

Viradas do avesso: percepção dos trabalhadores, constituição e existência de ferramentas de SST

Leo Vinicius Maia Liberato

INTRODUÇÃO

A questão central deste artigo, que procura apontar caminhos de reflexão e pesquisa com vistas a uma reposta e conseqüente resolução, emergiu no âmbito do projeto Conexões de Saberes do Trabalho na Mineração, na sua segunda edição¹. Inspirado metodologicamente em princípios do dispositivo dinâmico a três polos da ergologia (Schwartz, 2000; Trinquet, 2010), o projeto reuniu de outubro de 2012 a novembro de 2013², em seis módulos de dois dias cada, pesquisadores de Minas Gerais e Espírito Santo e trabalhadores de diferentes estados – inicialmente do setor mineral, mas ampliando posteriormente para portuários e eletricitários. Um dos objetivos dos módulos era propiciar a troca de conhecimentos e experiências relacionados à segurança e saúde no trabalho (SST) entre pesquisadores e trabalhadores, formando assim um espaço de confluência de saberes acadêmicos com saberes originados e investidos na atividade de trabalho. No centro da proposta metodológica se encontra a valorização do saber, da experiência e da percepção dos trabalhadores sobre sua atividade e sobre os condicionantes para a sua segurança e sua saúde.

Os encontros foram realizados na Escola Sindical 7 de outubro, em Belo Horizonte, com participação de cerca de 40 pessoas em cada módulo, entre pesquisadores e trabalhadores³. Embora houvesse mudança na composição de trabalhadores ao longo dos módulos, um número

expressivo participou de todos ou quase todos os encontros. Todos os trabalhadores eram operários e tinham, em geral, bastante experiência no setor em que atuavam, sendo que a grande maioria era também sindicalista. Os operários da mineração – categoria predominante nos seis módulos – na sua quase totalidade eram empregados de grandes empresas e trabalhavam no setor de extração. Embora também participassem operários da mineração dos estados de São Paulo, Pará e Espírito Santo, a maioria trabalhava em Minas Gerais. A participação de portuários se limitou a dois operários do Espírito Santo, ambos sindicalistas, que possuíam experiência no trabalho de estivagem. Quanto aos eletricitários, todos eram sindicalistas e trabalhavam na mesma empresa, em Minas Gerais, atuando principalmente na manutenção de linhas de transmissão. Todos os trabalhadores participantes eram, portanto, operários que nas suas atividades lidavam com risco de acidente grave.

Ao longo dos encontros destacaram-se como temas de discussão e de exposição de percepções e experiências diversas ferramentas tidas como de prevenção de acidentes de trabalho: como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), o mapa de risco, o direito de recusa, entre outras. De modo geral emergiu da fala dos trabalhadores a percepção de que esses instrumentos de SST, teoricamente tendo a função de protegê-los, na prática se voltam contra eles, ou, no máximo, em alguns casos, se mostram ineficientes e de pouca ou nenhuma utilidade. Dessa experiência vivida, percebida, surgem nossas questões centrais: por que ferramentas de SST, para além de ineficazes, parecem funcionar em prejuízo do interesse e desejo dos trabalhadores? Como fazê-las funcionar ao interesse ou necessidade deles?

Inicialmente apresentaremos exemplos dessa percepção que emergiu da fala dos trabalhadores participantes do projeto Conexões de Saberes quanto aos instrumentos de SST. Daremos destaque ao direito de recusa, que foi o tópico principal em pelo menos dois dos módulos, trazendo algumas reflexões com o intuito de contribuir para o entendimento de contradições e impasses que envolvem essa ferramenta. Em seguida apresentaremos uma síntese e aspectos que julgamos importantes das lutas operárias ocorridas na Itália nas décadas de 1960 e 1970, quando surgiu o mapa de risco – experiência histórica que exerceu e exerce considerável influência no campo da saúde do trabalhador no Brasil e em outros países latinos. O intuito, a partir desse exemplo histórico de constituição e uso de ferramentas de luta social e de SST, é apreendermos elementos que nos ajudem a sair dos impasses que emergiram

a partir da experiência e percepção dos operários, e ajudar a traçar possíveis caminhos para responder nossas questões. Entre esses elementos, destacaremos ao final do artigo a não separação entre a constituição e a existência dessas ferramentas.

A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES: AMBIGUIDADE DAS FERRAMENTAS DE SST

Ao longo dos módulos foram múltiplas as falas de operários que expressavam como os mecanismos e instrumentos supostamente de SST se voltavam ou eram usados contra o interesse deles. Abaixo apresentamos exemplos que surgiram:

- Um operário de uma mineradora transnacional relatou que as ferramentas de segurança eram usadas para punição dos trabalhadores. O descumprimento de normas de segurança, que frequentemente se mostra uma necessidade para realização da tarefa e dos objetivos da produção, passaria a ser utilizada pela empresa para puni-los.
- Nas palavras de outro operário da mineração, do município de Congonhas, Minas Gerais, as grandes empresas “terceirizariam” aos trabalhadores as responsabilidades relacionadas à SST. Na opinião dele, esse seria o grande problema da política de SST das empresas.
- Foi partilhada uma experiência que nos serve como exemplo de um suposto instrumento de SST se voltando contra o trabalhador: a da Análise Preliminar da Tarefa (APT). A realização da APT na empresa, segundo a experiência dos operários que a relataram, seria responsabilidade do próprio trabalhador. No entanto, caso o trabalhador não cumprisse o que ele próprio havia estabelecido na APT, ele seria culpado. E caso algum evento ocorresse sem que ele tivesse identificado na APT, ele também seria culpado, por falha na APT.
- O Registro de Quase Acidente implementado por uma mineradora transnacional como relatado pelos operários nos serve também como exemplo da *terceirização* das responsabilidades aos operários aludida anteriormente. Algum tempo depois da implementação do Registro, a empresa começou a obrigar os operários

a fazerem o “bloqueio” eles mesmos quando fizessem um registro, isto é, eles próprios deveriam resolver o problema que registravam. Esse Registro de Quase Acidente foi incorporado à avaliação de desempenho do trabalhador: quanto mais registros ele fizer, melhor será sua pontuação na avaliação de desempenho. Porém, como só é aceito registro com o bloqueio executado, quando o trabalhador não consegue fazer o bloqueio, o registro também acaba não sendo feito.

- Sindicalista dos metalúrgicos do ABC, em São Paulo, que participou de dois módulos do projeto ressaltou como a normatização do fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) por parte da empresa ou da inclusão de um produto como EPI na legislação pode também se voltar contra o trabalhador. O exemplo utilizado foi o do protetor solar: uma vez incluído na legislação como EPI, e a empresa o fornecendo, caso o trabalhador tenha alguma doença de pele relacionada à exposição ao sol, a responsabilidade ou culpa recairá sobre ele, por supostamente não ter usado a proteção.
- Outro suposto instrumento de prevenção, o *direito de recusa*, que teve tempo destacado para discussão em alguns módulos, parece também não ter escapado à lógica que volta esses instrumentos de SST contra os trabalhadores. Afinal, se havia uma situação de risco e o trabalhador não exerceu seu direito de recusar a tarefa, de certa forma a responsabilidade recairia sobre ele.

Mais longamente discutido, o direito de recusa propiciou a emergência de um número maior de experiências, dados e reflexões em torno dele.

COMO RECUSAR A TAREFA?

Na legislação brasileira, além da sua presença em acordos coletivos e em leis estaduais, o direito de recusa⁴ aparece na Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) a partir de 1995 e especificamente no setor de mineração na NR-22. Na fala dos operários, o direito de recusa aparece como uma abstração jurídica, praticamente inviável de ser exercido na prática. Como observado por um deles, o direito de recusa protegeria o trabalhador, mas não protegeria o emprego. Na visão de outros operários o direito de recusa seria impraticável; até mesmo um dirigente sindical

poderia acabar sendo demitido por exercê-lo, embora a demissão possa se dar sob outra justificativa. Mas também foi explicitada a experiência de que, quanto à possibilidade de recusa, o trabalhador “vale quanto pesa”, isto é, uma série de fatores tornaria o direito de recusa relativamente viável para um trabalhador e não para outro, numa mesma empresa.

Pelos relatos pôde-se concluir que o direito de recusa, para ser efetivo, viável, pressupõe uma inversão de poder – subjacente à ideia de que o trabalhador “vale quanto pesa”. Podemos então formular uma pergunta: quais seriam as fontes de poder do trabalhador para exercer a recusa? Das percepções e experiências dos operários expostas nos módulos, respostas a essa pergunta podem ser extraídas, as quais podemos elencar:

- *estabilidade no emprego (estabilidade legal ou a simples dificuldade da empresa em substituir o trabalhador);*
- *saber reconhecido (conhecimento técnico ou da atividade notório e reconhecido pela empresa);*
- *capacidade de expressão (boa articulação do discurso e oratória).*

Durante as discussões um pesquisador apontou a organização coletiva, na forma da negociação e decisão com supervisores e gerentes, como um possível caminho para efetivar o direito de recusa. Poderíamos acrescentar ainda a possibilidade da organização coletiva que dá suporte à forma mais imediata de recusa, nos termos de uma *ação direta*. No entanto o direito de recusa foi discutido quase que inteiramente da perspectiva da ação individual, embora existam exemplos em que ele muito bem serviu como instrumento de ação coletiva, análogo ao direito de greve, carregando inclusive vantagens em relação a esse⁵, como a não necessidade de aviso prévio. Essa limitação da experiência do direito de recusa como direito e ação individual possivelmente seja indicativo do estado de dificuldade de organização coletiva autônoma dos trabalhadores no local de trabalho.

Outro pesquisador formulou uma questão que parece insolúvel: como conciliar o direito de recusa com a natureza dinâmica do risco? Pois o que pode ser arriscado para um trabalhador inexperiente pode não ser para um experiente. É possível dizer até mesmo que existem tarefas em que a situação mais segura para um inexperiente é a de maior risco para um experiente, e vice-versa⁶. Esse entendimento converge para a

aceitação de que o risco não é objetivável, isto é, sua natureza é subjetiva, ele existe na relação com um sujeito, não é separável deste. Se o risco não é objetivo, não é separável do sujeito, a avaliação da situação e, por consequência, o direito de recusa pressupõem uma autonomia – *dar a lei a si próprio*⁷. Entramos novamente na esfera das relações de poder: o de *determinar as próprias leis*. O direito de recusa pressupõe algum tipo de poder para ser efetivo, para existir na prática. A questão, portanto, já não seria como conciliar o direito de recusa com a natureza dinâmica do risco, mas sim como conciliar o direito de recusa com a ausência dessa autonomia, ou, em outras palavras, como conciliar o direito de recusa com a heteronomia. O direito de recusa – e sua inoperância no âmbito individual – revelam essa falta de autonomia e a separação entre o sujeito e seu fazer. O risco deve ser algo objetivo, mensurável, independente do sujeito: essa seria a condição teórica, mas impossível na prática, para o direito de recusa ser exercido nas condições de heteronomia em que é organizado o trabalho.

A existência do direito de recusa é paradoxal: para seu exercício ele pressupõe uma autonomia que não costuma existir nas relações de produção instituídas e, ao mesmo tempo, é um conceito que só ganha sentido onde não há essa autonomia⁸. É o que podemos concluir a partir do relato de um experiente mineiro também participante do projeto *Conexões de Saberes*, que conheceu a Cooperminas, antiga CBCA, na região de Criciúma, Santa Catarina – mineradora tomada e gerida pelos trabalhadores há mais de vinte anos. A afirmativa foi de que em cooperativas desse tipo os equipamentos também têm “gambiarra”, mas não ocorrem tantos acidentes porque na cooperativa o operário decide e tem responsabilidade, uma vez que as máquinas, como capital da empresa, também são dele. O operário nesse caso pode parar a máquina, retirá-la e consertar quando achar que não é mais possível seguir adiante. Podemos nos perguntar: o que é *poder parar*, quando avalia que a situação é muito arriscada, senão uma prática de *recusa*, um exercício do que seria o *direito de recusa*? No entanto onde existe esse grau de autonomia, a recusa, *um poder de dar as próprias leis*, não é algo separado da própria atividade e do processo de trabalho. Portanto, nesses casos, como o da cooperativa exemplificada, não há sequer sentido em falar em direito de recusa. O direito de recusa é um conceito e instrumento situado socialmente, que paradoxalmente só ganha sentido onde não costumam existir as condições objetivas para seu exercício, para seu uso: nas organizações e processos de trabalho com elevado grau de heteronomia.

Há uma homologia entre o direito de recusa e outros direitos que só ganham sentido e se constituem quando seu objeto já não existe nos fatos sociais, quando as relações sociais instituídas impedem acesso, ação ou uso (Baudrillard, 1995: 57). No caso do direito de recusa, ele só ganha sentido e aparece quando a decisão de *não realizar uma ação* já não faz mais parte da atividade de trabalho, ou a liberdade de escolha é muito reduzida, isto é, quando o trabalhador não possui mais um determinado nível de controle sobre o processo de trabalho.

No quadro dessa separação entre o sujeito e o fazer, da ausência de autonomia, a avaliação do risco é um processo de disputa, de luta, imerso nas relações de poder. O que está em jogo nesse caso é o trabalho que deve ou não ser feito e entregue pelo trabalhador. Em parte não difere da questão: *quanto trabalho o empregado deve ao empregador em uma hora de trabalho*. Como já procurava mostrar Castoriadis (1985), o contrato de trabalho pode dizer o que o empregador deve ao operário por uma hora de trabalho, mas é impossível dizer quanto trabalho o operário deve ao empregador por uma hora de trabalho, e podemos afirmar com ele que “é sobre essa areia que são construídas as relações de produção capitalistas” (Castoriadis, 1985: 101). O trabalho de fato realizado durante uma quantidade de tempo é objeto de conflito constante e luta contínua, uma vez que não há critério racional no universo capitalista para resolvê-lo (*idem*). A quantidade de trabalho contida em uma hora de trabalho é dada pelo estado das relações de poder entre os trabalhadores e o capital; é ela que define, por exemplo, os ritmos de trabalho. Uma *correlação de forças* que frequentemente é cristalizada em normas, convenções, formais ou informais, dando a impressão de que há alguma razão objetiva por trás delas. De forma parecida ocorre com as condições em que o trabalho deve ser feito, ou com o trabalho que efetivamente deve ser feito em determinadas condições⁹. Podemos concordar que não há atividade sem risco, e que o *risco zero* é uma meta desejável do ponto de vista da prevenção de acidentes¹⁰, mas objetivamente inalcançável. Mas qual é o risco aceitável de um trabalho? Impossível dizer: será matéria de conflito e disputa contínua entre trabalhadores e capital¹¹.

Em um dos módulos do *Conexões de Saberes* foi trazido por um médico do trabalho o caso de um acidente fatal em que as vítimas foram culpadas pela empresa por não terem utilizado o direito de recusa, mas, diferentemente de outros instrumentos como a Cipa e o mapa de risco, o direito de recusa era percebido pelos operários mais como uma

ferramenta de SST de pouca ou nenhuma utilidade do que como uma ferramenta que se voltaria contra o trabalhador. O mapa de risco, constituído num período de imensa efervescência social e operária na Itália durante os anos 1960 e 1970, é hoje em dia no Brasil, em geral, um objeto que em nada ou muito pouco contribui para a mudança das condições de trabalho e a prevenção de acidentes, segundo a percepção dos trabalhadores. Uma mera formalidade ou produto burocrático. A compreensão do contexto de intensa criação social em que o mapa de risco surgiu pode nos trazer elementos para entendermos por que supostos instrumentos de SST se mostram ineficazes ou simplesmente se voltam contra os próprios interesses dos trabalhadores; e também para pensarmos sobre a *recusa* como forma de luta coletiva com implicações na condições e organização do trabalho.

CLASSE OPERÁRIA COMO PODER CONSTITUINTE

Assim como o mapa de risco, o chamado *modelo operário italiano* teve inserção em terras brasileiras, ambos produtos das lutas operárias italianas de quase meio século atrás. Na Itália ele é denominado *modelo sindical (de controle e negociação da nocividade)*. Chegou ao Brasil via membros da CGIL – central sindical italiana ligada ao Partido Comunista – e posteriormente pela publicação da obra de Oddone et al. (1986). Além da valorização do saber operário, o *modelo* assenta sobre três princípios: o grupo operário homogêneo, a não delegação e a validação consensual (Belli, 2001).

Os movimentos e ações coletivas nos quais o mapa de risco e o *modelo* ganharam existência são por demais ricos, e de relativa longa duração, para podermos neste espaço traçar mais do que algumas linhas gerais sobre eles. Mas é importante ressaltar que essas práticas de uma classe operária foram marcantes na história do capitalismo ocidental; pela forma, o conteúdo, a duração e a dimensão¹², tendo seu auge em 1969, seu declínio na segunda metade dos anos 1970 e seu fim costumeiramente apontado ao ano de 1980¹³. Uma nova composição da classe operária, formada por jovens migrantes que saíam do sul rural indo ao norte industrializado, com uma nova subjetividade e relação de estranhamento ao trabalho industrial, repúdio ao ritmo e às condições de trabalho na linha de produção taylorista, além de uma situação econômica de baixo desemprego, estão entre os principais fatores que levaram ao

ressurgimento do conflito de classes no norte da Itália a partir do início dos anos 1960¹⁴ (Ginsborg, 1990).

O caráter “espontâneo” das contínuas lutas fizeram as grandes fábricas da Fiat serem consideradas ingovernáveis por volta de 1974. Além das greves selvagens, e da intimidação a supervisores, o absentismo chegava nelas a 28% em certas semanas (Katsiáficas, 1997). Foram tempos em que a classe operária italiana, principalmente das grandes empresas, criou práticas, formas de luta, demandas, formas de organização e de democracia direta, mudando a correlação de forças em favor dos trabalhadores em importantes fábricas¹⁵ (Barkan, 1984; Balestrini e Moroni, 2003; Laurell, 1984; Lumley, 1990). Entre as características marcantes da emergência desse poder operário no período estão um antiautoritarismo, uma tendência explícita à não delegação e à democracia direta, e a constituição de novas formas de luta ligadas à organização no local de trabalho.

Nas fábricas e locais de trabalho as lutas possuíam um espírito antiautoritário que era particularmente característico do movimento estudantil emergido em 1968. Parte desse antiautoritarismo se voltava contra o ambiente despótico no chão da fábrica: os contramestres e supervisores, por serem as autoridades com as quais os operários tinham que lidar diretamente, foram os alvos imediatamente visados, inclusive fisicamente. O espírito e a prática de democracia direta se expressavam, entre outras formas, através do repúdio à delegação de poder e à forma política da representação (Giachetti e Scavino, 2005; Lumley, 1990). É possível dizer que existia de fato uma cultura de recusa da delegação entre os operários (Sacchetto e Sbrogiò, 2012). As novas formas de luta, o controle do processo produtivo e a quebra do comando e da hierarquia na fábrica que caracterizaram o período expressavam e dependiam, entretanto, de um nível por vezes extraordinário de organização dos trabalhadores no local de trabalho. Redes informais, laços de confiança, disciplina, comunicação entre setores, eram elementos que compunham essa (auto)organização (Lumley, 1990). Exemplo disso era a chamada *luta articulada*, difundida na época. Como aponta Virno (2003), se uma greve de 24 horas dependia em boa parte das centrais sindicais, a *luta articulada* por sua vez era realizada com a articulação das equipes e oficinas entre elas, impactando o cotidiano da exploração no seu âmago, os ritmos, as pausas, e era decidida por todos a cada momento e sem delegação, sendo assim o terreno por excelência da autonomia operária.

A relação entre esse movimento operário e as instituições representativas oficiais da classe trabalhadora é outra característica marcante do período. Pode-se dizer que o poder constituinte da classe operária – ou seu poder instituinte, o poder de constituição de *instituições* em sentido amplo – não era identificável às instituições tradicionais da classe trabalhadora. A luta coletiva daqueles anos foi em grande parte autônoma aos sindicatos. A potência e a força dinâmica, de inovação e das próprias lutas, não estava contida neles. Durante o auge das lutas, entre 68 e 69, percebia-se que onde os sindicatos eram mais fracos, as lutas da classe trabalhadora eram mais fortes, e onde os sindicatos eram mais fortes, a classe trabalhadora era mais fraca (Balestrini e Moroni, 2003; Lotta Continua, 1971; Lumley, 1990). Os sindicatos, no entanto, souberam “cavalgar tigre”, e demonstraram grande capacidade de adaptação e renovação, incorporando as novas demandas, e em certa medida incorporando formas de organização e deliberação democráticas. Ao mesmo tempo a mobilização e auto-organização dos trabalhadores nas fábricas propiciou a capilaridade no local de trabalho que os sindicatos não possuíam (Barkan, 1984; Giachetti e Scavino, 2005; Ginsborg, 1990; Lumley 1990; Virno, 2003).

Interessa ao nosso tema particularmente a tendência à não separação entre luta pelo controle do processo produtivo e luta pela saúde, nesse período de intensas lutas ativas¹⁶ da classe operária italiana. Elas assumiam ares de revolta contra a organização capitalista do trabalho, como destaca Laurell (1984). A luta pela saúde e pela melhoria das condições de trabalho era, ao mesmo tempo, uma luta por outra organização do trabalho, pelo controle do processo produtivo. Nas lutas de 68 e 69 ainda eram poucas as demandas relacionadas diretamente à saúde e ao ambiente de trabalho, mas elas criaram as condições sociais para que essas demandas pudessem crescer e se generalizar, assim que a transformação e o controle operário do processo produtivo começaram a ganhar facticidade (Laurell, 1984).

Outra característica daquele ciclo de lutas, que por sua vez está associado às formas de democracia direta, não delegação e controle do processo produtivo, foi o uso de formas de luta que colocavam em prática a demanda (Laurell, 1984). O exemplo da chamada *autoriduzione* onde havia produção por peça, iniciada na Pirelli em Milão e transformada numa espécie de patrimônio da classe operária italiana da época, é bastante ilustrativo. Tratava-se da redução dos ritmos de trabalho rea-

lizada pelos próprios trabalhadores, a despeito do interesse ou vontade da direção da fábrica. Sua expansão nas grandes plantas envolvia uma notável coordenação e organização dos trabalhadores, requerendo uma rede de representantes não oficiais no chão de fábrica. Ela se constituiu como uma forma de pressão e ao mesmo tempo como realização de uma demanda por melhores condições de trabalho. Essa auto-organização informal dos trabalhadores no processo produtivo minava por sua vez a hierarquia na fábrica e o comando da direção, e também as estruturas verticais dos sindicatos (Giachetti e Scavino, 2005; Lumley, 1990; Sacchetto e Sbrogiò, 2012).

Em Porto Marghera, um polo de indústrias químicas, outro exemplo de autorredução se constitui quando os trabalhadores passaram a se organizar em turnos para diminuir o tempo que ficavam na fábrica, diminuindo assim a exposição ao ambiente e condições nocivas. Uma prática que também era ao mesmo tempo demanda e realização de objetivo. A autorredução do tempo de trabalho de 40 para 36 horas semanais obrigava a empresa a contratar mais empregados para preencher o novo turno que havia sido criado pelos trabalhadores. Embora essa luta tenha retrocedido em algumas fábricas após algum tempo, em outras os trabalhadores conquistaram permanentemente a redução da jornada de trabalho (Sbrogiò, 2006a).

As lutas em Porto Marghera eram particularmente autônomas em relação aos sindicatos, mas o que as torna mais interessantes ao nosso tema é a importância que a questão da saúde ganhava, devido ao adoecimento e às mortes pela exposição a agentes tóxicos¹⁷. Embora seja importante lembrar que a luta na Fiat no histórico ano de 1969 começou com a recusa dos trabalhadores da fábrica de Mirafiori a aumentar a velocidade da produção, possivelmente foi em Porto Marghera que a *recusa do trabalho* ganhou ares mais claros de prática operária, para além de um mote ou estratégia política¹⁸. Um dos objetivos da Assembleia Autônoma [dos operários] de Porto Marghera, criada em 1972, era a recusa do trabalho nos departamentos considerados perigosos como meio mais direto de evitar agravos à saúde (Sbrogiò, 2006b). A recusa do trabalho significaria ainda, para a Assembleia Autônoma, o começo da mudança da própria organização do trabalho¹⁹. A redução da jornada de trabalho, por sua vez, era vista como uma expressão da recusa do trabalho e da luta contra o trabalho causador de agravos à saúde. No testemunho de Italo Sbrógió (2006b), operário da Petrolchimico, o debate sobre a

recusa do trabalho começou em Porto Marghera a partir da discussão de que o trabalhador deveria produzir, mas precisava questionar “como, o quê e quando”. De acordo com o que vimos antes, trata-se da explicitação do questionamento e da disputa sobre o trabalho que deve ou não ser feito e entregue pelo trabalhador; uma luta também em torno da avaliação de risco.

O *modelo operário italiano* de controle da nocividade e o *mapa de risco* surgem e se inserem, portanto, nesse contexto de constituição de formas democráticas de organização, deliberação e lutas a partir da atividade autônoma da classe operária. Organização e lutas que levaram a um avanço do poder operário no chão da fábrica. A não delegação e o grupo homogêneo, por exemplo, são ao mesmo tempo fundamentos e características das lutas e instituições democráticas constituídas pelos operários. O grupo homogêneo de trabalhadores era o núcleo base dos Conselhos de Fábricas, nascidos no “outono quente” de 1969 e amplamente difundidos nas fábricas do norte da Itália (Lumley, 1990). Belli (2001) ressalta que o *modelo* ajudou a CGIL a reconhecer e incorporar os Conselhos de Fábrica, justamente porque o *modelo* e os Conselhos tinham pressupostos comuns. Da mesma forma, também segundo Belli (2001), a *validação consensual*, uma das bases do *modelo*, quando foi formulada continha uma mudança de estratégia sindical que de algum modo antecipava o chamado “espontaneísmo” de 1968.

Assim como a luta pela saúde, e até mesmo por serem resultados dela, o *modelo* e o mapa de risco também não são separáveis da constituição mais ampla de novas formas de luta, democracia direta, organização, avanço no controle do processo produtivo e de uma determinada composição de classe. Grupo homogêneo, validação consensual e não delegação não eram meros atributos de um modelo de intervenção, mas significações imaginárias²⁰ *instituintes*, que estiveram presentes naquela classe operária. Essa não separação também perpassa o grupo de médicos da Câmara do Trabalho de Turim, do qual Ivar Oddone²¹ fazia parte. Grupo esse que recuperava explicitamente Gramsci e a tradição conselhistas e que partia do grupo operário homogêneo e da sua capacidade de controlar e modificar o processo produtivo para tentar reconstruir uma “consciência de produtor” (Tonelli, 2007: 5). Laurell (1984) sintetiza com muita propriedade o processo de constituição do *modelo*, do qual o mapa de risco é parte:

los estudios de las aluden la fábrica no surgenni encuentran su metodología espontáneamente, sino de la confluencia entre la necesidad de las masas de sustanciar la lucha contra la organización del trabajo imperante y una propuesta teórico-metodológica que permita implementar su solución. Ciertamente no se trata de dos fenómenos independientes entre sí, ya que sólo son manifestaciones diversas del proceso en el cual se va conformando; objetiva y subjetivamente, la clase obrera italiana durante los años sesenta²².

Para além de uma demanda concreta, a questão da saúde era também um meio utilizado pelos trabalhadores para se atingir o fim mais amplo de minar o poder de comando capitalista. Tal instrumentalidade é explicitada em documento divulgado pelo CUB²³ da Pirelli, no qual é afirmado que a luta contra um ambiente nocivo é um meio para se questionar o poder de decisão do patrão:

non ci si batte per una regolamentazione del cottimo o per un miglioramento dell'ambiente di lavoro, ma attraverso la contestazione del cottimo o dell'ambiente nocivo, si *contesta il potere decisionale al padrone* (prima dell'alottaè Pirelli a decidere i ritmi o a stabilire i limiti dell'ano cività; nella lotta èl'operaio a decidere i ritmi, a rifiutare il lavoro se esso porta danno alla salute ecc.)²⁴ (CUB, 2003: 292)

Não surpreende, portanto, que, segundo relato de um experiente mineiro participante do projeto *Conexões de Saberes*, operários italianos com quem ele teve contato no Brasil no início dos anos 1980 haviam dito que o mapa de risco surgiu e era usado para mapear pontos estratégicos da empresa. Algo que também indica a indissociabilidade entre SST e a luta pelo controle do processo produtivo e através dele. Não por coincidência o *modelo sindical* ou *operário* de controle da nocividade teve sua emergência e seu declínio respectivamente com a ascensão e o declínio das lutas operárias na Itália nas décadas de 1960 e 1970: no final dos anos 1970, quando as lutas entraram em refluxo, o número de investigações com base no *modelo* diminuiu consideravelmente (Laurell, 1984). O trecho acima reproduzido de um documento do CUB da Pirelli ilustra também, através de uma situação histórica de conflitos explícitos no local de trabalho, que assim como o trabalho que deve ser feito em determinado tempo é resultado de constante luta, sem um critério objetivo que possa determiná-lo, o mesmo se dá sobre o risco e o trabalho que deve ser ou não feito em determinadas condições. Durante as lutas, não era mais a Pirelli que decidia os ritmos e os limites de nocividade, mas os operários.

A Itália foi um laboratório particularmente interessante de conflitos sociais e de resposta a eles. Devido à intensidade das lutas operárias a resposta das empresas foi particularmente rápida, deixando mais vividas as transformações que de maneira global atingiram o mundo do trabalho após os conflitos que, com maior ou menor intensidade, ocorreram em diversos países naquelas décadas e que expressavam também, com maior ou menor intensidade, um repúdio à autoridade, à falta de controle ou participação e à organização do trabalho fabril como um todo.

A resposta dada ainda nos anos 1970 às lutas nas fábricas italianas foi a reestruturação produtiva: a automatização e descentralização do processo produtivo, com o aumento do setor informal da economia (Ginsborg, 1990; Wright, 2002). Era uma resposta correspondente à ingovernabilidade que tomou conta das grandes fábricas, com suas enormes concentrações de trabalhadores²⁵. Reestruturação que desestruturou os grupos homogêneos e suas experiências (Laurell, 1984), num processo de *decomposição de classe* – para usarmos um conceito forjado na nova esquerda italiana dos anos 60. As respostas às lutas operárias conformaram o que tem sido chamado de pós-fordismo ou toyotismo, quanto às relações de trabalho e aos processos de produção e criação de valor.

A SEPARAÇÃO ENTRE CONSTITUIÇÃO E EXISTÊNCIA

Um dos intuitos de apresentar traços importantes e linhas gerais do contexto em que o *modelo operário* ou *sindical* de controle da nocividade e o *mapa de risco* surgiram e tiveram maior relevância é o de mostrar que não havia separação entre a constituição dessas ferramentas e a existência que ganhavam. Elas foram constituídas por uma atividade coletiva, e estavam incorporadas a ela. Atividade que deve ser entendida como um processo, pois se desenrola e se modifica no tempo; um *fluxo de fazer*, para usar a expressão de Holloway (2003). Essas ferramentas foram constituídas num fluxo de práticas de organização para mudança das condições de trabalho e de vida que se expressavam através do controle do processo de trabalho e de reivindicações, tendo entre suas características ou tendências a não delegação e a democracia direta, e se mantiveram ou foram usadas nesse fluxo de práticas. O refluxo da utilização, da relevância e da eficácia do modelo e do mapa de risco ter sido concomitante ao refluxo daquelas práticas constituintes é um índice dessa não separação entre constituição e existência, entre o fazer e o feito.

Quando o mapa de risco chega ao Brasil no início dos anos 1980 (Freitas e Mattos, 1994), chega separado do *fazer que o fez*, e, portanto, chega como um objeto constituído com uma identidade durável, e aparentemente autônomo, com uma existência duradoura em relação ao fazer que o constituiu. E não é difícil, observando o mapa de risco nesse quadro histórico, concordar com Holloway (2003) que essa separação entre constituição e existência bloqueia alternativas mais profundas ou radicais na busca da resolução de uma questão.

Seriam essas ferramentas de SST, seja o mapa de risco, o direito de recusa, a Cipa, entre outras, portanto inúteis e descartáveis? A prática parece ser o critério para uma resposta nesse caso. A questão mais bem-formulada seria: em que contexto uma ferramenta pode ser útil? E para qual fim? Uma intervenção de um pesquisador durante um dos módulos do *Conexões de Saberes* traz luz para reformular ainda melhor a questão. Segundo ele é necessário *retomar o controle do processo de transformação, e reintroduzir os instrumentos (Cipa, mapa de risco etc.) nesse processo*. Para usar novamente a noção de Holloway (2003), reintroduzir as ferramentas num fluxo de fazer. Quanto a isso a experiência dos metalúrgicos do ABC, exposta em um dos módulos através de um representante sindical, ajuda a ilustrar como essas ferramentas podem ser usadas quando reintroduzidas num processo de luta, coletiva e tendencialmente ativa.

Conforme relatado pelo metalúrgico presente no *Conexões de Saberes*, a luta da categoria no ABC nos anos 1970 teria começado pela Cipa. As Comissões de Fábrica, forma organizativa criada pelos trabalhadores, teriam iniciado através dela, a qual teria servido para manter a estabilidade financeira de militantes. A Cipa teria sido usada também, entre outras coisas, para distribuir material de propaganda nas empresas. Mesmo que a pesquisa de Pedreira Filho (1997: 180) aponte algo diverso – a Cipa tendo sido vista então como uma possibilidade de expansão das lutas das comissões –, o que nos interessa aqui é o exemplo do uso da “ferramenta” inserida num novo processo, no qual os trabalhadores decidirão a pertinência do seu uso, qual o uso e para qual fim. Processo também que levou os metalúrgicos do ABC à criação e o uso de outras ferramentas de SST para controle e negociação da nocividade; por exemplo, a criação de outras formas organizativas (não reconhecidas pelo Ministério do Trabalho) para o papel que seria exercido supostamente pela Cipa, e o uso de abordagens ergonômicas através da *análise da atividade* no lugar do uso do mapa de risco²⁶. A ferramenta existente

deve ser vista, portanto, como um *input* no processo (*no fluxo de fazer*), o qual potencialmente modificará essa ferramenta e potencializará a criação de outras.

Nesse sentido repercute a pergunta feita por um trabalhador portuário e sindicalista do Espírito Santo: *qual história vamos construir a partir de agora?* E para isso temos que perguntar também *como se constrói história*, como os trabalhadores fazem história. Reintroduzir as ferramentas no processo de transformação é algo muito mais intuitivo, que não lança grandes dificuldades no plano teórico ou prático. A principal questão e dificuldade é como *retomar o controle do processo de transformação*, ou ainda, como desencadear um processo de transformação.

A palavra mágica “organização” apareceu por vezes ao longo deste artigo, e com frequência ela é evocada como varável fundamental na equação de força da classe trabalhadora. Por exemplo, apontamos que o direito de recusa pressupõe uma inversão de poder para não ser letra morta e que uma das fontes desse poder estaria na “organização coletiva”. Mas da mesma forma que em *análise de acidente* o “erro” não explica o acidente, mas é o que deve ser explicado (Daniellou, Simard e Boissières, 2010), a “organização” ou o nível de “organização” que politicamente propicia uma determinada força e poder aos trabalhadores no local de trabalho não é o que explica, mas é o que deve ser explicado. Em que consiste essa “organização”? Que relações sociais se estabelecem entre os trabalhadores? Quais as condições que a dificultam ou facilitam (taxa de emprego, concentração de trabalhadores em mesmo local de trabalho, sociabilidade extralaboral etc.)? Laços de confiança e solidariedade, redes informais nos locais de trabalho, comunicação: como se estabelecem, como são facilitadas e dificultadas? Como podem ser estabelecidos os *laços fortes* de que fala Gladwell (2010) entre os trabalhadores nas condições de organização do trabalho, de processo produtivo e de sociabilidade exterior ao trabalho que vivenciam? Não é matéria para a sociologia e psicologia do trabalho, mas para algo mais amplo, uma sociologia e psicologia do trabalhador, que ajude a entender não apenas a atividade de trabalho, mas também as relações entre os trabalhadores, os laços que determinam uma ampliação da capacidade de se darem as leis e que constituem um conjunto de práticas que podemos chamar de “organização”.

Falamos de “organização” com “o” minúsculo, e não maiúsculo. Aquela que pode ser invisível e informal, que existe e permanece apenas

enquanto as práticas que a constituem se mantêm. Portanto ela não deve ser confundida com uma instituição, órgão oficial de representação de categoria ou classe, sindicato etc. Nesse sentido o sindicato deve ser visto assim como as ferramentas de SST existentes: como algo a ser reintroduzido num processo de transformação e constituição, algo ao qual se deve perguntar qual uso pode ser feito dele, e com que fim; ou ainda como o sindicato pode contribuir à “organização” com “o” minúsculo, e também como pode obstruí-la.

Os bons gestores de empresas sabem bem a diferença entre a “organização” dos trabalhadores com “o” minúsculo e maiúsculo. Em meio à ofensiva final da direção da Fiat para retomar total controle sobre as fábricas, em um dia de outubro de 1980, o então diretor Cesare Romiti decidiu dispensar seus guarda-costas mais cedo e, acompanhado apenas de um amigo, dirigiu pelo exterior da fábrica de Mirafiori. Ao perceber que as cerca de duas mil pessoas que formavam os piquetes estavam alegres e descontraídas, concluiu que não poderiam ser operários da Fiat, pois na situação que se encontravam, eles só poderiam estar atormentados, nervosos e angustiados. Percebeu que eram os sindicalistas de sempre, duros, mas apenas desempenhando um papel político no contexto. Romiti voltou para casa encorajado, vislumbrando que as coisas provavelmente estavam caminhando bem para a direção.²⁷

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho que percorremos para jogar alguma luz sobre questões que surgiram das experiências trazidas pelos operários participantes do projeto *Conexões de Saberes* – por que as ferramentas de SST parecem funcionar contra eles e como fazê-las servirem a eles – circunscreveu-se ao campo das relações de poder, mais especificamente das relações de classe no processo de produção. Da experiência desses operários sobre o direito de recusa ficou claro que ele só tem sido viável na medida em que exista uma fonte de poder que possibilite ao trabalhador exercê-lo. Uma dessas fontes de poder, sobre a qual nos detivemos, chamamos de *organização coletiva*. Na experiência constituinte da classe operária italiana nos anos 1970, pudemos destacar o papel da organização coletiva e autônoma dos trabalhadores no processo de produção, na luta pela saúde e segurança e na constituição de ferramentas de SST. Apontamos, então, como a não separação entre a atividade constituinte e a existência da ferramenta ajuda a compreender a sua eficácia, e que a organização coletiva

também está por trás do poder constituinte e do processo de transformação das condições de trabalho e das próprias ferramentas.

Quando os trabalhadores apontam que a política das empresas é “terceirizar” a responsabilidade de SST a eles, implícita está a existência da SST como mais uma tarefa prescrita aos trabalhadores, a qual eles terão que tentar conciliar com os objetivos e tarefas da produção propriamente dita. O acidente tende assim a ser creditado a uma tarefa não cumprida ou mal executada, a tarefa de manter a sua própria segurança e a dos outros. Não se trataria, assim, de uma recuperação ou aproveitamento de uma capacidade ou impulso de gestão dos trabalhadores por parte da empresa, própria do pós-fordismo, mas de meramente lhes prescrever mais uma tarefa. As ferramentas formais ou oficiais de SST se encontram assim no âmbito da *regulação de controle*, aquelas que pesam do exterior sobre a regulação de um grupo social (Reynaud, 1988). Sendo a *regulação autônoma* uma estratégia de resposta às investidas de controle e que conquista posições de poder contra esse controle (*idem*), a questão que se coloca é como constituí-las, fortalecê-las e ampliar seu espaço nos processos produtivos. Resta, portanto, nesse caminho, estudar os condicionantes, os obstáculos e as relações sociais que contribuam à possível materialização ou fortalecimento dessa organização coletiva relacionada à regulação autônoma nos locais de trabalho diante da atualidade dos processos produtivos e relações de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- Anônimo. (1971), Organising at Fiat. *Radical America*, Vol 5, No 5, pp.12-20.
- Balestrini, Nanni.; Moroni, Primo. (2003), *La Orda d'Oro 1968-1977: La grande ondata rivoluzionaria e creativa, politica edesistenziale*. Milano: UniversaleEconomicaFeltrinelli.
- Barkan, Joanne. (1984), *Visions of Emancipation: The Italian Workers' Movement since 1945*. New York: Praeger.
- Baudrillard, Jean. (1995), *A Sociedade de Consumo*. Rio de Janeiro: Elfos.
- Belli, Andrea. (2001), “Delega” e “non delega”: la CGIL davantall'infornio e alla malatti aprofessionale. Tesidi Laurea in Storiadel Movimento Sindacale. Universitàdeglistudidi Firenze. Facoltà di Scienze Politiche “Cesare Alfieri”.
- Bernardo, João. (1991), *Economia dos Conflitos Sociais*. São Paulo: Cortez.
- Castoriadis, Cornelius. (1985), *A Experiência do Movimento Operário*. São Paulo: Brasiliense.
- _____. (1982), *A Instituição Imaginária da Sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2ªed.
- CUB. (2003), “Documento del CUB Pirelli”, in Nanni Balestrini; Primo Moroni, *La Orda d'Oro 1968-1977: La grande ondata rivoluzionaria e creativa, politica edesistenziale*. Milão: Universale Economica Feltrinelli.
- Daniellou, François; Simard, Marcel; Boissières, Ivan. (2010), Les facteurs humain set organisationnels de las écurité industrielle: un état de l'art. *Les Cahiers de la Sécurité Industrielle*, n.2010-02. Toulouse: Fondation pour une Culture de Sécurité Industrielle.
- Freitas, Nilton. B.; Mattos, Ubirajara A. (1994), Mapa de Risco no Brasil: As Limitações da Aplicabilidade de um Modelo Operário. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, Vol 10, No 2, pp. 251-258.
- Giachetti, Diego; Scavino, Marco. (2005), *La Fiat aux mains des ouvriers: L'Automnechaud de 1969 à Turin*. Paris: Les Nuits rouges.
- Ginsborg, Paul. (1990), *A History of Contemporary Italy: Society and Politics 1943-1988*. London: Penguin, 1990.

- Gladwell, Malcolm. (2010), “A Revolução não será twittada”, *Observatório da Imprensa* n.620. Em: <http://www.observatoriodaimprensa.com.br/news/view/a-revolucao-nao-sera-tuitada>. Consultado: 15/12/2013.
- Holloway, John. (2003), *Mudar o Mundo Sem Tomar o Poder*. São Paulo: Viramundo.
- Katsiaficas, George. (1997), *The Subversion of Politics: European Autonomous Social Movements and the Decolonization of Everyday Life*. New Jersey: Humanity Press.
- Laurell, Asa C. (1984), Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. *Cuadernos Políticos*, No 41, México, D.F.: Era, pp. 63-83. Em: <http://www.bolivare.unam.mx/cuadernos/cuadernos/contenido/CP.41/CP41.6AnaCristinaLaurell.pdf>. Consultado: 09/12/2013.
- Lima, Francisco P. A. (2013), *Paradoxos e contradições do direito de recusa* [Mimeo]. Belo Horizonte.
- Lotta Continua.(1971), Cultural Revolution. *Radical America*, Vol5, No 5, pp. 25-31.
- Lumley, Robert. (1990), *State of Emergency: cultures of revolt in Italy from 1968 to 1978*. New York: Verso, 1990.
- Oddone, Ivar et al. (1986), *Ambiente de Trabalho: A Luta dos Trabalhadores pela Saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Pedreira Filho, Valdemar S. (1997), *Comissões de Fábrica: um claro enigma*. São Paulo: Entrelinhas/Cooperativa Cultural da UFRN.
- Reynaud, Jean-Daniel. (1988), Les régulations dans les organisations: régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue française de sociologie*, Vol 29, pp.5-18.
- Sacchetto, Devi; Sbrogiò, Gianni. (2012), *Pouvoir ouvrier à Porto Marghera: Du Comité d'usine à l'Assemblée de territoire (Vénétie – 1960-80)*. Paris: Les Nuits rouges.
- Sbrogiò, Gianni. (2006a), “The struggle is worth it!”, in Wildcat, *Porto Marghera: the last firebrands*. Em: http://libcom.org/files/firebrands_booklet_2_horizontal.pdf. Consultado: 08/12/2013.
- Sbrogiò, Italo. (2006b), “The history of the workers’ committee of Porto Marghera”, in Wildcat, *Porto Marghera: the last firebrands*. Em: http://libcom.org/files/firebrands_booklet_2_horizontal.pdf. Consultado: 08/12/2013.

- Schwartz, Yves. (2000), A Comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Trabalho e Educação*, Vol7, No 7, pp.38-46.
- Tonelli, Patrizio. (2007), “ “La salute non si vende” . Ambiente di lavoro e lotte di fabbrica tra anni '60 e '70 ”, in Luigi Falossi,; Fabrizio Loreto (eds.), *I due bienni rossi del '900. 1919-1920 e 1968-1969. Studi e interpretazioni a confronto*. Roma: Ediesse. Em: <http://win.diario-revenzione.it/docbiblio/LA%20SALUTE%20NON%20SI%20VENDE.pdf>. Consultado: 10/12/2013.
- Trinquet, Pierre. (2010), Trabalho e Educação: o Método Ergológico. *HISTEDBR On-line*, Campinas, número especial, ago.2010, pp.93-113.
- Virno, Paolo. (2003), “Il Lavoro non Rendi Liberi”, in Nanni Balestrini; Primo Moroni, *La Orda d'Oro 1968-1977: La grande ondata rivoluzionaria e creativa, politica e desistenziale*. Milão: Universale Economica Feltrinelli.
- Wright, Steve. (2002), *Storming Heaven: Class Composition and Struggle in Italian Autonomist Marxism*. Londres: Pluto Press.

NOTAS

- 1 O projeto é coordenado por uma equipe interdisciplinar da UFMG, com participação de pesquisadores de outras instituições, e foi financiado pela Fapemig/Vale.
- 2 Embora o projeto tenha tido continuidade em 2014, este artigo se baseia nas atividades desenvolvidas em 2012 e 2013.
- 3 Em alguns dos módulos houve também a presença de médicos que trabalhavam com saúde do trabalhador em duas empresas.
- 4 O direito de recusa é o direito de o trabalhador interromper ou recusar o trabalho em caso de grave e iminente risco para si ou para outros. Na NR-3, no item 3.1.1, “considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador”.
- 5 Vide a utilização do direito de recusa pelos ferroviários franceses em 2011: *SNCF: quand le droit de retrait paralyse les trains* <<http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2011/10/07/01016-20111007ARTFIG00664-sncf-quand-le-droit-de-retrait-paralyse-les-trains.php>>; *Droit de retrait vs droit de grève: Répercussions identiques, causes distinctes* <<http://www.avocatparis.org/questions-dactualite/882-droit-de-retrait-vs-droit-de-greve-repercussions-identiques-causes-distinctes.html>>, acessados em 06/12/2013.
- 6 Devo esse entendimento aos exemplos trazidos pelo médico Marcelo Campos. Sobre o tema, ver Daniellou, Simard e Boissières (2010).
- 7 *Autonomia* no sentido dado por Castoriadis (1982).
- 8 Para uma discussão de maior fôlego sobre os paradoxos do direito de recusa, ver Lima (2013).
- 9 Pode-se argumentar que num contrato de trabalho as condições mínimas em que o trabalho deve ser feito são aquelas determinadas pela legislação em vigor. Mas há inúmeras situações que fazem parte do cotidiano da atividade as quais as normas não preveem e não podem antecipar, como há décadas é enfatizado pela ergonomia da atividade e pela ergologia.
- 10 Sob outros aspectos o hipotético risco zero sequer seria desejável: implicaria, por exemplo, uma negação do processo contínuo de aprendizagem e desenvolvimento do trabalhador no seu ofício, que envolve assumir riscos.
- 11 Mesmo considerando que as metodologias científicas que expliquem e relacionem agravos à saúde a exposições e atividades não sejam matéria de controvérsia e disputa, ainda assim não há critério totalmente objetivo para definir, por exemplo, um limite de exposição. Estamos no campo da probabilidade, como mostram as próprias *matrizes de risco* utilizadas na área de SST. O risco aceitável ou não, o número de agravos aceitável ou não, não é matéria que a ciência possa determinar. Serão os valores predominantes na sociedade e o resultado momentâneo das disputas existentes nela que determinarão.

- 12 Apenas para ilustrar, o chamado “outono quente” na Itália, em 1969, teve uma das mais intensas mobilizações coletivas da história das lutas dos trabalhadores, com mais de 300 milhões de horas perdidas de trabalho devido a greves, das quais 230 milhões na indústria (Giachetti e Scavino, 2005).
- 13 Em 1980 a direção da Fiat, que era uma espécie de termômetro da luta de classes na Itália, impôs uma derrota contundente aos operários, mudando a correlação de forças na fábrica, que pendia em favor dos trabalhadores fazia dez anos. Foi uma espécie de marco do fim de uma era de lutas. Nessa ocasião a direção da empresa havia calculado sua ofensiva contra os trabalhadores em termos mais políticos que econômicos (Barkan, 1984; Ginsborg, 1990; Lumley, 1990).
- 14 Cabe notar que as condições de estrutura de saúde, moradia, educação e transporte que os imigrantes encontraram no norte eram precárias e contribuíam para uma condição de vida penosa. As lutas dos operários foram além da fábrica nessas duas décadas, e envolveram questões ligadas ao custo do transporte, moradia, energia elétrica, alimentos etc.
- 15 Pode ser ilustrativa dessa mudança na correlação de força nas grandes fábricas a fala de um operário da Fiat em julho de 1969 no encontro nacional dos Comitês de Base (uma criação dos trabalhadores, originada em 1968 na Pirelli de Milão): “Primeiro, Agnelli [presidente da Fiat] não conseguiu reconquistar o controle da velocidade das linhas de montagem, dos tempos, do modo como a produção é planejada para ocorrer. Segundo, ele não foi capaz de reconquistar porque nossa organização está ficando cada vez mais forte dentro da fábrica. Dizemos isso para salientar uma tendência: não que a todo momento Agnelli não consiga acelerar a linha, mas afirmo categoricamente que a partir de agora ele vai achar isso cada vez menos possível” (Anônimo, 1971: 16, tradução nossa).
- 16 É pertinente para a discussão aqui proposta a tipologia de lutas apresentada por Bernardo (1991): *luta coletiva ativa*; *luta coletiva passiva*; *luta individual ativa*; *luta individual passiva*. As lutas coletivas ativas são aquelas em que há uma participação dos trabalhadores, não como meros votos em assembleias, mas como organizadores e criadores. A comunicação se dá diretamente entre os trabalhadores, de forma horizontal, e não entre trabalhadores e direção sindical. Nessa participação coletiva ativa são criadas “relações sociais de novo tipo”, tendencialmente igualitárias. Já as lutas coletivas passivas são aquelas em geral dirigidas por uma burocracia sindical, sem a participação efetiva dos trabalhadores, sendo o exemplo mais comum a chamada *greve de pijama*, na qual os grevistas “ficam em casa”.
- 17 Em 1967 as greves em Porto Marghera tiveram como motivo a toxidade das substâncias e a falta de segurança para a saúde dos trabalhadores. Em 1968 começam greves por redução da jornada e aumento igual, de 5 mil liras, para todos os empregados. Foi lá onde primeiro apareceu a reivindicação de aumento igualitário para todos os empregados, independente do posto de trabalho ou qualificação, que logo se generalizaria e seria característica do

- 68-69 italiano (Lumley, 1990). O ciclo de lutas em Porto Marghera, desencadeado em torno da questão da saúde e das substâncias tóxicas, adentrou a década seguinte, demandando o fechamento de fábricas até a eliminação da fonte de risco, com a manutenção dos salários dos trabalhadores no período em que estivessem fechadas (Sacchetto e Sbrogiò, 2012; Sbrogiò, 2006a).
- 18 Tendo sido mais profundamente formulada por Mario Tronti no artigo *La strategiadel rifiuto, a recusa do trabalho* foi teorizada e proposta pelos *operaístas* (intelectuais da nova esquerda italiana) nos anos 1960, tendo supostamente como base e referente a subjetividade dos trabalhadores que compunham a nova classe operária italiana. *A recusa do trabalho* englobaria a recusa das obrigações na produção, através de greves, sabotagens, absenteísmo etc., e reivindicações salariais cada vez mais altas. A interpretação *operaísta* dessas práticas de luta operárias do início dos anos 1960 via nelas um meio e tendência dos trabalhadores buscarem a satisfação de suas necessidades independentemente dos requisitos ou necessidades do capital (Lumley, 1990).
 - 19 Uma tradução em português de um manifesto de 1970 intitulado “A recusa do trabalho”, do Comitato Operaio di Porto Marghera, pode ser encontrada nos *Cadernos de Ética e Filosofia Política*, n.19, FFLCH-USP, 2011.
 - 20 Sobre o conceito de significações imaginárias, ver Castoriadis (1982).
 - 21 Oddone foi o intelectual que mais contribuiu ao desenvolvimento do *modelo operário italiano, ou modelo sindical de controle e negociação da nocividade*.
 - 22 “os estudos da saúde na fábrica não surgem nem encontram sua metodologia espontaneamente, mas sim da confluência entre a necessidade das massas de fundamentar a luta contra a organização do trabalho imperante e uma proposta teórico-metodológica que permita implementar sua solução. Certamente não se trata de dois fenômenos independentes entre si, já que são manifestações diversas do processo no qual se vai conformando, objetiva e subjetivamente, a classe operária italiana nos anos sessenta”. Tradução própria.
 - 23 *Comitati Unitari di Base*, organização operária criada sem participação dos sindicatos em 1968-69 e que foi multiplicada em inúmeras fábricas, principalmente do norte da Itália. O CUB da Pirelli foi a experiência mais importante dentre os diversos CUBs. Ver Lumley (1990).
 - 24 “não se luta pela regulamentação do trabalho por peça ou por uma melhoria do ambiente de trabalho, mas através da contestação do trabalho por peça ou do ambiente nocivo, se *contesta o poder de decisão do patrão* (antes das lutas era a Pirelli quem decidia os ritmos ou estabelecia o limite de nocividade; na luta o operário é quem decide ritmos, que recusa o trabalho se esse comporta um dano à saúde etc).”

- 25 A Fiat de Mirafiori, referência política da esquerda naquelas décadas, era a maior fábrica do Ocidente, chegando a ter 60 mil trabalhadores, 40 km de linhas de montagem, quase 3 milhões de metros quadrados de área e 37 portões de entrada.
- 26 Essas informações foram relatadas pelo metalúrgico do ABC e representante sindical, presente em dois módulos do *Conexões de Saberes*.
- 27 O depoimento de Cesare Romiti sobre esse acontecimento está reproduzido em Ginsborg (1990: 404).

RESUMO

A partir da percepção de trabalhadores da mineração e do setor elétrico de que as ferramentas de Segurança e Saúde no Trabalho se voltam contra eles, buscamos traçar um caminho de reflexão para entender e contornar esse fenômeno. Partindo da experiência dos trabalhadores sobre as situações de efetivo exercício do direito de recusa e do resgate da experiência histórica das lutas operárias que deram origem ao mapa de risco e ao chamado modelo operário italiano, destacamos o papel da organização coletiva dos trabalhadores no local de trabalho na constituição de ferramentas de SST e na necessária não separação entre a constituição e a existência que elas ganham, de modo a servirem aos objetivos e necessidades dos trabalhadores.

Palavras-chave: conflito industrial, poder, sociologia do trabalho, segurança e saúde no trabalho, autonomia

ABSTRACT

From the perceptions of mining and electrical workers that the instruments of Occupational Health and Safety turn against them, we seek to make a pathway of reflection to understand and overcome this phenomenon. Starting from the experience of workers on the situations of effective exercise of the right of refusal, and by tracing the historical experience of workers struggles that gave rise to the risk map and to the so called Italian worker model, we highlight the role of workers collective organization at workplace in the constitution of OHS instruments and to the required no separation between their constitution and their existence, in order to serve the workers goals and necessities.

Keywords: industrial conflict, power, sociology of work, occupational health and safety, autonomy