalhador conhecimentos básicos de leitura e escrita e, até mesmo, manuseio de equipamentos que agilizam a produção e que precisam de certo conhecimento.

O funcionamento do Senai está no âmbito da reestruturação produtiva, pois ele cria outro perfil político, inclusive do trabalhador, no qual vemos a como os saberes do trabalhador foram cortados da tradição e postos em uma instituição que concentra o preparo para o trabalhador. Assim, nos questionamos, se o perfil da empresa agora é de ter funcionários com educação formal, por que ela mantém trabalhadores tão antigos no quadro de funcionários? Acreditamos que seja pelo fato de que, embora a empresa tente impor um novo perfil de trabalhadores, esse novo perfil não funciona como a empresa quer, porque ele pode até conseguir executar a parte objetiva, mas não será capaz de exaurir a necessidade da subjetividade das relações de trabalho e do funcionamento adquirido pelo seu uso constante. A experiência desses trabalhadores não pode ser substituída apenas pela escolarização formal. O saber desse trabalhador supera o conhecimento dos funcionários que têm diploma até na “unha do pé”.

Após a segunda fase, na qual a empresa exigiu que o funcionário volte ou comece a estudar, veio uma nova fase de contratações. Nesse momento, a empresa deixou de contratar trabalhadores que não passaram por uma educação formal e passou a exigir que eles tenham segundo grau completo e cursos profissionalizantes na área mineral.

A cidade foi se adaptando a essa nova dinâmica de contratações, as escolas de Catalão começaram a oferecer cursos voltados para atender os interesses das

mineradoras. Dentre essas escolas, podemos destacar o SENAI e outros institutos de educação, como o Centro Educacional Profissional Aguinaldo de Campos (CEPAC), agora Instituto Tecnológico do Estado de Goiás Aguinaldo de Campos (ITEGO), os quais passaram a oferecer cursos como: Técnico em Mineralógico, Administração, Mecânico Industrial, Técnico em Química, dentre outros.

Outro aspecto da Reestruturação Produtiva que é usado para a captura da subjetividade do trabalhador é a terceirização. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a adoção da terceirização foi intensificada e disseminada no âmbito da Reestruturação Produtiva que marcou os anos 1990.

Utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, segundo o documento Sistema de Contratações Coletivas SACC-DIEESE (2003, p.5), a terceirização é o “processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa”. Com a Terceirização a empresa “mãe” delega para outra empresa as funções e os problemas relacionados a funcionários.

Segundo o mesmo documento, a terceirização acontece de duas formas não excludentes: na primeira, a empresa deixa de produzir bens de serviço utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra; na outra forma, há a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa mãe”, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente. Essa segunda forma de terceirização pode referir-se tanto a atividades-fim como a atividades-meio.

A terceirização está presente em todos os países capitalistas, mas cada país apresenta especificidades quanto a sua adoção. É importante salientar que o que é terceirizado é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. A empresa terceira contrata o trabalhador, ele não é terceirizado, mas faz parte do processo de terceirização.

Vamos utilizar o exemplo da empresa em questão, atual CMOC, existem os funcionários da empresa que atuam juntamente com os terceiros, fazem as mesmas funções em alguns casos e em outros praticam outras atividades, mas no mesmo meio. A grande diferença que podemos notar é que os funcionários das empresas “mães” recebem melhores salários, além dos “benefícios” que podem ser vale alimentação, plano de saúde, plano odontológico, participação nos lucros, enquanto

os funcionários das “terceiras” podem até ter um ou outro desses benefícios, mas nunca todos ao mesmo tempo nem com o mesmo valor.

Além de tudo isso, normalmente os contratos dos trabalhadores com as empresas terceiras é feito por um curto período de tempo, o que configura como desvantagem em relação aos empregados da empresa “mãe”. Assim, a razão dos funcionários terceirizados existirem na empresa é para que esta tenha a sua folha de pagamento enxuta, diminuindo os encargos trabalhistas e terceirizando as questões da legislação.

Segundo o mesmo documento, o Processo de Terceirização da Produção e da Prestação de Serviços, no Brasil e em quase todos os países capitalistas, desenvolveu-se como parte do rearranjo produtivo iniciado na década de 70 do século XX, a partir da Terceira Revolução Industrial e se prolonga até os dias atuais.

Nos finais da década de 80 e início da década de 90, o Brasil passou por sérias mudanças institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição de 1988 estabeleceu um novo marco institucional, de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações impulsionou a abertura da economia ao mercado externo, realizada de forma abrupta e dissociada das políticas industrial e agrícola. Nesse período foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelos mercados nacional e internacional.

O documento ainda cita algumas práticas em que se destacam, entre várias outras, o incentivo à reestruturação produtiva, a privatização de várias empresas públicas, a desregulamentação das relações de trabalho, a legalização antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor, a liberação comercial e as novas regras para investimentos diretos.

O Programa Brasileiro Qualidade e Competitividade (PBQP), financiando com recursos públicos e inspirado nos modelos americano e japonês de reestruturação e qualidade tem como objetivo a chamada modernização de empresas por adoção de estratégias competitivas por meio de interações tecnológicas e de gestão. Essas mudanças procuravam diminuir custos de produção, trabalham para elevação do padrão de qualidade com a redução de tempo de produção e incentivaram o lançamento de novos produtos, bem como a flexibilidade dos sistemas produtivos de bens e serviços. (...) Algumas empresas assim optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros de funcionários das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras ainda combinaram essas duas estratégias. Em todos

esses casos o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de trabalho. (DIEESE, 2003, p.9).

Segundo o Relatório Técnico, o processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil do DIEESE, os empresários e as empresas buscam a terceirização, entre outros aspectos, para:

Enfraquecer a organização dos trabalhadores através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos;  
-burlar conquistas sindicais através da Terceirização de atividades de forma a fragmentar a organização e representação dos trabalhadores e diversificar a negociação e abrangência dos direitos. (DIEESE, 2003, p.12).

Os resultados para as empresas são vantajosos, dentre eles podemos citar:

Redução do quadro direto de funcionários; Desmobilização dos trabalhadores para reivindicações; Desmobilização para greves; Eliminação das ações sindicais; Eliminação das ações trabalhistas. (DIEESE, 2003.p.13).

Podemos perceber que o trabalhador que está vinculado a empresas terceirizadas corre diversos riscos, dentre eles: a perda do emprego, a redução de salário e, também, a precarização das condições de trabalho. De uma forma geral, esse funcionário tem seus direitos diminuídos. O que acontece nas mineradoras de Catalão não foge dessas características. Se inicialmente todos os funcionários eram contratados das empresas, na década de 90 essa realidade começa a se transformar. A empresa mantém um quadro de funcionários dela, mas o contingente de trabalhadores dentro de suas instalações é composto por uma grande parcela de trabalhadores de empresas terceiras.

Através da terceirização, a empresa transfere responsabilidades que antes eram suas para outras empresas e diminui o valor pago por funcionário já que os terceiros recebem salários mais baixos para exercerem as mesmas funções dos trabalhadores da empresa.

Todo trabalho que a empresa puder terceirizar, ela o fará, pois terá menos responsabilidades em relação às leis trabalhistas e continuará pagando o mesmo por cada funcionário. Além disso, é possível ainda que ela consiga baixar os gastos com a folha de pagamento, uma vez que as empresas terceirizadas oferecem salários

alguém dos oferecidos pelas empresas “mães” e sem muitos dos benefícios oferecidos por essas empresas, sejam aqueles oriundos pelos acordos coletivos estabelecidos entre empresa e sindicatos, seja por outras instituições de direitos dos trabalhadores.

Outro aspecto pertinente referente às diferenças entre ser funcionário de uma empresa “mãe” e uma empresa terceirizada está no critério de seleção do candidato, em que a primeira se mostra muito mais seletiva, estabelecendo um nível maior de exigências para um número cada vez menor de vagas.

Para exemplificar esse sistema, vamos usar o funcionamento de um setor da área de manutenção da empresa, a laminação. Essa área da manutenção é responsável por fazer o reparo nos dutos que levam os minérios de uma área para outra da empresa. O senhor Anhanguera trabalha nesse setor e nos conta como começou a trabalhar na empresa:

Éee, Catalão assim... foi...num foi muito planejado, a gente veio de férias, eu minha esposa meus filhos porque meu...o pai dela mora aqui em Catalão, mora em Catalão. Aí a gente veio de férias. Éee, gostamos da cidade, ele ofereceu uma casa pras gente morar, aí nós viemos, depois de um certo tempo voltamos pra Brasília, eu pedi demissão do trabalho do (...) da loja que eu trabalhava e a gente veio para Catalão. E aqui em Catalão trabalhei comecei a trabalhar nas mineradoras aí como ... trabalhei numa firma que prestava serviço lá. Pintura Ypiranga, terceirizada. Foi até um amigo, o filho da mulher do meu sogro o (o nome preferimos não colocar) Depois de um tempo... fiquei quase um ano aí saí e entrei na na na na Anglo American mesmo. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Podemos perceber que a entrada na empresa terceira também é feita pelas relações de sociabilidade. Muitos dos trabalhadores, da empresa principal, começaram nas empresas terceiras, é como um estágio para entrar na empresa. O senhor Anhanguera nos contou que não tem um setor de pintura na Anglo American (CMOC), todos os funcionários são terceiros, mas prestam serviços diariamente no interior da empresa.

Questionei se, após esse tempo na terceira, ele tinha entrado por indicação, ele disse:

É, eu fiquei sabendo da vaga e aí me candidatei, fiz todo o processo seletivo, fiz o processo seletivo, depois de uns três meses fiz a entrevista com o pessoal lá e fui chamado. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Como se pode observar, ele ficou sabendo sobre a vaga dentro da empresa, pelos próprios funcionários. Sobre os critérios de contratação como funcionário direto da empresa, ele disse:

Não, basicamente não assim, vc tinha...é que eu entrei como montador de andaime, então não tinha nenhuma...nenhum curso específico para esse tipo de de... bastava que vc tivesse uma certa habilidade com o ... e como eu já trabalhava lá dentro então eu já conhecia os critérios de segurança as normas que a empresa tem lá de segurança então eu já trabalhava lá dentro, e isso aí é que fez a diferença. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Tocante a exigência de escolaridade, ele disse: “Sim, segundo grau acho que era o básico, do básico, do básico, pra se entrar. ” Perguntei, ainda, se precisava de algum curso na área:

Não, porque assim, aqui não, em Catalão não existe um curso pra trabalhar na função montador de andaime, isso só me perguntou se eu tinha alguma experiência eu disse que não, mas mesmo assim eles me contrataram. (...) Depois de um tempo eu mudei, eles fizeram um processo, outro processo seletivo e eu passei a cuidar da do do da tubulações de fibra de vidro e polipropileno, onde passa a maioria das linhas de ácido, a gente cuida, a linha tubulação é feita à base de fibra de vidro. Então a gente faz o reparo nessas linhas faz peças, faz toda manutenção nessa área. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Outra indagação feita foi a respeito da necessidade de um curso específico nessa área, em que o Senhor Anhanguera respondeu:

Sim, precisa de tê, assim ooo, não sei dizer se existe no mercado um curso que que, pra formar essas pessoas, porque a maioria das pessoas que trabalham nela começaram a trabalhar nela no dia a dia mesmo e aprenderam a profissão e tão lá. Eu foi mais ou menos nesse esquema. Eu ... abriu esse processo interno lá e a gente, o gerente lá na época, o gerente de manutenção deu essa oportunidade pra gente, pro pessoal que trabalhava lá no andaime, pra vc aprender na prática lá dentro, aprendendo, vc ia praticando e ia aprendendo, e foi o que eu fiz. Tô lá já há dois anos nesse setor. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

O senhor Três Ranchos, questionado sobre a forma de entrada na empresa, nos disse:

Então, me chamaram pra cobrir férias. O Cara pegava uma férias aí me chamava pra cobrir pra empresa não ficá ...aí eu ia e cobria a férias dele, quando ele voltava, eu voltava pra casa né, aí todas as vez que tinha férias chamava eu. Chamava eu, aí ooo o meu amigo que

trabalhava que chamava Humberto né, ele fez um teste virou inspetor de qualidade né na Copebrás aí tinha uma vaga, aí me ligou, falou: “Três Ranchos” tem uma vaga pra você, depende de você, depende de você, e depende da sua função, se eles gostá sê vai ficá aqui dentro. Aí eu fui trabalhando, e gostou. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Quando perguntado se fez alguma prova escrita para ser admitido na empresa, o Senhor Três Ranchos disse:

Teve, teve concorrência, todo o processo certin. Isso é prova escrita, e teve entrevista com a psicóloga, pá você pegar na função, entrá. “Por que você acha que conseguiu a vaga? “Pela minha função, pra aprendê é, eu já conhecia a área que eu trabalhava. Quando eles chamava pra pegar serviço eu ia lá e fazia o serviço. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Questionei o senhor Três Ranchos se ele sentiu alguma diferença de quando trabalhava como terceiro para quando passou para a empresa, a esse respeito ele disse:

Ah não salário bem mais diferente, cê tando fixo, cê consegue mais coisa do que cê tando no (não consegui entender) cê tando na viagem vc gasta muito. Cê na verdade gasta, e cê trabalhando fixo, parado, é bem mais fácil, a empresa é muito boa. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Como trabalhava por um bom tempo como “terceiro”, quando surgiu uma vaga na empresa (COPEBRÁS), um amigo indicou o Senhor Três Ranchos para a função. Teve um processo de seleção e ele concorreu, passou no teste e começou a trabalhar na empresa. O processo seletivo continha uma prova escrita, uma entrevista e um teste psicológico. Ele disse que a sua experiência na área foi um fator que o ajudou a conquistar a vaga. Ele entrou como contratado da empresa em 2012, mas prestava serviço como “terceiro” desde 2000. A principal diferença que ele nos diz de quando trabalhava na empresa terceira para a Copebrás é o salário, mas outros benefícios podem ser citados como PL (Participação nos Lucros), plano de saúde, plano odontológico e alguns outros como financiamento de material escolar, pagamento da metade do valor de cursos ofertados pelo SENAI, bolsa na mesma escola para os filhos cursarem o ensino médio profissionalizante, entre outros.

Podemos perceber que os trabalhadores terceirizados gostariam de entrar na empresa para terem os mesmos benefícios dos trabalhadores diretos da empresa,

pois estes recebem um salário melhor, têm assistência médica e participação nos lucros, estas seriam algumas vantagens em comparação ao trabalho prestado para as empresas terceiras. A função que exerciam tanto em uma quanto na outra empresa é idêntica, ou seja, esse é um artifício que a empresa utiliza para ter suas atividades desenvolvidas com menos gastos.

No caso dos nossos entrevistados que trabalham na manutenção mecânica, mais precisamente na laminação, começaram a trabalhar no ambiente da empresa sede como funcionários de empresas terceiras, faziam as mesmas funções que os funcionários dessa empresa, mas recebiam baixos salários e ficavam à espera de uma vaga vinda da saída de um de seus funcionários.

Com relação aos trabalhadores que trabalham para empresas que prestam serviços terceirizados e os trabalhadores que trabalham na empresa sede, pode-se afirmar que desenvolvem as mesmas funções, mas em condições distintas, pois os primeiros recebem menos para desenvolver as mesmas funções e não recebem alguns benefícios, além do risco de perderem o emprego se a produção diminuir, já que seriam os primeiros a ser demitidos. Assim trabalham sempre com medo.

Na laminação há apenas três trabalhadores da empresa e nenhum terceirizado na função, mas como a política de segurança da empresa diz que nenhum funcionário deve desenvolver uma função sozinho, este está sempre acompanhado de um mecânico, o qual pode ser tanto funcionário da empresa sede quanto da empresa terceira, sendo que esses últimos não desenvolvem a função de laminador e apenas auxiliam com ferramentas e apoio, segundo o que o senhor Anhanguera nos contou.

Entendendo o funcionamento da empresa, podemos notar que esta mantém um quadro de aproximadamente 3 mil funcionários<sup>5</sup>, que mescla funcionários próprios e funcionários de empresas terceiras no mesmo ambiente, nas mesmas funções, mas com salários e benefícios diferenciados.

Segundo o senhor Anhanguera, é difícil precisar quantos funcionários terceirizados a empresa tem, pois há funcionários de empresas terceiras nas mais diversas áreas, conforme se observa a seguir:

Assim, tem em toda a fábrica, só não tem na laminação, que lá é só três fazendo o serviço, não tem terceiro laminador, mas tem no andaime, na mecânica, são fixo lá, mas não trabalha pra pra Anglo,

---

<sup>5</sup> Dados retirados do site da empresa (<http://cmocbrasil.com/>), acessado em 02 de junho de 2018. Na página ainda diz que a empresa gera mais de 5 mil empregos diretos e indiretos.

agora CMOC, trabalha pra Terceira. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Quando perguntado pela área de limpeza e dos caminhos, o Senhor Três Ranchos informa:

Não. é...limpeza não tem funcionário da empresa é só da Guardiã (Empresa Terceira), os caminhões também é de uma empresa, eri... Acho que é Ering, mas eu não sei porque onde eu trabalho não tem caminhão, caminhão é só lá na mina, pra lá. Aqui onde eu trabalho é, é os minérios vem nos dutos misturados com água, uma lama, depois chega aqui é repartido nos processos. Agora a Guardiã, agora é a guardiã, mas muda, tem os contratos e acaba muda. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Percebemos que todas as áreas da empresa são terceirizadas, como a de limpeza e a de transporte dos minérios que não tem nenhum funcionário da empresa. Notamos também a instabilidade das empresas terceiras nas atividades, quando o senhor Três Ranchos nos diz que “Agora a Guardiã, agora é a guardiã, mas muda, tem os contratos e acaba muda”. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017). O que está nos contando é que os contratos das empresas terceiras com a empresa mãe não têm grande durabilidade, assim o funcionário da empresa terceirizada fica sempre na incerteza da manutenção de seu emprego. Essa insegurança mexe com a subjetividade do trabalhador terceirizado, fazendo com que busque ser empregado na empresa “mãe” na esperança de ter certa segurança com relação a permanência no emprego.

Podemos perceber também nessa fala que é grande a quantidade de trabalhadores terceirizados e que a estabilidade deles é vulnerável, já que de contrato em contrato as empresas terceiras trocam as “cadeiras”. Enquanto isso, o trabalhador vai perdendo em direitos adquiridos. A contratação da empresa terceira pela empresa sede trata-se, na verdade, de uma estratégia para burlar os direitos dos trabalhadores já que ela não conseguiria fazer com que todos os trabalhadores aceitassem salários aquém do que recebem, sendo estes já bem defasados.

Assim, a empresa sede procura uma maneira de contratar funcionários a um valor bem mais baixo e, mesmo assim, fazendo uma empresa ser intermediária entre ela e o trabalhador. Dessa forma quem fica em desvantagem em tudo é o trabalhador, que não tem estabilidade e depende de contratos entre as empresas terceiras e as empresas sede. Ademais, em caso de desligamento da empresa, em se tratando de

uma empresa terceirizada, a justificativa é mais fácil, podendo alegar que a empresa mãe encerrou os contratos. Em contrapartida, a empresa sede em momento algum sai prejudicada, já que não tem que pagar por direitos trabalhistas e tem sempre outras empresas dispostas a contratos onde os funcionários ganharão uma quantia bem abaixo do valor de mercado e mais ainda do valor de direito.

O Senhor Três Ranchos nos contou que começa a trabalhar às 7h30min, sai às 11h para o almoço e retorna após 1 hora, trabalhando até às 16h25min. Além disso, esse senhor nos relata que três pessoas trabalham na mesma função e que esse número não é suficiente. A respeito do horário de serviço, informou-nos que não há uma escala de turno, mas que trabalham em horário comercial e não trabalham aos sábados e aos domingos, contudo, devem ficar em alerta caso seja necessário retornarem ao serviço nos finais de semana.

Aí eu vou, se eu tiver que a disposição de boa aí eu vou; normal, aí não tem problema. Eu posso tá em qualquer lugar, me ligou. Saiu com namorada como que for, me ligou eu vou, tô indo, isso aí...vim pra dá apoio (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Vemos aqui o controle de tempo de lazer como mais um traço da reestruturação produtiva do capital. O funcionário mesmo durante a sua folga tem que estar atento ao chamado da empresa e não ganha para isso. Dos entrevistados, o senhor Anhanguera e o Senhor Três Ranchos nos dizem que não recebem remuneração sobre as horas extras que praticam nas folgas, apenas banco de horas, ou seja, eles ganham em folga, mas não em espécie. Eles têm que trabalhar nas folgas sem receber para isso e a recusa em ir trabalhar nas folgas é mal vista pelos chefes, como se o empregado não estivesse comprometido com a empresa. O Senhor Anhanguera nos conta o que a empresa produz:

É, lá produz ... aqui no Brasil ela tem a mina de, aqui onde a gente trabalha de fosfato, tem o nióbio, então lá na fábrica onde eu trabalho maioria Nós produz 7 tipos de, são comercializado e produzido e vendido lá 7 ...ácido sulfúrico, ácido fosfórico, concentrado de ração animal, bicálcio chamado, granulado de gesso, fosfato, granulado de fosfato, sei que são 7 tipos de coisa, aqui também em Ouidor tem a... o nióbio e tem Barro Alto, Barro Alto e Niquelândia, que produz níquel, ferro e no Brasil.. e Cubatão, Cubatão também é fosfato, Processa a rocha aqui e é mandado essa Rocha pra Cubatão, pra eles poder fazer o processamento. Minério de ferro e fosfato. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

O senhor Três Ranchos nos diz sobre o que é produzido pela empresa:

Ah, lá assim mexe com produto agrícola né, fabrica ácido também né, fosfato, é esse produto tudo né, alimento, ácido também né. E cuida de animais também né. Ração animal, é isso aí tudim. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Outra forma de agir das empresas que apresenta as características da reestruturação produtiva é a contratação de estagiários, eles são funcionários que fazem ou fizeram curso na área e desenvolvem as mais diversas funções, principalmente, em relação ao setor de escritórios da empresa. Segundo o senhor Anhanguera, são muitos que trabalham na empresa nessa função: “Assim tem os que trabalham o dia todo e tem os que ainda estão estudando, menores aprendizes, tem os que fazem o curso no SENAI, e tem os que já terminaram. Tem muitos deles lá. Eles recebem direito, assim de acordo com a lei.” (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

A questão dos menores aprendizes também é reflexo da reestruturação produtiva. Ao contratar esse perfil de funcionários, a empresa paga salários abaixo do que pagariam a um profissional e, além disso, sem o ônus dos encargos trabalhistas, sem mencionar a facilidade de afastamento desses menores. Por outro lado, mediante isso a empresa teria a chance, posteriormente, de contratar um funcionário que já entende o funcionamento da empresa, ficando mais fácil “moldar” o futuro trabalhador da maneira que melhor irá desenvolver suas atividades sem oferecer resistência.

A cobrança da segurança do trabalho também influencia a subjetividade do trabalhador. Todos os dias nos DDS da empresa, eles são cobrados a chamarem a responsabilidade da segurança para si. Todos os nossos entrevistados nos disseram que a empresa atualmente tem grande preocupação com a segurança, mas podemos observar na fala deles que a questão da segurança tem um apelo muito forte das certificações ISO, pois a segurança é um dos pré-requisitos para obtê-las. Isso pode ser constatado em algumas ocasiões, como quando o senhor Anhanguera nos fala sobre as desvantagens de trabalhar na empresa:

Desvantagem? Não, eu acho assim, acho que o ponto negativo dessa questão é a questão do ambiente que é um ambiente insalubre. A fábrica inteira é um ambiente insalubre tem muita poluição tem risco, você tá em risco eminente toda hora. Tubulações de ácido de amônia. Se chegar a romper uma tubulação daquela alí se você tiver por perto com certeza você vai sofrer algum tipo de dano. E é isso e a questão que a empresa não paga insalubridade pra gente, embora o ambiente seja insalubre ... já... já tá na justiça isso...algum juiz deu causa ganha

e pagaram um valor retroativo pra certas pessoas que já trabalhava e pra outros não... e hoje em dia outro juiz julgou que como a empresa fornece os EPI's necessários pra minimizar essa questão da poluição então eles não pagam a insalubridade justamente por isso, a empresa oferece EPI's de bloqueio esses males. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

O senhor Três Ranchos a essa pergunta respondeu:

Igual eu já falei né. Tem a periculosidade, tem a insalubridade. Tem as coisa que é certo mesmo que não tá nada certo. Que eles falam que o uso de EPI, EPI é EPI, quem trabalha na empresa sabe como é que é. É normal, é difícil as coisas. Mas, as coisas tem de ser falado né, mas onde nós trabalha é uma empresa química, uma empresa perigosa. Não é empresa de... né, é uma empresa perigosa. É uma empresa que cê tem que tomar muito cuidado. É por isso que eles investem da segurança nessa parte eles investem. Mas na parte da segurança, isso aí tem que acontecer mesmo né, tudo acontece. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Em alguns momentos tive a impressão de que ele queria falar algo mais, mas estava relutante, talvez pelo fato de a entrevista ser gravada. Mas, mesmo assim vi que ele sentia a necessidade de dizer. Aí perguntei se a empresa pagava periculosidade e ele respondeu: “Só falta isso, que isso aí né é lei. Ess sabe que [...]”. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017). Questionei por que eles não pagam, ele disse:

Num paga porque é ....é a lei, ess são... eu não sei, só que eles sabem, a empresa sabe de qualquer jeito. A empresa sabe de tudo, mas....né. (fazendo gestos com os braços como quem diz: ela não liga). É complicado o trabalho.[...] Sabe, eles sabem de tudo, isso aí não tem não é de agora né. Pode ver que ess resolve né num cinco anos, passou de cinco anos, fica dez anos só vão pagar cinco anos, então fazê o quê? Nós somos apenas um funcionário da empresa né. Nós tem de trabaiá e mostrá o nosso serviço. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Esse fato de que a empresa não paga insalubridade nem periculosidade é comum para os funcionários, o senhor Anhanguera corrobora essa afirmação ao dizer que a empresa não paga e que o funcionário quando sai da empresa, mesmo que tenha trabalhado 20 anos, só ganha 5 anos de insalubridade.

É que a empresa não paga porque ela sabe que se o funcionário, ele não vai reclamar pra ela, ele só vai pôr na justiça quando ele sair, se ele trabalhar lá 20 anos e pôr na justiça ele só ganha 5 anos, que os outros prescreve. Então pra ela é vantagem. Mas o sindicato tá com uma ação na justiça, se ganhar eles vão ter que pagar, mas só dá 5 anos também. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Vemos aqui mais um indício de que a reestruturação produtiva do capital é utilizada para gerar mais lucro para a empresa em detrimento da condição do trabalhador. Perguntei ao senhor Três Ranchos se ele tivesse a oportunidade de falar diretamente com os “donos” da empresa o que ele falaria, ele sorrindo respondeu:

Pra eles toma vergonha na cara e pagar periculosidade ou insalubridade, porque eles sabem que têm que pagar. Nós estamos trabalhando numa empresa que pelo amor de Deus, que só quem sabe quem trabalha lá dentro, né. É só isso mais nada. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Sobre os equipamentos de segurança, perguntei se mesmo com eles o corpo tem contato com os produtos químicos: *“Tem, tem. Cê pode usar tudo o que você tiver mas tem, num... ele ameniza, como é que fala?” Ameniza ? “Isso...Isso mesmo. (risos)”*. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Questionei ao senhor Anhanguera se achava que os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) bloqueavam os males, ele respondeu: “Não. ” (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017). Então perguntei se ele achava que algumas vezes corria algum risco trabalhando lá: “Com certeza” (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017). Então quis saber que tipo de riscos:

Biológico, são vários assim... poluição do ar, muitas partículas. Lá tem poeira...e não é uma poeira comum, é uma poeira poluída. Que lá existe as fábricas de acidulação, então vem o ácido sulfúrico, ácido fosfórico, amônia, ela é acrescentada na rocha pra fazer o processo de granulação. E essas partículas fica espalhada na fábrica inteira, então qualquer lugar que você anda tem pó, tem poeira suspensa tem...vira e volta tem vazamento de de amônia, não é que vaze em grande em grande produção mas quando ela tá sendo usada lá na rede de produção vira e volta ela escapa aquele cheiro e você acaba inalando aquilo ali mesmo você ...que pra cada ambiente lá você tem um tipo de máscara pra você usar, c você tá na fabrica de acidulação c você tem de tá com um tipo de máscara você tá na 67 que é uma fábrica de granulação você tem de estar com uma máscara anti pó, então é o risco de você sobe muito escada é o risco de queda, de você cair de escada, você trabalha muito em cima de andaime, embora você tenha de estar com cinto de segurança, o andaime acima de 1,80 você tem de tá com o cinto de segurança e atracado em alguma coisa. Mas existe vários riscos a fábrica tá cheia de risco, lá tem risco pra todo lado. Todo mundo sabe disso. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Os produtos que você trabalha, que você tem contato direto eles podem gerar algum risco para você?

Pode, pode. Isso aí [...] a gente trabalha com resina, com acetona, tiner, e pó de sílica que é um produto cancerígeno se vc inalar pode te causar problemas depois, tem a lâ de vidro que a gente trabalha, é os catalizadores que são tbm tóxicos, cobalto embora não tenha contato direto com a mão, vc tem que usar luva de PVC, tem que tá com a máscara contra gases, é... macacão, quando vc vai mexer na linha de ácidos. Vc tem que tá com macacão, com uma roupa especial que chama KP500 que ela é um tecido antiácido, vc tem que está com ele quando for mexer na linha de ácido, amônia que eu já falei. Aí vc faz... porque a amônia, esses produtos químicos, a resina o contato dela com vc ela acaba penetrando nos seus poros e ali vai passando o tempo ela vai se acumulando na sua corrente sanguínea principalmente o tiner e a acetona. Então vc tem que utilizar luvas e evitar o máximo possível contato direto com sua pele. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Questionei o senhor Anhanguera se mesmo ele utilizando todo esse equipamento ele não tinha medo de trabalhar lá.

Medo... assim seria um receio de sei lá mais pra frente aí ...essas doenças ocupacionais que eles chamam, que não aparece no seu dia a dia, mas futuramente pode sim que venha trazer algum dano. Acho que é...é fato mesmo. E a gente faz como a gente trabalha nessa área a gente faz exames semestral. Eles coletam a urina sua pra ver como está o nível de etanol, desses metais, de de desses... acetona e o tiner a resina como é que tá ela no seu organismo, se tem grandes, em maior quantidade que não seja tolerável, se tá aumentando se tá estável ou como é que tá no decorrer desses anos que vc trabalha pra lá. Eles apresenta um laudo pra gente como se não ti... assim, a gente que é leigo eu não sei dizer mas tá lá os resultados que não tá normal, que não tem alteração não. É assim acho que a mais assim que a gente vê que a gente sente que talvez possa vir... é a audição que lá tem muito barulho cê tem que tá sempre com o protetor auricular, pode sim a doença auditiva é gradativa acho que uma vez vc perdendo a audição vc não terá mais, a gente faz também essa ... os exames periódicos anuais pra ver como é que tá, se vc tá sofrendo de alguma perca ou se tá... doença pulmonar também que é uma coisa que não aparece de uma hora pra outra pode ver a pessoa quando tá aposentada já é que vai sentir os sintomas. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Foi possível notar durante a entrevista o quanto o senhor Anhanguera não gosta de tocar em temas que se referem à saúde no trabalho. Tive a impressão de que ele sabe de todos os riscos, mas não gosta de tocar no assunto por saber que não há o que fazer, ou trabalha nas condições existentes ou tem que sair da empresa. Então prefere não tocar no assunto para não ter que pensar a respeito.

Já o senhor Três Ranchos nos revela se já teve alguma doença relacionada com o trabalho:

Não, não, não. Assim, a gente tá bem né, num sabe né, num sei quanto eu vou aguentar né, porque o dia que é mas o dia que...é ... num sabe né, mas num tive nada não graças a Deus, a gente usa normal tudo (equipamentos de segurança). Mas ninguém sabe né. Me falaram que quem trabalha no trem lá não dura muito, né.(...) é um pó químico, cê vê. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Podemos notar que o senhor Anhanguera e o senhor Três Ranchos sabem dos riscos que correm, mas continuam a trabalhar porque não têm muita opção. O Senhor Três Ranchos diz: [...] *“É... preocupa, nós usa os equipamento tudo mas tem de trabaiá, se preocupa vai pará de trabaiá?”*. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

A segurança no trabalho é outra característica da reestruturação produtiva, ela serve aos interesses do capital, pois o não acometimento de acidentes é a segurança da empresa, é essencial para que ela produza e comercialize mais. A empresa faz uma reunião diária chamada DDS, em que alguns funcionários são encorajados a falar para os demais, os trabalhadores também ouvem dos chefes de setores palavras motivacionais para trabalharem com mais atenção, segundo o seu Anhanguera:

Não, a gente... lá é assim, tem uma reunião diária lá antes de começar todo mundo a trabalhar que fala... alguém conta alguma experiência de acidente e tá sempre atento pra querer dizer: ó vamos trabalhar mas olha como é que está todo o ambiente do seu lado, como é que tá, discutir a questão da segurança mesmo levá bem a sério, que os riscos existem e são muitos. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

O ambiente é realmente perigoso e a empresa clama o funcionário a chamar a responsabilidade de não ocorrer acidentes para si. Se acontecer um acidente não será por causa dos equipamentos de segurança e sim pelo descuido do funcionário que exerce diversas funções por horas extras extenuantes em condições insalubres. Perguntei sobre um acidente que sabia que o senhor Anhanguera tinha sofrido, apesar dele já ter relatado que não sofrera acidente nenhum na empresa:

Ah...é um... a gente tava montando um andaime lá, mas foi coisa pouca assim. A gente tava montando um andaime, e eu estava agachado e o colega tinha deixado um dos tubos em pé e esse tudo escorregou e caiu nas minhas costas. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Perguntei se ele estava com os EPI's, ele disse que sim:

Tava, tava mas assim, tava com o capacete. Que o capacete é que te livra assim de alguma coisa cair em cima, mas assim, contra as costa

lá não, ele caiu nas minhas costas, assim se tivesse batido na minha cabeça com certeza o capacete tinha aliviado. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Quando perguntado se foi necessário levá-lo ao hospital, ele me respondeu: “Fui, senti uma dor na coluna, aí o pessoal do ambulatório achou por bem que eu fosse até hospital pra tirar qualquer dúvida que tivesse. Mas não houve nada de lesão não. Só escoriação mesmo”. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Sobre doenças de pele, ele disse que nunca teve nenhum tipo de doença, mas revela que devido ao contato com os ácidos, muitas vezes seus uniformes se rasgam:

Aquilo ali é ácido mesmo. Vira e volta a gente tá em contato com o ácido aí eles caem em forma de poeira em cima da gente é, pingos às vezes vai passando na tubulação e, vc tem contato com o ácido, então vira e volta vc vai a sua roupa... na hora vc não vê que rasgou não mas, quando vc lava ela novamente, o contato com a água, aí o ácido reage e realmente fura a roupa. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Questionei o senhor Anhanguera se ele acredita que os uniforme protege:

Protege, de uma certa forma protege. Que não vai diretamente na sua pele, mas se for vc tem que correr ir atrás de uma água corrente pra lavar imediatamente, e..., assim vira e volta vc sente lá uns pinicaõzinhos umas irritações na pele mas é coisa assim, se torna normal, no dia a dia faz parte da rotina senão não tinha nem como vc trabalhar realmente numa instalação, se você num (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Notamos que os funcionários não acreditam que esses pequenos acidentes, muito embora eles firam suas peles, sejam de grande importância. Talvez pela cultura em que estão inseridos, acreditam que homem não deve reclamar de qualquer coisa, ou sabendo que é melhor sofrer com essas pequenas situações do cotidiano do que ficar desempregado. Mas a verdade é que esses funcionários estão expostos a todo tipo de perigos químicos e físicos e os equipamentos de segurança são apenas paliativos que na verdade evitam, de forma mínima, os prejuízos que esses funcionários vão levar para o resto de suas vidas.

Entreguei uma camisa do uniforme furada para o senhor Anhanguera e perguntei sobre o porquê de ela estar furada, ele disse:

Sim, isso aqui é foi durante o trabalho, aqui ó cê pode ver aqui ó geralmente é nas costas onde cai... é cai poeira, pó, ou algum pingo de água, que lá existe muito tipo de água que passa nas tubulações é

uma agua ácida, lá geralmente a água, dificilmente vc encontra uma água que seja, que não tenha nenhum tipo de ácido lá, ácido sulfúrico, fosfórico.[...] Esse aqui foi uma, esse aqui foi um ácido sulfúrico, que caiu, tava trabalhando lá, montando uma linha, e esse ácido caiu, esse aí realmente encostou, chegou a queimar a minha pele. Ele passou de imediato logo ele já passou, furou a blusa e eu senti irritação e eu lavei imediatamente, mas ficou uma marquinha, como se tivesse alguém encostado num palito de fósforo aceso assim e queimou, esse aqui foi realmente me recordo desse. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Vemos que mesmo após a negativa de que tivesse algum problema de pele ele se recorda que há poucos dias tinha acontecido um incidente. Perguntei sobre a potencialidade de ter câncer futuramente ele fica desconfortável e diz:

Olha assim... eu... meio... porque o câncer é uma doença que te diz assim, num tá...hoje em dia ela tá ligada assim... num é pq eu trabalho lá, que é uma área insalubre que talvez eu vou ter um câncer, mas... Eu conheço muita gente que já trabalha lá 20 anos 30 anos, outros que já se aposentaram, sim de câncer mesmo relacionado à atividade lá que os câncer mais comuns talvez que pudesse acontecer lá é seria de geralmente fala do pulmão dos pulmões por causa da poeira, ou por causa dos ácidos talvez no estômago, esôfago assim, mas eu nunca vi falando que a pessoa adoeceu depois que saiu de lá... Pode assim que um ou outro tiveram doenças, mas, não sei se tá relacionado diretamente com a atividade lá. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Senti que ele ficou desconfortável com o assunto e não quis me prolongar, mas ficou perceptível que ele não gosta de tocar no assunto, parece que prefere não pensar que pode contrair alguma doença durante o trabalho, talvez por ser mais difícil desenvolver suas atividades pensando nisso.

Sobre os buracos nas roupas dos funcionários o senhor Três Ranchos relata:

É uma gota de agua ácida, né. Não, As vês cai num canto molha né, ou vc esbarra numa tubulação.(...) Aparece, é fura. É por isso que lá sobre os EPI, sobre os uniformes não tem problema. Furou, rasgou vc tem que trocar. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Questionei o senhor Três Ranchos se achava que ganha um bom salário pela função que desenvolve:

Nanananunn, (meio gaguejando) (fazendo cara de que não está muito satisfeito). Podia ser um pouco melhor um pouquinho, na verdade tem de ser...podia ser melhor um pouquinho, tá faltando muita coisa pra resolver na nossa área na nossa função. [...]Sobre muita coisa, porque.....aaa, a área que a gente trabalha, nós trabalha na área de

química, é, sobre periculosidade, insalubridade, falta muita coisa. Pra resolver nós tem de ter isso aqui. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Questionei se a empresa fornecia os equipamentos de segurança, o senhor Três Ranchos respondeu: “Fornece, fornece, fornece. Isso aí...” Eu quis saber se ele achava que os equipamentos de segurança impediam a contaminação ele disse:

Sim. Ele, o material, os EPI que nós usa, como se diz, ele combate, mas não é tanto. Não, não é 100%, mas vc tem de usar, mas combate, éé.. abafador, máscara de gás, fone, tudo isso aí é bom, mas ... né, num ajuda em nada não. Isso aí é só pra combate. Isso é só pa.... Tem de usar mesmo. (Meio que querendo que eu entenda algo sem ele falar). (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Perguntei se ele tinha ciência de que alguém já tinha se acidentado. “Tem, já conheci muitas pessoas. Poucas, não muitas.” (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017). Perguntei se essas pessoas usavam o equipamento, ele disse que sim. “Usava tudo, só que os gás é muito mais forte ess só [...]. É normal, é mesmo que vc usar um abafador, cê usa o abafador, mas vc escuta né. Tá lá mas [...]”. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

O senhor Anhanguera nos disse que já presenciou acidentes:

Já, já. Acidentes assim pequenos acidentes, incidentes como eles classificam lá o pessoal da segurança, acidente com afastamento, acidente sem afastamento, é então é [...] as vêis é o mecânico amassá o dedo, mexendo alguma coisa amassou o dedo, quebrou o dedo, outros já quebraram o braço. Teve um que inclusive perdeu o.. chegou... o braço dele tá amputado, ele ainda continua trabalhando lá, ele não se aposentou já tem anos que ele sofreu esse acidente, é... já houve fatalidades também, uma pessoa que caiu, tava em cima de um prédio lá e tava com o cinto, mas não tava com o cinto passado e foi passa de uma...caiu de uma altura de uns 30 metros. Teve outro, teve um motorista que tava trabalhando num galpão, lá os galpões onde fica é armazenado os grãos ...a matéria-prima do adubo fostafo e ele trabalhava com a pá carregadeira e quando ele foi mexer com essa a ... desabou soterrou e a máquina com ele dentro, morreu. Então assim acidentes com fatal mesmo nesse tempo que eu tô lá, acho que foram 3. Teve um motorista de caminhão também que que o caminhão pipa que fica molhando lá por dentro agoando, ele foi socorrer... tinha um incêndio (inteligível) faz parte da empresa e ele foi fazer combate desse incêndio lá e o caminhão caiu numa ponte lá e ele faleceu também. E assim acidentes assim como quebrar machucar o dedo, escoriações assim, é ... algum objeto perfurante que sai dos discos de lixadeira isso aí é raramente tê um mês que não aconteça pelo menos um. Eles querem atingir a lesão zero, mas até hoje num.... tem mês que fica dois três meses sem nem um ocorrido assim acidente ou

incidente mas tem uma certa frequência. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Perguntei se os acidentes aconteceram por que era uma atividade perigosa ou pelo mau uso dos equipamentos por parte do funcionário:

É assim eu acho que tem de tem dos dois aí, tanto do descuido do funcionário, e às vezes por o equipamento, porque ou o EPI ele é a ultima barreira, ele não te protege do acidente, ele vai minimizar o impacto do acidente, então ele é a última barreira, então existe vários outros controles que a pessoa tem que fazer nas atividades lá pra evitar os acidentes. É...Tem um documento lá da em análise preliminar de risco que vc faz envolve todas as pessoas que vão participar da tarefa e... pra vc evitar o acidente, mas o acidente vira e volta ainda acontece, mas na maioria das vezes é por falha humana mesmo, 90% eu acho que seja por falha humana, no descuido. A pessoa num faz o procedimento certo e acaba se machucando pq eles fornecem a ferramenta de boa qualidade. Toda a gente vai trabalhar se vc achar que a ferramenta não tá própria, num tá adequada vc pode recusar e ir atrás de uma nova ferramenta eles não querem que vc faça um trabalho e vá se machucar, então geralmente quando acontece é por falha humana mesmo. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

O senhor Três Ranchos nos falou sobre acidentes: “Presenciei não mas, já teve acidente, mas nunca vi, isso aí. falam nos DDS que acontece tudo mas num...coisa do passado né. Muito difícil. Isso aí, mas...nunca presenciei com isso não.”(SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Percebemos assim que o uso de equipamentos de segurança não impede que os acidentes aconteçam. Eles amenizam, mas não evitam que os funcionários fiquem expostos ao risco. Os trabalhadores não recebem periculosidade nem insalubridade para trabalharem com produtos químicos, de acordo com a empresa, porque ela fornece os equipamentos de segurança. Mas é sabido que os equipamentos não protegem os funcionários completamente a curto prazo, e a longo prazo os efeitos negativos só vão acumulando no organismo desses trabalhadores.

Quis saber se o senhor Anhanguera usava todos os equipamentos de segurança, ele disse que sim, mas que nem todos usam. Assim, mesmo que esses funcionários todos usem os equipamentos de segurança, ainda não são protegidos totalmente. Temos na cidade de Catalão uma característica peculiar, um cheiro que constantemente aparece na cidade. A esse cheiro foi atribuído o nome de “cheiro de barata”. A população da cidade acredita que esse cheiro venha das mineradoras, estas afirmam que essa informação está incorreta. Mas é bem provável que venha de

lá, ou de onde viria? A cidade não tem outras fábricas tão grandes expelindo fumaça e sabemos que esses produtos químicos, além de suas misturas, geram diversos odores que são muito fortes, se é possível sentir esses cheiros a quilômetros na cidade, imagina quem está trabalhando 8 horas por dia neste local, é uma situação muito preocupante.

Perguntei a opinião do senhor Três Ranchos sobre a empresa agredir o meio ambiente, se ele acha que isso ocorre:

Nessa parte eu não posso falar muito que eu não sei né. Mas não que lá tá tudo bem. Tem as lavadoras tem tudo né, hoje (incompreensível) teve esse ano foi feito umas novas lavadoras lá, que eles fizeram né. Que faz (inteligível) a água ácida, o vapor né. Foi tudo feito certinho nessa parte. Assim não tem como agredir o meio ambiente, porque se agredisse o meio ambiente já tinha parado a empresa que ess num deixa passa não. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Perguntei se ele achava que algumas pessoas são prejudicadas com a atividade da empresa ele diz:

Não, acho que não, não tem como ser prejudicado com isso não. Se não fosse essa empresa aqui dentro quem seria o Catalão né? Foi muito boa pra cidade né. Vai crescendo devagarinho mas vai crescendo.(...) Ah, tem muito minério né. Eu né... vai muitos anos ainda. É que eu não vou aposentá até eu morrê né. (risos) causa de quê... eu não sei não. Uns 50 anos. É, tem muito minério aqui. Eles estão investindo muito nesse Catalão né. Não não ia sair de graça não, né. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Questionamos o senhor Anhanguera se ele acredita que a empresa pode prejudicar o meio ambiente do local onde a empresa se encontra, em que o mesmo responde que:

Ah existe, tem todo o tratamento de água e efluentes mas com certeza existe a contaminação do solo. Mesmo que tenha todo o cuidado lá que canaliza a água para as lagoas, as lagoas são revestidas com um plástico lá, mas eu acho que realm... assim eu acho que causa certa poluição do meio ambiente, poeira. (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Notamos que o empregado sabe dos riscos que a empresa causa à natureza com os resíduos que são dispensados por ela.

## O REFAZER DAS ESTRATÉGIAS DE SOCIABILIZAÇÃO

Se a empresa busca capturar a subjetividade desse trabalhador, em certa medida ela consegue, pois vemos um funcionário preocupado com o funcionamento da empresa às vezes mais do que com a própria saúde. Quando a empresa faz “carícias” nos funcionários como o dia da família na fábrica, em que a empresa diz que ela não polui o meio ambiente por meio de cartilhas, alguns deles acreditam que realmente a empresa tem um interesse em manter a integridade do funcionário e de sua família, outros apenas seguem no “trieiro” e vão levando da melhor maneira possível.

É certo que o funcionário é levado a “gerenciar” o funcionamento da empresa, quando “fiscaliza” o colega, quando fica em casa e tem que estar alerta se a empresa precisar, quando é levado a desenvolver diversas funções mesmo que não seja contratado para isso, numa espécie de proatividade exacerbada. Mas também é certo que os funcionários elaboram e reelaboram a sua subjetividade. Eles buscam mecanismos de se relacionarem mesmo em meio a tantas transformações. Podemos notar que os funcionários mais novos da empresa, na medida do possível são companheiros, lembrando inclusive os trabalhadores que iniciaram com a empresa. Se antes das transformações os funcionários bebiam nas mesmas “xícaras”, hoje eles se juntam e se ajudam, apesar de, em relação à chefia ter havido realmente um distanciamento. Mas de certa forma isso uniu os funcionários dos cargos mais baixos da empresa como a manutenção. Eles se juntam e confraternizam, reúnem-se nas casas uns dos outros, inclusive em mutirões para construir algum “puxadinho” da casa:

Nós lá somos unidos, num tem essa de um cê melhor que o outro não. Assim... Tem uns que são assim ...puxa-saco, que fica de olho no que os outros estão fazendo, mas esse aí todo mundo já sabe que é X-9. (risos) mas num tem nada não, lugar onde tem muita gente é assim mesmo cada um pensa de um jeito, mas na maioria é tudo amigo, se precisar de alguma coisa, é... assim uma ferramenta, uma ajuda, até dinheiro tem uns lá que empresta dinheiro. Assim que, por exemplo a quando tem que fazer um serviço, se tá de folga todo mundo vai ajudar, vai nem que seja pra olhar. Mas vai, risos. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Perguntei para o senhor Três Ranchos quais eram seus planos para o futuro, ele disse que era aposentar e ficar em casa, mas não acredita que isso seja possível.

Talvez ele diga isso porque na atual conjuntura, na qual os direitos dos trabalhadores estão sendo tirados, ele acredite que quando chegar o momento de aposentar ele não vai conseguir sua aposentadoria. Perguntei se ele conhece pessoas que se aposentaram e continuaram trabalhando, sobre isso ele nos disse:

Não, isso aí, isso aí pião vai morrê lá dentro. Se o pião aposentou, não conseguiu resolver as coisas aposentado, sai descansa faz um biquinho fora. Depois que cê aposentou dá a vaga pra quem qué entrá, tem muito funcionário bom, tem muitos alunos que tá estudando pra entrá, fica o pião aposentado lá fazendo o quê? Na verdade é ocupando espaço meu Deus do céu. Meu Deus do céu, tem gente que não faz nada fica alí, pô aposentou? Eu sou profissional, sou laminador, revestidor, faço bão demais. Depois que aposentá eu tô lá dentro, cabô, é 100%, é 50% o funcionário depois que aposentá. Que quisé falá eu falo na cara de qualquer um, que aposentou é 50%. Eu sou 100 se eu aposentá, se eu aposentá e fica trabalhando é 50%. Porque eu já tenho o meu “cacau” que vai receber todo mês e o outro é só... (...) aí eu tô lá ganho minha aposentadoria, tudo bem é 80% aí eu tô ganhando salário. Eu tô tirando, aí assim, tem de fala redução é nessa parte, eu do num ...falo a real. Tudo bem o salário não sei de quem, quanto que ganha o salário quem for né. Mas depois que já tá aposentado é o básico, aposentô em tudo né. (risos) Ficá queto o resto, fica quetinho. Se o cabra tem uma namorada, fica com a mulher, pronto pega o dinheirín fica... Se o dinheiro que catá, investe em alguma coisa, faz um biquinho, não é fica parado, porque a pessoa que gosta de trabalha não fica parado, fazê alguma coisa né. Mas dá a vaga pra quem qué trabalhar. Que hoje tá tão difícil serviço, e eu ficá lá aposentado ocupando vaga dos outros.(...) aposentou deixa eu em casa. Pego os meus direitos. Se eu fosse uma pessoa aposentada trabalhando aposentado aí chegando lá um terceiro trabalhando nossa doido pra entrar, num sei que lá né. Ele trabalha na mesma função minha e eu aposentado, e o cara na mesma função minha e eu lá aposentado e o cara doido pra entrá precisando de uma ajuda um revestimento e eu tô lá, falei rapaz pera aí, cê faz isso aqui deixa eu saí, dá a vaga pra esse rapaz, ele trabalha na mesma função comigo, dá uma vaga pra ele, dá uma oportunidade pra ele deixa eu fica em Casa, pronto. Os aposentado tem que fica em casa ou fazê ... num vai fica parado razum bico trabalha, faz uma coisa, mas dá a vaga pros outros. Tanto pião lá, 40, 50 anos aposentado, cabô num tem então (SENHOR TRÊS RANCHOS, 2017).

Existe na empresa a prática de manter alguns funcionários após se aposentarem. Os trabalhadores nos disseram que isso se dá porque o funcionário é muito bom, trabalha bem ou não quer sair mesmo, pede pra ficar. Em alguns casos eles não querem ficar sem os benefícios que perdem ao se aposentar, como o plano de saúde, o PL, o vale alimentação. Como esses benefícios não aparecem em forma de salário, quando o trabalhador se aposenta, o poder de compra do seu salário diminui, conseqüentemente, o padrão de vida de quando ele trabalhava também cai. Muitos desses trabalhadores acabam entrando em depressão, acham que não servem

mais para nada chegando inclusive a não querer sair de casa, segundo nos contou o senhor Goiandira.

Notamos que, ao contrário de outros entrevistados, o senhor Três Ranchos não quer continuar na empresa após a aposentadoria (ele até brinca que a aposentadoria não vai chegar na atual conjuntura). Ele acredita que o trabalhador que continua na empresa está tirando o emprego de uma pessoa ativa. O que podemos destacar nessa fala é que, se o trabalhador precisa se manter no serviço depois da aposentadoria é porque após uma vida de trabalho, não conseguem economizar para ter uma aposentadoria sossegada, tendo que continuar trabalhando para manter um padrão adquirido durante os anos de trabalho. Sobre o futuro na empresa o senhor Anhanguera nos fala:

Ahh eu penso em ficar, mas lá é muito difícil, sobe e desce muita escada, eu tô com esse joelho aqui (apontando para o joelho direito ruim, e tem meu ombro também... eu não sei assim, se se eu fico muito tempo mais não... mas enquanto eu for aguentando eu vou trabalhando né. Tem de trabalhar, o homem, a mulher tem de trabalhar né? Senão como é que faz. (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Perguntei sobre a aposentadoria:

Ahhh eu queria ir pra roça, (risos) mas a mulher não quer, (mais risos) ela gosta da cidade, mas eu queria cuidar de uma rocinha, talvez se dê certo eu compro uma terrinha pequena, só pra eu cuidar mesmo. É o que eu queria fazer". (SENHOR ANHANGUERA, 2017).

Podemos notar que diferente de outros trabalhadores que pretendem continuar trabalhando, os senhores Três Ranchos e Anhanguera, pretendem sair da empresa após a aposentadoria, um pretende ficar na cidade e o outro comprar uma terrinha. Ou seja, através da subjetividade deles, conseguem visualizar um mundo que não tenha relação com o trabalho que desenvolvem na mineração.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação inicial desta pesquisa foi de conhecer um pouco mais a vivência dos trabalhadores das mineradoras de Catalão, seus dramas, seus caminhar. Entender como as transformações que ocorreram no modo de trabalhar afetaram as relações entre esses trabalhadores. Enfim, conhecer mais desse universo e dar ouvidos a quem trabalha em nossa cidade todos os dias, mas que parece não existir, diluído na imagem de uma empresa preocupada com o social, mas que na verdade está preocupada em captar a subjetividade desses trabalhadores em benefício próprio.

Durante a pesquisa tivemos que nos adaptar aos caminhos que foram aparecendo. Se, inicialmente, pensamos que as mudanças seriam de cunho apenas institucional, vimos no decorrer desta, que os objetivos são mais em torno de gerenciar a subjetividade desses trabalhadores, não apenas dentro da empresa, mas também em suas horas de folga e descanso.

Percebemos que os funcionários são “educados” para se responsabilizarem pelo que acontece na empresa e até mesmo para fiscalizarem as atitudes dos colegas. Isso ocorre de certa maneira, mas não da forma como a empresa gostaria. Mesmo que os laços de solidariedade tenham sido alterados com as mudanças, principalmente em relação às contratações, segurança e terceirização, eles ainda permanecem em alguns setores da empresa, principalmente entre os cargos com remuneração mais baixa como é o caso do setor de manutenção, que examinamos nesta pesquisa.

Esses funcionários se mostram unidos, pelo menos entre os que desenvolvem as mesmas funções. Observamos que a chefia antigamente se enturmava com os demais funcionários, mas com as mudanças um novo perfil de chefia foi criado. Se antes eram apenas os gerentes e engenheiros que monitoravam os funcionários, atualmente tem os líderes de turma, funcionários como os outros que recebem pouco ou nada para “liderar” (nesse caso mais para vigiar mesmo) os colegas. Então entre esses líderes e os demais colegas talvez não haja uma relação tão próxima quanto a dos que apenas desenvolvem as suas atividades normais. Entre esses últimos há uma relação de companheirismo muito grande. Eles se ajudam mutuamente não apenas no ambiente de trabalho, mas também se relacionando fora dele. Tratam-se de

“cumpadi”, trocam favores entre si, pescam juntos, confraternizam juntos e até mesmo discutem os problemas relacionados à empresa juntos.

Em alguns momentos das entrevistas, foi possível perceber que esses trabalhadores realmente acreditam que a empresa é muito boa para se trabalhar, e ela o é quando comparada a outras empresas que esses trabalhadores conhecem, em que há exploração da sua mão de obra com salários muito mais baixos. Por outro lado, os trabalhadores têm consciência que a empresa deixa muito a desejar e prejudica muito a saúde de quem trabalha lá e também de quem mora da cidade.

Percebemos, porém, que eles precisam trabalhar e sair da empresa seria somente em último caso, quando não tiverem mais condições físicas ou psicológicas para permanecer, pois a família precisa deles trabalhando, eles precisam trabalhar, não podem se dar ao luxo de sair. Por isso, às vezes, a opção é continuar e aceitar e, em certas ocasiões, engolir o que é imposto pela empresa, parecendo que concordam com todas as atitudes dela, porque acreditam que quem não está satisfeito deve sair.

Os trabalhadores dizem que a empresa é boa, fundamentando-se no fato de que ela não atrasa os vencimentos, cumpre com os horários, ou seja, ela faz o que deveria fazer, mas a experiência desses funcionários em outras empresas que não fazem ou faziam o mesmo, os deixam satisfeitos pelo simples fato dela cumprir suas obrigações. Eles de certa forma “escolhem” que a empresa é boa para se trabalhar, se comparada a outras com as quais eles tiveram contato.

Entendemos, ante a tudo que foi discutido, no final dessa pesquisa, que o universo de trabalho nas mineradoras de Catalão é complexo, que os funcionários passaram por diversas transformações na forma de entrar e permanecer na empresa, na forma de se relacionarem, mas as atividades do chão da fábrica tiveram poucas alterações, salvo a introdução de tecnologias que, por um lado facilitaram o trabalho, por outro fizeram com que os trabalhadores se desdobrassem em outras funções, tendo que se mostrarem proativos para manterem seus empregos. Mas eles adaptaram o seu trabalhar para manter os empregos, eles criaram seus “trieiros”, sobreviveram.

Gostaria de fazer algumas observações sobre o contato que tive durante as entrevistas com os entrevistados. Acredito ser importante o contato com os mesmos através de entrevistas orais, pois as observações feitas por eles, as suas subjetividades, as formas de olharem e gesticularem, não seriam possíveis de se captar sem as entrevistas. Pude perceber em suas aparências um misto de

desapontamento, desesperança, euforia, aceitação, emoções humanas que às vezes ficam escondidas nos relatos escritos.

As dificuldades são grandes para trabalhar com entrevistas orais, às vezes por falta de aceitação dos possíveis entrevistados ou pela marcação de horário nas rotinas corridas, tanto do entrevistador quanto dos entrevistados; pela transcrição das entrevistas; pela descrição das sutilezas dos gestos e expressões. Porém o mais difícil é ter que adaptar a pesquisa e as entrevistas enquanto aguardamos a autorização do comitê de ética, que acreditamos ser necessário, mas que da forma que é posta dificulta muito para as pesquisas, fazendo inclusive com que alguns pesquisadores desistam e percam a oportunidade de trabalharem com tais fontes. Contudo, apesar de algumas dificuldades nada tira a satisfação que se tem em poder trabalhar com fontes tão vivas e com tantos recursos a serem explorados.

Por fim, gostaria de dizer que essa pesquisa é um passo em direção ao universo do mundo dos trabalhadores nas mineradoras de Catalão, mas muito mais deve ser pesquisado a fim de que essas vivências sejam apresentadas para entendermos mais o mundo do trabalho e dos trabalhadores nessa cidade. Compreender o que acontece nessa cidade do interior de Goiás, nos permite vislumbrar o que acontece no mundo do trabalho como um todo. Na época em que vivemos, em que a informação circula muito rápido e as transformações ocorrem de forma vertiginosa, no mundo do trabalho também acontece algo parecido. Precisamos ficar atentos e entender o que essas transformações representam e a que objetivos elas servem. A História nos mostra que não é em favor do social que a maioria das transformações acontece, mas sim como uma maneira de sugar a energia e a subjetividade dos indivíduos que vivem da força do seu trabalho. Um olhar que privilegie o trabalhador é importante para que estes possam ter voz, e mais que isso, ter ouvidos que os escutem.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovani. As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 25 mai. 2018.
- ARANHA, Antônia Vitória S. O conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 2, ago./dez. 1997.
- ASSIS, Deire; LIMA, Dehovan. **Da carpintaria à automação industrial**. Goiânia: SENAI-DR/Goiás, 2012. 204 p. (SENAI Goiás 60 anos).
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICA. **NBR ISO 9001**- Sistemas de gestão da qualidade – Requisitos. Rio de Janeiro, 2000.
- BARÇANUFO, Gomides Borges. **O Despertar dos Dormentes**: estudo sobre a Estrada de Ferro de Goiás e seu papel nas transformações das estruturas regionais: 1909-1922. Goiânia: UFG, 1990.
- CBMM. **Usos e usuários finais do nióbio**. Disponível em: <<http://www.cbmm.com.br/pt/Paginas/Uses-EndUsers-Niobium.aspx>>. Acesso em: 29 mai. 2018.
- CIRIACO, Adriana José. **Práticas Políticas de Moradores de Bairros Periféricos de Catalão na década de 1980**. 1999. 56 f. Monografia (Bacharelado e Licenciatura)- Faculdade de História, Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão, Catalão, 1999.
- CMOC. **Olá, Bem vindos à CMOC**. 2017.
- DIEESE. **O processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2003. 101 p. Relatório.
- DOUGLAS, A. ; COLEMAN, S.; ODDY, R. **Gestão de Produção**. São Carlos, v. 20, n. 4, p. 763-779, 2013.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. 16. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- KULAIF, Yara. **A indústria de fertilizantes fosfatados no Brasil**. Rio de Janeiro: CETEM/MCT, 1999. 114p. (Série Estudos e Documentos).
- MEDEIROS, Marília Salles Falci. Abordagem Histórica da Reestruturação Produtiva no Brasil. **Latitude**, Maceió, v. 3, n.1, p.55-75, 2009.
- NEGÓCIOS. **Chinesa Cmoc conclui negócio com a Anglo American no Brasil**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/chinesa-cmoc-conclui-negocio-com-a-anglo-american-no-brasil>>. Acesso em: 25 mai. 2018.

PORTELLI, Alessandro. Forma e significado na historia Oral. **Projeto História**, São Paulo, v.14, fev./mai. 1997.

RIBEIRO, Cristiane Dornellas. **Processo de Trabalho e Processo de Valorização:** extração de mais-valia na mineração, Congonhas (MG). 2015. 147 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)- Programa de Pós Graduação em Serviço Social, Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

SOUZA, Karina Rodrigues Nogueira de. **Reestruturação do Mundo do Trabalho:** Memória dos Trabalhadores das mineradoras de Catalão. 2013. 65 f. Monografia (Bacharelado e Licenciatura) – Faculdade de História, Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão, Catalão, 2013.

## ENTREVISTAS

Entrevistado número 1 - Senhor Catalão. (Entrevista concedida ao professor doutor Paulo Cesar Inácio, projeto de pesquisa: Redefinições do mundo do trabalho e dos trabalhadores no capitalismo contemporâneo).

Entrevistado número 2 - Senhor Ouvidor. Entrevista concedida à pesquisadora no dia 26 de novembro de 2011, para a pesquisa: Memória dos Trabalhadores da Mineração Catalão em Catalão GO.

Entrevistado número 3 - Senhor Goiandira. (Entrevista concedida à pesquisadora no dia 30 de outubro de 2017 em Catalão GO).

Entrevistado número 4 - Senhor Cumari. (Entrevista concedida à pesquisadora no dia 8 de outubro de 2012 no CDPEC Centro de Documentação e pesquisa de Catalão – UFG Catalão GO).

Entrevistado número 5 - Senhor Três Ranchos. (Entrevista concedida à pesquisadora em 10 de novembro de 2017 em Catalão GO).

Entrevistado número 6 - Senhor Anhanguera. (Entrevista concedida à pesquisadora no dia 05 de novembro de 2017, Catalão GO).