

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
MESTRADO GESTÃO INTEGRADA DE TERRITORIOS
NÚCLEO DE PESQUISA SAÚDE, INDIVÍDUO E SOCIEDADE

ANELISE DE OLIVEIRA E RESENDE

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DE IPATINGA EM TEMPOS DE
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E LIGAÇÕES COM O TERRITORIO**

GOVERNADOR VALADARES

2020

ANELISE DE OLIVEIRA E RESENDE

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DE IPATINGA EM TEMPOS DE
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E LIGAÇÕES COM O TERRITÓRIO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Interdisciplinar da Universidade Vale do Rio Doce, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Integrada do Território. Área de Concentração: Território, Saúde e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Oliveira Leão e Silva

GOVERNADOR VALADARES

2020

ANELISE DE OLIVEIRA E RESENDE

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DE IPATINGA EM TEMPOS DE
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E LIGAÇÕES COM O TERRITÓRIO**

Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado Interdisciplinar da Universidade
Vale do Rio Doce, como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre em Gestão
Integrada do Território. Área de
Concentração: Território, Saúde e Sociedade.

Governador Valadares, 30 de abril de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leonardo Oliveira Leão e Silva –orientador Universidade Vale do Rio
Doce

Professora Doutora Maria Tererezinha Bretas Vilarino
Universidade Vale do Rio Doce

Professor Doutor

Aos meus companheiros nesta viagem, dedico esta vitória: Meu pai Nivaldo, que me inspirou a pensar sobre a saúde mental do trabalhador da siderurgia ainda menina, minha mãe Maria Alice, de quem herdei o gosto pelos estudos e por ensinar, e que me ensinou a nunca desistir. A minha irmã Andresa, parceira nos sonhos e desafios desta vida, minha protetora, e às minhas sobrinhas Thaisa e Luísa. Ao meu amor, por ser alegria nos meus dias, conforto e tranquilidade nos momentos de “desespero”; Minhas amigas e parceiras de jornada, Fúlvia, Fabiane e Marisa, sem vocês não teria tido graça! Nossa parceria tornou o caminho iluminado, alegre até nas dificuldades. A companhia de vocês foi presente de Deus!

AGRADECIMENTOS

O momento de agradecer é muito importante pois tenho plena certeza que este trabalho, embora seja fruto do meu desejo, é também fruto do trabalho e colaboração de muitas pessoas. Lembro-me com clareza no primeiro dia, logo no início das aulas, onde a professora Celeste perguntou: quem vai com vocês nesta viagem? E foi muita gente! Aqueles que já estavam naquele momento e também os que conheci durante a jornada. Não vou me ater a uma ordem cronológica, mas vou dizer todos que foram fundamentais neste processo:

Meu pai, trabalhador da siderurgia e que ainda menina vi adoecer por força do trabalho, por ter escrito seu livro “Papo de Peão” e ter sido sempre este contador de histórias, que me deu um gosto grande por história e me tornou uma pessoa curiosa quanto a empresa e a forma como Ipatinga foi construída e pensada. Além disto, não posso esquecer o gosto pela leitura, desde novinha, leitura esta que me abriu os olhos para o desejo do conhecimento. Ao prosseguir os agradecimentos, preciso falar da minha mãe, minha inspiração pra ser quem sou como pessoa e professora. Exemplo, sendo entre as mulheres que conheci na infância, exceção por ter um curso superior, conquistado à custa de muita teimosia e sacrifício. Sempre dizendo que conhecimento é algo que ninguém tira da gente, apesar de todas as dificuldades financeiras que tive para estudar, de todos os desafios que tive que enfrentar desde a graduação, me contou um dia: neste mundo, estuda quem é rico ou teimoso. Não nasceu rica, então teime! Teimeei, e continuo teimando! Além de toda esta inspiração e motivação, fez incontáveis cafés, pra levarmos para as aulas, pra me ajudar nos trabalhos e estudo, sem os quais com certeza não teria conseguido.

A minha irmã, sempre parceira, ouvinte das minhas dúvidas e dificuldades, exemplo de uma pessoa que escreve bem, basta sentar que as ideias já se juntam de forma brilhante! Pela ajuda também com a ABNT e com a revisão dos meus textos. Minha sobrinha Thaisa pelo socorro com a língua inglesa, sempre tão de boa vontade e rápido!

Gratidão também ao meu amor. Seu apoio incondicional em todas as etapas fez a diferença. Obrigada pelo incentivo, pela certeza de que eu daria conta, pelas vezes que teve que ter paciência com minhas surtadas ao longo do caminho, pelo socorro nas questões de informática e por estar sempre disposto a me ajudar. Se cheguei até aqui, é porque tive apoio, amor, carinho e dedicação. Amo vocês!

Minha caminhada foi coberta de contribuições diversas, vários amigos estiveram ao meu lado: na torcida, nas orações e nos estímulos, vou destacar aqueles que estiveram comigo especialmente neste pedaço da caminhada. Minha amiga Sonia, pela acolhida em sua casa e por ter ficado sempre dizendo o quanto eu precisava fazer este mestrado: agora é sua vez! Minha amiga e companheira de trabalho Alcina, que sempre é ouvido, ombro amigo e cuidado comigo em suas orações, e que no começo da jornada, como minha coordenadora se desdobrou para que meus horários se encaixassem. Ao Sr. Adilson e a Vanda, obrigada pelo pouso e acolhida carinhosos, pelo cuidado dos lençóis limpinhos e cafezinho posto, que foram tão importantes e acolhedores!

Às queridas Fulvia Cristina, Fabiane Cristina e Marisa Coelho, vocês foram amigas que compartilharam momentos de dúvidas, ansiedades e expectativas de uma experiência que foi este mestrado. Juntas, vivemos as dificuldades, dúvidas, loucuras e alegrias desde que começamos! As risadas e cafés que compartilhamos são trechos desta história que ficarão guardados no meu coração! Ficarão para sempre registradas as nossas viagens a “nárnia”, nossos almoços no Spoleto, nossas aventuras no asfalto e tantas outras lembranças de momentos que ajudaram e me sustentaram! Obrigada pelo sonho compartilhado, pelos sorrisos e lágrimas que trocamos! É muito bom que continuaremos compartilhando na Única e na vida!

Serei eternamente grata àqueles que, com sua participação na pesquisa, abriram espaço para o conhecimento de uma dimensão da saúde mental do trabalhador da cidade de Ipatinga que eu não conhecia ainda e que me permitiu acesso a seu cotidiano de trabalho, seus pensamentos e até temores.

Agradeço à Faculdade Única de Ipatinga, que sempre foi flexível com meus horários e me possibilitou a concretude desse sonho.

Agradeço também aos colegas da turma de mestrado GIT-2018, que com todas as diferenças na área de conhecimento, garantiram bons momentos de discussão e dúvidas. Nosso café compartilhado foi ímpar e motivo de descontração.

Aos professores e ao Programa de Mestrado GIT, que permitiram trilhar esse caminho de uma forma consciente e despertaram em mim o desejo de chegar ao fim, por intermédio do conhecimento científico e de aprendizagem. Ao iniciar as aulas, eu achava que sabia muito sobre minha área de atuação, sobre ensinar e sobre pesquisa, e vocês me mostraram o quanto eu não sabia! Abriam meus olhos para um mundo novo e fascinante! Aos professores Mauro Augusto dos Santos e Maria Terezinha Bretas Vilarino, pelas preciosas colaborações na qualificação: meus sinceros agradecimentos.

Agradeço à Flavia Cristina, Camila Daniele e Sindy Alves, minhas alunas, pelo apoio nas pesquisas e transcrições.

Ao professor Leonardo, minha gratidão: Agradeço por ter me conduzido nesses últimos anos, em um caminho de um olhar para a ciência que até então não conhecia. Por meio de suas orientações e apontamentos, consegui questionar minhas certezas e entender a verdadeira natureza da pesquisa científica! Em alguns momentos em que o desespero mandava desistir, sua calma e modo tranquilo de orientar foi fundamental para que eu continuasse!

Por último, queria agradecer ao meu avô, Francisco Mario de Oliveira, pioneiro na construção da siderúrgica que deu início a esta cidade e a esta questão investigativa, que me contou histórias sobre a cidade e sobre a Usina, e que no finalzinho do caminho deste mestrado, foi viver no céu aos 102 anos de vida!

RESUMO

A partir do ano de 2008, o mercado econômico mundial foi impactado por uma crise, que levou a cortes financeiros, reduções de custo e demissões. Na cidade de Ipatinga, destaca-se a Usiminas, empresa que percebeu a crise de modo destacado. Somando-se à pressão competitiva atual, tende a aumentar o processo de precarização do trabalho, podendo deixar o trabalhador vulnerável e levando ao sofrimento psicológico e alterações em saúde mental. A ligação entre a empresa Usiminas e o desenvolvimento histórico da cidade de Ipatinga, permite supor uma relação de identidade com o lugar que seja influenciado pelo lugar-cidade (Ipatinga) e pelo lugar-empresa (Usiminas). Os objetivos da pesquisa foram identificar e qualificar alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho na Usiminas, levantando quais são os fatores de risco associados a doenças mentais no trabalho percebidos pelos trabalhadores e identificando transtornos mentais comuns; identificando elementos do território presentes na construção subjetiva da identidade do sujeito com o trabalho. O método foi um estudo descritivo e analítico, com abordagem qualitativa, sendo a pesquisa conduzida com questionários padronizados: Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento – ITRA, e Self Report Questionnaire (SRQ-20), utilizado para avaliar a presença de Transtornos Mentais Comuns. Além deles, utilizou-se um questionário complementar e entrevista em profundidade. A pesquisa foi realizada com 6 empregados e observou-se uma forte resistência em participar da pesquisa, mesmo com esclarecimentos em relação à confidencialidade. Os resultados apontam a percepção da presença de riscos psicossociais no seu ambiente de trabalho, principalmente quanto às condições e organização de trabalho, tendo sido mais percebidos como críticos ou negativos o custo físico do trabalho. Na avaliação do contexto do trabalho mostraram-se de forma negativa o contexto da organização e das condições de trabalho. Metade dos pesquisados percebe como crítico o esgotamento no trabalho e a possibilidade de realização profissional. Na percepção dos danos causados pelo trabalho, são pequenos e se referem ao aspecto físico. Apenas um empregado demonstrou a presença de sintomas indicativos de doença mental, mas este dado se mostra preocupante mesmo assim. Quanto aos elementos de território presentes na construção subjetiva da identidade do sujeito com o trabalho, observa-se uma percepção por parte do trabalhador da centralidade da empresa na construção do território, e situação econômica da cidade, sendo a Usiminas essencial para manutenção de Ipatinga. Em relação aos sentimentos pela cidade e pela empresa, são apresentados numa perspectiva positiva, caracterizando gosto por trabalhar na empresa e gratidão. Concluindo, não fomos capazes de perceber se a relação com o território provoca diferença na saúde mental deste trabalhador, ainda que reste claro a percepção da centralidade da siderúrgica para a cidade, e a vinculação entre estes dois territórios. Torna-se possível supor, outrossim, que se a identidade com o território envolve os símbolos do lugar, e a empresa se constitui símbolo de fundação, possa haver correlação. Apesar de suas limitações, entendemos que os resultados da pesquisa apontem para necessidade e possibilidade de novos estudos na área.

Palavras Chave: Saúde Mental. Trabalho. Indústria Siderúrgica. Território.

ABSTRACT

Since 2008, the world economic market has been impacted by a crisis, which has led to financial cuts, cost reductions, and layoffs. In the city of Ipatinga, Usiminas stands out, a company that perceived the crisis in an outstanding way. Adding to the current competitive pressure, it tends to increase the process of job insecurity, which may leave the worker vulnerable and lead to psychological suffering and changes in mental health. The link between the company Usiminas and the historical development of the city of Ipatinga allows us to suppose an identity relationship with the place that is influenced by the place-city (Ipatinga) and the place-company (Usiminas). The objectives of the research were to identify and qualify alterations in the mental health of workers due to the precariousness of work at Usiminas, raising what are the risk factors associated with mental illnesses at work perceived by the workers and identifying common mental disorders and elements of the territory present in the subjective construction of the subject's identity with work. The method was a descriptive and analytical study, with a qualitative approach, and the research was conducted with standardized questionnaires - ITRA - Inventário sobre Trabalho e Risco (Inventory of Work and Illness Risk) and Self Report Questionnaire (SRQ-20) - used to assess the presence of Common Mental Disorders. Besides them, a complementary questionnaire and in-depth interviews were used. The survey was carried out with 6 employees and there was a strong resistance to participate in the survey, even with clarifications regarding confidentiality. The results show the perception of the presence of psychosocial risks in their work environment, especially regarding work conditions and organization, having been more perceived as critical or negative the physical cost of work. In the evaluation of the work context, the context of the organization and working conditions were shown in a negative way. Half of those surveyed perceived as critical the exhaustion at work and the possibility of professional achievement. In the perception of the damages, it shows small and relative to the physical damages. Only one employee showed the presence of symptoms indicative of mental illness, but this data is still worrying. As for the elements of territory present in the subjective construction of the subject's identity with work, a perception on the part of the worker of the centrality of the company in the construction of the territory, and even of the economic situation of the city, is observed, being pointed out by one of the surveyed that Ipatinga without Usiminas is nothing. Regarding the feelings for the city and the company, they are presented with a positive perspective, characterizing taste for working in the company and gratitude. In conclusion, we were not able to perceive if the relationship with the territory causes a difference in the mental health of this worker, although it remains clear the perception of the centrality of the steel mill for the city, and the link between these two territories. It is also possible to assume that if the identity with the territory involves the symbols of the place, and the company is a symbol of foundation, there may be a correlation. Despite its limitations, we understand that the results of the research point to the need and possibility of new studies in the area.

Keywords: Mental Health. Work. Steel Industry. Territory.

SUMARIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	SAUDE MENTAL DOS HOMENS DE AÇO.....	33
3	CONCLUSÃO.....	58
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
	ANEXOS	68

1 INTRODUÇÃO

1.1 Sobre Trabalho e Saúde Mental

É possível afirmar que o trabalho é mediador de integração social, integrando as pessoas seja por seu valor econômico e geração de renda ou cultural, constituindo significados nas vidas dos trabalhadores, podendo ser apontado como central na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas, de acordo com Codo (2002).

De acordo com Brasil (2007), a influência do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas acontece por fatores distintos, a saber: elementos ocasionais ou situacionais; fatores associados ao modo como este trabalho é organizado e dividido, a partir de modelos e políticas de gestão. Deste modo, transtornos mentais e do comportamento que estejam relacionados ao trabalho, vão decorrer de contextos de trabalho em interação com o corpo ou aspectos físicos e concretos, assim como do aparato psíquico dos trabalhadores e aspectos subjetivos. As ações implicadas no ato laboral, podem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador, ou seja, o trabalho pode ser elemento provocador de adoecimentos no campo da saúde física e mental.

Entre os impactos ocasionados pela relação entre trabalho e saúde mental, podemos apontar a ocorrência de Transtornos Mentais. De acordo com estimativa realizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 2002, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10% (BRASIL, 2001).

Os transtornos mentais menores representam quadros menos graves e mais frequentes de transtornos mentais e incluem sintomas, de acordo com Fiorotti et al. (2010) como alterações de memória, dificuldade de concentração e de tomada de decisões, insônia, irritabilidade e fadiga, assim como queixas somáticas. Torna-se importante destacar que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, se consideramos a concessão de auxílio-doença bem como a aposentadoria por invalidez, entre os anos de 2012 a 2016 (PREVIDENCIA SOCIAL, 2017).

1.2 O trabalho e seu significado

O trabalho, visto como o labor, a tarefa dotada de objetivos de produção, é central e constituinte da subjetividade humana, de acordo com Morin (2001), sendo o significado

do trabalho carregado de elementos sociais e históricos. Morin (2007) define o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva composta por significado, orientação e coerência, onde significado reflete representações que o homem tem de sua atividade e valor que lhe confere; orientação é sua inclinação para o trabalho, que direciona suas ações e por fim, coerência trata-se do equilíbrio que busca no trabalho.

Ribeiro e Léda (2004) apontam que por muito tempo o trabalho foi considerado apenas como sacrifício, mas a partir do renascimento adquire um sentido intrínseco em si mesmo. Deste modo, o labor ultrapassa a ideia de obrigação, onde a razão do trabalho passa a estar compreendido no próprio fazê-lo, sendo ele visto como fonte de desenvolvimento e preenchimento na vida do trabalhador. O trabalho é então carregado de subjetividade, sendo necessário considerar que cada pessoa o significa de formas diferentes, de acordo com suas vivências específicas.

De acordo com Tolfo e Piccinini (2007), os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan, que apontam que um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para o trabalhador e possui três elementos centrais a saber: a) variedade de tarefas que permite ao trabalhador exercitar habilidades diferentes, b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar o processo do começo ao final e c) um trabalho onde tenha alguma autonomia e o feedback, intrínseco e extrínseco, sobre o que realiza.

Antunes (2000) destaca a indissociável relação entre sentido e trabalho a través de um viés sociológico, a saber um viés onde compreende que para haver uma vida de sentido fora do trabalho, é requisito uma vida repleta de sentido no trabalho, ou a bem dizer, torna-se essencial que o homem encontre realização dentro da esfera do trabalho.

O trabalho, aparece deste modo como centralidade na constituição da pertença do trabalhador ao mundo onde vive. Para o autor, nas situações onde haja a existência de um trabalho autodeterminado, autônomo e livre, haverá possibilidade de sentido ao permitir autonomia do tempo livre que o homem necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo, com conexões decisivas existentes entre trabalho e liberdade (ANTUNES, 2000).

Para Dejours (1987), o sentido do trabalho é formado por dois elementos distintos, a saber: o conteúdo significativo em relação ao sujeito, onde se leva em consideração as questões práticas das tarefas e o status das atividades, e o conteúdo significativo em relação ao objeto, onde se considera os investimentos simbólicos do sujeito com o próprio trabalho. Dejours (1992, p. 40) destaca:

... ao mesmo tempo em que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.

De acordo com Antunes (1995), a classe-que-vive-do-trabalho, que para o autor é todo trabalhador que depende do trabalho como modo de subsistência, experimenta sentimentos de enfraquecimento e desamparo, frente as mudanças na realidade laboral que se descortina a partir do modelo de acumulação flexível, e as incertezas do capitalismo flexível geram um aumento de desconfiança, sofrendo, neste sentido, tanto o trabalhador que se encontra fora do mercado, quanto o que receia ser excluído do mercado por meio de desligamento.

Deste modo, é possível afirmar que o trabalho é mediador de integração social, integrando as pessoas seja por seu valor econômico e geração de renda ou cultural, constituindo significados nas vidas dos trabalhadores, podendo ser apontado como central na constituição da subjetividade, no modo de vida e, portanto, na saúde física e mental das pessoas, de acordo com Codo (2002). Em nossa sociedade, o trabalho represente pertença ao mundo, através da sobrevivência que representa elo seu valor econômico, bem como pelo elemento simbólico que reflete sua importância como constituinte da identidade humana.

1.3 Considerações sobre saúde mental do trabalhador

De acordo com Penido (2009), a saúde é um direito humano básico, ligado ao direito à vida. A depender da gravidade das doenças que atinjam o trabalhador, ele corre o risco de ficar incapacitado parcial ou totalmente, temporariamente ou indefinidamente para o trabalho. A possibilidade de trabalhar adequadamente está relacionada a saúde.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a saúde como um direito social, que parte dos direitos e garantias fundamentais, apontado como direito de todos e dever do Estado. Prevê também ser direito dos trabalhadores a redução dos riscos do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

É responsabilidade do Sistema Único de Saúde – SUS, executar tais ações de saúde, bem como colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho. De acordo com Brasil (1990), a saúde do trabalhador é um conjunto de atividades que se objetiva à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, visando também à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores adoecidos pelo trabalho. Segundo Antunes e Praun (2015, p. 410)

Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexos laborais não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração. (...) Ao longo do século XX, com a produção em massa e a ampliação do controle e intensificação do trabalho, proporcionado pela expansão do taylorismo-fordismo¹, novas formas de acidentes e adoecimentos com nexos laborais passaram a fazer parte do cotidiano do trabalho.

De acordo com Brasil (2007), a contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas acontece por fatores distintos, a saber: elementos ocasionais ou situacionais; fatores associados ao modo como este trabalho é organizado e dividido, a partir de modelos e políticas de gestão. Deste modo, transtornos mentais e de comportamento que estejam relacionados ao trabalho, vão decorrer de contextos de trabalho em interação com o corpo ou aspectos físicos e concretos, assim como do aparato psíquico dos trabalhadores e aspectos subjetivos. As ações implicadas no ato laboral, deste modo podem ser provocadoras de adoecimentos no campo da saúde física e mental.

Doenças relacionadas ao trabalho estão diretamente ligadas à morte e deterioração da saúde de um sem número de trabalhadores, embora ainda continuem subnotificados, sobremaneira as doenças e transtornos mentais, o que torna mais difícil a elaboração de estratégias de enfrentamento. Entretanto, a Saúde Mental do trabalhador é elemento indissociável de uma saúde integrada, com elementos de totalidade da vida humana, conforme apontam Bussinger e Rocha (2016).

Entre os impactos ocasionados pela relação entre trabalho e saúde mental, podemos apontar a ocorrência de Transtornos Mentais. Torna-se importante destacar que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, se consideramos a concessão de auxílio-doença bem como a aposentadoria por

¹ O Taylorismo consiste em uma proposta feita por Taylor de gestão científica do trabalho através de métodos, regras e padrões na execução do trabalho que buscam a melhor equação possível entre tempo e movimento. O Fordismo se trata essencialmente da inclusão da esteira rolante, que controla o tempo de produção, e tira o controle feito pelo próprio trabalhador. A expressão Taylorismo-fordismo refere-se então a modos científicos de gestão baseados em controle.

invalidez, entre os anos de 2012 a 2016 (PREVIDENCIA SOCIAL, 2017). As questões relativas a saúde do trabalhador n Penido (2011, p. 226) retrata que

...as questões envolvendo a relação saúde e trabalho começaram a ser encaradas com mais seriedade após a Revolução Industrial. O Estado e a economia, a partir de então, preocuparam-se com as condições de saúde e higiene no meio ambiente de trabalho. Esse ambiente favorecia o aparecimento de um grande número de doenças, além de mutilações e mortes.

Guimarães (2006) nos aponta para a importância de estudos sobre a saúde do trabalhador, sendo o trabalho parte vital da vida individual e coletiva, que pode representar fator de equilíbrio ou sofrimento. A saúde mental é complexa, multifatorial e um elemento significativo é a presença de fatores psicossociais de risco no trabalho, ou seja, elementos indissociáveis mas que podem causar efeitos prejudiciais na relação entre trabalho e trabalhador.

De acordo com Fernandes (2012) questões referentes à saúde do trabalhador mostram que tem sido discutida desde a antiguidade. As pesquisas sobre estresse, epidemiologia em saúde mental, trabalho e psicodinâmica do trabalho trazem a preocupação com diagnósticos, intervenções e prevenção.

As exigências do trabalho – ambiente, processo e organização do trabalho – que podem influenciar na saúde do trabalhador são conhecidas como fatores biopsicossociais. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), também podem ser entendidos como aqueles que se referem à interação entre meio ambiente do trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, habilidade do trabalhador, necessidades, cultura e questões pessoais extra-trabalho. A saúde Mental do Trabalhador é um conceito complexo que envolve situações do ambiente de trabalho e condições individuais, percepções e experiências do trabalhador, influenciadas pela realidade econômica e social de cada contexto.

Fatores relativos ao ambiente e organização do trabalho são importantes fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores. Quando vão além da capacidade adaptativa do trabalhador, que está relacionada a fatores fora do trabalho e características individuais, resulta no desequilíbrio do seu estado de saúde.

1.4 Discussão sobre precarização e saúde mental no trabalho

O processo de reestruturação produtiva no Brasil, baseado em formas flexíveis de organização da produção e do trabalho, se intensificou a partir da década de 1990. Destaca-se nesse processo a terceirização² como forma de barateamento de custos, o que agravou a precarização das relações e condições de trabalho, com graves consequências para a saúde dos trabalhadores. O objetivo é obrigar o trabalhador a ajustar-se as novas exigências de produção de mercadoria e excedente, lucro ou mais valia. É um novo padrão de racionalidade do processo de reprodução do capital (NAVARRO ET ALL, 2017).

Segundo Fernandes (2010), o processo da precarização pode ser explicado como ação que acontece diante de um contexto social liberalizante que opera no sentido de designar ao trabalhador responsabilidades anteriormente cabiam ao trabalhador.

Antunes (1995) afirma que no contexto do capitalismo, sempre houve a presença do trabalho precário. Entretanto a precarização passa a ter um lugar estratégico na lógica de dominação capitalista, uma vez que deixa de ser algo que ocorre ocasionalmente para se institucionalizar em todo o mundo. Entretanto, à revelia do processo de precarização, o trabalho continua central e atual. Deste modo, a conjuntura demonstra não o fim do trabalho, mas uma nova conformação do mesmo, e o trabalhador neste contexto constitui-se uma classe mais heterogênea, fragmentada, mais precarizada.

O Neoliberalismo³, trata-se de um processo estrutural de transformações da objetividade e da subjetividade do trabalho no Brasil. Este processo ocorre de modo destacado no setor industrial, e altera permanentemente as relações entre trabalhador e trabalho.

A década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais

² Terceirização é a transferência de algumas atividades que não compõem a atividade fim da empresa para outras empresas, proporcionando a redução da estrutura operacional, a diminuição de custos, a economia de recursos e desburocratização da administração, entre outros. Trata-se da prática de contratação de terceiros, por parte de uma empresa, para realização de atividades gerais, não essenciais.

³ O Neoliberalismo pode ser descrito como uma doutrina socioeconômica que propõe a mínima intervenção do Estado na economia, iniciada por vários países na década de 1970. Propõe a máxima desregulamentação da força de trabalho, com a diminuição da renda e a flexibilização do processo produtivo. Outra proposta é o desaparecimento do Estado, onde se ancora a ideia das privatizações. No Neoliberalismo, a função do Estado é garantir a infraestrutura básica para o bom funcionamento e escoamento da produção de mercadorias, bem como a intervenção na economia em situações de crise.

aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser (ANTUNES 2008 p. 15).

As mudanças no mundo do trabalho intensificaram, precarizaram, terceirizaram o trabalho e tornaram o trabalhador mais vulnerável, sucateando a força de trabalho, colaborando para adoecimento, acidentes e mortes de trabalhadores. Os adoecimentos de ordem psíquica têm crescido muito e chegam a ser hoje a terceira maior causa de afastamentos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), e não há dúvidas sobre sua ligação com o trabalho, ainda que se discuta se esta ligação é pontual ou processual (NAVARRO ET ALL, 2017).

Antunes e Praun (2015), apontam a flexibilização e a precarização como movimentos inevitáveis diante da conjuntura social, política e econômica e das mudanças decorrentes do neoliberalismo. Destacam, porém, que este processo, embora não possa ser paralisado, se mostra desencadeadores do que denominam como a sociedade dos adoecimentos.

A flexibilidade ou flexibilização se constitui no contexto atual em uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo(...) se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. (...) Pode ser percebida ainda, no dia a dia da atividade laboral, diante da forte sensação de que o tempo foi comprimido; ou também na clara densificação da jornada de trabalho. (...) A *flexibilização* e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetiza o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos 1980, como *precarização do trabalho*. Compreendida como processo contraditório, a precarização desperta tanto resistências por parte dos trabalhadores como, tendencialmente, apresenta-se como processo contínuo, cujos mecanismos de imposição entrelaçam-se com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema. (ANTUNES E PRAUN, 2015, P. 412,413)

Conforme apontam Lima e Deus (2013), a crise financeira ocorrida de modo internacional em 2008, gerou efeitos prejudiciais às economias mundiais. Nos anos anteriores ao início da crise financeira, o mundo vivia um ciclo financeiro positivo, com dinheiro circulando livremente entre os mercados. No Brasil, o cenário entre 2004 e 2008 é de aumento do Produto Interno Bruto (PIB), diminuição da taxa de desemprego e aumento do consumo, bem como aumento das exportações de bens e serviços.

Para as autoras, a crise de 2008 atingiu especificamente a economia brasileira em um momento favorável, com indicativos de crescimento em aceleração. Nesse momento, as empresas estavam num bom momento, produzindo e planejando novos investimentos, e diante da crise, a rápida e desordenada desvalorização do câmbio provocou um forte impacto na economia. Várias empresas do setor produtivo, principalmente as exportadoras, perceberam significativos prejuízos com a desvalorização do real. Podemos apontar impacto e queda nas exportações, cenário em que os setores industriais, destacadamente o automobilístico, de construção civil, e móveis e eletrodomésticos, bem como a agricultura, sentiram imediata queda das vendas e da produção.

Com a expansão nova crise do capital, assistimos a expansão do processo de precarização estrutural do trabalho, com aumento da exploração da força de trabalho, do desemprego, da informalidade, da terceirização e flexibilização da força de trabalho. Os adoecimentos com nexos no trabalho não são problema recente, sendo tão antigos quanto a submissão do trabalho as diferentes formas de exploração. Entretanto, a flexibilização hoje se expressa nas reduções entre fronteiras do laboral e da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação e no desemprego estrutural, ou seja, na precarização do trabalho. (ANTUNES, 2018). A pressão por produção, por resposta, por competências, bem como a precarização do trabalho converte o ambiente em espaço de adoecimento. Quanto maior é a tendência à chamada “empresa moderna”, maior a exigência de competências, qualificação, gestão do conhecimento, o que torna mais intensa a degradação do trabalho (ANTUNES, 2011).

A crise leva a uma intensificação e a uma precarização do trabalho, que tende a afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, inclusive afetando os índices de suicídio no trabalho (DEJOURS, 2010), confirmando os estudos sobre trabalho e saúde, que consensualmente tem identificado relações entre a organização do trabalho e o processo saúde-doença dos trabalhadores.

Castelhano (2005) assegura que o aumento do desemprego estrutural amplia o medo no ambiente de trabalho, deixando o trabalhador vulnerável e em uma situação fragilizada. Uma situação de crise econômica e agravamento da insegurança alteram as relações no trabalho. As mudanças decorrentes da crise podem incluir a precarização e a incerteza psicológica, a demissão e a mudança na própria organização do trabalho. Derrisso et al. (2010) afirma que as incertezas e o desemprego gerados pela crise econômica produzem consequências para o trabalhador, em termos sociais, psicológicos, morais, bem como na formação de sua identidade.

Franco e Druck (2008), apontam para a existência de uma precarização do reconhecimento, da valorização simbólica, do processo de construção das identidades individual e coletiva, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho. A descartabilidade das pessoas, a insegurança, a desvalorização pela precarização dos vínculos aprofunda o processo de coisificação das relações humanas, levando à “banalização da injustiça social” (Dejours, 1999) e à corrosão do caráter (Sennett, 1999).

A fragilização do reconhecimento social do trabalhador diante da precarização e da flexibilização, afeta também o processo de valorização simbólica do trabalho, o que acaba por impactar no processo de construção das identidades individual e coletiva, diante de um cenário onde o trabalho ocupa um lugar central na vida social e individual. Este processo pode naturalizar a noção de pessoas enquanto números ou descartáveis à organização, tende a naturalizar a insegurança e exacerbar a competição em um cenário composto por fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias ou carreiras profissionais. (FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010)

Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a autoestima e o auto-reconhecimento do homem no contexto laboral, sendo atingidas as identidades individual e coletiva, a dimensão ética e a dignidade humana (SELIGMANN-SILVA, 1998, 2002).

Conforme as autoras, esta fragilização pode gerar um processo de despertencimento social, de desfiliação produzido no seio da flexibilização, pelo binômio terceirização/precarização, que favorece conforme apontado a perda dos laços e referenciais de pertencimento, conduzindo, no limite, à desagregação social, com a proliferação de toda sorte de violência social. Este binômio leva à intensificação dos ritmos de trabalho, com longas jornadas, sobrecargas e auto-aceleração no trabalho.

Na esteira desta precarização das condições e organização do trabalho estão a violência no trabalho, as crescentes ocorrências de assédio moral, suicídios, Karoshi e Síndrome do Burnout, dentre outros sofrimentos e adoecimentos, com destaque para os transtornos mentais cada vez mais frequentes e disseminados, sem limites de classe, gênero, etnia, idade, etc (FRANCO e DRUCK, 2008).

Ao observar o mundo do trabalho, observamos a ocorrência de modificações significativas, decorrentes dos processos de flexibilização, terceirização e precarização, com redução dos empregos, redução de salários, desgaste de condições para o trabalhador e até mesmo redução de direitos trabalhistas. Tais modificações podem ser apontadas como efeito de processos de globalização e reestruturação nos modos de produção, que geram a

necessidade de aumento de produtividade, redução nos custos, geram flexibilização e intensificação do trabalho. Tais alterações fazem com que o trabalhador demande recursos para conseguir se tornar adequado às novas exigências no trabalho e na sua vida social, o que pode torna-lo mais sujeito a situações e fatores que podem resultar em agravos à saúde, destacando-se em especial os transtornos mentais (GUIMARÃES, 2006).

Nesse contexto, as exigências do trabalho, associadas às condições individuais do trabalhador, poderão repercutir negativamente sobre a sua saúde física e mental. De acordo com Bussinger e Rocha (2016), diante deste cenário do mundo do trabalho, onde trabalhadores estão sob constante ameaça de vivências de sofrimento no trabalho e do desemprego, além de serem acometidos pelo sofrimento psíquico, nota-se também repercussões psicossomáticas da instabilidade, do medo e da insegurança no ambiente de trabalho, resultando em adoecimentos com nexo laboral. Pode-se afirmar que a instabilidade, a flexibilização e o medo do desemprego impactam na saúde do trabalhador. Conforme nos aponta Seligmann-Silva (2011, p. 473)

A instabilidade, as vivências de insegurança, medo e incerteza diante do futuro, incrementadas e propagadas a partir da esfera laboral, repercutem de modo importante na vida afetiva e alcançam todos os âmbitos da sociabilidade, tensionando os relacionamentos e empobrecendo a participação na vida familiar, assim como a participação social e política. A partir do isolamento social, novas vivências de mal-estar e sofrimento psíquico poderão dar lugar a desdobramentos psicológicos.

A precarização do trabalho pode ocasionar alterações psicológicas que afetam a vida do homem em esferas distintas, a saber: familiar, social, pessoal, no trabalho. Aponta-se também a existência de problemas diversos de saúde na vida do trabalhador, de acordo com o que nos aponta o Ministério da Saúde (BRASIL, 2007). Um dos mais frequentes é o chamado transtorno mental comum (TMC), que agrupa sintomas como insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas.

No contexto brasileiro, segundo Cortez et al. (2019), temos que considerar também a recente flexibilização das relações de trabalho, que permite alterações tais como terceirização das atividades principais das organizações propõe mudanças legislação trabalhista, que está dentro de um ideário neoliberal de precarização social.

De acordo com os autores, este cenário tende a tornar ainda mais flexíveis e instáveis as relações entre trabalhadores e organizações, ou seja, ainda mais precarizadas trazendo como consequências formas de organização e regulamentação do trabalho mais

instáveis para o trabalhador, permitindo bastante flexibilidade para as organizações e exigindo sobremaneira do elo mais fraco da corrente, o que pode ampliar rupturas no vínculo social do trabalhador com a organização e com o sentido do próprio trabalho.

1.5 Sobre a construção da cidade de Ipatinga e a ligação com a siderurgia

Ipatinga é uma cidade localizada na região leste do estado de Minas Gerais, microrregião Siderúrgica e Macrorregião Metalúrgica e Campo das Vertentes. Tem extensão territorial de 164,884 KM² de área, sendo 36,82 KM² de área urbana, composta por 37 bairros oficiais. (PREFEITURA MUNICIPAL DE IPATINGA, 2019).

Foi fundada em 1953, como distrito da cidade de Coronel Fabriciano. Conforme aponta Prefeitura Municipal de Ipatinga (1991), no Distrito de Ipatinga a atividade econômica se reduzia a explorar matas para a produção de carvão, vendido para siderúrgicas mais antigas como a Acesita e Belgo Mineira, localizadas respectivamente nos distritos de Timóteo, pertencente a Antonio Dias e Nova Era, pertencente a Itabira. O distrito até 1958, era uma vila de 300 habitantes e 60 casas, sem infraestrutura ou rede de água, esgoto, energia elétrica ou mesmo transporte urbano. Em conjunto com a possibilidade de uma grande indústria siderúrgica, outro cenário se avizinhou.

Em 1959, é iniciada a Construção da grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos, com inauguração em 1962. Em 1962, é aprovada a lei que emancipa Ipatinga que passa a ser município. A história de Ipatinga mistura-se com a história da siderúrgica, tendo seu desenvolvimento sócio-econômico e físico se dado em função da instalação da Usina, com crescimento bastante rápido. Desde sua fundação, a empresa atraiu um grande número de imigrantes em busca de trabalho (MORAES, 2006).

A criação de Ipatinga objetivou abrigar a força de trabalho para atender à demanda da Grande Siderúrgica que estava sendo construída, apontando para uma relação entre interesses do estado e interesses políticos e econômicos. A cidade foi construída de forma linear, reproduzindo as divisões do trabalho. A experiência de Ipatinga permite vislumbrar formas de controle sócio-espaciais estabelecidas a partir dos interesses de um setor econômico. Uma nova realidade urbana surge do processo de industrialização e das novas modalidades de arranjo espacial (CHYSOSTOMO E GOUVEIA, 2007).

Os bairros construídos pela Usiminas refletiam a hierarquia na empresa. Havia bairros específicos para dirigentes e engenheiros, onde se destacam o Bairro Horto e Cariru inicialmente e depois o Bairro Castelo, e operários, destacando-se Santa Monica e Bom

Retiro, e posteriormente, Bela Vista, Novo Cruzeiro, Ideal e mais recentemente Ferroviários. Sobre o planejamento da cidade, de acordo com Prefeitura Municipal de Ipatinga, 1992, p. 23,

... condicionada pela localização e layout da planta da siderúrgica, pelo rio Piracicaba e pela EFVM, a cidade é concebida de forma linear, na qual os bairros residenciais são ligados por eficientes vias de circulação que circundam a usina. Dentro de cada bairro, há uma homogeneidade na arquitetura das edificações e na inserção socioeconômica funcional dos seus habitantes, ou seja, há bairros para os chefes e quadros superiores, para operadores, para mão-de-obra não especializada. O espaço urbano projetado reproduziu, na cidade, as relações funcionais e de poder no âmbito das relações de trabalho.

Moraes (2006) destaca que nos bairros destinados a dirigentes e engenheiros, temos casas e conjuntos de apartamentos maiores, ruas mais largas e arborizadas. Conforme o nível hierárquico do público destinado a residir no bairro, construído e financiado pela Usiminas a seus trabalhadores, diminui, diminuem também o tamanho das casas e apartamentos e a largura das ruas.

Posteriormente, Ipatinga teve o surgimento de bairros sem ligação direta com a empresa, com crescimento desordenado e sem a estrutura de água encanada, esgoto e energia elétrica que nos bairros da empresa haviam. Conforme apontam os antigos moradores da cidade, bairros como Bom Jardim, Barra Alegre e Vila Celeste era um verdadeiro desafio. Ipatinga, emancipada, começava a crescer, embora por alguns anos a população dos bairros construídos pela siderúrgica ainda insistissem em chamar a cidade de “Usiminas”, hábito que só se encerrou anos depois, quando Jamil Selim de Salles foi prefeito pela primeira vez.

Conforme apresenta Chrysostomo (2008) a partir da criação da cidade e das divisões sócio-econômicas dos bairros, surgem em conjunto duas figuras, apresentadas pela autoria como “Homem-Usiminas” e “Cultura Usiminas”⁴, símbolos e imagens que são reforçadas pelos discursos das lideranças, pelo hino da cidade, nomes de praças e ruas, uma visão utópica cristalizada na arquitetura.

⁴ Homem Usiminas reflete o operário da empresa, que possui orgulho de vestir o uniforme, e possui destaque na sociedade onde vive, incluindo facilidades de obter crédito apenas por ser empregado. Já a Cultura Usiminas, refere-se a cultura de empresa “mãe”, que cuida dos seus empregados inclusive fora da esfera fabril, garantindo condições até de infraestrutura na cidade, mas que na esteira deste cuidado, possui controle sobre a vida privada deste empregado.

a transformação dos conteúdos dos lugares e os novos olhares sobre a cidade tiveram significativa relevância quando no Brasil se consolidaram as relações capitalistas, notadamente quando a burguesia industrial, preocupada em produzir em larga escala, vai se ocupar, juntamente com o Estado, de controlar e organizar a emergente “classe trabalhadora”, ou seja, quando a cidade passa a ser o lócus da atividade industrial, concentrando infraestruturas e aglomerado populacional, fatores indispensáveis para a produção e a expansão da mais-valia. (CHRYSOSTOMO, 2008, p. 114.115)

1.6 Sobre a crise da siderurgia e impactos na cidade de Ipatinga

De acordo com Carvalho Neto Souza (2005), a partir da desaceleração dos ganhos de produtividade, as grandes empresas do mundo realizaram uma profunda reestruturação produtiva, articulando tecnologia e modelos de gestão, sendo na siderurgia marcada pelo processo de Privatização, que sanou problemas que a indústria encarava tais como alto nível de endividamento, pouco investimento em pesquisa tecnológica e com isto, parque industrial desatualizado; limitações comerciais, sendo a empresa não competitiva.

Segundo o autor, dentro desta realidade de reestruturação, que foi internacional, pode-se incluir a cidade de Ipatinga, com sua grande indústria produtora de aços planos, e cumpre salientar que tal ocorrência repercutiu também em toda a atividade econômica do município, com redução nos números de emprego na grande indústria, aumento do emprego nas terceirizadas ligada a ela, e redução dos empregos do segmento industrial .A cidade de Ipatinga sempre se caracterizou por um alto grau de dependência econômica e até social em relação à empresa, tendo sido fundado em função do complexo siderúrgico, quando de sua instalação nos anos 1950.

De acordo com Costa et al. (2012, p.04) “a grande empresa verticalizada, rígida, com contratos permanentes, marcada pela estabilidade e por vínculos duradouros, foi substituída por um novo modelo marcado pela subcontratação, funções flexíveis, politécnica e de produção modular”.

Ribeiro (2019) relata que o setor siderúrgico foi precursor nos movimentos de reestruturação produtiva diante da nova realidade industrial e dos impactos da política econômica dos anos de 1990, devido às sua natureza de dependência econômica de políticas internacionais e de suas especificidades próprias. Deste modo, apontam para elementos de precarização e flexibilização do trabalho possibilitados pelas medidas de alteração na legislação trabalhista aprovadas no período, fato que, longe de arrefecer, se intensifica frente as novas realidades propostas pela nova legislação trabalhista de 2017.

A siderurgia, em 2014 e 2015, percebeu nova crise como consequência da redução da produção industrial nacional, e do aumento do uso do aço da China. Neste contexto, a indústria retoma o discurso de necessidade de flexibilização das relações trabalhistas, o que liga-se diretamente a precarização do trabalho.

“Dentro do setor siderúrgico, a Grande Siderúrgica de Ipatinga apresenta especificidades que realçam as características apontadas. A empresa foi umas das primeiras a ser privatizada no governo de Fernando Collor de Mello, em 1991, iniciando rapidamente seu processo de reestruturação produtiva. Nessa década, a empresa reduziu custos por meio de cortes nos salários indiretos, retirada de direitos sociais garantidos nos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores e aumento das terceirizações. A Grande Siderúrgica de Ipatinga foi uma das empresas do setor siderúrgico que sofreu mais fortemente o impacto da crise iniciada em 2014, desligando dois dos seus altos-fornos, um na planta de Ipatinga e outro na de Cubatão. No ano seguinte, a empresa reduziu os salários e a jornada de trabalho de parte dos metalúrgicos em 15%, sob a justificativa de adequar-se à competitividade do preço do aço mundial. (RIBEIRO, p. 05, 2019)

Cidades cuja economia se desenvolveram no entorno de grandes empresas, com modelos de gestão fordista, tiveram toda sua estrutura social, e não apenas a do trabalho, fundada a partir da lógica de produção (CARVALHO NETO E SOUZA, 2005). Se esta lógica se inverte, como podemos observar diante da precarização, podemos supor que o impacto seja também, não apenas na esfera do trabalho, mas da subjetividade e de todo o processo de pertencimento social.

1.6 Articulação entre território e trabalho

A existência de uma articulação entre o trabalho executado, a empresa e a identidade do trabalhador perpassa também a questão do território onde se insere o labor. A empresa é influenciada e modificada pelo ambiente que faz parte, e o trabalhador enquanto ser social também. A identidade individual ou coletiva, social ou territorial não se confundem de modo algum com uma substância imutável, um dado ou uma essência. A identidade resulta sempre de uma relação interativa entre agentes e atores sociais. Ela se forja permanentemente e no presente num quadro geográfico em perpétua transformação. É uma ideologia no sentido de um conjunto coerente de representações mentais que um indivíduo constrói (DI MEO, 2004).

De acordo com Tuan (1980), uma pessoa é um organismo biológico, um ser social e um indivíduo único. A percepção, atitude e valor vão refletir estes três níveis do ser. A percepção é tanto a resposta dos sentidos aos estímulos externos, como a atividade proposital, na qual certos alguns fenômenos se destacam para nós e outros “escolhemos” não registrar ou perceber. Atitude é uma posição que se toma frente ao mundo, é mais estável que a percepção e formada por um conjunto sucessivo delas. A visão do mundo é a experiência conceitualizada, parcialmente pessoal, em grande parte social, trata-se de um sistema de crenças. Sendo o trabalho parte do contexto social onde se insere o indivíduo, e possuindo sentido na constituição do sujeito, estabelece relação com a visão de mundo.

Podemos afirmar que o espaço das cidades mostra ser influenciado pela economia e modelos de produção, organizando-se dentro de uma ordem coerente com o modo de produção dominante que sempre prioriza a produção e suas demandas. As mudanças percebidas no espaço geográfico, decorrentes das características dos processos de industrialização e urbanização, modificam a realidade regional e local, segundo Beltrame e Oliveira (2009).

No Vale do Aço, com a implantação das siderúrgicas, os processos de industrialização e urbanização ocorrem de modo simultâneo, alternando a paisagem regional que reflete a chegada da modernidade, ou a chegada de uma realidade distinta.

O poder político e econômico está na base da organização espacial do contexto urbano, tendo como objetivo se adaptar as necessidades do capital e da produção. Para Santos (2000, p. 81) cada homem vale pelo lugar onde está: o seu valor como produtor, consumidor, cidadão, depende de sua localização no território que resulta do conjunto das complexas redes de poder.

A empresa teve participação ativa na delimitação de bairros, reproduzindo a hierarquia da empresa, escolas, hospital e clubes de recreação. Atualmente a circulação dos moradores passa também pelo Shopping, de propriedade da siderúrgica. Cabe também salientar que as linhas de ônibus em geral são bairro-hospital, este da empresa, que além disto é proprietária e administradora do único aeroporto regional, mantendo controle sobre vários elementos de circulação.

No caso de Ipatinga e Timóteo, a USIMINAS e a ACESITA - grandes proprietárias industriais e latifundiárias – produziram seu próprio espaço, segundo seus interesses, interferindo decisivamente na localização de outros usos da terra; os eixos de circulação em relação às formas espaciais foram constituindo-se a partir da influência da grande indústria como se dá nos casos de

outras cidades-empresa... Algumas das principais formas espaciais (fixos) da cidade mantêm relações espaciais com as demais partes do espaço urbano municipal influenciadas pela empresa que em função da sua localização espacial (limítrofe com boa parte do urbanismo do município) e do fato de ser proprietária de vários fixos, tem participação efetiva sobre os deslocamentos (fluxos) em Ipatinga. (BELTRAME e OLIVEIRA, 2009, p.10736-10737)

A influência da empresa mostra-se econômica, política, comercial, cultural, ou seja, social de forma ampla e supomos que este fato influencia no modo de percepção do trabalhador desta empresa diante de condições que ponham em risco sua estabilidade no trabalho, impactando aspectos psicológicos e também sociais e familiares.

Através da análise da história do surgimento e desenvolvimento de Ipatinga, observamos que a empresa assume papel central na trajetória da cidade. A Usiminas e sua chegada gerou uma realidade própria e intimamente ligada. A instalação da empresa no até então distrito, é histórico e sem ele, a cidade como a conhecemos não existiria.

A siderúrgica originou todo o modelo urbanístico que vemos, e certamente afetou o modo como seus cidadãos a veem, a partir da experiência, que conforme Tuan (1983) é um termo que abrange as diversas maneiras a partir das quais cada um conhece e constrói a sua realidade. Estas maneiras variam desde os sentidos mais diretos e passivos como o olfato, paladar e tato, até a percepção visual ativa e a maneira indireta de simbolização.

Dada a esta experiência dos moradores da cidade, inferimos que ela tende a ser percebida, principalmente os que nasceram e se criaram na cidade, ouvindo de seus avós e pais as várias histórias sobre o desenvolvimento da cidade a partir da chegada da empresa-mãe, como espaço mítico. Ao contar a história da cidade, os elementos da cidade e da empresa, estão de tal modo imbrincados, que se misturam no ideário dos seus cidadãos, compondo uma visão de mundo.

Segundo Tuan (1983), o lugar é repleto de experiências sensoriais e míticas. O autor apresenta uma distinção entre dois tipos de espaço mítico:

Em um deles, o espaço mítico é uma área imprecisa de conhecimento deficiente, envolvendo o empiricamente conhecido; moldura o espaço pragmático. No outro, é o componente espacial de uma visão de mundo, a conceituação de valores locais por meio da qual as pessoas realizam suas atividades práticas (TUAN, 1983, p.97).

Não é possível dissociar as histórias da cidade e da empresa, sendo que do desenvolvimento comercial, aos planejamentos de bairros, à criação de clubes de lazer e outros, os trajetos sempre estiveram ligados. Deste modo, pressupõe-se que a relação do

trabalhador da grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos com o trabalho seja de alguma forma influenciado por uma perspectiva territorial, a partir da percepção, da construção de sentidos e significados do lugar e com o próprio trabalho.

Se a cidade deriva da siderúrgica, dela depende economicamente, se até mesmo é representada por ela simbolicamente com o nome da região, nomeada “Vale Do Aço”, deste modo saúde mental do trabalhador frente a precarização do trabalho neste lugar pode ser experimentada de maneira distinta.

1.7 A pesquisa

A partir do ano de 2008, o mercado econômico mundial foi impactado por um processo de crise, que levou a demandas por cortes financeiros, passando por reduções de custo e por demissões. A crise engolfou a siderurgia nos últimos anos e derrubou o lucro das empresas do setor, acarretando cortes na produção e demissões, e enfraqueceu uma das regiões econômicas mais importantes do Estado, o Vale do Aço, segundo Porto (2012). Sede de grandes indústrias siderúrgicas a região encolheu economicamente de 2008, quando a crise atingiu seu ápice nos Estados Unidos e ainda não retomou o caminho do crescimento.

Na cidade de Ipatinga, destaca-se uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos, para quem o efeito da citada crise foi sentido de modo destacado, haja vista ser a siderurgia um setor primariamente afetado. Conforme Carvalho, Mesquita e Araújo (2015), além deste fato, é necessário considerar também que nos próximos anos o setor siderúrgico brasileiro enfrentará a pressão competitiva atual, bem como lidará com maior elevação nos preços de energia elétrica em relação à média dos principais países produtores. Estes elementos combinados tendem a aumentar o processo de precarização do trabalho.

Podemos afirmar, de acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), que a precarização pode se mostrar nas organizações a partir de metodologias “just in time”, a saber um sistema que define que tudo deve ser produzido na hora certa, para não ter estoque parado, na gestão de pessoas que acontece mediada pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição de que o sujeito deve sempre estar acelerado, controlando seu próprio resultado e ainda ser capaz de realizar múltiplas funções simultâneas, ou seja, métodos de controle diferentes do feitor de obra, mas que responsabilizam o trabalhador por seu desempenho e geram uma demanda mental muito grande.

Estes processos partem do princípio que o trabalhador, para ter espaço no mercado, precisa estar sempre apto, competitivo, qualificado, vigilante de suas próprias tarefas. Estes mecanismos de dominação podem ocasionar o sequestro do tempo e da subjetividade, afetando todas as esferas da vida social e familiar, o que interfere na autoimagem e no modo de inserção na estrutura social. Na atual fase, o domínio é do tempo do trabalho (ANTUNES, 2008).

Segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), a precarização possui quatro dimensões importantes, a saber: a) referente aos vínculos do trabalho e relações contratuais, com reflexos em perdas de direitos, salários e benefícios; b) referente à organização e as condições de trabalho, com metas, ritmo exacerbado, aumento da competitividade e exiguidade de tempo; c) precarização da saúde, com fragilização dos indivíduos pela organização do trabalho e d) Fragilização do tecido social, afetando o reconhecimento social, a valorização simbólica e o processo de construção de identidade individual e coletiva.

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) apontam ainda para perdas e impedimentos provocados pela precarização do trabalho: Perda de suportes sociais e afetivos, de confiança, impedimento do repouso e da recuperação, atividade impedida, renúncia à ética, perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no ambiente de trabalho, silenciamento, perda da possibilidade de autenticidade, perda do respeito/ser desconsiderado e ferido em sua dignidade e por fim, despossessão de si mesmo.

Podemos apontar subdivisões das dimensões acima, mais especificamente, duas dimensões da precariedade social, segundo Franco e Druck (2008). Existe a dimensão subjetiva, que afeta os empregados considerados estáveis, que estão empregados e vivenciando as pressões do mundo de trabalho precarizado e com grande medo da demissão. Quanto à dimensão objetiva, afeta desempregados e terceirizados, ou instáveis. Em ambas, é possível observar impactos em saúde mental destes trabalhadores.

Segundo Bernardo, Nogueira e Bull (2011), os trabalhadores que se encontram empregados em uma condição considerada privilegiada para sua classe social, podem, por tal motivo, temer o desemprego de modo a se submeter aos mecanismos de controle das empresas e a pressão constante ou violência psicológica, podendo neste contexto, ultrapassar o limite do insuportável, momento em que tendem a aparecer as alterações em saúde mental do trabalhador.

Pressupõe-se que a relação do trabalhador da siderúrgica esteja ligado também dentro de uma perspectiva territorial, da construção de sentidos e significados do lugar e

com o próprio trabalho. O espaço é formado por um conjunto indissociável, solidário e também contraditório, de sistemas de objetos e sistemas de ações, não considerados isoladamente, mas como o quadro único no qual a história se dá. Sistemas de objetos e sistemas de ações interagem. De um lado, os sistemas de objetos condicionam a forma como se dão as ações e, de outro lado, o sistema de ações leva à criação de objetos novos ou se realiza sobre objetos preexistentes. É assim que o espaço encontra a sua dinâmica e se transforma (SANTOS, 2006).

Conforme Franco, Druck e Seligmann –Silva (2010), a flexibilização das relações de trabalho reduz a linha entre trabalhadores, mesclando incluídos e excluídos. Com a tendência da terceirização e a desregulamentação social, observa-se a desestabilização do mundo do trabalho, e o que afetava a princípio apenas os trabalhadores da indústria, acaba por estender-se para toda a classe de pessoas que vive do trabalho. Trata-se de uma redução do trabalho com segurança e estabilidade, tal como era conhecido o emprego industrial.

Esta precarização afeta instáveis e estáveis, e provoca mudanças na relação entre trabalhador e trabalho, deixando por vezes o trabalhador vulnerável e em uma situação fragilizada, e levando a ocorrência de sofrimento psicológico e consequentes alterações em saúde mental. De acordo com Antunes e Praun (2015) a flexibilização constitui-se de múltiplos fatores que alteram o capitalismo contemporâneo, produzindo impactos no trabalho como terceirização, desemprego, desmonte da legislação, e alto grau de exigências para o trabalhador, sendo inegável que houve e ainda persiste toda uma reestruturação no modo de produção. Tais alterações, que se intensificaram nas últimas décadas, vêm produzindo indicadores de acidentes e doenças profissionais cada vez mais altos, embora por questões de interesses políticos e econômicos ainda tenhamos muitas subnotificações, principalmente no caso das doenças ocupacionais, sobretudo as doenças mentais.

A ligação entre a empresa Usiminas e o desenvolvimento histórico da cidade de Ipatinga, permite supor uma relação de identidade com o lugar que seja influenciado pelo lugar-cidade (Ipatinga) e pelo lugar-empresa (Usiminas). Uma vez identificado como a precarização, através da fragilização do tecido social, pode influenciar na questão da construção de identidade individual e coletiva, a pesquisadora compreende que cabe investigar se a identidade do trabalhador da Usiminas, em sua relação com o lugar Ipatinga, relação esta permeada por aspectos históricos da construção em função da indústria, pode ocasionar um impacto diferenciado nas alterações em saúde mental relacionada ao trabalho.

Dada a configuração apontada acima, a saúde mental dos trabalhadores sofre consequências em decorrência da precarização? É possível que as relações de afeto com o

lugar –Empresa, ligado ao lugar-cidade, gerem percepção diferente das questões de saúde mental?

Os objetivos da pesquisa foram deste modo, identificar e qualificar alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços planos na Cidade de Ipatinga. Este levantamento foi buscado através das ações de levantar quais são os fatores de risco associados a doenças mentais no trabalho e identificar transtornos mentais comuns; identificar elementos do território presentes na construção subjetiva da identidade do sujeito com o trabalho; correlacionar precarização do trabalho percebida pelo trabalhador e sua saúde mental e correlacionar elementos territoriais, precarização e alterações em saúde mental no trabalhador.

1.8 Método da pesquisa

A proposta do método foi um estudo descritivo e analítico, com abordagem qualitativa, que analisa o comportamento humano do ponto de vista do sujeito, utilizando a observação naturalista e não controlada. Trata-se da utilização de procedimentos exploratórios, descritivos, indutivos, dinâmicos, holísticos e não generalizáveis. (SERAPIONI, 2000).

De acordo com Galvão, Pluye e Ricarte (2017), as pesquisas qualitativas buscam oferecer descrições detalhadas de fenômenos considerados complexos, permitindo inferir inclusive elementos de contexto, focando também em análises aprofundadas envolvendo um número menor de indivíduos, o que torna seus resultados não passíveis de generalização.

A pesquisa foi conduzida coma utilização de questionários padronizados e entrevista em profundidade e buscando analisar as realidades de trabalho e identidade com território ligado, a saber empresa e cidade, a partir da perspectiva do trabalhador, com olhar crítico para o universo social e fenômenos que o compõem.

A pesquisa foi definida para ser realizada com empregados da empresa Usiminas, na cidade de Ipatinga, com população estimada em 2018 de 261.344 habitantes. A empresa produtora de aços planos, faz parte de um complexo Industrial que duas Unidades de Usina de Siderurgia, mineração, empresa de soluções logística, de produção de bens de capitais, produzindo equipamentos de montagens, mas a pesquisa será conduzida com empregados da Usiminas na cidade de fundação da empresa.

A empresa possuía em todo o grupo, no ano de 2018, 13.952 empregados próprios e 11.536 terceiros, perfazendo um total de 25.488 empregados. (USIMINAS, 2019). Na cidade de Ipatinga, a siderúrgica possui 8.283 empregados próprios (USIMINAS, 2019). Os participantes da pesquisa foram empregados próprios da grande da cidade de Ipatinga, a saber, a Usiminas, utilizando duas ferramentas distintas, 2 formulários padronizados (ANEXO C) que buscam identificar Riscos Psicossociais do Trabalho e Transtornos mentais comuns, associados a um questionário complementar (ANEXO D) que objetivou levantar ligações históricas e raízes com o território de Ipatinga e uma Entrevista em profundidade que buscou explicitar relações entre precarização, alterações em saúde mental e a ligação históricas do pesquisado com o lugar cidade e o lugar empresa.

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, sob o parecer número 3.891.997 e apresentado no Anexo F, iniciamos a pesquisa por um trabalhador, sendo a amostra selecionada por conveniência.

Para realização deste estudo foram respeitadas as normas éticas estabelecidas pela Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde e Resolução nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde – Ciências Humanas e Sociais. O projeto, os relatórios e instrumentos provenientes desta pesquisa serão arquivados por 05 (cinco) anos no SAIS - Núcleo de Pesquisa Saúde, Indivíduo e Sociedade, sala nº 10 Bloco PVA da Universidade Vale do Rio Doce.

A partir da primeira entrevista, foi solicitado ao participante que indicasse outros 3 empregados. Cada indivíduo teve o questionário corrigido e seus resultados tabulados, identificando-se a percepção de riscos psicossociais e presença de transtornos mentais comuns, bem como a relação histórica com o território de Ipatinga, apontando-se para raízes identitárias.

Após a realização dos questionários, passamos para a realização da entrevista em profundidade (ANEXO E), a partir de então, foram convidados novos empregados até que ocorreu a saturação do discurso. Amostragem por saturação é uma ferramenta conceitual muito utilizada em investigações qualitativas em diferentes áreas no campo da Saúde, para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes. Isto ocorre quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURATTO, 2008.)

De acordo com Minayo (2017), a representatividade da enunciação individual para o coletivo parte do princípio de que a fala de cada um deve ser valorizada, mas não de

forma absoluta, uma vez que o sujeito não se esgota na conjuntura em que vive e nem sua ação e pensamento são meros frutos de sua vontade, personalidade e desejo. Sua narrativa precisa ser balizada pelo pensamento dos outros, pois é também reveladora do grupo em que está inserido e de seu tempo histórico onde sua singularidade está entranhada de cultura.

A coleta de dados foi iniciada por um empregado, dentro de uma amostra por conveniência, que atendeu aos requisitos e dentro do círculo de conhecidos da pesquisadora. Identificado este empregado, trabalhando atualmente, em qualquer setor da indústria siderúrgica de aços planos de Ipatinga, com ou sem doença mental percebida, e conhecido da pesquisadora, foi feito contato telefônico para agendamento da entrevista.

A aplicação dos questionários e entrevistas foi realizada em Ipatinga, na faculdade onde atua a pesquisadora, e mantendo a privacidade necessária. Antes de iniciar a aplicação dos questionários, a pesquisadora se apresentou, explicou os objetivos da pesquisa, assegurando o sigilo das informações coletadas e o anonimato de cada participante. Em seguida foi feita a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE e a coleta da assinatura do documento (ANEXO A). A entrevista transcorreu tranquilamente, tendo o participante respondido de forma tranquila aos questionários e em seguida à entrevista em profundidade, que foi gravada e posteriormente transcrita. Foi solicitado a este empregado que indicasse no mínimo outros 3 empregados, o que ele fez.

Foram aplicados dois questionários padronizados, a saber: a) Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento – ITRA, uma escala psicométrica do tipo Likert, possibilita auxiliar o diagnóstico de indicadores críticos no trabalho; e b) Self Report Questionnaire (SRQ-20), utilizado para avaliar a presença de Transtornos Mentais Comuns – TMC, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde para estudar Transtornos Mentais Comuns (ou distúrbios psíquicos menores). O inventário proposto para utilização na pesquisa, “Inventário sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento” (ITRA), trata-se de um instrumento validado por Mendes e Ferreira (2007) com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal. A versão de 2007 é a terceira, sendo as anteriores validadas em 2003 e 2005, com amostras heterogêneas de trabalhadores de empresas públicas e privadas. Trata-se de um instrumento largamente utilizado em pesquisas nacionais sobre saúde e trabalho, conforme Honorio e Prata (2008).

Conforme nos aponta Silva (2015), na utilização do ITRA em pesquisas referentes a saúde e trabalho, a ferramenta é uma forma de representação do real vivido pelo grupo. A aplicação do instrumento ajudou identificar os riscos à saúde e adoecimento do

trabalhador, e pode nortear mais pesquisas de diagnóstico em saúde, não caracterizando nenhuma restrição quanto à sua utilização.

Outro questionário padronizado foi o SRQ-20 (Self-Reporting Questionnaire), utilizado para rastreamento de transtornos mentais não-psicóticos, que possui respostas do tipo sim/não. Os escores obtidos estão relacionados com a probabilidade de presença de transtorno não-psicótico, variando de 0 (nenhuma probabilidade) a 20 (extrema probabilidade). De acordo com Gonçalves, Stein e Kapczinski (2008), o SRQ 20 é um instrumento de rápida e fácil aplicação, bem compreendido pelos pacientes (incluindo os de baixos níveis de instrução), muito barato, que não requer a presença de um entrevistador clínico e com alto poder de discriminação de casos, sendo recomendado para ser utilizado na atividade clínica por qualquer dos profissionais que dele necessite. Deste modo, não caracteriza restrições em sua utilização.

Além dos questionários padronizados, foi aplicado um questionário complementar com questões que permitem levantar dados sobre tempo de trabalho, ocupação, área de trabalho, relações históricas com o território de Ipatinga e a siderúrgica, além de ligações de familiares com a empresa.

Para buscar uma compreensão subjetiva das alterações em saúde mental e precarização por parte deste trabalhador, foi utilizado também um questionário semi-estruturado, composto por perguntas norteadoras sobre as questões de saúde mental e relações com o território, e o entrevistador conduziu com flexibilidade para ouvir o trabalhador e suas demandas. Sendo este questionário composto por questões abertas, a entrevistas buscou captar, a partir da fala dos trabalhadores, a totalidade da experiência vivenciada pelas pessoas.

Nesta etapa, a proposta é que, ao conduzir a entrevista, se o entrevistador percebesse alterações significativas ou demandas por escuta psicológica, indicaria aos empregados pesquisados atendimento na Clínica Escola da faculdade ÚNICA de Ipatinga, localizada à Rua Salermo, 299 – Bairro Bethânia, onde atua a pesquisadora. Em todas as entrevistas, ainda que possam ter surgido considerações acerca de sua saúde mental, não houve a ocorrência de relatos que apontassem para a presença de sintomas ou indicativos de adoecimento mental, sendo que todas as entrevistas aconteceram de modo tranquilo. Assim mesmo, o serviço da clínica escola enquanto possibilidade foi apresentado aos participantes.

2 SAUDE MENTAL DOS HOMENS DE AÇO

2.1 Os percalços no caminho da pesquisa e o perfil destes homens de aço

A pesquisa foi realizada com 6 empregados da empresa Usiminas. Durante a fase de realização da pesquisa, observou-se uma certa resistência em participar da pesquisa, mesmo com todos os esclarecimentos em relação ao caráter científico e confidencial da mesma. Vários empregados, indicados para participar dentro da metodologia de bola deneve, ao serem procurados, alegavam falta de tempo, para a qual não adiantava a pesquisadora propor alternativas. Outros diziam claramente que preferiam não falar da empresa ou que não queriam se comprometer. De todo modo, ficou claro nas diversas tentativas (foram 25 negativas ao todo em participar), ficou possível supor um receio bem grande frente a empresa pesquisada. Anteriormente falamos sobre a chamada “Cultura Usiminas”, baseada em apoio ao empregado ante a situações extra-muros da fábrica, que traz na sua esteira uma consequente vigilância da esfera da vida privada dos empregados. Um dos procurados, indicado pelo entrevistado C e que não aceitou participar da pesquisa disse ao recusar a participação “eu não me arrisco, afinal tenho filhos e eles também dependem da empresa, não quero prejudicar meus filhos”.

O questionário complementar, através de perguntas sobre tempo de trabalho, naturalidade, local de crescimento, ligações familiares com a siderurgia, buscou identificar a existência de raízes identitária com a cidade e o território denominado “do Aço”.

Quanto à idade, os participantes se dividem da seguinte forma: 2 na faixa entre 18 a 30 anos, 1 na faixa entre 31 a 40 anos, e 3 entre 41 a 50 anos. Corresponde parcialmente aos dados apresentados pela empresa em seu relatório de sustentabilidade de 2018. A empresa relata possuir 19,6% de empregados até 30 anos, 69,8% entre 30 e 50 anos e 10,7% acima de 50 anos. Quanto ao sexo, todos são homens, o que pode ser explicado pela predominância na indústria de empregados do sexo masculino, sendo de acordo com a empresa, um total de 93,6% dos empregados são homens (USIMINAS, 2019).

Em relação ao nível de escolaridade, os participantes são 1 com fundamental incompleto, 2 com nível médio completo, 1 com superior incompleto e 2 com superior completo. Quanto ao estado civil são 2 casados e 2 solteiros. A distribuição de cargos se dá da seguinte forma: 2 supervisores, 2 mecânicos, 1 operador de produção e 1 basculador.

O segmento onde atuam é em sua maioria a produção, sendo 5 desta área e 1 não respondeu, entretanto pelos dados do questionário, é possível verificar que também é da

área de produção. Quanto ao tempo na instituição, 3 trabalham na empresa a menos de 5 anos, 2 entre 10 e 15 anos e 1 a mais de 30 anos.

Na perspectiva da ligação histórica, temos a informação sobre a naturalidade dos participantes. 1 dos participantes é natural de Ipatinga, 3 de outras cidades na Região do Vale do Aço e 2 de outras regiões do estado de Minas Gerais. Sobre o local onde cresceram, 2 foram criados em Ipatinga, 3 em outra cidade no Vale do Aço e 1 em outra região de Minas Gerais. Cabe inferir que a maior parte dos participantes conhece a história interligada do surgimento da cidade e da empresa.

Foi incluída uma pergunta relativa ao fato de fazer o SENAI. O Senai trata-se do serviço de aprendizagem industrial, que é voltado para a formação de aprendizes de processos industriais, destinado a preparar os jovens para o trabalho. As aulas acontecem dentro da própria empresa, e tradicionalmente, o SENAI é a porta de entrada para a Usiminas. Entre os pesquisados, metade fez o Senai.

Em relação ao fato de possuírem outros familiares trabalhando ou que já tenham trabalhado anteriormente na empresa, a maioria possui, entre pais, tios e irmãos. Pode-se observar de que uma forma ou de outra, os participantes possuem vínculo com a cidade e com a história da empresa, trajetórias que se apresentam indissociáveis.

2.2 ITRA

O questionário ITRA busca o diagnóstico de indicadores críticos no trabalho, levantando fatores que podem afetar o processo de adoecimento na atividade profissional. Avalia algumas dimensões da relação entre o trabalho e processos de subjetivação: contexto do trabalho seus impactos no modo particular de vivenciar de cada trabalhador e interferências na saúde. Investiga os riscos de doenças causados pelo trabalho no que se refere a representação do contexto do trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos (MENDES; FERREIRA, 2007).

A ferramenta é composta por quatro escalas interdependentes: Escala de avaliação do contexto do trabalho (EACT); Escala de custo humano no trabalho (ECHT); Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST) e Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT). A primeira escala – EACT, é composta por três fatores: organização do trabalho; condições de trabalho e relações sócio profissionais.

A segunda escala – ECHT, constitui-se por outros três fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo. A terceira escala – EIPST, é composta por quatro fatores: dois

deles avaliam o prazer e dois avaliam o sofrimento no trabalho. A quarta escala é formada por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais.

A análise de cada escala foi feita por fator. O escore de cada fator será classificado dentro de três possibilidades: avaliação grave, crítica e satisfatória. Após análise de cada fator, o conjunto foi interpretado de acordo com os níveis de avaliação que predominaram: satisfatório (resultado mais positivo e produtor de satisfação no trabalho); crítico (indicador de situação limite, potencializando o sofrimento no trabalho) ou grave (resultado negativo e produtor de sofrimento no trabalho). O instrumento ITRA possibilita visualizar a realidade do ambiente psicossocial do trabalho, de forma mais geral (MENDES E FERREIRA, 2007).

O escore das escalas foi feito conforme recomendação da ferramenta, a saber: analise para cada fator, a partir da média dos itens que o compõem. Quanto à interpretação dos resultados, trata-se das médias gerais dos fatores e o percentual de respondentes nos intervalos das médias, isto é, o número absoluto de trabalhadores (MENDES; FERREIRA, 2007).

Na primeira escala do ITRA, a EACT, os três fatores que a compõe encontram-se divididos da seguinte forma: organização do trabalho (itens 1 a 11), condições de trabalho (itens 12 a 21) e relações socioprofissionais (itens 22 a 31). Trata-se de uma escala do tipo Lickert, de 5 pontos, onde 1 corresponde a nunca, 2 a raramente, 3 corresponde a alternativa às vezes, 4 a frequentemente e 5 a sempre.

Segundo Mendes (2007), os resultados após a apuração do teste correspondem a: acima de 3,70, uma avaliação mais negativa, grave; entre 2,30 e 3,69, uma avaliação mais moderada, crítica e abaixo de 2,29 uma avaliação mais positiva, satisfatória.

Entre os pesquisados, a maioria percebeu como elemento crítico a organização do trabalho e as condições de trabalho, embora entre as relações socioprofissionais tenha prevalecido o resultado satisfatório. Na avaliação geral do contexto, todos os participantes consideraram crítico.

Segundo Antloga et all (2014), podemos apontar que o fator Organização do Trabalho expressa "a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho". Já o fator Condições de trabalho expressa "a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho". Quanto ao fator Relações Socioprofissionais, refere-se a "os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional".

Deste modo, entre os pesquisados, os fatores relativos ao contexto de trabalho avaliados como críticos foram a organização e as condições de trabalho, fato este que pode ser associado a precarização do trabalho e seus impactos nas divisões das tarefas. Segundo Fernandes (2010) a partir de mudanças estruturais decorrentes do capitalismo, que procuram permitir, por meio da flexibilização das relações de trabalho, maior competitividade às empresas, surge a precarização, que se trata de novas formas de trabalho. Deste modo, é possível supor que a divisão das tarefas e controles de trabalho, bem como as condições de sua realização possam sentidas a priori pelos trabalhadores pesquisados como algo desagradável e que demande atenção.

A segunda escala do ITRA, a ECHT, é composta por três fatores: custo físico, avaliado pelos itens 1 a 10 e que representam dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção, custo cognitivo, avaliado pelos itens 11 a 20 e que se refere ao dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho, e custo afetivo, avaliado pelos itens 21 a 32 e que trata-se do dispêndio emocional sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor. (ANTLOGA ET ALL).

Trata-se de uma escala de 5 pontos, onde 1 significa nunca, 2 refere-se a pouco exigido, 3 aponta para mais ou menos exigido, 4 trata de bastante exigido e 5 é totalmente exigido. Assim como na escala anterior, os resultados da escala de custo humano no trabalho correspondem: acima de 3,70, uma avaliação mais negativa, grave; entre 2,30 e 3,69, uma avaliação mais moderada, crítica e abaixo de 2,29 uma avaliação mais positiva, satisfatória.

Os dados obtidos na pesquisa no geral mostram a maioria dos pesquisados indicando o custo humano do trabalho com uma avaliação moderada, mais crítica. No variável custo físico, a percepção se divide igualmente entre crítica e grave, sendo o fator avaliado de forma mais negativa.

Segundo Borges (1990), na siderurgia temos processo de produção e de trabalho específicos, com potencial risco para o surgimento de grande carga psíquica do trabalho percebida pelos trabalhadores, o que poderá favorecer a ocorrência de adoecimento destes trabalhadores.

O autor aponta algumas situações que considera cargas psíquicas, a saber: condições físicas, tais como ruído, calor e vibrações intensas que são características do processo de produção siderúrgica; condições químicas ambientais tais como poeiras, gases, vapores e particulados, ponto destacado na entrevista por um dos entrevistados; riscos

graves de acidente com grande potencial para fatalidades, que podem gerar um estado de tensão constante entre os trabalhadores dada a sua imprevisibilidade; controle excessivo da chefia quanto a realização do trabalho; ritmo intenso provocado pelo controle; monotonia na realização das tarefas e por último, a questão do trabalho em turnos e seus efeitos de dessincronização fisiológica e social.

Quanto a variável do custo cognitivo, 5 pesquisados avaliaram como crítica. Trata-se do custo de aprendizado constante. Conforme MENEZES (2016), as inovações tecnológicas e modificações no modelo de produção das empresas levaram a uma consequente e inevitável automação na produção. A automação altera o modo do trabalho, e impõe cada vez mais exigências de natureza cognitiva ao trabalhador. Na siderurgia, temos a automação presente inclusive como forma de manter a competitividade no mercado. De acordo com o ministério da Saúde (2001), um dos fatores que pode ocasionar adoecimentos no trabalho são níveis altos de concentração somada com o nível de pressão exercido pela organização do trabalho.

Quanto à variável custo afetivo, a maioria avaliou como satisfatório, permitindo compreender que do ponto de vista das reações afetivas e emoções decorrentes do trabalho, a percepção dos pesquisados é de adequação.

Conforme Antunes e Praun (2015), trabalhadores que atuam em locais onde haja maquinário mais avançado, aumento de tecnologia e das exigências que a acompanham, poder estar cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades. Isto ocorre não somente pelo ritmo imposto pela esteira e pela tecnologia e automação, mas também por uma lógica de gestão que busca intensificar a produção com a adoção de práticas onde o trabalhador precisa ser cada vez mais polivalente, multifuncional, trabalhar em equipe voltado para o alcance de um alto desempenho e utilização cada vez maior de estratégias de gestão de pessoas que utilizam de pressão psicológica focado em produtividade.

A terceira escala do ITRA, a EIPST, possui quatro variáveis, sendo dois para avaliar o prazer e dois para avaliar o sofrimento no trabalho. As variáveis relacionadas ao prazer são a liberdade de expressão, avaliada pelos itens 1 a 8 e realização profissional, avaliada pelos itens 9 a 17. Quanto ao sofrimento no trabalho, o esgotamento profissional é avaliado pelos itens 18 a 24 e a falta de reconhecimento pelos itens 25 a 32.

Esta escala é de 0 a 6 pontos, em que os participantes avaliam o número de vezes que cada vivência, positiva ou negativa, ocorreu nos últimos seis meses. 0 quando não tiver ocorrido nenhuma vez, 1 corresponde a uma vez, 2 refere-se a duas vezes, 3 significa três

vezes, 4 retrata a ocorrência quatro vezes, 5 quando ocorreram as vivências 5 vezes e finalmente, 6 corresponde a seis vezes. Para as vivências de prazer, o resultado acima de 4,00 corresponde a uma avaliação mais positiva e satisfatória. Entre 3,9 e 2,1 percebemos uma avaliação moderada, com resultado crítico e abaixo de 2,0 aponta para avaliação como raramente ou grave. Para as vivências de sofrimento, acima de 4,00 temos uma avaliação mais negativa, grave. Entre 3,9 e 2,1 aponta para uma avaliação mais moderada e crítica e abaixo de 2,0 retrata uma avaliação mais positiva e satisfatória

Os resultados de realização profissional entre os pesquisados apontaram para uma divisão igual entre uma avaliação crítica e satisfatória. Embora metade caracterize estar realizado no exercício de suas atividades profissionais, o que se configura importante quando consideramos a centralidade do trabalho na vida do homem, chama a atenção o fato de metade considerar crítico, ou seja, não indicarem satisfação com seu labor. Quanto à liberdade de expressão, a maioria aponta como satisfatório, e dois pesquisados apontam como crítica.

De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de uma interação entre o aparato psíquico do trabalhador e o contexto do trabalho. Um dos fatores que afetam esta interação é estar inserido em ambientes que impossibilitam a comunicação espontânea, manifestação de insatisfações e sugestões dos trabalhadores em relação à organização.

Os resultados dos aspectos negativos avaliados, a saber sofrimento no trabalho ou esgotamento profissional e falta de reconhecimento tiveram avaliações predominantemente satisfatórias, ainda que quanto à variável sofrimento no trabalho e esgotamento profissional 3 participantes apontem para um resultado crítico. Alonso (2014), conceitua que podemos considerar que o alto nível de exigência e a tendência ao aumento das pressões causadas pela excessiva competitividade presente no mercado de trabalho tendem a ocasionar uma maior vulnerabilidade aos trabalhadores, o que pode favorecer o surgimento do esgotamento profissional.

A quarta escala do ITRA, a EADRT, possui 3 variáveis como parte integrante: danos físicos, que são avaliados através dos itens 1 a 12, danos psicológicos, que são avaliados pelos itens 13 a 19 e danos sociais, avaliados através dos itens 20 a 29. Esta escala é de 0 a 6 pontos, em que os participantes avaliam a frequência com que problemas físicos, psicológicos e sociais causados pelo trabalho estiveram presentes nos últimos seis meses. 0 quando não tiver ocorrido nenhuma vez, 1 corresponde a uma vez, 2 refere-se a duas

vezes, 3 significa três vezes, 4 retrata a presença do problema quatro vezes, 5 quando ocorreram problemas 5 vezes e finalmente, 6 corresponde a seis vezes.

Assim, considera-se como resultado para os danos: Acima de 4,3 temos um resultado mais negativo e grave. Entre 3,1 e 4,0 uma avaliação mais moderada e crítica, e por fim, resultados abaixo de 2,29 apontam para uma percepção positiva e satisfatória.

Os resultados obtidos entre os pesquisados apontaram, de modo geral, a maioria com uma avaliação mais positiva, embora 2 caracterizem avaliar como crítica a percepção relativa aos danos relacionados ao trabalho. Separando por variáveis, na variável danos físicos, 2 participantes avaliaram como bastante negativa, indicando perceber a ocorrência de problemas físicos causados essencialmente pelo trabalho.

Relativos aos danos físicos, destacam-se dores no corpo, nos braços, pernas, nas costas, dor de cabeça, distúrbios respiratórios, auditivos, digestivos, na visão, e circulatórios. Apontamos também pra alterações de apetite e no sono. Podemos inferir esta percepção relativa aos danos físicos de modo mais grave estar relacionada com a tarefa na siderurgia ser uma tarefa mais pesada. Este resultado permite supor ligação com a variável do custo físico no trabalho percebido pelos trabalhadores na escala de avaliação do custo humano.

Conforme Borges (1990) temos presente na indústria fatores que geram aumento do custo físico do trabalho, tais como ruído, calor e vibrações intensas, condições químicas ambientais riscos graves de acidente, controle excessivo da chefia, ritmo intenso, monotonia e a questão do trabalho em turnos.

Na variável danos psicológicos, 5 trabalhadores avaliaram de modo satisfatório e apenas 1 avaliou como crítico. Entre os danos psicológicos, podemos apontar amargura, sensação de vazio, sentimentos de desamparo, mau humor e vontade de desistir de tudo, tristeza, irritação, sensação de abandono e solidão. Já quanto aos danos sociais, todos os pesquisados avaliaram como satisfatório, ou seja, não percebem a ocorrência de danos tais como vontade de ficar sozinho, dificuldades nas relações fora do trabalho, agressividade, impaciência ou dificuldade com os amigos.

2.3 SRQ 20

O instrumento Self Report Questionnaire, ou SRQ-20, trata-se de um instrumento de triagem destinado a detectar sintomas, que se mostra apropriado para detectar a suspeita

de presença de transtornos mentais comuns, e é indicado para utilização também nos níveis primários de atenção. (GUIRADO E PEREIRA, 2016)

A utilização do SRQ-20 parte do princípio da sua confiabilidade e da utilização como padrão internacional; haja visto que além de ser simples, de fácil aplicação e compreensão, é avaliado como bom instrumento de triagem para transtornos mentais comuns.

O (SRQ-20) é composto de 20 questões com respostas Sim ou Não, sendo quatro questões para sintomas físicos e 16 questões para distúrbios psicoemocionais (diminuição de energia, humor depressivo e pensamento depressivo). A maioria dos estudos adota o ponto de corte sete; ou seja, havendo resposta positiva (sim) a pelo menos sete das 20 perguntas do questionário, pode-se considerar que a pessoa apresenta algum tipo de transtorno mental comum. BAHIA (2014)

Entres os participantes da pesquisa, apenas um apresentou indicativo de sofrimento, caracterizando três marcadores de sofrimento físico e 7 de sofrimento psico-emocional. Entre os marcadores de sofrimento físico, estão a presença de dores de cabeça, sono ruim, má digestão e tremores de mão.

Nos marcadores de distúrbios psicoemocionais, estão assustar-se com facilidade, falta de apetite, nervosismo, tensão e preocupação, dificuldade para pensar com clareza, tristeza e choro maiores que o comum, dificuldades para realizar as tarefas diária e para tomada de decisão, dificuldades no trabalho, que é percebido como penoso e causador de sofrimento, perda de interesse pelas coisas, sensação de inutilidade e cansaço frequente, bem como facilidade para se cansar, sensações desagradáveis no estomago, sentimentos de inutilidade e pensamentos de acabar com a própria vida.

Embora somente um participante tenha percebido sintomas que apontem para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns, trata-se de informação relevante, haja visto o participante ter caracterizado vários elementos indicadores de doença ou sofrimento mental. Guirado e Pereira (2016) indicam que os estudos mostram que o SRQ-20 possui desempenho aceitável ao avaliar os transtornos mentais comuns. Os autores apresentam que o questionário se mostra hábil ao perceber fatores que em conjunto denotam características indispensáveis para o rastreamento da saúde mental em âmbito ocupacional, embora considerem a natureza múltipla dos transtornos emocionais, o instrumento

Ainda conforme Guirado e Pereira (2016), o grupo de sintomas identificados como o transtorno mental comum em países industrializados, aponta para a prevalência entre 7 a 30%. Frequentemente observados nas mais distintas organizações, tais transtornos

representam alto custo social e econômico, sendo muitas vezes incapacitantes, e levando ao um aumento de absenteísmo ou índice de faltas ao trabalho, além de elevarem a demanda nos serviços de saúde da empresa ou públicos.

Os instrumentos utilizados, a saber, o ITRA, o SRQ20 e o questionário complementar, são instrumentos que permitem identificar deferentes dimensões relativas a saúde mental do trabalhador, sendo primeiro a identificação e análise dos fatores e situações de risco nos ambientes e processos de trabalho. O ITRA objetiva levantar elementos sobre a percepção do trabalhador relativo às exigências do trabalho, tais como ambiente, processo e organização do trabalho, que podem afetar a sua saúde mental, além de permitir também em sua última escala, a análise da situação de saúde. Tal análise é complementada pelo SRQ20.

Os dados levantados com o ITRA permitiram identificar por parte dos trabalhadores pesquisado, percepção da presença de riscos psicossociais no seu ambiente de trabalho, principalmente no que se refere às condições e organização de trabalho, tendo sido mais percebidos como críticos ou negativos o custo físico do trabalho, e na avaliação do contexto do trabalho pesaram mais de forma negativa o contexto da organização e das condições de trabalho. Além disto, obtivemos resultados onde metade dos pesquisados percebe como crítico o esgotamento no trabalho e a possibilidade de realização profissional. Na percepção dos danos, mostra-se pequena, e relativa quase que exclusivamente aos dados físicos.

Complementando-se esta percepção com o levantamento da presença de sintomas, realizada através do SRQ 20, apenas um empregado demonstrou a presença de sintomas indicativos de doença mental, mas este dado se mostra preocupante mesmo assim, haja visto sem uma pessoa que apresenta comprometimento em sua saúde.

O instrumento ITRA possibilita visualizar a realidade do ambiente psicossocial do trabalho, de forma mais geral. No entanto, não permite o aprofundamento da subjetividade. Por isso, o uso do inventário ITRA deve ser cauteloso e, se possível, associado a outra metodologia de avaliação que possibilite identificar as questões mais complexas inseridas nesse ambiente (MENDES; FERREIRA, 2007). O mesmo se aplica ao SRQ 20, que levanta sintomas, mas sem aprofundar. Deste modo, se propôs a realização da Entrevista em Profundidade.

2.4 Aprofundando as informações – homens de aço

A análise da entrevista em profundidade foi feita a partir de eixos categoriais relativos a percepção do trabalhador sobre intensificação e precarização do trabalho e sua saúde mental, bem como de sua percepção do território de Ipatinga enquanto relacionado diretamente com a implantação da Usiminas na cidade. Foi utilizada a análise de conteúdo, que segundo BARDIN (2016) é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos extremamente diversificados.

Os critérios de organização da análise são a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, que compreende a codificação e a inferência. Na fase inicial, pré-análise, o material é organizado, escolhem-se os documentos, formulam-se hipóteses e elaboram-se indicadores que norteiem a interpretação final. (SANTOS, 2012).

Buscando expor de modo mais claro os resultados obtidos com a realização da entrevista em profundidade, bem como apresentar de modo foram analisados os dados obtidos, foi realizada uma categorização das informações, que segundo Minayo (1988) consiste em uma forma sistemática de organização das considerações observadas. As informações foram divididas em: a) Percepção de Impactos do Trabalho nas condições de saúde; b) Medo da demissão e submissão ao trabalho; c) Sentimento pela empresa; d) Vínculos familiares na empresa; e) Conhecimento da história da cidade e percepção da empresa enquanto símbolo; f) Percepção de centralidade da empresa para a cidade; g) Sentimentos pela cidade.

Para Codo (2007), a relação entre homem e seu trabalho não se realiza no vácuo, ou seja, está inserida num contexto social/econômico, no ambiente onde se insere. Tal relação faz a mediação entre homem e natureza, e também consigo próprio. Os sentidos que o homem confere a seu trabalho são dependentes da forma como o trabalhador o percebe. Nas entrevistas, buscamos identificar qual a percepção dos trabalhadores da siderúrgica sobre os possíveis impactos do trabalho em sua condição de saúde.

Ao expor a primeira categoria de análise, **Percepção de Impactos do Trabalho nas condições de saúde**, destacamos algumas falas dos trabalhadores. Para apresentar as falas, chamaremos agora os participantes da pesquisa de 1) Hematita, 2) Magnetita, 3) Siderita, 4) Limonita, 5) Pirita e 6) Coque; que são, a saber, elementos minerais presentes na produção do aço pela empresa Usiminas.

Ao serem perguntados sobre o fato das condições de trabalho exercerem impacto sobre a sua saúde, 5 dos entrevistados responderam que sim, e apenas um trabalhador afirma que não percebe nenhuma influência.

Chamam a nossa atenção as falas de SIDERITA e COQUE. Ao responder, SIDERITA afirma que

“ a Siderúrgica hoje ela (pausa), ela trabalha muito com produto químico né, e por mais que a empresa ela fornece o EPI ao empregado, na maioria das vezes, a gente, por um momento ou outro a gente tem contato sim com produtos químicos né, e isso querendo ou não afeta sim, no dia a dia ou até a longo prazo mesmo”,

percebendo com mais evidência os impactos físicos do trabalho. Já COQUE, perguntado se o trabalho impacta, e porque, pontua que “*Sim, e vários fatores atuam para isso! O estresse, a pressão por produtividade, as relações interpessoais em alguns momentos, entre outros, acabam por influenciar nosso bem estar*”, numa percepção mais complexa quanto a influência biopsicossocial do trabalho.

Dutra et al (2016), ao discorrer sobre a centralidade do trabalho, apontam que o trabalho dignifica a vida em seus aspectos pessoais e sociais, sendo por meio dele que o sujeito transforma o ambiente para que este atenda às suas necessidades. Entretanto, é inegável que inadequações do trabalho podem se tornar responsáveis pelo adoecimento do trabalhador, que deste modo pode perder sua capacidade de atuação social e afetar inclusive a sua qualidade de vida. Ressalta também que a saúde é influenciada pela qualidade de vida e condições de trabalho. Deste modo, podemos afirmar que existe um consenso sobre os perigos de se trabalhar em condições precárias ou pouco adequadas, o que poderia ocasionar desde danos à saúde até o surgimento de doenças profissionais e insatisfação com o contexto do trabalho.

Ao avaliar as condições atuais do trabalho, destacam-se positivamente na percepção dos empregados o fato de que o trabalho permite retirar subsistência, aprendizado e experiência. Aponta-se também para a qualificação oferecida pela empresa. Existe uma percepção favorável quanto à interação entre colegas e equipe, liberdade de expressão, as amizades, a segurança operacional, respeito e acesso fácil a todos os níveis da hierarquia.

Negativamente, foram apontadas o ambiente de trabalho, enquanto ocasionador de impacto direto na saúde do trabalhador, destacando-se a fala de HEMATITA, que relata que “*o ambiente de trabalho que consomem a saúde e o tempo da gente*”. Foram destacados a exposição à radiação, exposição a ruído, sujeira e particulados, e o fato da

área ser perigosa, ou como aponta LIMONITA, “*perigosa, muito perigosa*”, dito de modo bastante enfatizado. Ainda foi elencada a desmotivação em alguns momentos e a burocracia como elementos negativos no trabalho.

Ainda de acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2001), os transtornos mentais e comportamentais associados ao labor decorrem de contextos de trabalho onde ocorra, de modo inadequado, interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores.

Destacam-se como contextos geradores de sofrimento a falta de trabalho ou a ameaça de desemprego; o trabalho ausente de significado; falta de possibilidade de comunicar-se ou expressar-se no trabalho, onde seja inviável manifestar descontentamento; trabalho sem suporte social, com pouco status para a sociedade onde se insere e não reconhecido; fracassos, acidente de trabalho ou alterações na posição hierárquica; excessivo controle, através de ferramentas de gestão do tempo; trabalho realizado em regime de turnos; jornadas longas de trabalho, ritmos intensos ou monótonos, submissão do trabalhador ao ritmo das máquinas; forte pressão associada a cobrança por produtividade; demanda de altos de concentração associada à pressão da organização do trabalho.

Quanto à segunda categoria de análise, **Medo da demissão e Submissão ao trabalho**, perguntamos aos participantes se eles acreditam haver na cidade outra oportunidade que seria um bom emprego. Dois participantes perceberam que poderiam conseguir boas oportunidades, porém somente em outras cidades. Outros dois participantes acreditam que sim, sem problemas. E dois acreditam que não seria a mesma coisa, tanto pelo fato do cargo ser algo específico da siderurgia quanto pelo fato de a Usiminas ser a única de Ipatinga. Destacamos a fala de MAGNETITA:

“Não sei se seria um bom emprego, mas em várias cidades se encaixariam no meu perfil. Não sei ganharia a mesma coisa, se estaria fazendo a mesma função porque eu nunca saí de Ipatinga, sempre trabalhei aqui. Sai da Usiminas fui para a Viga Caldeiraria, fiquei na Viga Caldeiraria um ano, sai de lá e engrenei na Usiminas de novo onde estou a dois anos. E eu não conheço outras empresas”.

Investigando se possuem medo da demissão, quatro alegam não ter medo. HEMATITA alega que “*não, não tenho porque se eu for demitido eu vou correr atrás, eu sou um bom profissional e vou descolar outro trampo*”. Já SIDERITA não demonstra medo, mas aponta uma percepção de que é uma situação que foge a seu controle:

“ Não, não tenho medo não. Por quê? Porque eu faço o meu trabalho e procuro fazer bem feito, né, eu procuro fazer bem feito pra não ter, não ter

que ouvir nenhuma reclamação, pra não ter que ouvir é coisas que eu acho que é equivocado. Então eu procuro fazer bem feito e eu fazendo bem feito se me mandar embora não foi por mim foi por decisão deles ou administrativo”.

Dois pesquisados alegaram que já tinham sentido este medo, mas atualmente não mais. O relato de MAGNETITA:

“ Olha eu já tive muito medo de ser demitido, mas hoje eu não tenho pela minha competência profissional no que eu faço, no que eu aprendi, no que eu conquistei no decorrer desses anos da minha vida a respeito do meu trabalho eu não tenho medo nenhum”.

A segurança apontada pelo pesquisado decorre do sentimento de competência profissional. Já COQUE afirma que

“Já tive, hoje não mais! Meu medo da demissão era causado por outro medo: o sustento da minha família. A empresa tem um bom salário e, em mais de trinta anos que trabalho nela, nunca atrasou um pagamento e, além disso, tem um bom plano de saúde... Coisas assim nos dão condições de planejamento mais assertivo. Tinha medo de perder tudo isso”.

Mostra-se importante destacar que este pesquisado já atua na empresa há mais de 30 anos, possui filhos adultos e hoje atua com outro vínculo empregatício além da siderúrgica, o que pode explicar a sensação de segurança.

Sato e Bernardo (2005) destacam que o desemprego é um dos problemas que conformou a área de Saúde Mental e Trabalho. Além de provocar danos nos desempregados propriamente ditos, que não conseguem se recolocar, geram demandas também para aqueles que estão trabalhando mas percebem as condições atuais de diminuição dos empregos formais, com carteira assinada, e aumento da informalidade. As autoras afirmam que se antes trabalhar sob a regulamentação da CLT era um direito, hoje, conforma-se como um privilégio.

As autoras apontam ainda que o desemprego pode se constituir como elemento de pressão sobre o trabalhador, para que este aceite se submeter a situações de trabalho desumanas, além das condições próprias da organização do trabalho. Trata-se de uma característica do mundo de trabalho atual, precarizado, que possui como características altas taxas de desemprego, que são somadas a uma tendência a exigir cada vez mais dos que se candidatam a emprego. Deste modo, quem está trabalhando teme perder o emprego, haja visto perceber esta configuração. Quanto às empresas, dada esta realidade, tende a esperar que os atualmente empregados devem estar sempre demonstrando dedicação total ao trabalho.

Ao serem questionados sobre a submissão à organização do trabalho como estratégia para manutenção do emprego, quatro participantes relatam não se submeter, e dois afirmam categoricamente que sim. Entre os que não percebem esta submissão, destaca-se a percepção de PIRITA, que mostra-se pensativo e com dúvida inicial ao responder, mas associa a submissão apenas ao desempenho das atividades relativas à segurança do trabalho.

“Não porque lá ... (Pensativo). Se não for seguro eu não faço e não posso realizar atividade, se eu achar que não é seguro eu falo que não vou fazer ela, não faço e pronto, e eles bolam um jeito seguro de fazer a atividade, e enquanto isso fico sentado esperando”.

Destaca-se também a segurança ao responder de COQUE, que posiciona-se da seguinte forma:

“Não! Na empresa temos liberdade de expressão, há canais próprios para relatar questões institucionais, sejam reclamações, solicitações, etc... e ninguém é obrigado a fazer nada que não se sinta em condições de fazer. Há um respeito muito grande pela subjetividade.”

Quanto à percepção de submissão, temos o relato de HEMATITA, que aponta para uma submissão física às rotinas de trabalho: *“Com certeza. As vezes a gente tem uma folga no final de semana em que você não pode ir porque existe uma escala, ou existe um imprevisto da empresa e você tá ali pra atender isso aí. É normal, carnaval mesmo eu trabalhei ele todo”*. Já SIDERITA percebe também uma submissão à gestão e às lideranças:

“ Sim. Eu acho que todos né (pausa) se submetem, as vezes né opiniões, é hierarquia né, a hierarquia as vezes ela (pausa) a gente combina uma atividade um serviço pra se fazer e você ve que (pausa), que as vezes não é a forma correta, mas pra evitar um desentendimento, porque tem muitos é ... superiores que levam as decisões e o que você fala pro lado pessoal. Se você falar uma coisa ás vezes que um supervisor ou uma outra pessoa não agrada, muitas das vezes eles te marcam, eles te marcam por não concordar e com sua opinião e na verdade, aí muitas coisas passa batido pra gente evitar as vezes um mau clima com o supervisor ou com um coordenador ou gerente que for”.

Nessas condições, é importante considerar que ainda que muitas vezes o trabalhador reconheça as situações de risco do trabalho para sua saúde, acaba por se submeter. Trata-se de discurso comum na atualidade que quem tem um emprego, não importa qual, já pode ser considerada uma pessoa de sorte. Esta possível aceitação consciente de condições nem sempre adequadas ou agradáveis, que se referem também ao ritmo de trabalho e às pressões

cotidianas, demanda atenção quanto à saúde mental e pode ser elemento influenciador de sofrimento psíquico. SATO e BERNARDO (2005).

Quanto à terceira categoria de análise, o **Sentimento pela Empresa**, 5 dos entrevistados relatam o sentimento de gratidão, seja pelo fato de retirar do trabalho seu sustento ou por permitir estabilidade para a família e outros motivos. O outro entrevistado, relata não ter sentimento nenhum, mas na continuidade da resposta apresenta gostar de seu trabalho.

SIDERITA, embora caracterize gratidão em seu relato, percebe que existem condições que poderiam ou deveriam melhorar. “ *Sim, eu gosto de trabalhar lá. Ah, (pausa) a empresa ela é uma boa empresa né, mas é, digamos assim, gostar eu gosto, mas poderia, a empresa pode melhor muito para poder, é em questão de valorizar o empregado né*”.

Chama a atenção a fala de COQUE, funcionário com maior tempo de trabalho na empresa, que afirma “*o sentimento é de gratidão. Sim, eu gosto de trabalhar nela! Meu pai trabalhou lá, está aposentado atualmente e todos meus irmãos também, mas atualmente apenas eu... Eu conheço a história de minha família, então eu sei o que a empresa representou para nós*”. Nesta fala, podemos apreender um sentido da empresa associado a história da própria família do pesquisado.

[...] trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social. Não há fatalidade na evolução atual. O trabalho é e continuará sendo central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura (DEJOURS, 2007, p. 21).

Ainda em relação ao que relatam sobre a importância da empresa em sua vida, os participantes da pesquisa apontam para a centralidade da empresa em suas vidas. Relatam que a empresa representa para eles sustento, permite a criação da família, possui significado da estabilidade que o trabalho confere ao trabalhador.

A fala de HEMATITA nos remete a noção da centralidade: “*tudo, tudo. Na criação da família, dos cachorros, dos bens, da casa, do carro, tudo, tudo.*” Já MAGNETITA volta sua fala mais para a questão da subsistência: “*minha família (Pausa) é de onde eu alimento minha família, de onde eu faço minhas finanças, me dedico a ela por conta disso, sou muito grato*”, o que está consoante com a fala de SIDERITA: “*A importância da empresa hoje é onde eu tiro o meu sustento né, então assim, eu preciso do trabalho, eu preciso de*

trabalhar, e é lá que eu, que eu busco né, o pão de cada dia, então por mim a importância dela hoje é que é meu trabalho”.

Já LIMONITA estende a compreensão para uma perspectiva de possibilidade de crescimento “*Que nem eu falei na pergunta lá né ? (gaguejo) É de onde tiro meu sustento, e almeja crescer, evoluir, e estuda para tentar uma coisa melhor, então a gente ver um futuro né ?*”, e COQUE fala de uma ligação histórica e familiar com a empresa: “*Enorme. Tenho uma história dentro dela! Mais de dois terços da minha vida eu vesti a camisa. Aqui eu cresci profissionalmente, conheci muitas pessoas, construí muitas amizades sólidas e espero sair um dia como eu entrei: pausa breve - pela porta da frente!*”.

As percepções apresentadas acima corroboram as perspectivas da centralidade o trabalho. Podemos citar Tamayo (2004) que afirma que o ser humano, sendo socialmente um ser trabalhador, constrói de forma inevitável vínculo e relação com o trabalho. O trabalho, mediador da subjetividade humana, permite ao homem expressão e afirmação no contexto psicossocial. É o trabalho que intermedia e permite a realização de diversos sonhos e projetos, e por meio dele o homem interage com a sociedade.

Dejours (2004), afirma que a tese da centralidade do trabalho abrange cinco dimensões, a saber: A centralidade do trabalho no que diz respeito à saúde mental, no que se refere às relações sociais entre homens e mulheres, no que diz respeito às transformações da cidade, no que se refere à economia e à epistemologia.

Quanto à quarta categoria de análise, trata do **Conhecimento da História da Cidade e Percepção da Empresa enquanto Símbolo**; dois dos pesquisados relatam não conhecer a história. Um deles possui faixa etária inferior a 30 anos, e foi nascido e criado em outra cidade do Vale do Aço, o que justificaria o desconhecimento.

O participante MAGNETITA, embora nascido e crescido na região do Vale do Aço, possui pai que trabalhou na empresa. Relata “*Olha eu sei o meu pai me contou. Que ele veio para cá e estava começando a cidade, começando a empresa e eu vim dessa geração. Conhecer a fundo como é que foi isso aí eu não sei te falar*”. Embora o conhecimento derive do relato do pai, percebe a vinculação entre as histórias do território da empresa e da cidade.

Os outros 3 participantes relatam conhecer a história e perceber a relação entre Ipatinga e a Usiminas. SIDERITA diz que

“conheço partes né, não vou falar que eu conheço 100 por cento, mas até onde que eu conheço, né que eu ouvi falar não, não aprofundei, é que a Usiminas ela veio pra Ipatinga, ela montou aqui, o princípio da empresa

aqui, não tinha cidade aqui, e a cidade, ela expandiu e cresceu né, de acordo com o desenvolvimento da própria empresa né, da Usiminas no caso né. Aos pouco ela foi ampliando os bairros ao redor né, até se você olhar hoje o mapa de Ipatinga, você vai ver que a Usiminas está no Centro e os bairros estão todos aos arredores”.

O participante LIMONITA não faz distinção entre as duas histórias, e ainda aponta para a dependência econômica da cidade, dizendo

“ eu conheço da Usiminas, que acredito que seja bem parecido, que já vídeos lá [dentro da empresa] que mostra como a Usiminas foi criada. A cidade de Ipatinga vem crescendo e as empresas por causa da Usiminas e tipo assim que a gente brinca muito, os funcionários da Usiminas ganha o dinheirinho e gasta tudo com ela mesma, gasta no Hospital que é da Usiminas, gasta no Shopping que é da Usiminas, vai para um clube que é da Usiminas também, tenho oh, aquele no Horto que esqueci o nome, então eu acho que é mais ou menos isso aí”.

Já o participante COQUE, que possui 32 anos de empresa, fez SENAI na empresa e tem pais e irmãos que trabalharam nela, demonstra grande conhecimento histórico sobre a cidade. Relata que

“Sim, eu conheço! Há relatos que dão conta que a região, onde atualmente se localiza o município, era habitado por povos nativos, sendo que a cidade originou-se da necessidade de catequizá-los. Outros relatos dizem que Ipatinga surgiu quando a estrada de ferro Vitória-Minas procurava ligar Itabira a Vitória, no Espírito Santo. Porém na história oficial da cidade consta que, em 1934, uma comitiva da Companhia Belgo Mineira, desembarcou na estação de Ipatinga com o objetivo de explorar a região quanto ao seu potencial para extração de carvão vegetal. A partir daí a população foi crescendo e, em 1934, foi criada uma escola de alfabetização para atender o grande número de crianças, filhos dos trabalhadores. Durante a década de 50, Ipatinga limitava-se à pequena estação da estrada de ferro, pouco frequentada e quase desconhecida e com um pequeno núcleo populacional. Muitas coisas aconteceram nos próximos anos até que em 28 de abril de 1964 Ipatinga foi emancipada pela Secretaria de Interior do estado.”

Conforme Souza (2018) a trajetória histórica da cidade se mistura e se confunde com a história da USIMINAS, não sendo possível distingui-las, todo o sistema urbano e a população de Ipatinga se constituiu em torno e para a usina.

De acordo com Limonade e Haesbaert (2007), podemos afirmar que sem dúvida, o homem nasce com o território e o território com a civilização. Para os autores, ao tomar consciência em uma visão mais subjetiva do espaço em que estão inseridos e ao se apropriarem dele numa perspectiva mais objetiva, constroem e são construídos por este território. Deste modo, compreende-se que a construção do território vai derivar de uma articulação entre duas dimensões. A primeira, material e ligada à esfera político-

econômica, e a segunda imaterial ou simbólica, ligada à cultura e do conjunto de símbolos e valores que são compartilhados por um determinado grupo social. Falando em um sentido mais simbólico, afirmam que o território pode moldar identidades culturais e ser moldado por estas.

Considerando que a empresa é percebida como símbolo, e ainda que o surgimento de Ipatinga e da Usiminas não são coisas em separado nesta percepção, a empresa constituir-se-ia símbolo deste território cidade.

Di Meo (2004) afirma que as cadeias simbólicas de elementos espacializados, os mitos e as narrativas fundadoras, os personagens e os eventos, as obras artísticas próprias das cidades, favorecem a cristalização ideológica das identidades, de modo que se incrustam em seus espaços geográficos e os qualificam. Neste sentido, o surgimento da cidade a partir da implantação da empresa, bem como as histórias que a rodeiam são significativas na identidade deste trabalhador da cidade Ipatinga e da empresa Usiminas.

Perguntados quanto aos símbolos da cidade, os participantes reconhecem o aço, a própria Usiminas e a Expo Usipa, uma feira de negócios voltada para expositores ligados a siderurgia, e que realiza uma feira de negócios especificamente com a presença de compradores do setor de suprimentos da Usiminas.

Foram citados também o grande número de áreas verdes, de fato característico da cidade urbanizada e planejada, e o Parque Ipanema. O parque é considerado uma das maiores áreas verdes do país localizadas dentro de um perímetro urbano. Tendo sido pensado com o objetivo inicial de preservar a margem do Ribeirão Ipanema, foi um dos últimos projetos do paisagista Roberto Burle Marx. Foi inaugurado gradualmente na década de 90. Foi tombado como patrimônio cultural municipal em 2000. (Prefeitura Municipal de Ipatinga).

Um dos participantes relata não ter nenhum conhecimento, e diz que só reconheço os lugares que frequento e que tem ruas que nem conhece e onde precisa usar GPS. Sobre outros nomes símbolo da cidade, aparecem denominações ligadas a siderurgia e a empresa, tais como “*Cidade do Aço*”. O participante COQUE estabelece uma relação direta em sua fala: “ *O que testemunhamos, principalmente quando estamos fora do estado, é que a cidade Ipatinga é diretamente ligada à empresa USIMINAS. Então quando dissemos que somos de Ipatinga costumamos ouvir: Aquela cidade da USIMINAS.*”

Sobre a ligação dos bairros com a empresa, perguntamos aos participantes se saberiam dizer como foram construídos. Todos os participantes relatam saber que os

bairros tem ligação com a construção da empresa em si, sendo relatos interessantes.

Hematita diz que

“sei que o castelo foi criado para os gerentes da Usiminas e eu sei que o bairro Ideal foi criado pela Usiminas tanto que no começo do bairro Ideal, o bairro tinha o apelido de “Chifrinho de Ouro”, acho que Vila Ipanema.... Na realidade a Usiminas... Vila Ipanema, Bom Retiro, lá no Horto tem o Santa Monica também foi criado pela Usiminas. Eu acho que o Novo Cruzeiro também foi projetado pela Usiminas, que as ruas de lá não cabem nem meio carro, e eu acho que só. O que eu tô lembrando agora é Imbaúbas, o ultimo se eu não me engano foi o Ideal. O Ideal eu me lembro bem porque eu era criança aí o pessoal comentava que tinha um bairro onde só morava o pessoal da Usiminas que trabalhava de zero hora, aí os “ator” iam pra lá e tal, aí o apelido do bairro era “Chifrinho de Ouro”.”

Já SIDERITA diz que

“quando a Usiminas veio pra Ipatinga os bairros, as pessoas, a principio a Usiminas ela fornecia moradias para as pessoas né, então os bairros mais próximos né, Bela Vista, Castelo, é Cariru, Imbaubas, esses bairros ai mais próximos da Usiminas, a maioria são de aposentados, pessoas que trabalharam na Usiminas a um tempo atrás, então, a origem, eu acredito que foi assim. A Usiminas no Centro, (pausa), os bairros mais próximos a Usiminas seriam as pessoas que trabalharam na Usiminas é a um tempo atrás, e mais longe, foram, foram, as pessoas que vieram de fora e foram povoando né.”

LIMONITA fala das portarias da empresa: *“os bairros foram construídos em volta da Usiminas, tanto que a maioria dos bairros a Usiminas tem portaria, então eu acho que tem influencia total, a Usiminas foi instalada em um local sem nada e os bairros cresceram em volta pelos próprios funcionários”.*

COQUE, falando da centralidade da empresa na construção da cidade de Ipatinga, afirma que

“ A empresa teve uma influência enorme! Com a instalação da Usiminas na cidade, na década de 1950, houve a construção de bairros inteiros destinados a servir de abrigo aos seus trabalhadores e familiares. Este crescimento também emanou da instalação de outras empresas na região com a CENIBRA e a APERAM”.

A criação de Ipatinga objetivou abrigar a força de trabalho para atender à demanda da Grande Siderúrgica que estava sendo construída, apontando para uma relação entre interesses do estado e interesses políticos e econômicos. A cidade foi construída de forma linear, reproduzindo as divisões do trabalho. Os bairros construídos pela Usiminas

refletiam a hierarquia na empresa. Havia bairros específicos para dirigentes, engenheiros e operários. (PREFEITURA MUNICIPAL DE IPATINGA, 1992)

Conforme aponta Di Meo (2004) o espaço geográfico, seus lugares e configurações são inscritos com frequência no processo identitário individual e coletivo. A paisagem, datada e determinada pelo seu contexto, onde neste trabalho podemos destacar a empresa Usiminas, os bairros percebidos como reprodução dos símbolos hierárquicos e outros lugares ligados à empresa, serve de relação simbólica entre o espaço geográfico e as identidades sociais, individuais ou coletivas que nascem e se desenvolvem no seio do tecido sócioespacial.

A implantação da empresa, tratou-se de uma decisão política dos governos federal e estadual. Di Meo (2004) destaca ainda que a construção identitária, sobretudo quando gerada pelo poder político, é capaz de investir o espaço geográfico de um sentido coletivo. O espaço se torna uma realidade social, uma coleção de lugares agenciados em territórios

A quinta categoria de análise aborda a **Percepção de Centralidade da empresa para a Cidade**. É consenso que a empresa possui grande importância, tanto do ponto de vista econômico quanto do ponto de vista histórico. Cabe destacar as falas que dão conta da percepção da centralidade da empresa para a cidade de Ipatinga.

As modificações que ocorrem no espaço geográfico nacional em função das características dos processos de industrialização e urbanização, transformam rapidamente as características regionais e locais fazendo-se sentir com grande rapidez na cidade de Ipatinga. Localizada no Vale do Aço, região Leste de Minas Gerais, tem na fundação da Usina Siderúrgica de Minas Gerais (USIMINAS) que um dos principais agentes de produção do urbano. (BELTRAME e OLIVEIRA, 2005).

Conversamos com o jornalista e escritor Nivaldo Resende, ex-empregado da empresa e autor de um livro, não publicado por editora oficial, chamado “Papo de Peao”. Destacamos um trecho da entrevista onde relata a cultura Usiminas na cidade de Ipatinga.

O Homem Usiminas reflete o operário da empresa, aquele que se orgulha de vestir o uniforme, que acredita possuir papel de destaque na sociedade onde vive, que disputa com o vizinho quem tem a casa mais bonita ou o carro mais novo porque isso significa status, isso incluindo as facilidades de obter crédito apenas por ser empregado. De acordo com histórias que são contadas, das quais fiz parte de algumas, quando um cliente entrava numa loja qualquer em Ipatinga ou Coronel Fabriciano (era o maior centro comercial regional nos anos 1960/70), apenas o fato de usar a camisa cinza com a logomarca da empresa já seria um facilitador para comprar o que quisesse.

Houve casos, inclusive, de pessoas que, naquele período, ganharam dinheiro ‘alugando’ camisas da Usiminas para, como se dizia, aquele que a vestisse parecesse estar ‘bem na fita’. Estes elos fiéis da corrente siderúrgica produtiva chamavam a empresa carinhosamente de “Mamãe Usiminas”.

E mais, nos chamados anos de ouro da Usiminas, quando iam de visita para as suas cidades de origem ou outros destinos, e quando perguntados de onde eram, respondiam ufanos que eram da Usiminas, “lá onde ficava Ipatinga”.

A Cultura Usiminas, por sua vez, refere-se ao fato dela ser vista pelos empregados como uma empresa “mãe”, aquela que cuida bem dos seus empregados inclusive fora da esfera fabril (talvez por influência da cultura japonesa que investiu capital na empresa), garantindo até mesmo as condições infraestruturais nos bairros do entorno da planta fabril, mas que, na esteira deste cuidado, não abre mão do controle sobre a vida privada deste empregado.

De fato, a Usiminas implantou bairros, construiu casa para os empregados, investiu em redes de distribuição de água e eletricidade, escoamento pluvial e de esgoto, às vezes misturando estes dois últimos. E mais: construiu escolas, igrejas, clubes esportivos e recreativos, criou uma cooperativa de consumo e levantou um hospital, entre outras ações.

Dizia-se, naquela época, que Ipatinga era dividida entre o lado de lá e o lado de cá do rio, na verdade um ribeirão, o Ipanema. Esta situação só foi minorada a partir do final dos anos 1980, quando maiores investimentos públicos começaram a ser feitos ‘do lado de lá do rio’. E mesmo assim, a cidade ainda é conhecida por muitos como sendo aquela em que os bairros ficam longe uns dos outros.

Nos períodos dos governos militares, até 1985, a empresa manteve um rígido sistema de segurança e vigilância interna (que empregava muitos ex-militares), incluindo uma espécie de sistema de informação que mantinha fichas nas quais anotava toda a vida dos funcionários que, eventualmente, mostrassem qualquer tipo de discordância de seus princípios, ou ousassem se mostrar em atividades sindicais.

Fato comum, naquela época, era que um funcionário demitido não conseguisse ser admitido em outras grandes empresas siderúrgicas, uma vez que havia uma espécie de troca de dossiês entre elas, fazendo com que o demitido se tornasse um pária, uma espécie de persona non-grata no sistema. Os anos passaram, novos tempos vieram, mudaram as relações entre capital e trabalho, mas ainda há muitas questões passíveis de discussão que permeiam este cenário”

A cidade pode ser considerada um caso típico de company-town, que seria chamada cidade-empresa, tal como outras cidades surgidas em função da implantação de indústrias siderúrgicas como Volta Redonda (RJ) e Ouro Branco (MG).

Com uma percepção sobre a importância histórica, temos o relato de HEMATITA, que nos relata

“ a importância é tudo, a empresa praticamente chegou antes da cidade, se não fosse a empresa eu acho que não existiria a cidade”. Concordando com esta perspectiva, COQUE aponta que “a própria existência da cidade se deve à USIMINAS. A cidade cresceu em volta dela. A história da

cidade e confunde com a história da empresa e vice eversa. Entendo que Ipatinga é um dos maiores exemplos de como a parceria entre a iniciativa privada e o poder público tornou-se a linha mestre para o desenvolvimento de um município, principalmente quando esta iniciativa privada, que no caso é a USIMINAS, é responsável para 80% da arrecadação da cidade”.

Com uma percepção mais acentuada da importância econômica da empresa para a cidade, destaca-se a fala de SIDERITA,

“eu acredito que seja a questão de capital, né, porque é, capital de giro, a empresa ela tem poder econômico, e ela nesta questão de poder econômico ela paga até muita gente que é envolvido na área siderúrgica, então são vários salários e o dinheiro né, que vai poder automaticamente alimentar o comércio né, então acho que essa é a importância”.

LIMONITA também relata sobre o que percebe ser a importância da empresa, na constituição da cidade que

“ acho que a importância é total, Ipatinga sem Usiminas não é nada, porque praticamente tudo aqui e em torno da Usiminas, o PIB dela é total Usiminas”. A questão da importância da geração de empregos na cidade, temos a visão de PIRITA, “ muito grande[a importância], porque se a Usina acabar, acaba Ipatinga, Fabriciano, Timóteo, porque é muito trabalhador ali dentro, muita, muita gente mesmo, e não vai ter emprego para ninguém mais tá osso”.

Conforme Souza (2018), é fato que o pilar de sustentação da economia da cidade e região do Vale do Aço é o setor siderúrgico, através da geração de empregos, renda e arrecadação com o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) e o Imposto sobre Serviços (ISS). O grau de dependência fiscal-tributária da prefeitura para com a USIMINAS é significativo, sendo que a empresa é responsável por 80% da receita do município.

A dependência pode ser explicada por uma relação entre prefeitura e empresa, onde o poder público municipal espera das empresas retorno e investimentos, mas não estrutura de modo efetivo parcerias público-privadas que possam atrair novos investimentos econômicos na região. Historicamente, tal relação pode dever-se ao fato de que, quando de sua implantação, a empresa responsabilizou-se por construir a cidade.

Podemos citar Franco (2018), que nos apresenta o caso de Volta Redonda, localizada no Estado do Rio de Janeiro. A cidade, sede da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), pode ser apresentada como um exemplo de cidade fundada nesta lógica de company town, cujo termo pode se traduzir como “cidade empresa” ou “cidade operária”. O fato do município ter sua fundação interligada a implantação da CSN, tal como ocorreu

em Ipatinga, trouxe impactos para a cidade e seus habitantes. Como se trata de uma cidade concebida após a instalação da usina siderúrgica, pode-se afirmar que o poder público municipal, trabalhadores e grande número de cidadãos se tornam dependentes das ações e da intervenção da empresa, e neste contexto, o que torna a empresa ator central neste cenário político e territorial, possuidor de demasiados recursos de poder.

Junior e Rocha (2002), pontua que as corporações, a medida em que se caracterize uma demanda por infra-estrutura para o funcionamento adequado da empresa, criam seu próprio espaço. Diante deste cenário, surgem as *company towns*, que de acordo com a área que ocupam acabam por interferir nos aspectos urbanísticos, econômicos e sociais da cidade em que são implantadas.

Constata-se também e o apego ao passado, visto que desde a implantação a empresa realizou grandes investimentos na cidade-região. Pode-se notar que mesmo após a privatização da empresa, continua comprometida com os investimentos na cidade. A posição que era anteriormente paternalista troca para uma ação social com o objetivo de antecipação dos impostos. Ressalta-se que a empresa se tornou o principal agente social na resolução dos problemas públicos e privados na cidade e isto gerou uma dependência de todos os segmentos sociais. (SOUZA, 2018)

A última categoria de análise trata dos **Sentimentos pela Cidade**. Perguntados sobre o gosto pela cidade e os sentimentos por ela, é unanime a postura positiva frente a Ipatinga. Um dos relatos aponta para a percepção de problemas tais como poluição. PIRITA relata que

“Ah, o pessoal reclama muito, e tem bairros que é muito sujo, tem muita sujeira, as plantas ficam sujas, por causa da Usina. Se fosse escolher não sei de moraria em Ipatinga, mas depende do bairro também. E influencia bastante também que geral reclama, principalmente o cheiro de enxofre”.

O participante HEMATITA aponta para problemas atuais motivados por questões financeiras,

“gosto de Ipatinga demais da conta, porque eu praticamente nasci aqui. Então aqui é um lugar aconchegante, e apesar da dificuldade atual sempre foi uma cidade bonita, limpa, desenvolvida. Hoje não é mais porque o Brasil inteiro já não é mais...Mas eu acredito que ela volte a ser o que era e que a Usiminas vai voltar a vender aço igual vendia a 10,12,15 anos atrás”.

Interessante que o pesquisado faz um vínculo entre o fato da cidade melhorar estar relacionado com a empresa melhorar, demonstrando uma relação entre a percepção do território cidade com o território empresa.

LIMONITA aponta para a infraestrutura da cidade, que pode ser relacionada com o desenvolvimento da cidade enquanto estando vinculada ao desenvolvimento da empresa. *“Sim, porque Ipatinga é muito verde, Ipatinga é, assim... mais tranquilo de morar, claro alguns bairros, tem mais recursos, hospitais mais perto, tem shopping, tem muita coisa pra divertir, para sair, pra poder... Cultural mesmo, moradia mesmo, eu gosto de morar”.*

Apresentado de forma coerente temos o relato de COQUE em relação a seus sentimentos pela cidade. *“Sim. Gosto muito! Apesar de muitos problemas que existem, Ipatinga é uma cidade relativamente calma, ainda com ares interioranos, dispõe de bons serviços públicos, escolas, faculdades, o povo é acolhedor e há varias possibilidades de lazer”.*

Conforme Souza (2018), ao se instalar na região, em paralelo a empresa acabou por assumir o papel de construção da cidade. Considerando ser região ainda não desenvolvida, e longe de outras cidades mais desenvolvidas, não possuía estrutura para abrigar o número de empregados que aqui viriam trabalhar e residir. Deste modo, a Usiminas assumiu, ao logo dos anos, o papel do Estado. Realizou investimentos na construção de escolas, bairros, casas e conjuntos de apartamentos, respeitando a hierarquia funcional.

Conforme a autora, a siderúrgica se tornou responsável também por construir postos de saúde, hospital, zoológico, clubes recreativos, teatro, cooperativas de consumo, hotéis, igrejas, aeroporto, sistemas viários vicinais, ciclovias, e do shopping center da cidade, do qual é acionista. Tais investimentos se deveram à atrair e conservar a mão de obra existente, e acabaram por serem decisivos no desenvolvimento social e econômico de Ipatinga e da região denominada de Vale do Aço.

Os resultados das entrevistas permitiram confirmar os resultados dos questionários, que correspondem à percepção de perigo apresentado pelos entrevistados, quando se referem à natureza do trabalho siderúrgico, os particulados (pó) e ao desgaste físico decorrentes de seu trabalho. Além disto há uma percepção de esgotamento profissional no questionário que se reitera nas entrevistas.

Um dado que aparece no questionário é que quanto à realização no trabalho, 3 participantes relatam como sendo crítica, fala que se repete, e um dos entrevistados inclusive pontua que gosta de trabalhar na empresa, mas que as condições, o reconhecimento, poderiam melhorar.

Ademais, quanto aos sentimentos em relação a cidade, à empresa, mostram-se satisfeitos e até mesmo vinculados afetivamente com a empresa e com a cidade, as quais reconhecem como indissociáveis.

Complementando-se esta percepção com o levantamento da presença de sintomas, realizada através do SRQ 20, apenas um empregado demonstrou a presença de sintomas indicativos de doença mental, mas este dado se mostra preocupante mesmo assim, haja visto sem uma pessoa que apresenta comprometimento em sua saúde. Nas entrevistas, ainda, que possamos perceber a fala quanto as questões físicas, desgaste profissional, e medo em relação as questões hierárquicas, os empregados não falam da presença de sintomas que caracterizem sofrimento mental decorrente da realização de seu trabalho.

3 CONCLUSÃO

Encerrar este tema mostra-se tão desafiador quanto o foi iniciar, a relação entre saúde mental do trabalhador e território não se apresenta de forma óbvia, nem pode ser respondida de forma simples ou fácil.

Este estudo apresenta limitações, pois mesmo tendo sido pensado como quanti-qualitativo, limitações quanto a disponibilidade da participação das pessoas o tornaram qualitativo. A resistência em dar resposta das pessoas procuradas já nos sinalizou inicialmente para um receio de falar da Usiminas, de se indispor contra a empresa, embora não seja esta a intenção do estudo em nenhum momento. Podemos pensar que tal receio se deva à já apresentada cultura Usiminas, que durante longos anos estendeu seus braços para controlar a vida do empregado dentro da empresa mas também na esfera pessoal.

Em relação ao levantamento dos fatores de risco percebidos pelos trabalhadores foi utilizada a ferramenta ITRA, composta por quatro escalas interdependentes: Escala de avaliação do contexto do trabalho (EACT); Escala de custo humano no trabalho (ECHT); Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST) e Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT).

A primeira escala – EACT, é composta por três fatores: organização do trabalho; condições de trabalho e relações sócio profissionais. Foram percebidos resultados negativos principalmente no aspecto das condições de trabalho e organização do trabalho, tendo se mostrado uma avaliação positiva quanto as relações-sócio profissionais.

A segunda escala – ECHT, constitui-se por outros três fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo. Os resultados relativos ao custo físico foram percebidos por metade dos pesquisados como crítico, e metade como grave, sem nenhuma avaliação positiva. Este dado se confirmou nas entrevistas, onde ouvimos relato sobre o trabalho ser muito perigoso, sobre haver riscos relacionados à saúde em função da configuração do ambiente, da sujeira e do pó. Quanto ao custo cognitivo, a maioria considerou crítico, mas o custo afetivo mostrou avaliação positiva. Apesar disto, um dos trabalhadores relatou o desgaste nas relações.

A terceira escala – EIPST, é composta por quatro fatores: dois deles avaliam o prazer e dois avaliam o sofrimento no trabalho. Nas avaliações de prazer, metade percebe como crítica a realização profissional, e nas entrevistas, temos relatos que apontam para a satisfação com o trabalho, mas enquanto condições de sobrevivência e estabilidade profissional. A liberdade de expressão é percebida por dois participantes como crítica, e

um relato aponta para submeter-se a certas condições no trabalho por medo da hierarquia, e receio de ser mal interpretado.

Nas avaliações de sofrimento aparecem 3 participantes que percebem o esgotamento profissional como crítico, e um participante pontua na entrevista que o estresse, a pressão por produtividade, as relações interpessoais em alguns momentos, entre outros, acabam por influenciar o bem-estar. Quanto a falta de reconhecimento profissional, não existe esta percepção, sendo a avaliação essencialmente positiva.

A quarta escala é formada por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais. Quanto aos danos físicos, dois participantes avaliam como grave. Já quanto aos danos psicológicos e sociais, o resultado foi uma avaliação positiva. Tal resultado corresponde aos resultados obtidos no SRQ-20, que mensura a presença de transtornos mentais comuns, a partir da avaliação de um grupo de 20 sintomas. Apenas um participante aponta para a presença de sintomas com indicativos de transtorno mental comum, dado que ainda que numericamente seja pequeno, aponta para a necessidade de atenção, haja vista a importância da saúde mental do trabalhador para sua qualidade de vida de maneira biopsicossocial.

Quanto aos elementos de território presentes na construção subjetiva da identidade do sujeito com o trabalho, observa-se uma percepção por parte do trabalhador da centralidade da empresa na construção do território, e até mesmo da situação econômica da cidade. Existe uma percepção que a influência da cidade na construção da cidade e até mesmo em sua existência hoje é enorme, sendo apontado por um dos pesquisados que Ipatinga sem Usiminas não é nada, porque praticamente tudo na cidade gira em torno da empresa.

Os relatos apontam para uma visão do território Ipatinga como sendo resultado da implantação da siderúrgica, de uma construção da cidade vinculada as demandas e investimentos por ela realizados, e de uma dependência política e econômica que estende até os dias de hoje. Em relação aos sentimentos pela cidade e pela empresa, são apresentados numa perspectiva positiva, caracterizando gosto por trabalhar na empresa, gratidão por ter estabilidade e até mesmo porque a empresa permitiu realizar seus sonhos e objetivos pessoais.

Sobre a cidade, percebem como organizada, limpa, com muitos recursos de infraestrutura e cultura, o que tem toda relação com a empresa, haja vista que grande parte dos investimentos na cidade foram feitos pela empresa, em parceria com o poder público.

Entretanto, não fomos capazes de perceber se a relação com o território provoque diferença na saúde mental deste trabalhador, ainda que reste claro a percepção da centralidade da siderúrgica para a cidade, e a vinculação entre estes dois territórios, o território-cidade Ipatinga e o território-empresa Usiminas. Torna-se possível supor, outrossim, que se a identidade com o território envolve os símbolos do lugar, e a empresa se constitui símbolo de fundação, possa haver correlação.

Apesar de suas limitações, entendemos que os seus resultados possam nos apontar para necessidade e possibilidade de novos estudos na área. Trata-se de tema de interesse estender a pesquisa para uma perspectiva quantitativa, que permita comparar dados e número de adoecimentos relacionados ao trabalho, comparando-se assim cidades como Ipatinga, ou Company-Towns, com cidades de economia mais diversificada e história não vinculada diretamente com a empresa. Outro estudo que se apresenta como possibilidade interessante, é uma avaliação do número de afastamentos do trabalho relacionados à saúde mental, comparando-se dados da Usiminas com dados de outras empresas da cidade, ainda que de modo indireto, toda a economia municipal possua de alguma forma, relação com a siderurgia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, F. G. **Síndrome de Burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho**. 2014. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR. Curitiba, 2014.

ANTLOGA, C.S.et al. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, RJ, ano 19, n. 12, p. 4787-4796, dez/2014. Disponível em <
<https://www.readcube.com/articles/10.1590/1413-812320141912.22252013>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. (2ª Ed.) São Paulo: Cortez, 1996.

_____. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.

_____. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R., PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, SP, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <
<https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2019.

BAHIA, Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. **Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho**. Org. SOUZA, Suerda Fortaleza. Salvador: DIVAST, 2014. Disponível em : <
[http://siteantigo.suvisa.ba.gov.br/sites/default/files/documentos/arquivo/2015/12/18/ProtocoloSaudeMentalTrabalho WEB FINAL.pdf](http://siteantigo.suvisa.ba.gov.br/sites/default/files/documentos/arquivo/2015/12/18/ProtocoloSaudeMentalTrabalho_WEB_FINAL.pdf)>. Acesso em 10 ago.2019.

BARDIN, Lawrence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BELTRAME, E. P., OLIVEIRA, D. E. S. A influência da grande indústria na produção do espaço urbano de ipatinga, MG: estudo de caso da usina siderúrgica de Minas Gerais – Usiminas. IN: X Encontro de Geógrafos da América Latina, p. 10730-10745, mar.2005, São Paulo. **Anais Eletrônicos**. Universidade de São Paulo. Disponível em: <
<http://observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal10/Geografiasocioeconomica/Geografiaindustrial/14.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

BERNARDO, M. H., NOGUEIRA, F. R. C., BULL, S. Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva. **Arquivos Brasileiros de**

Psicologia; Rio de Janeiro, RJ, v.63 (no.spe.), p.1-104, 2011. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-52672011000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Manual de procedimentos para serviço da saúde: Doenças relacionadas ao trabalho (Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114)**. Brasília: Ministério da Saúde, 2007.

_____. Presidência da República. **Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Institui a Lei Orgânica da Saúde. Brasília, DF, 1990. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8080-19-setembro-1990-365093-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 10 ago. 2019.

Borges, L. H. **Transtornos mentais entre trabalhadores de uma usina siderúrgica**. 1990. 156 f. Dissertação (Mestrado em Medicina Preventiva). Pós Graduação Strictu Sensu da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1990.

BUSSINGER, E.C.A., ROCHA, S.H. A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. **Revista Pensar**, Fortaleza, CE, v. 21, n. 3, p. 1104-1122, set./dez. 2016. Disponível em: < <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/4470>>. Acesso em 10 ago. 2019.

CARVALHO, P. S. L.; MESQUITA, P. P. D.; ARAÚJO, E. D. G. Sustentabilidade da siderurgia brasileira: eficiência energética, emissões e competitividade. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, RJ, v. 41, p. 181-236, mar/2015. Disponível em: < https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/4287/2/BS%2041%20Sustentabilidade%20da%20siderurgia%20brasileira_.pdf>. Acesso em 10 abr. 2019.

CARVALHO NETO, A., SOUZA, S. Os impactos da reestruturação produtiva de uma grande empresa siderúrgica sobre o mercado de trabalho local. **Revista Ciências Sociais Unisinos**. São Leopoldo, RS, v. 41, n. 02, mai/ago 2005. Disponível em: < http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/6254/3427> Acesso em: 10 mar. 2019.

CASTELHANO, L.M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho, **Rev. Psicologia & Sociedade**; Belo Horizonte, MG, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan/abr.2005. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>>. Acesso em: 10 mar.2019.

CHRYSOSTOMO, M. I. J. Um projeto de cidade-indústria no Brasil moderno: o caso de Ipatinga (1950-1964). **Cronos**, Natal-RN, v. 9, n. 1, p. 109-134, jan./jun. 2008. Disponível em: < https://periodicos.ufrn.br/cronos/article/download/1812/pdf_56/>. Acesso em: 10 mar. 2019.

CORTEZ, P. A. et al. Suicídio no trabalho: Um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Florianópolis, SC, v. 19, n. 01, p. 523-531. Jan/mar 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n1/v19n1a03.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

COSTA, C. H. M. et al. Privatização da Companhia Siderúrgica Nacional e suas consequências para o mercado de trabalho e a economia do município de Volta Redonda. IN: 4º Congresso Internacional de Cooperação Universidade-Industria, dez.2012. **Anais**

Eletrônicos. Disponível em : < <http://www.unitau.br/unindu/artigos/pdf394.pdf>>. Acesso em 10 fev.2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho.** São Paulo, SP: Oboré, 1987.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Ed.), **O indivíduo na organização:** Dimensões esquecidas. São Paulo, SP: Atlas, 1992. p. 150-173.

DEJOURS, C; BÈGUE, F. **Suicídio e Trabalho:** o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, C. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) Christophe Dejourn: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15 / Editora Fiocruz, 2004, p.303-316.

DERISSO, E. M.; ANDRADE, N. A.; DERISSO, E. M. Estresse causado aos trabalhadores decorrente da crise. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde.** São Paulo, SP, v17 n.20, abr/jun 2009. Disponível em: < <file:///C:/Users/TEMP/Downloads/321-852-1-PB.pdf>>. Acesso em 10 abr. 2019.

DEUS, L.N.; LIMA, T.D. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. **Revista Cadernos de Economia,** Chapecó, SC, v. 17, n. 32, p. 52-65, jan./jun. 2013. Disponível em: < <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rce/article/view/1651>>. Acesso em 08 jan.2020.

DI MEO, G. Componentes espaciais, formas e processo geográficos das identidades. Tradução de José Luiz Cazarotto ad instar manuscripto de Guy di MÉO, **Composantes spatiales, formes et processus géographiques des identités.** Annales de Géographie, 2004, v. 113, n. 638-639, p. 339-362.

DUTRA et al. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Revista Fisioterapia e Pesquisa.** São Paulo, SP, ano 23, v. 1, pag. 8-104, jan/mar 2016. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-29502016000100098&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 10 mar.2020.

ESTEVEZ, Alejandra. Do fordismo ao Neoliberalismo: transformações do mundo do trabalho em uma cidade siderúrgica brasileira. In: MACERI, Sandra. (Comp.) **Temas de Economia política-social.** 1ª Ed. Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2012. P. 173.210

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** Teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

FERNANDES, S. R. P. ; VASQUES-MENEZES, I. Organização do Trabalho: implicações para a saúde do Trabalhador. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Org.). In: **Saúde e Bem estar no Trabalho:** Dimensões Individuais e Culturais. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2012. P. 261-276.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<https://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

FIOROTTI, K.P. et al. Transtornos mentais comuns entre os estudantes do curso de medicina: prevalência e fatores associados. **J Bras Psiquiatr**. Rio de Janeiro, RJ, v. 59, n. 01, p. 17-23, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852010000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 15 abr. 2019.

FONTANELLA, B. J., RICAS, J., TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v.24, n. 01, p. 17-27, nov/2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/235472420_Amostragem_por_saturacao_em_pesquisas_qualitativas_em_saude_contribuicoes_teoricas>. Acesso em: 02 fev.2019.

FRANCO, T., DRUCK, G., SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, SP, v.35, n. 122, p. 229-248, jul/dez 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 10 fev.2019.

FRANCO, T., DRUCK, G. Mesa Redonda- O trabalho Contemporâneo: Precarização e Saúde Mental. IN: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. São Paulo, nov/2008. **Anais Eletrônicos**. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20Redonda%201%20-%20Trabalho%20contempor%C3%A2neo.pdf>>. Acesso em: 07 ago.2019.

FRANCO, D.V. Company town e especulação imobiliária. **Revista Eletrônica de Ciência Política**. Curitiba, PR, v.9, n. 2, p.102-121, 2018. Disponível em <<https://revistas.ufpr.br/politica/article/view/63768>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

GALVÃO, M.C.B., PLUYE, P., RICARTE, I.L.M. Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação. **InCID: R. Ci. Inf. e Doc.**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 2, p. 4-24, set. 2017/fev. 2018. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/121879/133611>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

GONÇALVES, D. M., STEIN, A. T. E KAPCZINSKI, F. Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.24, n.2, Fev/2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000200017>. Acesso em: 14 fev. 2020.

GUIMARÃES, L. B. M. Fatores psicossociais no trabalho. In: 20 Congresso internacional sobre saúde mental no trabalho [Internet]. Goiania, 2006. **Anais Eletrônicos**. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos/Liliana_AMGuimaraes.pdf>. Acesso em: 22 de agosto 2019

GUIRADO, P.; PEREIRA, N. M. P. Uso do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) para determinação dos sintomas físicos e psicoemocionais em funcionários de uma indústria metalúrgica do Vale do Paraíba/SP. **Cad. Saúde Colet.**, Rio de Janeiro, v.24, n.1, p. 92-98, jan/mar 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-462X2016000100092&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 01 abr. 2020.

HAESBAERT, R., LIMONADE, E. O território em tempos de globalização. Etc, espaço, tempo e crítica. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas e outras coisas**, v. 01, n. 2 (4), p. 39-52, ago/2007. Disponível em: < <https://www.unifal-mg.edu.br/geres/files/territorio%20globaliza%C3%A7ao.pdf>>. Acesso em 01 abr.2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil, Minas Gerais , Ipatinga**. Disponível em: < <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/ipatinga/panorama>>. Acesso em: 22 de agosto 2019.

MENEZES, W. J. Tecnologia, organização do trabalho e custo cognitivo: ação ergonômica em um núcleo de segurança da informação . **Rev. Subj.** Fortaleza, CE, v.16 n..2, ago/2016. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692016000200010>. Acesso em 15 set.2019.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: Consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo, SP, v. 5, n. 7, p. 01-12, abr.2017. Disponível em: < <file:///C:/Users/TEMP/Downloads/82-250-1-PB.pdf>>. Acesso em 20 abr. 2019.

MORAES, José Augusto. **Ipatinga Cidade Jardim, 42 anos: A história de uma cidade que se confunde com a construção de uma empresa siderúrgica**. Ipatinga, Gráfica Nova Impressão, 2006.

MORIN, E. Os sentidos do Trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, SP, v. 41, n. 03, p.8-19, jul/dez. 2001. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

NAVARRO, V.L., MACIEL, R. H., MATOS, T.G. R. A questão do trabalho no Brasil: Uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento Industrial. In: SATO, L., COUTINHO, M.C., BERNARDO, M.H. (Org.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petropolis, RJ: Vozes, 2017, p. 25-48.

OMS, Organização Mundial da Saúde (2002), **Relatório Mundial de Saúde**. Saúde Mental, Nova Conceção, Nova Esperança, Lisboa, Direção-Geral da Saúde / OMS. Disponível em; <http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020

PENIDO, L. O. Saúde mental no trabalho: Um direito humano fundamental no mundo Contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, DF, v.48, n. 191, p. 209-229, jul./set. 2011. Disponível em: < <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>>. Acesso em 10 mar.2019.

PORTO, Bruno. Com economia baseada na siderurgia, Vale do Aço enfrenta crise. **Jornal Hoje em Dia**. Belo Horizonte, 08. Out. 2012. Disponível em:

<<https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/economia/com-economia-baseada-na-siderurgia-vale-do-a%C3%A7o-enfrenta-cri-se-1.47720>>. Acesso em: 28.fev.2020.

PRATA, M. M. F. E HONORIO, L.C. Riscos de Adoecimento no Trabalho: a Percepção dos Gerentes de um Banco Privado Brasileiro. **RGO Revista Gestão Organizacional**. V. 07, n. 01, p. 31-42, jan. / abr. 2014. Disponível em: <

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/34843/riscos-de-adoecimento-no-trabalho--a-percepcao-dos-gerentes-de-um-banco-privado-brasileiro>>. Acesso em 10 ago. 2019.

PREFEITURA MUNICIPAL DE IPATINGA. **Homens em série**: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens. Ipatinga, 1991. v. 1.

_____. **Homens em série**: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens. Ipatinga, 1992. v. 2.

PREVIDENCIA SOCIAL. **1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 - Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade**. Disponível em <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em 22 de agosto 2019.

RIBEIRO, C. V. S., LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia** - UERJ. Rio de Janeiro, RJ, Ano 04, n. 02, jul/dez. 2004. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11145/8840>>. Acesso em 10 fev.2019.

RIBEIRO, F. F. Terceirização irrestrita e o impacto sobre a saúde e a vida dos trabalhadores na siderurgia brasileira. IN: 16º Encontro Nacional da ABET. GT 09 – Trabalho e Saúde. Set.2019, UFBA, Salvador (BA). **Anais Eletrônicos**. Disponível em: <<https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic>>. Acesso em: 11 de setembro 2019.

SERAPIONI, M. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, RJ, v.05, n.01, p.187-192, 2000. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100016&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 01 fev. 2019.

SALINAS, Marcelo Iglesias. **O Setor Siderúrgico Brasileiro: 10 Anos de Privatização**. 2003. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso. (Bacharel em Economia)- Curso de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. 4ed. 2. reimpr. - São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

_____. O retorno do Território. In: **OSAL: Observatório Social da América Latina**. Buenos Aires, Ano 06, n.16, jun/2005. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libors/osal/osal16/D16Sanots.pdf>>. Acesso em 22 de março 2019.

SATO, L., COUTINHO, M.C., BERNARDO, M.H. A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In: SATO, L., COUTINHO, M.C., BERNARDO, M.H. (Org.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2017. p. 11-24.

SATO, L.;BERNARDO, M.H. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem . **Ciênc. saúde coletiva. Rio de Janeiro, RJ**, v.10 n.4, Out/Dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011> Acesso em 19 abr. 2020.

SILVA, T. M. **Prazer e Sofrimento no Trabalho, Riscos de adoecimento em Servidores do Ministério da Saúde**: percepções dos trabalhadores. 2015. 49 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Gestão em Saúde Coletiva). Curso de Gestão em Saúde Coletiva, Universidade de Brasília. Brasília, 2015.

ANEXOS

ANEXO A - Termo de consentimento livre esclarecido – TCLE Etapa 1

ANEXO B - Termo de consentimento livre esclarecido – TCLE Etapa 2

ANEXO C – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e Questionário de Identificação de Transtornos Mentais Comuns- Self-Report Questionnaire – SRQ-20

ANEXO D – Questionário Complementar

ANEXO E – Entrevista em Profundidade

ANEXO F – Aprovação do CEP

ANEXO A - Termo de consentimento livre esclarecido – TCLE FASE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1 – Identificação do Responsável pela execução da pesquisa:

Título: Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga
Pesquisador Responsável: Anelise de Oliveira e Resende
Contato com pesquisador responsável Endereço: Endereço: Rua Salermo, 299 – Bethânia – Ipatinga/MG Cep: 35160-000
Comitê de Ética em Pesquisa Rua Israel Pinheiro, 2000 – Campus Universitário – Tel.: 3279 5575

2 – Informações ao participante ou responsável:

- 1) Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa intitulada “*Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga*” na área de Ciências Humanas e da Saúde.
- 2) A pesquisa terá como objetivo(s) *Identificar alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços planos na Cidade de Ipatinga*. Antes de aceitar participar da pesquisa, leia atentamente as explicações que informam sobre o procedimento:
 - 3.1) O entrevistador lhe fará algumas perguntas. Ao respondê-las, é muito importante que suas respostas sejam sinceras. Caso alguma pergunta lhe provoque constrangimento, você não precisará responder. Peça ao entrevistador para passar para a próxima pergunta. Durante a entrevista, o entrevistador registrará eletronicamente por meio de um computador ou tablete suas respostas. Ao final, você poderá verificar os registros estão de acordo com suas respostas, bem como se foi feita qualquer registro que possa identificá-lo (a). Você tem o direito de recusar-se a participar da pesquisa em qualquer momento durante a entrevista, podendo até mesmo, solicitar que seja deletado o registro feito até o momento.
 - 3.2) Sua participação será apenas de fornecer a resposta às perguntas. O tempo previsto para a entrevista é de trinta minutos. A entrevista deve ser realizada na sala de atendimento ou na faculdade onde atua a pesquisadora, na casa do entrevistado, identificando o local mais propício para o entrevistado, desde que mantendo a privacidade necessária.
- 3) a sua participação na pesquisa será como voluntário, não recebendo nenhum privilégio, seja ele de caráter financeiro ou de qualquer natureza. Entretanto, lhe serão garantidos todos os cuidados necessários a sua participação de acordo com seus direitos individuais e respeito ao seu bem-estar físico e psicológico.
- 4) A sua participação poderá envolver os seguintes riscos ou desconfortos: *insegurança quanto à melhor resposta a ser fornecida; conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo desconforto ou constrangimento; temor de que possa no futuro ser identificado como fornecedor de algum dado desconcertante levantado nessa investigação*.
- 5) Prevêem-se como benefícios da realização dessa pesquisa o conhecimento das alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga.
- 6) Serão garantidos o anonimato e privacidade aos participantes, assegurando-lhes o direito de omissão de sua identificação ou de dados que possam comprometer-lo. Na apresentação dos resultados não serão citados os nomes dos participantes.
- 7) Os resultados obtidos com a pesquisa serão apresentados em eventos ou publicações científicas por meio de resumos, artigos e Dissertação de Mestrado.

Confirmando ter sido informado e esclarecido sobre o conteúdo deste termo. A minha assinatura abaixo indica que concordo em participar desta pesquisa e por isso dou meu livre consentimento.

Governador Valadares, ____ de ____ de _____.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

ANEXO B - Termo de consentimento livre esclarecido – TCLE FASE 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1 – Identificação do Responsável pela execução da pesquisa:

Título: Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga
Pesquisador Responsável: Anelise de Oliveira e Resende
Contato com pesquisador responsável Endereço: Endereço: Rua Salermo, 299 – Bethânia – Ipatinga/MG Cep: 35160-000
Comitê de Ética em Pesquisa Rua Israel Pinheiro, 2000 – Campus Universitário – Tel.: 3279 5575

2 – Informações ao participante ou responsável:

- 1) Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa intitulada “*Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga*” na área de Ciências Humanas e da Saúde.
- 2) A pesquisa terá como objetivo(s) *Identificar alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços planos na Cidade de Ipatinga*. Antes de aceitar participar da pesquisa, leia atentamente as explicações que informam sobre o procedimento:
 - 3.1) O entrevistador lhe fará algumas perguntas. Ao respondê-las, é muito importante que suas respostas sejam sinceras. Caso alguma pergunta lhe provoque constrangimento, você não precisará responder. Peça ao entrevistador para passar para a próxima pergunta. Durante a entrevista, o entrevistador registrará eletronicamente por meio de um gravador de voz digital as suas contribuições. Ao final, você poderá verificar os registros estão de acordo com suas respostas, bem como se foi feita qualquer registro que possa identificá-lo (a). Você tem o direito de recusar-se a participar da pesquisa em qualquer momento durante a entrevista, podendo até mesmo, solicitar que seja deletado o registro feito até o momento.
 - 3.2) Sua participação será apenas de fornecer as resposta às perguntas. O tempo previsto para a entrevista é de trinta minutos. A entrevista deve ser realizada na sala de atendimento ou na faculdade onde atua a pesquisadora, na casa do entrevistado, identificando o local mais propício para o entrevistado, desde que mantendo a privacidade necessária.
- 3) a sua participação na pesquisa será como voluntário, não recebendo nenhum privilégio, seja ele de caráter financeiro ou de qualquer natureza. Entretanto, lhe serão garantidos todos os cuidados necessários a sua participação de acordo com seus direitos individuais e respeito ao seu bem-estar físico e psicológico.
- 4) A sua participação poderá envolver os seguintes riscos: *insegurança quanto à melhor resposta a ser fornecida; conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo desconforto ou constrangimento; temor de que possa no futuro ser identificado como fornecedor de algum dado desconcertante levantado nessa investigação*.
- 5) Prevêem-se como benefícios da realização dessa pesquisa o conhecimento das alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga. Em caso de percepção de demandas de natureza psicológica, você será encaminhado ao serviço de Clínica escola da Instituição onde atua a pesquisadora, caso tenha interesse.
- 6) Serão garantidos o anonimato e privacidade aos participantes, assegurando-lhes o direito de omissão de sua identificação ou de dados que possam comprometer-lo. Na apresentação dos resultados não serão citados os nomes dos participantes.
- 7) Os resultados obtidos com a pesquisa serão apresentados em eventos ou publicações científicas por meio de resumos, artigos e Dissertação de Mestrado.

Confirmando ter sido informado e esclarecido sobre o conteúdo deste termo. A minha assinatura abaixo indica que concordo em participar desta pesquisa e por isso dou meu livre consentimento.

Governador Valadares, ____ de ____ de _____.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

ANEXO C – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e Questionário de Identificação de Transtornos Mentais Comuns- Self-Report Questionnaire – SRQ-20

**UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO**

“Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga”

INVENTÁRIO DE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO (ITRA)

Data: ___/___/2019 **Entrevistador:** _____ **Nº:** _____

INSTRUÇÕES IMPORTANTES

- Esta pesquisa se destina a fins puramente científicos. Seu objetivo é verificar Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga Para que os resultados sejam uma representação da realidade, é necessário que as respostas dadas sejam sinceras. Não existe uma resposta melhor e outra pior, todas as respostas são igualmente importantes.*
- Para que possamos melhor aproveitar seu testemunho, se as perguntas não lhe causarem algum tipo de constrangimento, ou dificuldades éticas, pedimos que responda a todas as questões que dizem respeito à realidade, isto é, ao modo como você pensa.*
- Em caso de dúvidas, pergunte, sua contribuição será mais efetiva caso tire todas as dúvidas que tiver, junto ao entrevistador.*
- Salientamos que sua participação na presente pesquisa se faz mediante seu livre consentimento. Os dados obtidos no conjunto de entrevistas e questionários respondidos por todos os participantes, serão utilizados para fins acadêmicos e de publicação em revista científica. O fato de não haver identificação nesse formulário, e no registro eletrônico garante o anonimato dos autores das respostas às questões propostas.*

1- Escala de Avaliação de Contexto de Trabalho

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde a seu contexto de trabalho

RESPOSTAS: 1 - NUNCA / 2 - RARAMENTE / 3 - AS VEZES / 4 - FREQUENTEMENTE / 5 – SEMPRE

ITEM	1	2	3	4	5
O ritmo de trabalho é excessivo					
As tarefas são cumpridas com pressão de prazos					
Existe forte cobrança por resultados					
As normas para execução das tarefas são rígidas					
Existe fiscalização do desempenho					
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas					
Os resultados esperados estão fora da realidade					
Existe divisão entre quem planeja e quem executa					
As tarefas são repetitivas					
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho					
As tarefas executadas sofrem descontinuidade					
As condições de trabalho são precárias					
O ambiente físico é desconfortável					
Existe muito barulho no ambiente de trabalho					
O mobiliário existente no ambiente de trabalho é inadequado					

Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas					
O posto/estação de trabalho é inadequado para realizar as tarefas					
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários					
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado					
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas					
O material de consumo é insuficiente					
As tarefas não estão claramente definidas					
A autonomia é inexistente					
A distribuição das tarefas é injusta					
Os funcionários são excluídos das decisões					
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados					
Existem disputas profissionais no local de trabalho					
Falta integração no ambiente de trabalho					
A comunicação entre funcionários é insatisfatória					
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional					
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso					

2- Escala de custo humano do Trabalho

Escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho					
ITEM	1	2	3	4	5
Usar a força física					
Usar os braços de forma contínua					
Ficar em posição curvada					
Caminhar					
Ser obrigado a ficar em pé					
Ter que manusear objetos pesados					
Fazer esforço físico					
Usar as pernas de forma contínua					
Usar as mãos de forma repetida					
Subir e descer escada					
Desenvolver macetes					
Ter que resolver problemas					
Ser obrigado a lidar com imprevistos					
Fazer previsão de acontecimentos					
Usar a visão de forma contínua					

Usar a memória					
Ter desafios intelectuais					
Fazer esforço mental					
Ter concentração mental					
Usar a criatividade					
Ter controle das emoções					
Ter que lidar com ordens contraditórias					
Ter custo emocional					
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros					
Disfarçar os sentimentos					
Ser obrigado a elogiar as pessoas					
Ser obrigado a ter bom humor					
Ser obrigado a cuidar da aparência física					
Ser bonzinho com os outros					
Transgredir valores éticos					
Ser submetido a constrangimentos					
Ser obrigado a sorrir					

3- Escala de indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho							
Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.							
RESPOSTAS: 0 -NENHUMA VEZ / 1 -UMA VEZ / 2 -DUAS VEZES / 3 -TRES VEZES / 4 -QUATRO VEZES / 5 -CINCO VEZES / 6 -SEIS VEZES							
ITEM	3	1	2	3	4	5	6
Satisfação							
Motivação							
Orgulho pelo que faço							
Bem-estar							
Realização profissional							
Valorização							
Reconhecimento							
Identificação com as minhas tarefas							
Gratificação pessoal com as minhas atividades							
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa							
Liberdade para falar do meu trabalho com meus colegas							
Solidariedade entre os colegas							
Confiança entre os colegas							
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho							

Liberdade para utilizar minha criatividade							
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias							
Cooperação entre os colegas							
Esgotamento emocional							
Estresse							
Insatisfação							
Sobrecarga							
Frustração							
Insegurança							
Medo							
Falta de reconhecimento do meu esforço							
Falta de reconhecimento do meu desempenho							
Desvalorização							
Indignação							
Inutilidade							
Desqualificação							
Injustiça							
Discriminação							

4- Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.

RESPOSTAS: 0 -NENHUMA VEZ / 1 -UMA VEZ / 2 -DUAS VEZES / 3 -TRES VEZES / 4 -QUATRO VEZES / 5 -CINCO VEZES / 6 -SEIS VEZES

ITEM	0	1	2	3	4	5	6
Dores no corpo							
Dores nos braços							
Dor de cabeça							
Distúrbios respiratórios							
Distúrbios digestivos							
Dores nas costas							
Distúrbios auditivos							
Alterações do apetite							
Distúrbios na visão							
Alterações do sono							
Dores nas pernas							

Distúrbios circulatórios							
Amargura							
Sensação de vazio							
Sentimento de desamparo							
Mau humor							
Vontade de desistir de tudo							
Tristeza							
Irritação com tudo							
Sensação de abandono							
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas							
Solidão							
Insensibilidade em relação aos colegas							
Dificuldades nas relações fora do trabalho							
Vontade de ficar sozinho							
Conflitos nas relações familiares							
Agressividade com os outros							
Dificuldade com os amigos							
Impaciência com as pessoas em geral							

Questionário De Identificação De Transtornos Mentais Comuns - Self-Report Questionnaire – SRQ-20

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DE TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS

Item	Resposta	
	Sim	Não
1. Tem dores de cabeça frequentes?		
2. Tem falta de apetite?		
3. Dorme mal?		
4. Assusta-se com facilidade?		
5. Tem tremores de mão?		
6. Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?		
7. Tem má digestão?		
8. Tem dificuldade de pensar com clareza?		
9. Tem se sentido triste ultimamente?		
10. Tem chorado mais do que de costume?		
11. Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?		
12. Tem dificuldades para tomar decisões?		
13. Tem dificuldades no serviço (seu trabalho é penoso, causa sofrimento)?		

14. É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?		
15. Tem perdido o interesse pelas coisas?		
16. Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?		
17. Tem tido ideias de acabar com a vida?		
18. Sente-se cansado(a) o tempo todo?		
19. Você se cansa com facilidade?		
20. Tem sensações desagradáveis no estômago?		

ANEXO D – Questionário Complementar

<p>UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE</p> <p>MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO</p> <p>“Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga”</p> <p>QUESTIONARIO COMPLEMENTAR</p> <p>Data: ___/___/2019 Entrevistador: _____ Nº: _____</p>

INSTRUÇÕES IMPORTANTES

1. *Esta pesquisa se destina a fins puramente científicos. Seu objetivo é verificar Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga Para que os resultados sejam uma representação da realidade, é necessário que as respostas dadas sejam sinceras. Não existe uma resposta melhor e outra pior, todas as respostas são igualmente importantes.*
2. *Para que possamos melhor aproveitar seu testemunho, se as perguntas não lhe causarem algum tipo de constrangimento, ou dificuldades éticas, pedimos que responda a todas as questões que dizem respeito à realidade, isto é, ao modo como você pensa.*
3. *Em caso de dúvidas, pergunte, sua contribuição será mais efetiva caso tire todas as dúvidas que tiver, junto ao entrevistador.*
4. *Salientamos que sua participação na presente pesquisa se faz mediante seu livre consentimento. Os dados obtidos no conjunto de entrevistas e questionários respondidos por todos os participantes, serão utilizados para fins acadêmicos e de publicação em revista científica. O fato de não haver identificação nesse formulário, e no registro eletrônico garante o anonimato dos autores das respostas às questões propostas.*

Idade: _____ anos

Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade: () Até segundo Grau () Superior Incompleto () Superior () Pós-graduação

Estado Civil: _____

Cargo atual: _____

Nível do Cargo:

() Operacional () Técnico () Superior () Supervisão () Gerencia () Diretoria

Segmento: () Produção () Administrativo

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Naturalidade:

() Ipatinga () Vale do Aço () Outras regiões de Minas Gerais () Outros estados

Local de crescimento:

() Ipatinga () Vale do Aço () Outras regiões de Minas Gerais () Outros estados

Fez SENAI (Serviço de Aprendizagem) na Indústria Siderúrgica? () Sim () Não

Familiares trabalharam ou trabalham na siderúrgica:

() Pais () Avós () Tios () Irmãos

ANEXO E – Entrevista em Profundidade

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO
 “Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga”

ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE
Data: ___/___/2019 **Entrevistador:** _____ **Nº:** _____

INSTRUÇÕES IMPORTANTES

1. *Esta pesquisa se destina a fins puramente científicos. Seu objetivo é verificar Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga Para que os resultados sejam uma representação da realidade, é necessário que as respostas dadas sejam sinceras. Não existe uma resposta melhor e outra pior, todas as respostas são igualmente importantes.*
2. *Para que possamos melhor aproveitar seu testemunho, se as perguntas não lhe causarem algum tipo de constrangimento, ou dificuldades éticas, pedimos que responda a todas as questões que dizem respeito à realidade, isto é, ao modo como você pensa.*
3. *Em caso de dúvidas, pergunte, sua contribuição será mais efetiva caso tire todas as dúvidas que tiver, junto ao entrevistador.*
4. *Salientamos que sua participação na presente pesquisa se faz mediante seu livre consentimento. Os dados obtidos no conjunto de entrevistas e questionários respondidos por todos os participantes, serão utilizados para fins acadêmicos e de publicação em revista científica. O fato de não haver identificação nesse formulário, e no registro eletrônico garante o anonimato dos autores das respostas às questões propostas.*

1. Você percebe que as condições de trabalho afetam a sua saúde?
2. Quais condições você avalia positivamente e negativamente no seu ambiente de Trabalho?
3. Qual sentimento você possui pela empresa? Você gosta de trabalhar nela?
4. Se hoje você sair da empresa, existe outra na cidade onde seu perfil se encaixe e que você avalia que seria um bom emprego?
5. Você tem medo de ser demitido? Porque?
6. Qual a importância da empresa na sua vida hoje?
7. Você acha que se submete a algumas situações para manter seu emprego? Quais?
8. Você conhece a história da criação da cidade de Ipatinga? Se sim, relate.
9. Se tivesse que apontar dois símbolos da cidade de Ipatinga, quais seriam?
10. Você conhece os apelidos ou denominações alternativas da cidade de Ipatinga?
11. Você saberia dizer como os bairros da cidade de Ipatinga foram construídos e distribuídos? Existiu alguma influência da empresa?
12. Qual a importância da empresa para a cidade de Ipatinga?
13. Você gosta de morar em Ipatinga? Porque?

ANEXO F – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa

1 de 3 | 🔍

— + ↺ ↻ 🗨 Ajustar à página 📄 Exibição de página 🗣 Ler em voz alta 📌 Adicionar anotações 🖨 📄 🗑 🔄

UNIVERSIDADE VALE DO RIO
DOCE/ FUNDAÇÃO PERCIVAL
FARQUHAR- FPF



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Alterações na saúde mental do trabalhador em decorrência da precarização do trabalho de uma grande Indústria Siderúrgica produtora de aços Planos na Cidade de Ipatinga

Pesquisador: Anelise De Oliveira e Resende

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 23243019.6.0000.5157

Instituição Proponente: Fundação Percival Farquhar/ FPF

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.891.997

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa de mestrado da Universidade Vale do Rio Doce (Univale), em uma abordagem de estudo descritivo e analítico, com abordagem mista, dividido em dois momentos: a primeira fase quantitativa, com amostra definida a partir de cálculo amostral baseado no número de empregados da empresa pesquisada, e utilização de questionários padronizados. A segunda fase, o grupo será definido a partir dos dados obtidos na fase anterior e na análise dos resultados das escalas, será qualitativa, utilizando entrevista em profundidade e buscando analisar as realidades de trabalho e identidade com território a partir da perspectiva do trabalhador, com olhar crítico para o universo social e fenômenos que o compõem. A pesquisa será feita com empregados próprios da grande siderúrgica produtora de aços planos da cidade de Ipatinga, atualmente trabalhando, com e sem distúrbios mentais percebidos.

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows.