

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
INSTITUTO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO E GESTÃO
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIAS E
SOCIEDADE**

LETÍCIA APARECIDA DA SILVA

***(RE)NORMALIZAÇÕES E USOS DE SI NO TRABALHO: ESTUDO DE
CASO EM UMA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA.***

**Itajubá- Minas Gerais
2016**

LETÍCIA APARECIDA DA SILVA

(RE)NORMALIZAÇÕES E USOS DE SI NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA.

Defesa apresentada ao Programa de Pós-graduação (PPG) em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (DTecS) da Universidade Federal de Itajubá para obtenção do grau de mestre.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Felipe Silva

Coorientador: Prof. Dr. Davidson Passos Mendes

**Itajubá- Minas Gerais
2016**

FICHA DE AVALIAÇÃO



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
Criada pela Lei nº 10.435, de 24 de abril de 2002

ANEXO I

FOLHA DE JULGAMENTO DA BANCA EXAMINADORA

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade

Título da "(Re) normalizações e usos de si no trabalho: estudo de caso em
Dissertação: uma indústria metal-mecânica"

Autor: Leticia Aparecida da Silva

JULGAMENTO

Examinador	Conceito		Rubrica
	A = Aprovado	R = Reprovado	
4º	A		

Observações:

- (1) O Trabalho será considerado Aprovado se todos os Examinadores atribuírem conceito A.
- (2) O Trabalho será considerado Reprovado se forem atribuídos pelos menos 2 conceitos R.
- (3) O Trabalho será considerado Insuficiente (I) se for atribuído pelo menos um conceito R. Neste caso o candidato deverá apresentar novo trabalho. A banca deve definir como avaliar a nova versão da Dissertação. Este documento terá a validade de 30 (trinta) dias a contar da data da defesa da Dissertação.

Resultado Médio: Conceito: A, ou seja, Aprovado

Observações: A banca considerou que a candidata trabalhou com extrema seriedade e a classificou aprovada com louros.
Itajubá, 22 de novembro de 2016.

Sugerindo ainda a publicação de mais um artigo.

Prof. Dr. Luiz Felipe Silva
4º Examinador (Orientador) - UNIFEI

DEDICATÓRIA

A Deus, que no silêncio de minhas orações, fortaleceu-me para que pudesse superar as dificuldades.

Ao meu pai Anthero, por acreditar em minha competência e compreender os momentos de ausência.

À memória de minha querida mãe, Laura, modelo de amor incondicional, com quem aprendi a ser forte, acreditar na vida e na realização dos sonhos.

Aos meus filhos Karoline e Matheus, razões do meu viver e do meu orgulho.

Ao querido Rogerio, pela constante presença, confiança, credibilidade, por compartilhar e compreender minhas angústias, dúvidas, desespero, desânimo, enfim, principalmente, pelo incentivo, amor e carinho.

A toda minha família, pelo apoio e confiança quanto à realização desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

A esta Universidade e todo seu corpo docente, além da direção e administração que me proporcionaram as condições necessárias para que eu alcançasse meus objetivos.

Ao Sr. José Eduardo Costa, pela disponibilidade, competência e viabilização desta pesquisa.

Ao Sr. Luciano Viveros, engenheiro responsável pelo campo de estudo, por compreender e colaborar para a conclusão da pesquisa.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Luiz Felipe Silva, pelas contribuições valiosas e por todos os momentos de paciência, compreensão e competência.

Ao meu coorientador, Prof. Dr. Davidson Passos Mendes, pela disponibilidade, contribuições e atenção dedicadas à pesquisa.

A todos os professores do Programa de Mestrado DTECS, pelos ensinamentos e discussões.

Aos colegas de mestrado, por compartilharem experiências e conhecimentos.

A todos os participantes desse estudo, colaboradores da indústria metal-mecânica, pela disposição em ajudar no que deles dependesse para a conclusão da pesquisa.

Um carinhoso agradecimento ao querido Rogerio, que nos momentos de desânimo e cansaço, soube tornar minha caminhada menos árdua e penosa.

Um especial agradecimento à minha filha Karoline, pela ajuda valiosa quanto aos aspectos técnicos da pesquisa e que, em meus momentos de desespero e atribulações, soube compreender minha ausência, minha impaciência e nervosismo.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que este percurso pudesse ser concluído.

Ladainha

*Por que o raciocínio,
os músculos, os ossos?
A automação, ócio dourado.
O cérebro eletrônico, o músculo mecânico
mais fáceis que um sorriso.
Por que o coração?
O de metal não tornará o homem mais cordial,
dando-lhe um ritmo extra-corporal?
Por que levantar o braço
para colher o fruto?
A máquina o fará por nós.
Por que labutar no campo, na cidade?
A máquina o fará por nós.
Por que pensar, imaginar?
A máquina o fará por nós.
Por que fazer um poema?
A máquina o fará por nós.
Por que subir a escada de Jacó?
A máquina o fará por nós.
Ó máquina, orai por nós.*

Cassiano Ricardo

Será?!...

EPÍGRAFE

É preciso saber gastar tempo com os homens para não perder tempo com as máquinas.

Yves Clot

RESUMO

O desenvolvimento tecnológico desencadeou profundas transformações no mundo do trabalho por meio da flexibilização da mão de obra, contratos temporários, empregabilidade a cargo do trabalhador e instabilidade econômica. Dessa maneira, a organização de trabalho baseada nos modelos taylorista-fordista torna-se cenário para uma série de antagonismos por não focalizar o trabalhador, que utiliza de suas particularidades, no exercício de suas funções laborais. Para compreender como se dá o uso dessas singularidades no trabalho, esta pesquisa apoia-se no viés da abordagem ergológica de Yves Schwartz. O trabalho, sob a ótica da Ergologia, possui variabilidades e proporciona ao trabalhador reformular normas antecedentes a fim de não restringir a simples repetição de técnicas e métodos de trabalho. Portanto, o objetivo geral desse estudo é analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica do interior de Minas Gerais e revelar as estratégias construídas, individual e coletivamente, para cumprir os propósitos da produção. Diante um cenário de profundas transformações no mundo trabalho, esses profissionais necessitam utilizar saberes práticos e/ou (re)normalizar as tarefas prescritas a fim de suprir as deficiências e preencher as lacunas das normas antecedentes, bem como fazer *usos de si* por *si* e pelos outros. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e a metodologia aplicada é o estudo de caso na referida empresa. A coleta e análise dos dados estruturaram-se por meio de observações das condições e modo de produção de trabalho e entrevistas individuais semiestruturadas com dez operários distribuídos pelos três diferentes turnos de trabalho. A análise do conteúdo foi utilizada para interpretar os dados obtidos. Dessa forma, nota-se que esses trabalhadores ao praticarem uma postura de suposta aceitação quanto às normas das organizações de trabalho reagem a essas imposições ao fazer *uso de si*, ou seja, de suas singularidades, motivações, valores e crenças na execução do trabalho prescrito. Percebe-se, nesses casos, que a técnica não consegue ocupar o lugar do ser humano nem tampouco extingui-lo, portanto, é impossível pensar na atividade do trabalho sem que haja a presença do ser humano.

Palavras-chave: Ergologia. Trabalho. Atividade Humana. Indústria Metal-mecânica.

ABSTRACT

Technological development has triggered profound changes in the working world through flexibility of labor, temporary contracts, in charge of the worker employability and economic instability. This way, the work organization based on the Taylor-Ford models becomes stage for a series of antagonisms not focus on the worker, who used his particularities, in the exercise of their work functions. To understand how does the use of these singularities at work, this research relies on the bias ergological approach of Yves Schwartz. The work, from the perspective of Ergology, has variability and provides the worker reshape history standards in order not to restrict the simple repetition of techniques and working methods. Therefore, the overall objective of this study is to analyze the complexity of the working conditions of workers in the production department of a metalworking industry in Minas Gerais and reveal the built strategies, individually and collectively, to meet the production purposes. Faced with this scenario of profound transformations in the work world these professionals need to use their own practical knowledge and/or (re)normalize the tasks required in order to address the weaknesses and fill the gaps of the foregoing standards as well as make use of themselves by them and others. It is a qualitative research and the methodology applied is the case study on this company. The collection and analysis of data were structured through observations of working conditions and production methods and work mode of production and individual semi-structured interviews with ten workers distributed across three different shifts. The content analysis was used to interpret the data obtained. Thus, it is noted that these workers to practice an attitude of alleged acceptance on the standards of work organizations react to these charges to make use of each other, so, their singularities, motivations, values and beliefs in implementing the prescribed work. It can be seen in such cases that the technique cannot take the place of human beings nor extinguish it. It is impossible to think of labor activity without the presence of man.

Key- Words: Ergology. Work. Human Activity. Metal-mechanic Industry.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Diagrama em bloco - operações realizadas na célula.....	46
--	----

LISTA DE SIGLAS

CLP - Controlador Lógico Programável

CNC - Comando Numérico Computadorizado

TRF - Troca Rápida de Ferramentas

SUMÁRIO

FICHA DE AVALIAÇÃO	3
DEDICATÓRIA	4
AGRADECIMENTOS.....	5
EPÍGRAFE.....	7
RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE FIGURAS	10
LISTA DE SIGLAS	11
SUMÁRIO	12
1. APRESENTAÇÃO	13
2. INTRODUÇÃO	15
2.1 O Campo de Estudo – Apresentação da Empresa	21
2.2 Os Sujeitos da Pesquisa	23
2.3 Procedimentos Metodológicos	24
2.4 A Estrutura do Trabalho	24
3. RELAÇÕES DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NA	25
CONTEMPORANEIDADE.....	25
3.1 A dicotomia desenvolvimento tecnológico e relações de trabalho.....	25
3.2 Paradoxos do desenvolvimento tecnológico sobre o mundo do trabalho	27
3.3 Desenvolvimento tecnológico na pós-modernidade.....	29
3.4 A fábrica de empregos do Brasil no século XXI.....	29
4. O TRABALHO, O TRABALHADOR E SUAS SINGULARIDADES	31
4.1 A importância do trabalho no decorrer da história	31
4.2 A reestruturação produtiva nas organizações.....	34
4.3 Os estudos das organizações de trabalho com foco no ser humano	36
4.4 O trabalho vinculado à história do sujeito	37
4.5 O trabalho sob a perspectiva ergológica	38
4.6 A dramática dos usos de si por si e pelos outros	40
4.7 Conceitos de tarefa, normas antecedentes e normas prescritas.....	42
4.8 O trabalho real.....	43

5. PERCURSO METODOLÓGICO.....	46
5.3 A entrada em campo.....	48
5.3.1 O início - expectativas, dúvidas e angústias - a primeira observação.....	48
5.4 O processo de coleta de dados	49
5.5 Os sujeitos-participantes e suas histórias de vida.....	52
6. ANÁLISE DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO.....	56
6.1 A questão do debate de normas no fazer do operário	56
6.2 As transformações na empresa e a alteração na rotina de trabalho do operário	59
6.3 Os usos de si por si e pelos outros.....	63
6.4 Paradoxos entre o trabalho prescrito e o trabalho real.....	67
6.5 O ato de trabalhar e sua complexidade	71
6.6 O sentido do trabalho	77
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	83

1. APRESENTAÇÃO

O contato com as pessoas sempre me despertou certo fascínio e certa curiosidade. Fascínio, por perceber o quanto podemos trocar ideias, sentimentos, conhecimentos; e curiosidade, por tentar decifrar o porquê de determinadas ações e comportamentos. O universo escolar, constantemente, esteve presente em minha vida. O magistério proporcionou-me a certeza de era esta a profissão certa a seguir. Aprender, ouvir, falar, compreender... Somente verbos? Não! Foram ações que mudaram minha vida e construíram minha carreira.

Em 1992, com a graduação em Letras e, conseqüente, entrada no mercado de trabalho percebi a importância das palavras ânimo, desejo, doação, carinho, reconhecimento, pois estava inserida em um universo complexo e significativo, que envolvia os alunos, ao lecionar a disciplina Língua Portuguesa em uma escola de ensino técnico.

A partir daí, mais do que ensinar regras e imposições gramaticais, senti a necessidade de introduzir-me no contexto dos alunos e fazê-los perceber a importância do ser humano no mundo do trabalho e de ouvi-los em suas angústias e necessidades, o que ocorreu mais claramente por meio de outra disciplina, ministrada nessa escola, denominada Relações Humanas.

Em 1997, ao ser contratada pelo SENAI, esse universo profissional alargou-se. Os cursos oferecidos por esta instituição de ensino motivaram-me a continuar os estudos na área de gestão de pessoas uma vez que contemplavam alunos de faixas etárias diversificadas, porém, com um único propósito: inserção no mercado de trabalho.

Nesse contexto, esses alunos encontravam dificuldades quanto à falta de qualificação e, conseqüentemente, instabilidade de emprego provenientes de um mercado de trabalho extremamente competitivo. Portanto, buscavam e buscavam nessa instituição respostas e soluções para os problemas e angústias enfrentados em sua vida cotidiana seja no âmbito pessoal ou profissional.

Nas aulas ministradas, os alunos, por meio de dinâmicas, eram ouvidos sobre as expectativas em relação ao curso, conflitos intrapessoais e interpessoais, características e estilos de liderança, novas atitudes exigidas pelo mercado, perspectivas, sonhos e idealização do trabalho.

Nesse ínterim, o curso de especialização em Gestão de Pessoas e Projetos Sociais da UNIFEI, realizado em 2012, fez surgir em mim o desejo de aprofundar esse universo profissional e devido às queixas desses trabalhadores quanto às formas de tratamento recebidas dos gestores, aprofundei-me no estudo dos estilos de liderança, com o trabalho

intitulado: “Estudo dos estilos de liderança dos mestres de produção da mini fábrica de anéis sem cobertura (MFASC) de uma indústria metal mecânica.”

Ao pesquisar os estilos de liderança percebi, quanto à aplicação do questionário, que era preciso dar voz a esses trabalhadores, pois eles demonstravam a necessidade de serem ouvidos em seus sofrimentos, prazeres e necessidades como forma de ressaltar e demonstrar que a força de trabalho por eles desempenhada era mais do que somente um meio de subsistência, mas uma necessidade de reconhecimento de sua importância dentro de uma organização.

Com o ingresso no Mestrado, surgiu a oportunidade de aprofundar a pesquisa, com o foco nos trabalhadores, mesmo porque os avanços tecnológicos não trouxeram o fim do trabalho penoso, nem tampouco conseguiram diminuir a insatisfação no trabalho. Ao contrário, as novas tecnologias inseriram nesse contexto dúvidas, incertezas, inseguranças, desconsiderando as singularidades e saberes desses trabalhadores nas situações de trabalho.

No chão de fábrica, não há somente a presença de máquinas sofisticadas e poderosas. Há seres humanos que se organizam, executam, reinventam, negociam, enfim, vivem e (re)vivem a todo momento como forma de recompor esse universo de normas prescritas. É preciso dar conta da produção e das exigências do capitalismo contemporâneo. Nesse contexto, é necessário fazer usos de si por si mesmo e pelos outros visto que o trabalho a ser realizado envolve a atividade humana e dessa maneira não se restringe ao prescrito.

Assim, ao pensar nos trabalhadores da indústria metal-mecânica surge o seguinte questionamento: que saberes práticos e/ou (re)normalizações eles aplicam na realização das suas atividades de trabalho? A perspectiva ergológica de Schwartz oferece sustentação teórica na busca por respostas ou esclarecimentos dessa pergunta e procura compreender as lacunas existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho real dos operários frente às adversidades oriundas desse universo complexo e competitivo das organizações de trabalho. O objeto de estudo dessa abordagem é o sujeito que executa a tarefa e proporciona a essa atividade a devida importância.

Enfim, caro leitor: por que esses trabalhadores devem ser ouvidos acerca da atividade laboral? Porque, antes de tudo, são seres humanos e, como qualquer ser humano, possuem sentimentos, desejos, saberes, ansiedades, angústias e, principalmente, por sofrerem e suportarem as imposições da modernidade em seu universo de trabalho.

2. INTRODUÇÃO

As máquinas, um dia, talvez venham a pensar, mas nunca terão sonhos.

Theodor Heuss

Na contemporaneidade, as transformações no mundo do trabalho e, principalmente, com o surgimento de novas tecnologias, assumem uma tendência voltada à flexibilização da mão de obra, contratos temporários, garantia de empregabilidade a cargo do trabalhador e novas formas de organização. Diante essas mudanças surgem incertezas, desafios e contradições no que se refere à situação do trabalhador nesse novo contexto.

As organizações de trabalho, com raízes nos modelos taylorista-fordista, buscam aumentar, significativamente, os índices de produtividade, sem relacionar nesse universo o ser humano, responsável pelo sucesso da produção e, conseqüentemente, do lucro. Mesmo assim, para suprir as demandas do mundo capitalista, as empresas buscam trabalhadores dotados de competências e conhecimentos e que sejam rápidos na resolução de conflitos e problemas oriundos das atividades laborais.

Dessa forma, ao utilizarem da racionalidade dos modelos de organização de trabalho, as empresas impõem aos trabalhadores um trabalho rotineiro, desestimulante e, grosso modo, desprovido de sentido. Sendo assim, esses ambientes tornam-se fonte de angústia e insatisfação pela falta de estímulos e reconhecimento de suas capacidades criativas na realização do próprio trabalho. O entendimento é que o trabalho não consiste na simples execução de técnicas e/ou aplicação de ferramentas, mas sim, na utilização de complexos mecanismos de interação dos trabalhadores em situações de trabalho.

Para Schwartz (2000) o trabalho é um processo em constante mudança, construção e transformação, produz efeitos singulares dos usos de si e nas novas configurações do trabalho. Por essa razão, o trabalhador de outrora repetitivo, disciplinado, monótono, modelo taylorista-fordista não consegue atender às demandas do capitalismo contemporâneo.

A Ergonomia atua nessa perspectiva singular e complexa do trabalho ao fornecer condições e ferramentas necessárias para a adaptação do trabalho ao homem e não do homem ao trabalho como na perspectiva taylorista (WISNER, 1987).

A abordagem ergonômica contribui para o estudo das organizações de trabalho no tocante à diferença existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A Ergonomia

apresenta o trabalho prescrito como “(...) conjunto de condições determinadas, da tarefa predefinida e dos resultados a serem obtidos (BORGES, 2004, p.42)”.

No entanto, a Ergonomia em situações reais de trabalho não corresponde ao trabalho esperado restrito às regras, imposições e objetivos pré-determinados visto que, quando um trabalhador realiza a tarefa, ele se depara com uma série de imprevisibilidades e singularidades na execução da atividade laboral sejam relacionadas à existência de pausas, fadiga, estresse, falta de experiência, alternância de ritmo de trabalho, faixa etária, dentre outros. De acordo com a seguinte citação:

A distância entre o prescrito e o real é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre ‘o que é pedido’ e ‘o que a coisa pede’. A análise ergonômica da atividade é a análise das estratégias (regulação, antecipação, etc.) usadas pelo operador para administrar essa distância, ou seja, a análise do sistema homem/tarefa (Guérin et al., 2004, p. 15).

Não se pode pensar na atividade do trabalho somente pela óptica da aplicação de métodos e técnicas sem considerar o ser humano ali presente e portador de uma história, de saberes múltiplos que são aplicados na realização do trabalho. O trabalho é construído na sua prática efetiva e carrega a essência das particularidades de quem o realiza e, por essa razão, produz efeitos por meio dos usos de si à medida que esse trabalhador compreende essas singularidades como fontes inesgotáveis de renovação de seu trabalho.

Para compreender a questão da importância do ser humano na atividade do trabalho, necessita-se, antes de tudo, reconhecer a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real. Grosso modo, a racionalidade exigida pelas organizações não pressupõe as imprevisibilidades e incertezas. Assim, ao realizar a tarefa, o trabalhador percebe que a prescrição do trabalho não corresponde ao que será executado. Dessa forma, ele necessita (re) normalizá-lo a fim de estreitar a lacuna e as dificuldades existentes na sua realização.

Com base na Ergonomia, Schwartz (2010) propõe a perspectiva ergológica como forma de analisar e conhecer os saberes e as singularidades aplicados nas configurações do trabalho. Não se trata de uma nova disciplina, mas de uma abordagem pluridisciplinar que estuda o trabalho a partir da atividade concreta de quem trabalha (BORGES, 2004).

O trabalho, segundo Schwartz (1996), é composto por enigmas e acumula heranças e relações sociais repletas de sentido em forma de atividade, e por requerer variáveis que são geridas em situações históricas singulares, muitas vezes, inconscientes, denominam-se *usos*

de si ou *usos dramáticos de si*. Este último, em forma de emprego, é a forma geral de ativar os *usos dramáticos de si*.

Para a Ergologia, se existe a distância entre o trabalho prescrito e real, esse espaço é preenchido pelo trabalhador por meio de escolhas, (re)normalizações e dos usos de si. Dessa maneira, estudar os temas: trabalho, usos de si, (re)normalizações, segundo propõe a Ergologia, possibilita ampliar o campo da pesquisa para o real do trabalho, denominado por Schwartz como atividade *industriosa* (experiência de trabalho dos homens). Por isso, é preciso ouvir os trabalhadores para entender o trabalho (ARAÚJO e ALEVATO, 2011).

O paradoxo existente entre o sentido e a realização do trabalho aponta para a reflexão das dicotomias homem/trabalho, construção/desconstrução sociedade/organização uma vez que o trabalho pode ser concebido ora para atender as necessidades do indivíduo, ora para atender as necessidades impostas pelo modo capitalista de produção.

Dessas dicotomias, emerge a figura do operário da indústria metal-mecânica, objeto de estudo dessa pesquisa, que se insere num contexto de contradições e transformações no universo social e econômico do trabalho, aquele que por sua vez é pressionado a reorganizar seu modo de vida, maneira de agir e pensar a fim de atender as necessidades e imposições da organização para a qual trabalha.

Tais contradições constituem novos processos e meios de produção que proporcionam formas de controle dos trabalhadores diferenciadas e repercutem, também, nas relações de trabalho. As consequências dessas formas de controle devem, ainda, ser pesquisadas por meio do seguinte questionamento: de que maneira o entendimento da complexidade que envolve as situações de trabalho, com foco no trabalhador, contribuirá para uma transformação da atividade laboral nessa organização?

O trabalho, atividade central na vida dos indivíduos, sob a perspectiva da sociedade capitalista de produção, e sua influência e centralização na vida dos indivíduos (ALBORNOZ, 1986; ANTUNES, 1995; BRAVERMAN, 1977) produz reflexões, análises e questionamentos acerca da problemática existente entre as relações de trabalho. Entende-se, nesse sentido, que o trabalho é “o eixo de construção/transformação da sociedade e do indivíduo, ou seja, o mediador da inserção social e realização profissional” (CATÃO; TRINDADE, 1998 p. 01).

Nesse sentido, a realização do ser humano como ser social é efetivada pela execução do trabalho e constitui o início de sua humanização (MARX, 1988; GORZ, 1980; BRAVERMAN, 1977; ANTUNES, 1995). No entanto, as organizações de trabalho, quando almejam maiores índices produtivos, esquecem-se de que o sucesso da produção relaciona-se aos seres humanos, que aplicam suas técnicas, saberes e criatividade, ou seja, essas pessoas

são sujeitos em construção de si mesmos para atingir os objetivos propostos pelo modelo de organização capitalista.

A partir desse contexto, percebe-se que a organização de trabalho, ao longo da história, preocupou-se apenas em atender aos ideais de produtividade e lucro, desenvolvendo assustadoramente no quesito tecnológico mesmo que essa postura representasse a negação das necessidades e desejos dos trabalhadores.

Esses trabalhadores, por sua vez, foram obrigados a adaptar às exigências da lógica industrial e mercadológica imbricada no ganho do capital. No entanto, as empresas preocupadas em incrementar seu controle sobre o trabalho tolhem a capacidade de reação desses operários, frente ao determinismo tecnológico imposto por essas organizações, e os conduzem a uma dicotomia aceitação/resistência do processo vivenciada no cotidiano do trabalho.

O impacto tecnológico desencadeou profundas mudanças singulares de postura e reação dos trabalhadores da indústria, mesmo porque se considera, nessa situação, a questão da subjetividade, entendida aqui como os diferentes costumes, crenças, expectativas, valores, formas de agir e pensar de cada trabalhador que serão vivenciadas de maneira a contribuir na construção de novas formas e condições de trabalho (LEITE, 1992).

A reflexão anterior remete ao fato de como os trabalhadores enfrentam a introdução de novas tecnologias em decorrência de alguns fatores singulares, tais como: idade, sexo, nível de qualificação, função exercida. Apesar de existirem esses fatores singulares como é construído o coletivo de trabalho que permite um sentimento comum embasado em valores coletivos? Como esses trabalhadores (re) normalizam o trabalho prescrito pela organização para atender às necessidades do trabalho real? Qual o sentido ou perspectiva da atividade laboral para eles? Como analisam o processo de inovação tecnológica das indústrias? Como se envolvem com as mudanças ocorridas na forma de executar o trabalho? Há aceitação ou resistência nas imposições organizacionais? O operário, conforme proposto no taylorismo-fordismo, ainda possui espaço e trabalho nesse novo contexto? Há espaço para discussão sobre o fazer dos operários na empresa?

Dessa maneira, essas perguntas surgem com base nos questionamentos de Schwartz (1996) sobre valor de mercado do trabalho. Segundo o autor, considerá-lo unicamente como estatuto de mercadoria trocado por dinheiro não fornece uma maneira clara e próspera de debater, atualmente, acerca de seu valor. A ideia de trabalho visto como mercadoria foi convincente durante muito tempo, ou seja, aceitou-se uma equivalência existente entre o trabalho e o empregado remunerado e regido por normas, valores, convenções e forças

antagônicas imbricados nessa troca. Assim, o capital reduz a realização do ser humano em mercadoria e a atividade humana, unicamente, em trabalho.

Por não desejar entender o trabalho como mercadoria, é que se deve refletir e questionar a respeito da forma como este é abordado na sociedade contemporânea. Sociedade esta que atribui ao trabalho associações como ocupação, remuneração, prestação de serviços pelo simples fato de fornecer aos indivíduos um lugar social, o que se comprova pela citação abaixo:

“Se temos uma ideia simples do trabalho, podemos reduzi-lo a uma troca de tempo por salário. Então, certamente, o trabalho tem um valor imenso: fonte de retribuição, pois, numa sociedade de mercado, meio de vida. Mas alguns certamente observarão que outras sociedades souberam assegurar esta forma de (sobre) vivência por outros meios sociais diferentes deste procedimento do mercado, “alienante” mesmo. Reduzido à sua forma de mercadoria ou emprego, o trabalho tem, para alguns, um valor usurpado, porque solidarizamos indevidamente o que ele proporciona (os meios de subsistência) com uma forma histórica e contingente de relações entre os homens (a sociedade de mercado) (SCHWARTZ, 1996 p. 151).

Nessa perspectiva, pode-se perceber o caráter perverso das relações de trabalho para a classe operária uma vez que se considera uma ideia simples sobre o trabalho, ou seja, a troca de tempo por salário. Diante disso, pergunta-se: será o mesmo “valor” atribuído ao trabalho pela sociedade e por esta classe? Ou ainda, cabe outro questionamento: que valor se atribui ao trabalho realizado por esta classe operária?

O contexto da indústria é cenário para uma série de antagonismos que não focaliza o trabalhador na prescrição do trabalho. Para a investigação das práticas do dia a dia dos indivíduos no trabalho, é necessário ressaltar que por mais automatizada que a indústria esteja, esta não conseguiu substituir ou extinguir a atividade humana visto que há sempre uma lacuna nesse processo. Esta lacuna é preenchida pelo próprio trabalhador. Ao existirem normas não prescritas na realização do trabalho significa que há uma oposição às normas prescritas o que demonstra o quanto as particularidades do trabalhador são colocadas em prática ao exercer o trabalho.

Para compreender como se dá o uso dessas singularidades no trabalho, esta pesquisa apoia-se no viés da abordagem ergológica de Yves Schwartz. O trabalho, sob a ótica da Ergologia, possui variabilidades e proporciona ao trabalhador reformular normas antecedentes a fim de não restringir a simples repetição de técnicas. Ao problematizar o trabalho humano formula-se uma tensão entre o visível e o invisível (SCHWARTZ, 2011; SCHWARTZ; DURRIVE, 2010).

Ao considerar esses aspectos, como os operários da indústria metal- mecânica debatem normas e fazem *usos de si* em suas atividades laborais? Com base nessa pergunta buscam-se respostas no referencial teórico da abordagem ergológica com o objetivo de analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica. O sistema de produção vigente pressupõe a cobrança por produtividade e os conflitos advindos do modo de organização do trabalho podem propiciar a esses trabalhadores a reorganização e (re)normalização da atividade laboral para suprir as necessidades das deficiências existentes nas normas.

Por todos esses aspectos, esse estudo justifica-se uma vez que pretende criar espaços de fala desses operários a fim de identificar como eles intervêm e reagem às imprevisibilidades impostas pela organização de trabalho como forma de atender suas necessidades pessoais e profissionais e, talvez, evitar o sofrimento.

Tal investigação apresenta foco interdisciplinar visto que contempla análise de várias áreas das ciências sociais e humanas para compreender como as novas formas de organização de trabalho, o modo de relacionar-se com as pessoas no ambiente organizacional, de lidar com o tempo, o espaço e as cobranças oriundas das funções desempenhadas afetam, substancialmente, a forma de trabalhar desses trabalhadores.

A abordagem ergológica considera o trabalho em toda a sua dinamicidade ao dar importância ao que se passa na mente e no corpo do trabalhador quanto à realização de suas tarefas e em um ambiente repleto de variabilidades. Para a ergologia, a atividade do trabalho é singular e deve ser descrita pelo sujeito que a realiza visto que somente ele vivencia os dilemas nos modos de fazer o trabalho. Por compreender o trabalho a partir de uma perspectiva filosófica, a ergologia procura entender a complexidade das situações de trabalho ao articular o conhecimento das diversas áreas do saber (PONTES; SANTOS, 2014).

Sendo assim, o objetivo geral desse estudo é analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica do interior de Minas Gerais e revelar as estratégias construídas, individual e coletivamente, para cumprir os propósitos da produção. E como objetivos específicos:

- ✓ Conhecer as situações de trabalho do setor de produção da organização campo de estudo;
- ✓ Observar os modos de fazer dos operários;
- ✓ Investigar os *usos de si* por si e *pelos outros* nas situações de trabalho;
- ✓ Discutir os conceitos da Ergologia referentes à análise das situações de trabalho;
- ✓ Identificar *usos de si* por si e *pelos outros* no cumprimento da atividade de trabalho.

2.1 O Campo de Estudo – Apresentação da Empresa

A empresa, campo de estudo, é uma unidade de uma grande indústria metal-mecânica situada no interior de Minas Gerais. Produz anéis para motores de veículos automotores e anéis especiais com aplicação para compressores e máquinas agrícolas. A empresa ocupa uma área de aproximadamente 6.000 m², composta por 400 funcionários, distribuídos em três turnos de trabalho, responsáveis pela produção de uma média mensal de seis milhões de anéis, ou diária de 260.000 anéis. Os indicadores-chave são a entrega, produtividade e refugo, pois respondem pela análise dos resultados obtidos e futuras ações para obtenção das metas estipuladas. Dentre esses indicadores, a produtividade recebe maior importância tendo em vista o atendimento à demanda de mercado.

O motivo da escolha dessa empresa foi em decorrência da facilidade de acesso à indústria por parte da pesquisadora devido a um trabalho de pesquisa anterior sobre os estilos de liderança. Para estabelecer a problemática desta pesquisa e o setor a ser pesquisado optou-se pela observação do campo de estudo por meio das visitas técnicas realizadas uma no mês de maio de 2014; e outra, no mês de outubro de 2014. Pelas visitas, observou-se que esses trabalhadores, frente a esse processo de produção, estão condicionados a exercer suas funções de forma sequencial, repetitiva por execução de um trabalho que pode estar desprovido de conteúdo significativo.

O setor escolhido corresponde a uma célula de produção. Esta célula é responsável por grande parte da produção da empresa. Devido a essa centralidade e importância quanto à produção, justificou-se a escolha desta célula para o estudo.

Para que o operador trabalhe nesta célula, é necessário que ele já tenha passado por outras células da empresa por exigir competências específicas como conhecer medidas, saber utilizar os instrumentos de medição, ler e interpretar desenhos.

A célula, aqui com designação fictícia de célula X, possui máquinas automatizadas para atender a demanda da produção de uma importante montadora de automóveis. O processo é constituído de procedimentos operacionais manuais e automáticos por meio do operador responsável pela produção. A figura 1 apresenta as operações realizadas no setor a fim de facilitar o entendimento do processo e, em seguida, o detalhamento das operações realizadas pelos trabalhadores.

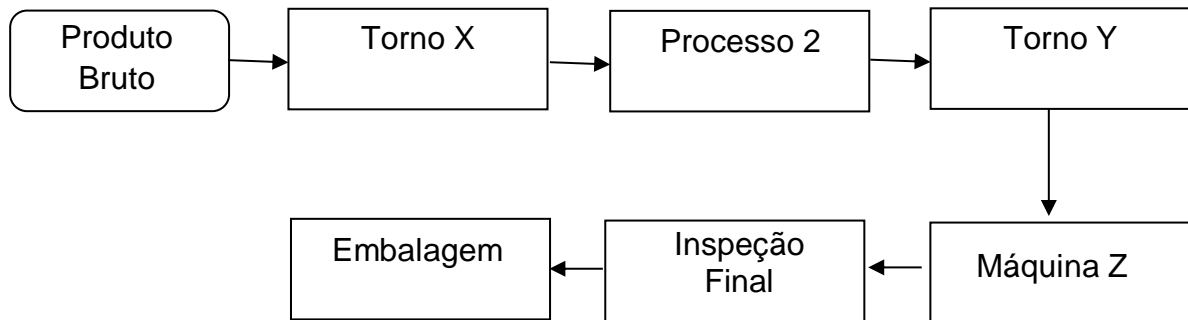


Figura 1: Diagrama em bloco - operações realizadas na célula

Para trabalhar no torno X, o operador necessita conhecer medidas bem como realizar uma série de procedimentos minuciosos e de precisão a fim de atender as especificações determinadas na fabricação do produto. A cada procedimento realizado, torna-se obrigatório que o trabalhador faça a anotação do número de seu registro para rastreamento do problema quando/ou se este ocorrer. Neste torno, realiza-se o total de seis operações e outros procedimentos de checagem de medidas e preenchimento do plano de trabalho. Na execução de ajustes e/ou reparos, a máquina deve estar no modo manual para garantir a segurança do operador. O trabalho exige concentração, esforço e grande responsabilidade visto que as operações realizadas nesta máquina contribuirão ou comprometerão as demais operações na fabricação do produto.

O segundo processo realiza-se por meio de quatro máquinas, duas para cada operador. Neste processo, as operações são mais automatizadas, porém o trabalhador torna-se um supervisor da máquina. Após identificar as instruções que deve seguir, o operador faz a regulagem da máquina, confere os parâmetros, realiza o setup, substitui peças caso haja necessidade, realiza os ajustes necessários e a checagem dos procedimentos que devem ser seguidos conforme solicitado na instrução. Assim que o produto é retirado da máquina, são realizados outros procedimentos de checagem de medições e identificação de imperfeições no produto. O produto que não esteja dentro das especificações é separado para ser retrabalhado em outro setor. Os requisitos necessários para que a pessoa trabalhe nesta máquina são: leitura, interpretação de desenho e conhecimento em torno CNC. A cada três ciclos concluídos de operações, retiram-se do produto trabalhado amostras para verificação das especificações exigidas na operação.

O torno Y é responsável pelo seguimento do processo de fabricação do produto. O operador responsável por esta máquina realiza, no mínimo, três operações importantes, desde a medição exata da quantidade do produto que estará na máquina para o procedimento, quanto após a retirada do produto, a checagem dos parâmetros estabelecidos pela operação solicitada. Devido a isso, as operações, a princípio, podem parecer simples, no entanto, a máquina exige do operador cuidado e atenção quanto às normas de segurança e quanto ao preenchimento do plano de trabalho especificado para o tipo de produto fabricado.

Após os procedimentos realizados anteriormente, o produto é encaminhado para a máquina Z. Neste processo, o operador responsável por esta função introduz o produto na máquina que, automaticamente, analisa as especificações e aprova ou não o produto. Em seguida, faz-se a retirada do produto, realiza-se o procedimento de checagem, separa o que não está aprovado ou que possui imperfeições e o produto segue para o outro processo da pintura, conforme solicitação do plano de trabalho. Outros dois processos ainda são realizados pelo mesmo operador antes da embalagem e estocagem do produto.

Por meio da descrição acima, observa-se que os trabalhadores da célula X possuem um alto grau de responsabilidade devido à importância deste setor para a empresa, mesmo porque, nesta célula, são realizadas todas as operações de fabricação, desde a entrada do produto bruto até a embalagem, estocagem e o envio para o cliente. Dessa maneira, ressalta-se a importância desses trabalhadores na atividade do trabalho uma vez que ao colocarem em prática seus saberes, valores e singularidade contribuem, substancialmente, para que o processo de produção cumpra as metas estabelecidas e atenda às exigências da empresa.

2.2 Os Sujeitos da Pesquisa

O quadro de funcionários deste setor é composto por cinco trabalhadores por turno de trabalho. Um para operar o torno X, dois trabalhadores para operarem outros quatro tornos, sendo duas máquinas para cada operador; um trabalhador para a máquina Z e outro operador para a inspeção final e embalagem. O setor trabalha com revezamento de turno (manhã, tarde e noite) com jornada diária de oito horas de segunda a sexta. Trabalha-se a cada 15 dias no sábado, e folga-se aos domingos. No entanto, com possibilidade de trabalho também aos domingos, caso seja necessário suprir a demanda de produtividade.

Os trabalhadores do setor são todos do sexo masculino e recebem remuneração fixa. Quanto ao grau de escolaridade, a empresa exige, no mínimo, ensino médio completo e/ou curso técnico equivalente ao ensino médio na área de atuação. Portanto, todos os operadores

possuem o ensino médio completo. A faixa etária é variável e corresponde entre 30 a 40 anos. Quanto ao tempo de trabalho na empresa, grande parte dos funcionários possui, em média, dez anos de experiência na empresa.

A contextualização anterior sugere uma metodologia específica e adequada para o estudo das situações de trabalho no setor escolhido. Nota-se que calcular os movimentos e o tempo de trabalho por métodos tradicionais não é suficiente para entender todos os aspectos relacionados ao trabalho. Para analisar o trabalho, devem considerar todos os aspectos como história de vida dos trabalhadores, condições de trabalho e modo de produção.

2.3 Procedimentos Metodológicos

Pela relevância de estudar os fenômenos humanos em suas relações sociais e concentrar-se em uma organização específica, utilizou-se como metodologia de pesquisa o estudo de caso. Estruturou-se a coleta de dados por meio de observações sistemáticas - diário de campo (Apêndice A) - das condições e do modo de produção dos trabalhadores e entrevistas semiestruturadas (Apêndice B) com um grupo composto por dez operários distribuídos em três turnos de trabalho.

2.4 A Estrutura do Trabalho

A pesquisa estrutura-se em capítulos. No primeiro e segundo capítulos apresentam-se a introdução, problemática, justificativa, problemática, objetivo, apresentação do campo de estudo, bem como a estrutura do trabalho e os participantes da pesquisa. O terceiro capítulo destaca o impacto do desenvolvimento tecnológico nas relações de trabalho na sociedade contemporânea pela lógica do mercado. Para essa abordagem, buscou-se uma articulação das teorias relacionadas ao desenvolvimento em contextos distintos uma vez que o avanço das novas tecnologias atrelado ao desenvolvimento econômico tem causado uma efetiva preocupação no tocante ao futuro do trabalho na contemporaneidade.

O quarto capítulo analisa a literatura pertinente à ergologia, abordagem adotada para a análise das situações de trabalho. No entanto, não há um esgotamento da teoria relacionada ao tema trabalho. Ao contrário, são apontadas algumas das inúmeras e inesgotáveis discussões acerca da complexidade que envolve as situações de trabalho.

O quinto capítulo aborda o percurso metodológico utilizado na pesquisa. Neste capítulo, apresenta-se a classificação da pesquisa quanto: aos objetivos, à natureza, a

abordagem do problema e ao procedimento técnico de coleta de dados. Caracteriza-se, também, a empresa campo de estudo, bem como os sujeitos da pesquisa.

O sexto capítulo aponta análise dos dados coletados por meio das observações e das entrevistas realizadas. Em seguida, as considerações finais com base nos dados coletados nas observações e entrevistas.

3. RELAÇÕES DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NA CONTEMPORANEIDADE

As formas de trabalho estão em declínio, mas novas formas de trabalhar aparecem.

Marcelle Duc

O objetivo desse capítulo é apontar o impacto do desenvolvimento tecnológico nas relações de trabalho na sociedade contemporânea pela lógica do mercado. Para essa abordagem, buscou-se uma articulação das teorias relacionadas ao desenvolvimento em contextos distintos uma vez que o avanço das novas tecnologias atrelado ao desenvolvimento econômico tem causado uma efetiva preocupação no tocante ao futuro do trabalho na contemporaneidade.

A pergunta a qual estrutura-se este capítulo parece simples: o desenvolvimento tecnológico responde pelos graves problemas sociais existentes nas relações de trabalho advindos do modo de produção industrial? No entanto, a complexidade dessa questão concentra-se no contexto a que ela se insere e por não existirem respostas claras e evidentes devido às várias maneiras de se pensar o desenvolvimento.

3.1 A dicotomia desenvolvimento tecnológico e relações de trabalho

O capitalismo provocou uma mudança da técnica para a tecnologia pela busca constante de resultados efetivos com conseqüente aumento da produtividade. A evolução da indústria, ocorrida no século XX, proporcionou acontecimentos relevantes quanto à Engenharia de produção sejam pela introdução efetiva das máquinas, pelos novos modos de

produção ou pelas novas formas de gestão de processos. Para tanto, houve, também, uma mudança na forma de organização do trabalho visto que se objetivava não só os modos de produção, mas também, a incrementação dos produtos, origem da ambição do ser humano que compõe a sociedade moderna.

Nesse contexto de intensas mudanças, a indústria prosperava e desenvolvia-se, enquanto que a esperança do operário por melhores condições de trabalho, salário e qualidade de vida apresentava-se nula diante esse processo de mecanização. Tal processo visava substituir o trabalho manual humano pelo trabalho mecanizado das máquinas (GHINATO, 1996).

Com a mecanização, não havia uma preocupação formal de repassar as atividades realizadas pelos operários para as máquinas, diminuindo, substancialmente, o número de trabalhadores na realização do processo de produção. Dessa forma, o aumento da produtividade das indústrias modernas ocorreu devido a essa transferência de grande parte da mão de obra humana pelo trabalho das máquinas. No entanto, mesmo com o surgimento da mecanização, o trabalhador ao operar a máquina responsabilizava-se pela qualidade das peças produzidas e avaliava, por meio de sua subjetividade, se o processo estava adequado à operação realizada. Tal mecanização segundo Shingo (1996) tornava-se somente mais uma operação como forma de reduzir o tempo de *setup* da máquina no processo de Troca Rápida de Ferramentas (TRF).

A busca constante pela produtividade fez surgir um conceito distinto para a palavra trabalho que pode ser entendido como todo movimento que se concretiza, portanto, máquinas, animais e seres humanos trabalham. Entretanto, o que difere o trabalho humano dos outros tipos de trabalho? Ora, a diferença consiste no fato de que os seres humanos são responsáveis não só por explorarem a natureza, mas também, modificá-la. É por meio do trabalho que há a ocorrência da chamada cultura humana, embora por muito tempo trabalhar fosse considerado algo degradante e somente destinado a pessoas sem posses.

Assim, houve a necessidade de mudança de pensamento da burguesia em relação ao trabalhar visto que com o advento do capitalismo o valor econômico concentrava na execução do trabalho e o ócio foi substituído pelo negócio, ou seja, negação do ócio, dessa maneira, os trabalhadores passaram a receber um salário mensal para a produção de bens econômicos.

Nesse contexto, as revoluções industriais ocorridas na Europa no século XVIII ocasionaram a substituição do trabalho artesanal por máquinas mecânicas, com o objetivo de suprir a demanda por produtos. Com a segunda Revolução Industrial, houve uma grande mudança na divisão do trabalho industrial originada do taylorismo e do fordismo que visavam

a uma nova forma de organizar o trabalho para o aumento da produtividade. Porém, a pergunta que se faz é a seguinte: o desenvolvimento tecnológico e consequente aumento da produtividade somado ao recebimento de salários proporcionaram maior satisfação dos trabalhadores e contribuíram para a redução da pobreza e desigualdades sociais?

A resposta é negativa, pois com o aumento da população urbana e ambição dos empresários com relação ao lucro, os operários eram explorados e obrigados a trabalharem até 15 horas por dia em troca de baixos salários. Nesse sentido, o trabalho não se restringia aos homens visto que crianças e mulheres foram obrigadas a trabalhar a fim de garantirem o sustento de suas famílias.

A industrialização trouxe consigo “uma disposição do ser humano a se considerar coisa e, portanto, a resolver seus problemas como se ele fosse um objeto, mais do que se reconhecer como sujeito” (RIBEIRO: 2003 p. 24)

Nesse contexto, a afirmação de Arrighi (1997) de que desenvolver não é o mesmo que industrializar apresenta-se uma vez que a industrialização é buscada não como um fim, mas sim, como um meio de conquistar a riqueza, o poder e, conseqüentemente, aumentar as desigualdades e o abismo entre as classes.

Para os economistas, o conceito de desenvolvimento atrelado ao de industrialização era comum pela responsabilidade da indústria em promover o desenvolvimento econômico transmitindo a falsa ideia de que o país desenvolvia. Na verdade, o país industrializava-se, uma vez que o desenvolvimento restringia-se ao âmbito econômico e não ao social.

Essa ideia de desenvolvimento por meio da industrialização é reforçada conforme o desempenho das nações industrializadas, tais como Estados Unidos e Inglaterra que alcançaram níveis desejáveis de qualidade de vida. No entanto, a industrialização promoveu um aumento das desigualdades entre os países e entre as pessoas dentro do seu país.

3.2 Paradoxos do desenvolvimento tecnológico sobre o mundo do trabalho

A premissa de que os trabalhadores sofreram pressões dos empresários no tocante à produtividade remete a importância da presença dos sindicatos para o fortalecimento das reivindicações dos trabalhadores. A terceira revolução industrial promoveu a substituição do modelo industrial pelo pós-industrial. Com isso, a indústria necessitava de um trabalhador mais qualificado, flexível e capaz de operar máquinas cada vez mais sofisticadas e complexas.

Vinculado a esse contexto está o fato de que a redução do trabalho manual não promoveu um processo de intelectualização do trabalho visto que o operário teve o seu saber fazer e pensar comutado pelo saber executar. Sendo assim, a execução do trabalho mudou dadas as facilidades na execução, porém favoreceu a aparecimento de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho.

Na atualidade, a rotina estressante faz surgir uma sociedade em revolta com o modelo taylorista/fordista, por meio da flexibilização do trabalho o que nas palavras de Senett (2002) as empresas criam novas formas de controle e poder privando os operários da construção de sua história linear e experiências, mas, principalmente, da criação de vínculos sejam eles afetivos, profissionais ou sociais.

Esta reflexão põe em xeque a questão do ser humano trabalhador construir vínculos de longo prazo em uma sociedade de curto prazo e, essencialmente, voltada para o capital. Nessa óptica, pode-se comparar o trabalhador flexibilizado de hoje ao personagem mitológico Sísifo condenado ao trabalho eterno e repetitivo de empurrar uma pedra até o topo da montanha fazendo-a rolar de volta ao chão. O paradoxo aqui se apresenta na forma de que Sísifo queria livrar-se do trabalho penoso simbolizado pela pedra, enquanto que o trabalhador de hoje não deseja desvincular-se da pedra e necessita lutar para permanecer com ela.

A ideia representada pela pedra de Sísifo incita uma discussão acerca das necessidades desses trabalhadores em um mercado extremamente inconstante e competitivo. Será, então, que o desenvolvimento tecnológico seja o grande responsável pelo aumento do desemprego, desigualdades sociais, criminalidade, violência e miséria de um país? Condenar o desenvolvimento tecnológico por meio do capital é contribuir para que trabalhadores sejam fadados ao trabalho rotineiro e estressante para garantia de sua pedra? Impedir a introdução de máquinas em plantações é condenar os trabalhadores desses locais a condições de trabalho insalubres e subumanas? Portanto, se satisfazer as necessidades humanas é o principal objetivo do desenvolvimento, onde estão presentes as liberdades instrumentais para a garantia das liberdades substantivas propostas por Sen (2001) em seu livro *Desenvolvimento como liberdade*?

Contudo, indagações a parte, o desenvolvimento tecnológico fere interesses implícitos e explícitos do trabalhador e, em contrapartida, contempla outros que, de forma contextualizada transforma o modo de produção do trabalho.

3.3 Desenvolvimento tecnológico na pós-modernidade

Fundamentalmente, analisa-se nessa parte do texto a contribuição de Harvey (1993) quanto à análise da transformação político-econômica do capitalismo no final do século XX. O autor utiliza-se da expressão modelo de acumulação flexível como transição do modelo fordista que subsidia o entender materialista da condição pós-moderna o que se pode evidenciar a partir da seguinte citação.

A modernidade fordista está longe de ser homogênea. Há muito nela que se vincula como uma fixidez e uma permanência relativas – capital fixo na produção em massa, mercados estáveis, padronizados e homogêneos, uma configuração fixa de influência e poder político-econômicos, uma autoridade e meta teorias facilmente identificáveis, um sólido alicerce na materialidade e na racionalidade técnico-científica e outras coisas dessa espécie. Mas tudo isso gira em torno de um projeto social e econômico de Vir-a-Ser, de desenvolvimento e transformação das relações sociais, de arte áurica e de originalidade, de renovação e vanguardismo. A flexibilidade pós-modernista, por seu turno, é denominada pela ficção, pela fantasia, pelo imaterial, pelo capital fictício, pelas imagens e pela efemeridade (HARVEY:1993 p.303).

É evidente que essas mudanças econômicas produzem transformações que alicerçam a própria natureza do trabalho e a forma como pode este ser exercido na pós-modernidade. A reflexão do autor britânico avança ao utilizar de outros autores que cogitam a possibilidade do “fim do trabalho”, em particular Gorz (1993) que com distorções aponta para uma refutação como o termo trabalho é empregado atualmente. Para este autor, todo ato humano é considerado trabalho e, se assim o é, torna-se impossível defini-lo ou descrevê-lo em toda a sua especificidade.

3.4 A fábrica de empregos do Brasil no século XXI

No Brasil, a industrialização não foi capaz de solucionar, em pleno século XXI, as mazelas sociais oriundas da modernidade. Dentre essas mazelas citam-se o desemprego em grande escala, o subemprego, modernização de indústrias com baixa produtividade e profissionais informais em busca da sobrevivência (SACHS, 2004).

O que Sachs (2004) propõe para reverter esse quadro de atraso social, originado por décadas de crescimento econômico e modernização rápidos, é o país transformar-se em uma

gigantesca fábrica de empregos decentes, ou seja, empregos em boas condições e adequadamente remunerados para acelerar o ritmo de crescimento anual.

No entanto, a situação não é tão simplista assim, haja vista a instabilidade da economia brasileira frente a um mercado financeiro eufórico e um mercado de trabalho em desespero. Assim, a mudança vertiginosa do mercado de trabalho abre espaço para um novo perfil de profissional frente aos novos desafios da globalização e da revolução tecnológica. O profissional de outrora treinado apenas para a execução da tarefa é substituído por outro com capacidades de lidar e resolver situações abstratas por meio do raciocínio e da criatividade.

Dessa forma, há duas vertentes para o desenvolvimento a serem consideradas visando ao aumento do emprego e diminuição das distâncias sociais:

a) em nível econômico, trata-se de diversificar e complexificar as estruturas produtivas, logrando, ao mesmo tempo, incrementos significativos e contínuos da produtividade de trabalho, base do aumento do bem-estar;

b) em nível social, deve-se, ao contrário, promover a homogeneização da sociedade, reduzindo as distâncias sociais abismais que separam as diferentes camadas da população (SACHS:2004 p. 117)

Essas vertentes são otimistas, entretanto não conseguem diminuir a lacuna existente entre o atraso social e o desenvolvimento com base na criação de empregos decentes proposto por Sachs (2004) e consequente inclusão dos trabalhadores no mercado formal.

Nessa perspectiva, a raiz do desemprego concentra-se no emprego visto que o ser humano necessita vender sua força de trabalho para a sua sobrevivência, ou seja, o trabalho assalariado, portanto alimenta-se, assim, o capital.

4. O TRABALHO, O TRABALHADOR E SUAS SINGULARIDADES

Usar uma técnica supõe, por um lado, seguir operações predefinidas e, por outro, uma certa reinvenção local.

Yves Schwartz

A proposta deste capítulo é a análise da literatura pertinente ao tema em estudo. Dessa forma, não há um esgotamento da teoria relacionada ao tema trabalho. Ao contrário, são apontadas aqui, algumas das inúmeras e inesgotáveis discussões acerca da complexidade que envolve as situações de trabalho.

Para a discussão dos temas relacionados ao objeto de estudo é importante compreender o contexto atual das organizações e identificar o modo como os trabalhadores relacionam-se com esse ambiente no que se refere às dificuldades, aos problemas, às tensões e às singularidades.

Os conceitos da Ergologia serão utilizados como suporte para analisar e entender esses trabalhadores em suas relações de trabalho. A teoria exposta possui como referência a organização em estudo.

4.1 A importância do trabalho no decorrer da história

A palavra trabalho adquiriu, durante a história, diversas concepções. O ser humano para relacionar-se e integrar-se ao seu meio procura transformar e recriar esse conceito ao longo de sua trajetória. Na idade Média, o trabalho possuiu a ideia de sacrifício ou algo penoso e era delegado aos servos visto que os senhores ocupavam com a política, sacerdócio, guerra, ou seja, estavam preocupados com o exercício do poder. Na era moderna, essa concepção de trabalho começa a mudar tendo em vista a ascensão da burguesia e o interesse pela arte mecânica ao buscar novos mercados pelo incentivo das navegações e invenções (LIMA, 2007).

Dessa maneira, o trabalho foi adquirindo conotações específicas conforme os costumes e tradições de determinada época. No entanto, foi em pleno século XIX, que a palavra trabalho passou a ser analisada por pesquisadores de forma ontológica. Para Marx, o trabalho estava ligado à ideia do homem em relação à natureza e por meio dessa relação o ser

humano manipula, controla, organiza e regula seu metabolismo. Ainda segundo Marx, o trabalho atua como algo que diferencia o homem dos outros animais.

O autor afirma que

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente (MARX, 1988, p. 142).

Esta citação, embora poética, revela a diferenciação existente entre o homem e os outros animais que não possuem a abstração antes da realização do trabalho conforme realizado pelo ser humano. Essa ideia sustenta-se também em Engels ao afirmar que o homem diferencia-se do macaco pelo simples fato de trabalhar.

Embora tenha existido esta constatação a respeito do fato do trabalho estar ligado à atividade humana, somente a partir do século XX, que as ciências sociais começam a perceber o trabalho como objeto de estudo e pesquisa científica. Ao florescer na Europa e Estados Unidos no final do século XIX e início do século XX, a sociologia demonstrou um interesse tardio pelo tema com um olhar prioritário sobre as transformações do mundo do trabalho. A antropologia teve como foco o cotidiano operário e, como ciência política, enfatiza o Homo Faber em suas relações políticas na sociedade. No entanto, é fato que as ciências sociais tendo início na Renascença não conseguiram uma abordagem do ser humano sem estar vinculado ao trabalho.

A vida em sociedade afeta, substancialmente, no decorrer da história, a articulação sobre a temática histórica do trabalho. É importante salientar que o trabalho é um fenômeno cíclico, dependente da história, e que se altera de acordo com os acontecimentos e necessidades do ser humano participante da vida em sociedade.

O século XVIII teve sua política econômica instaurada e a partir daí surge uma nova concepção do trabalho por Adam Smith (1723-1790). As duas Revoluções Industrial e liberal vivenciadas por ele trouxeram a ideia de trabalho como a capacidade de gerar renda e riqueza bem como de ressaltar que o trabalho gera o consumo dos bens necessários e indispensáveis para a vida em sociedade.

Para o autor o trabalho é a fonte de toda riqueza, principalmente, quando esse ritmo e a potência produtiva são acelerados no ato de trabalhar. No entanto, isso só ocorreria se houvesse a divisão social do trabalho, ou seja, a partir de três modalidades distintas e complementares, a saber: redução do tempo que se perde ao realizar a tarefa, utilização de novos maquinários e ferramentas de produção. Além disso, para Smith (1996), a especialização das tarefas, simultaneamente, com a divisão técnica das tarefas é originado das máquinas não o oposto.

Dessa forma, na concepção de Smith, para que haja desenvolvimento da sociedade é necessária a divisão do trabalho, fonte de produção de riqueza. Tal estrutura de divisão de trabalho possibilita existirem especialidades e empregos com interesses diferenciados. Em contrapartida, tal divisão traz a lume a alienação por contemplar qualidades profissionais em detrimento das intelectuais.

Nas palavras do autor:

No progresso realizado pela divisão do trabalho, a ocupação da maior parte daqueles que vivem do trabalho, isto é, da massa do povo, restringe-se a um número muito pequeno de operações simples, muito frequentemente a uma ou duas. Ora, a inteligência da maioria dos homens se forma necessariamente por suas ocupações corriqueiras. Um homem que passa a vida inteira executando um pequeno número de operações simples não tem a possibilidade de desenvolver sua inteligência nem de exercer sua imaginação procurando maneiras de diminuir suas dificuldades, pois estas nunca ocorrem; ele perde, assim, naturalmente o hábito de desenvolver ou exercer essas faculdades, chegando, em geral, ao extremo da estupidez e da ignorância possíveis um ser humano [...]. Ora, esse estado é aquele no qual o operário pobre, ou seja, a massa do povo deve chegar necessariamente em qualquer sociedade civilizada e avançada em indústrias, a menos que o governo tome precauções para prevenir esse mal. (SMITH, 1996, p. 406)

É a partir dessa visão de Smith que o trabalho passa a ser visto sob a perspectiva da mercadoria e grande produtor de consumo e troca dividindo o próprio trabalho e o mercado.

O que cabe ressaltar aqui é que toda essa transformação do conceito de trabalho contribuiu em grande parte para a eliminação da importância do sujeito na execução do trabalho. Essa concepção de insignificância do ser humano foi imposta pelo capitalismo que considerou a força de trabalho apenas como mercadoria de valor de troca tal como apontada em Marx¹.

¹ Na concepção marxiana, o trabalho não pertence ao trabalhador visto que o capitalista controla a produção ao fornecer máquinas, utensílios para uso próprio evitando o desperdício e explora a força de trabalho, ou seja, o produto é propriedade do capitalista. Nessa afirmação está contida a ideia de alienação proposta por Karl Marx.

4.2 A reestruturação produtiva nas organizações

O processo de industrialização, ocorrido no século XIX e início do século passado, trouxe uma nova forma de organização do trabalho visto que passou a ter um caráter mais profissional. Para Verardo (2004), o fordismo e o taylorismo ao serem implantados trouxeram confrontos com sindicatos de ofício bem como procurou promover a dissociação entre o saber e o fazer. Segundo o autor, o alicerce do processo de produção está no controle do tempo, tarefas fragmentadas e produção intensificada.

No entanto, a partir da década de 1980, começam a ocorrer algumas transformações em relação ao processo de reestruturação produtiva no Brasil. As empresas mesmo que de modo restrito incorporaram novos padrões tecnológicos e organizacionais como forma de reorganizar socialmente o trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

Para Antunes e Alves (2004) o grande avanço na reestruturação produtiva do capital ocorreu na década de 90 com a implantação de algumas práticas advindas do toyotismo que ainda hoje se configura o processo de produção da grande maioria das empresas como Kanban, sistema *just-in-time*, subcontratações, terceirizações da força de trabalho.

A partir desse contexto, as empresas intensificaram esse processo de reestruturação produtiva ao utilizar de inovações tecnológicas, mudanças no layout das linhas de produção bem como mudanças organizacionais. As empresas reduziram o tamanho e a forma de estruturar o trabalho, conseqüentemente, houve uma tendência em diminuir a distância entre os níveis hierárquicos (ANTUNES; ALVES, 2004; WERNECK, 2002; LESSA, 2005). Com a aplicação dessas práticas, o trabalho torna-se mais flexível, ou seja, com menos vínculos organizacionais e empregatícios.

Essa nova estrutura colabora para a fragmentação da classe operária, destrói a coletividade e cede espaço para um profissional cada vez mais individualizado, robotizado e extremamente voltado para o capital para a garantia do emprego. Quanto às competências profissionais exige-se um trabalhador qualificado, hábil, ágil cujas habilidades são de sua única e total responsabilidade.

A ideologia de que a automatização das indústrias facilitaria e diminuiria o trabalho do operário é questionada visto que só aumenta as formas de controle desses trabalhadores que ao serem distribuídos em células produtivas tornam-se fiscais das máquinas e dos próprios colegas de trabalho além de estarem expostos aos riscos dos processos industriais (QUEIRÓZ; MACIEL, 2001).

As novas formas de gestão do trabalho das indústrias automatizadas reduzem os esforços físicos dos trabalhadores e melhoram as condições ergonômicas, em contrapartida fazem surgir outras dificuldades e conflitos resultantes da monotonia, repetição e falta de perspectiva de melhorias na execução do trabalho.

As modificações relativas à natureza da tarefa, em particular, pelos novos padrões tecnológicos, têm se concretizado através da automação das tarefas manuais, repetitivas e monótonas. O papel reservado ao homem torna-se, sobretudo, voltado para o controle e a manutenção do processo. (ABRAHÃO, 2000, p.50).

Essas palavras da autora demonstram o quanto à automação e as inovações tecnológicas transformaram as organizações e a forma de realização do trabalho cabendo ao trabalhador, muitas vezes, um mero expectador do processo e não atuante deste. Esse cenário de máquinas computadorizadas exige competências cognitivas diferenciadas. O trabalhador precisa ser capaz de enfrentar os desafios resultantes da tarefa e solucioná-los de forma rápida e precisa para a garantia de seu posto de trabalho.

Dessa maneira, a busca por profissionais qualificados tecnicamente e com alto poder comunicativo e de decisão passa a ser um objetivo e um desafio para as novas organizações. Assim, “o desenvolvimento desse perfil implica em novas aquisições, novas competências e, sobretudo na capacidade de transitar do tradicional *savoir-faire* para um novo modo de saber ser, saber fazer e saber pensar” (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p.45).

Portanto, diante esse processo de profundas transformações tecnológicas no qual as empresas estão inseridas provocam nos trabalhadores incertezas, pressões, ansiedades visto que eles precisam administrar e equilibrar as tensões originadas do modo de produção capitalista. É fato que as organizações sofrerão ainda contínuas mudanças para atender aos elevados índices de produtividade e esses profissionais necessitarão mudar sucessivas vezes a fim de adaptarem às exigências do mundo do trabalho. Com isso, os capitalistas, como forma de manter o controle e aumentar o capital, reorganizam, constantemente, o sistema de gestão e investem em mais tecnologia para a garantia da disciplina e da passividade dos seus trabalhadores.

4.3 Os estudos das organizações de trabalho com foco no ser humano

As transformações pelas quais o universo das organizações tem vivenciado proporcionou o surgimento de práticas diferenciadas de trabalho. As novas formas de gestão deixa a cargo do trabalhador a resolução de conflitos e problemas surgidos nas atividades desempenhadas. Essa liberdade velada e condicionada aos novos modos de produção demonstra o quanto as operações ainda continuam racionalizadas tornando as tarefas simplificadas, porém rotineiras. Nesse sentido, o trabalhador na impossibilidade de tomar decisões e influenciar no modo como o trabalho é realizado sofre as pressões das formas de controle codificadas (LIMA, 2007).

Desse modo, de acordo com Davel e Vergara (2000) o sistema de produção possui como componente central o ser humano. Somente o homem e não a máquina é capaz de operacionalizar as tarefas, comunicar, enfrentar situações de conflito e imprevisibilidades. É por meio do indivíduo com suas qualidades que a organização inova, produz, adquire vantagem competitiva. Isso só acontece pela qualidade do capital humano que aplica raridade e competência ao executar a tarefa de forma singular. As empresas, conhecendo esse diferencial, exigem de seus profissionais capacidade intelectual, autonomia, bom relacionamento interpessoal e criticidade com o objetivo de potencializar ainda mais os benefícios econômicos.

Dessa maneira, para discorrer sobre trabalhador e os conflitos enfrentados por ele nas situações de trabalho, a Ergologia não faz uso dos conceitos de sujeito ou subjetividade, ao contrário, denomina-se na perspectiva ergológica o conceito de *corpo-si*, que conforme Schwartz, o *corpo-si* ou *si-corpo* arbitra no mais íntimo da atividade e não é delimitado, definido, mas sim, um enigma resistente às tentativas de objetivação. (SCHWARTZ, DUC e DURRIVE, 2010).

A reflexão anterior desses autores reforça a ideia de que as organizações de trabalho, ao apenas racionalizar o prescrito, desconsideram a existência desse *corpo-si*, que se confronta com as variabilidades, necessita debater normas, valores e escolher entre o trabalhar *por si e pelos outros* e realiza a gestão da distância existente entre o prescrito e o realizado.

Nas palavras de Schwartz (2010):

(...) quem faz a gestão desta distância é a atividade um pouco enigmática que eu chamo de “corpo-si” ou “si-corpo”. Simplesmente, isso assinala a dificuldade de pensar o sujeito da atividade, porque não é nem o sujeito perfeitamente consciente, nem o sujeito perfeitamente inconsciente, enfim esta entidade atravessa tudo isto. A atividade remete a isto (SCHWARTZ, 2010, p.44).

Embora as empresas identifiquem importância do ser humano na obtenção das metas relativas à produtividade, os trabalhadores ainda vivenciam um cenário de demanda por esforços psíquicos e físicos a fim de adaptar às exigências do mercado. É fato que deve haver por parte das novas organizações de trabalho o desejo de atender também aos interesses desses trabalhadores. Portanto, é necessário e importante conhecer o homem nas situações de trabalho uma vez que somente ele traz consigo as técnicas e a cultura que sobrepõem às pressões do mercado, à valorização dos recursos tecnológicos e ao capital, que na visão de Schwartz (1996), somente o homem é capaz de se apropriar, mesmo que parcialmente, da modernidade atribuindo valores nas atividades sociais por meio da imaginação.

4.4 O trabalho vinculado à história do sujeito

Ao longo da história o conceito de trabalho vem sofrendo transformações tendo em vista as necessidades da sociedade. Segundo Schwartz (2014) a invenção do trabalho teve como objetivo solucionar as tensões do século XVIII e a própria noção de trabalho é percebida pelo homem de maneira a reproduzir sua filosofia ou ideologia.

Dessa maneira, a sociedade só existe por meio da história construída pelos seres humanos. Com base nessa afirmação que se diz que o trabalho possui valor visto que é o produtor ou matriz dos laços sociais (SCHWARTZ, 1996). Por ser o trabalho construído por meio da história e reproduzido nela, o homem é significativo nesse contexto por ser responsável por essa reprodução. Portanto, as situações de trabalho constituem de normas, usos e exploração da natureza e dos homens que ao serem vivenciadas estão em constante processo de transformação e reprodução.

Nessa perspectiva, Schwartz (2003) considera que toda a vida humana consiste de experiências e conhecimentos que atravessam a história e ao serem colocados em prática representam novas relações sociais e valores de uso. Os seres humanos com o intuito de

produzir diferentes e novas combinações exploram saberes, mudam as técnicas a fim de compreender as denominadas renormalizações e produzir sentido.

Ainda segundo Schwartz (2003), a produção de sentido no trabalho consiste em conhecer os saberes singulares dos sujeitos envolvidos que não podem ser antecipados, previstos, conhecidos por tratarem de uma situação de trabalho peculiar. Dessa forma, para compreender a forma como os homens fazem história não se pode restringi-los a simples aplicação de normas prescritas as quais eles necessitassem reproduzir mecanicamente.

Para o autor:

Se nós compreendemos bem o que está em jogo nessas dramáticas do uso de si, estes saberes produzidos nas atividades de trabalho não podem ser cercados, circunscritos, antecipados, dados através da descrição de uma situação de trabalho particular, como se os trabalhadores estivessem por necessidade, mecanicamente, conduzidos a produzi-los, considerando as obrigações desta situação. Isto seria retornar a uma determinação exclusiva pelas normas antecedentes e, portanto, não mais compreender como os homens fazem sua história, fazendo história no seu trabalho (SCHWARTZ, 2003, p.06)

Percebe-se por que as situações de trabalho devem ser compreendidas em toda a sua complexidade e significância. Ressalta-se também, a importância de conceber o ser humano como foco principal dessa análise e compreensão. Para tanto, a discussão dos saberes produzidos por meio desse estudo do homem com a sua atividade podem ser compreendidos e/ ou ampliados pelos conceitos da Ergologia.

4.5 O trabalho sob a perspectiva ergológica

Com o objetivo de compreender, analisar, discutir ou descrever os fenômenos ocorridos no mundo das organizações, a Ergologia propõe uma nova perspectiva de abordagem e análise do trabalho humano nas empresas conforme apontam alguns pesquisadores como Souza e Bianco (2007), Machado et al. (2007), Lima e Bianco (2009) e Mezadre e Bianco (2012) em Estudos Organizacionais.

A Ergologia concebe o trabalho como atividade humana que se situa no tempo e no espaço e, conforme já abordado anteriormente, produz uma história. Dessa maneira, a atividade de trabalho sob a perspectiva ergológica é a forma como os seres humanos se envolvem e cumprem os objetivos determinados pelo trabalho em local e tempo determinados por meio de ferramentas colocadas à disposição (BORGES, 2004).

Para a Ergologia, em uma situação de trabalho é impossível não haver atividade, bem como é impossível restringir ao prescrito, ou seja, aquilo que é determinado antes mesmo da realização do trabalho. No entanto, não existe somente prescrição visto que o trabalho compreende a atividade humana e o ser humano reorganiza sua atividade em função das variabilidades existentes ao realizar a tarefa. Nesse sentido, o trabalho para a Ergologia não se resume em mera execução.

Yves Clot (2007) analisa a noção de atividade de forma mais ampla do que explorado pela Ergonomia no que diz respeito ao trabalho prescrito e trabalho real. Para Clot, a atividade não corresponde somente aquilo que se faz, porém corresponde, também, ao que não se faz, ao que pode ser feito, ou o que deixa de ser feito. Isso significa que cada sujeito percebe a atividade conforme sua vivência e experiência e consolida o distanciamento entre o prescrito e o real.

No entanto, para Daniellou (2004) o objetivo da Ergonomia é definir as regras do trabalho para transformá-lo, portanto para o autor os saberes ganham sentido nas ações e delas devem partir e se concretizarem. A palavra Ergonomia é composta por dois radicais: *ergon* e *nomos* e conceitua como uma ciência do trabalho. Entretanto, não se pode definir a Ergonomia como simplesmente aplicação tecnológica de conhecimentos originados de outras disciplinas, mas sim como adaptação do trabalho às pessoas que o realizam, logo, uma atividade singular. Dessa forma, “a ergonomia não vê o homem como uma variável de ajuste, mas procura agir nas situações de trabalho para que elas contribuam para permitir ao homem crescer” (DANIELLOU, 2004, p.5).

A abordagem ergológica comunga essa ideia visto que também estuda o trabalho a partir da atividade. Tal abordagem pluridisciplinar objetivada pela Ergologia exige de cada disciplina – seja a Antropologia, a Economia, a Psicologia, a Sociologia, a Engenharia, a Linguística repensem o trabalho por meio de quatro pressupostos: a) a noção de atividade; b) a consideração de um campo de debates de normas em atividades realizadas por seres humanos; c) a existência de uma dialética: universalidade-ressingularização; d) regime de construção de saberes (BORGES, 2004).

Dessa forma, o ambiente de trabalho é um espaço de cultura, sociabilidade, técnica e, principalmente, de seres humanos e de infidelidades, ou seja, cada dia é vivenciado de uma forma, portanto, assim como o ambiente e a vida, o trabalho também é infiel visto que não é executado sempre da mesma maneira, possui variabilidades.

A variabilidade de todas as situações de trabalho faz com que os problemas não sejam resolvidos, mas constituídos. (...) toda situação de trabalho é, de alguma forma, experiência, reencontro: ela coloca à prova normas e valores antecedentes em uma situação histórica sempre em parte singular. (...) A atividade de trabalho propõe, convoca, impõe escolhas e arbitragens. Nunca é o retorno do mesmo. A realidade e a materialidade desses encontros obrigam a levar a sério o fato de que os valores são também convocados em uma espécie de prova de fogo que os avalia e julga segundo sua capacidade de tratar esses reencontros (SCHWARTZ, 2000, p. 38).

A contribuição da Ergologia ao estudar o trabalho é esse olhar plural sobre o ser humano que realiza a atividade. Essa abordagem interroga acerca dos valores dos seres humanos, e não do trabalho, por não separar a produção no trabalho das demais circunstâncias da vida.

A Ergologia procura desvendar as vivências dos sujeitos no que diz respeito às organizações de trabalho e entender o que possa ser gerador de pressões, desafios, problemas e ao mesmo tempo inquietações e prazer. O homem, centro de estudo da Ergologia, produz interpretações e ações de maneira a contribuir para o fortalecimento das relações sociais no ambiente organizacional.

Nesse sentido, para Schwartz (1999) trabalhar compreende sempre uma *dramática do uso de si*, por envolver o trabalhador por inteiro e propiciar um espaço de dramas, tensões, negociações de normas e de valores. Para tanto, necessita-se aprofundar o conceito de *uso de si* utilizado pelo autor a fim de entendermos a realidade das organizações de trabalho.

4.6 A dramática dos usos de si por si e pelos outros

Não há como separar o ser humano em dois corpos: um no trabalho e o outro fora do trabalho, pois é o mesmo corpo que suporta e enfrenta todas as adversidades oriundas das relações sociais. Partindo desse argumento, considera-se que toda situação de trabalho pressupõe arbitrariedades, desavenças e escolhas que sustentam as decisões elaboradas. Segundo o referencial ergológico, os sujeitos fazem usos de suas capacidades, recursos e decisões visto que não conseguem somente executar a tarefa (SCHWARTZ, DURRIVE, 2010; SCHWARTZ, 2004).

Conforme Schwartz, todo trabalho é constantemente o *uso de si* ou o *uso dramático de si: uso de si por si, uso de si pelos outros*. Essas expressões remetem ao fato de que o homem é um ser complexo, singular que reelabora o seu fazer a partir desses usos de si. Para a Ergologia, os trabalhadores necessitam superar as lacunas existentes de acordo com suas

percepções e, dessa maneira, a atividade laboral não pode ser exercida de forma padronizada e absoluta. Sendo assim, está sujeita às variabilidades suplementares, o que se comprova pela seguinte afirmação: “as normas não antecipam tudo, então trabalhar é arriscar-se, é fazer uso de si” (SCHWARTZ e DURRIVE, 2010, p. 191). Tal afirmação reforça a ideia de que os trabalhadores ao fazerem suas escolhas assumem os riscos e as consequências das suas decisões fazendo emergir a ideia de drama e, conseqüentemente, os usos dramáticos de si por si e pelos outros.

(...) isto quer dizer que vemos o outro como alguém com quem vamos aprender coisas sobre o que ele faz, como alguém de quem não pressupomos saber o que ele faz e porque faz, quais são seus valores e como eles têm sido retratados.(...) Esta disposição não se ensina, mas se empresta no sentido de que nos impregnamos no contato recíproco com aqueles que estão no outro polo. Vemos como funciona sua relação com o trabalho e os valores, impregnamos-nos da ideia de que, quando vemos alguém trabalhar, é preciso tentar reconstituir, em parte, suas “dramáticas de uso de si” (SCHWARTZ, 1999, p. 208).

A citação anterior reforça a ideia de que o ser humano possui experiências e valores a serem compartilhados e aplicados na execução de seu trabalho. Mesmo quando há escolhas individuais o trabalhador vivencia seu trabalho engajado em outros trabalhadores, pois nunca se encontram isolados nesse ambiente, ao contrário, no coletivo, constroem, preparam, prescrevem e avaliam o trabalho.

As variabilidades existentes nesse contexto podem, segundo Cunha (2007), “ser sócio-históricas e culturais, instituídas por coletividades relativamente pertinentes ou pelo próprio sujeito da atividade”. Ainda, nas palavras da autora, é nesse sentido que se pode falar em atividade industriosa por apresentar uma *dramática do uso de si*, ou seja:

(...) de um lado, execução de um protocolo experimental cujas condições e exigências operatórias foram definidas eliminando, ou tentando eliminar as singularidades de espaço, de tempo e de pessoas (normas antecedentes), por outro lado, experiência singular, recolocando em jogo as próprias normas numa situação de “encontro” com um destino a ser vivido (renormalizações) (CUNHA, 2007, p. 03).

Dessa maneira, o trabalhador deve agir em um mundo que não se criou e repleto de normas antecedentes de variados níveis e graus conforme as exigências do presente. Nesse caso, torna-se difícil agir somente por meio do controle restrito de normas antecipadas. Tal ocorrência proporciona a criação de normas parciais criadas no momento da ação. (SCHWARTZ, 2014).

4.7 Conceitos de tarefa, normas antecedentes e normas prescritas.

A tarefa pode ser definida como um conjunto de objetivos fornecidos aos trabalhadores a fim de apreenderem o trabalho de forma concreta visando à redução do trabalho improdutivo e o aumento do trabalho produtivo (GUÉRIN et al, 2004). Essa definição de tarefa não pressupõe e nem considera as imprevisibilidades e nem as particularidades dos trabalhadores. Nesse caso, a tarefa está desvinculada do trabalhador e imposta a ele.

Por assim definir a tarefa, pode-se chegar a uma consideração acerca do trabalho prescrito. O que se prescreve ao trabalhador parte-se da relação e da distância estabelecidas entre o tempo médio de execução e as competências e qualificações do trabalhador. As diferenças originadas dessa distância entre o que se prescreve e que é realizado é produto de dominação e limites impostos ao trabalhador. Quando, nesse contexto, só resta ao trabalhador adaptar-se às normas prescritas origina-se um conflito e uma luta não contra as normas, porém contra ele mesmo e, possivelmente o trabalho é unicamente considerado como fonte de sobrevivência e não fruto de satisfação e sentido.

A Ergologia também apresenta o termo normas antecedentes que não difere do conceito de trabalho prescrito, pois ambos se referem às exigências impostas ao trabalhador na realização de seu trabalho. A única diferença que a expressão normas antecedentes relaciona-se àquilo que é exigido antes do trabalho ser realizado, ou seja, é o que antecede a atividade, está no pensamento, nas ferramentas e não ainda na ação (BARROS; FONSECA, 2004).

As palavras de Vieira-Júnior e Santos (2012, p. 94) confirmam o conceito da expressão “normas antecedentes” ao considerarem-nas precursoras do trabalho prescrito.

[...] é mais abrangente que o seu precursor [trabalho prescrito], por incorporar várias dimensões presentes nas situações de trabalho, como: a) as aquisições de inteligência do trabalhador; b) as experiências coletivas; c) o saber-fazer; d) as construções históricas analisadas como patrimônio cultural e científico; e) a dimensão dos valores, que transcende a questão monetária e se posiciona na esfera do político, dos debates e dos conflitos que findam por compor o caráter híbrido desse conceito.

Segundo o conceito apresentado acima, as normas antecedentes, ao serem construídas coletivamente, situam-se no tempo e espaço laborais uma vez que os valores individuais e

coletivos estão implícitos por considerarem as singularidades do trabalhador. Nesse contexto, o conceito de valores, para a Ergologia, torna-se relevante.

[...] peso que se atribui mais ou menos às coisas; uma hierarquia, uma categorização própria a cada um a propósito do que se estima, prefere, ou pelo contrário se negligencia, rejeita. Em certa medida, é a tentativa de cada um de ter uma mestria sobre o meio no qual se encontra (exemplo: um escritório personalizado). O indivíduo não inventa sozinho nem completamente os seus valores, mas retrabalha incessantemente os que o meio lhe propõe (DURRIVE e SCHWARTZ, 2008, p. 27).

Dessa maneira, o universo do trabalho é um espaço organizado por meio de normas antecedentes sejam elas científicas, técnicas, organizacionais, interpessoais ocorrendo em conjunto e cabe ao trabalhador a tarefa de intervir nesse meio renormalizando as normas antecedentes como forma de mobilizar sua criatividade, mecanismos de defesa e particularidades.

“[...] as múltiplas gestões de variabilidades, de furos das normas, de tessitura de redes humanas, de canais de transmissão que toda situação de trabalho requeira, sem, no entanto, jamais antecipar o que elas serão, na medida em que essas renormalizações são portadas por seres e grupos humanos sempre singulares, em situações de trabalho, elas mesmas também sempre singulares” (SCHWARTZ, 2011, p. 34).

Conforme Schwartz (2007), uma das bases que sustentam a perspectiva ergológica é de que qualquer que seja a situação de trabalho há um processo de negociação e cada trabalhador procura a seu modo compor, mesmo nem sempre obtendo êxito, o meio de trabalho conforme seus desejos e aspirações.

4.8 O trabalho real

Para pensar seu objeto de estudo, ou seja, atividade humana no trabalho, a Ergologia utiliza de outro termo denominado trabalho real. Considera-se aqui que nem sempre o que é prescrito (tarefa) de fato é executado pelos trabalhadores. O trabalho executado não compreende o esperado que foi fixado por normas e regras. O real do trabalho compreende a atividade industriosa (conjunto de habilidades e competências do trabalhador aplicadas na execução do trabalho).

Dessa maneira, nenhum trabalho pode ser executado considerando somente o que é manual visto que há um ser na realização desse trabalho e não considerá-lo contribui para o

distanciamento e o aumento da lacuna existente entre o trabalho prescrito (tarefa) e o trabalho real (atividade). O trabalhador, nesse contexto da atividade, produz uma resposta às imposições externas ao modificar e apreender o trabalho por meio de suas ações. Portanto, o que gera esse comportamento não é visível ou observável.

Tal ocorrência deve-se ao fato de que, quando acontecem as prescrições, estas não contemplam as ocorrências e situações no cotidiano do trabalho. Dessa forma, é preciso enfatizar o ser humano como protagonista do processo produtivo e, não apenas como mero coadjuvante da máquina a qual opera. Considera-se, aqui, que mesmo nas tarefas mais repetitivas e monótonas, o trabalhador precisa fazer ajustes e regulagens a fim de garantir a continuidade do processo de produção.

Nesse sentido, não se deve considerar a atividade de trabalho apenas como mera execução de normas e regras. Há de se considerar, nesse caso, o micro (local e tempo da ação do trabalho) e macro (o contexto dessa ação) para compreender os determinantes, sejam estes sociais ou econômicos, do processo produtivo, bem como reconhecer as singularidades e as marcas da história construídas no contexto real do trabalho.

O trabalho real acontece nesse encontro entre o micro e o macro sob a responsabilidade do trabalhador, que individual ou coletivamente, recria as normas a fim de atender a demanda organizacional. É nesse sentido que trabalhar é gerir, ou seja, é um espaço de criação e recriação.

Dessa forma, os trabalhadores encontram nos seus espaços coletivos e na individualidade maneiras de resistir à racionalidade imposta pela organização para a qual trabalha o que se pode perceber na seguinte citação:

Os trabalhadores criam formas para resistir à racionalidade imposta pela organização do trabalho tal qual planejada pelo corpo gerencial, denunciando que os trabalhadores buscam constantemente melhorar a sintonia entre eles e os contextos de trabalho. Eles o fazem individual e coletivamente (SATO, 2002 p. 1148).

Esse debate que se apresenta acerca da noção de atividade remete às normas antecedentes institucionalizadas e arraigadas nos processos de trabalho e à necessidade dos seres humanos, em meio a desafios e obstáculos ocorridos no universo do trabalho, recriar normas denominadas renormalizações.

O universo do trabalho, conforme a perspectiva ergológica, é um espaço de debate de normas e valores, sejam estas já instauradas antecipadamente, ou aquelas emergidas na atividade e ligadas ao indivíduo que realiza o trabalho e, segundo Canguilhem (2001), cada pessoa produz as próprias normas e (re) centraliza a situação de trabalho.

Para Clot (2006) a fim de compreender a atividade de trabalho é importante considerar-se, também, o que não se fez ou o que não se faz, seja por não querer ou poder, ou por desejar fazer algo em outro momento, ressaltando que o conceito de atividade deve abranger o desenvolvimento de potencialidades, ou seja, aquilo de novo que este indivíduo pode tornar a ser no trabalho. Em outra citação do autor:

Os resultados da produção não podem mais ser avaliados somente apreciando o trabalho imediato dos homens (seu tempo de engajamento direto), mas é a apreciação do trabalho realizado pelas máquinas que delimita a contribuição 'impalpável' dos operadores no funcionamento das instalações" (CLOT et al. 1989, p.59-60)

A base para organização real do trabalho é a cooperação espontânea entre os indivíduos no trabalho ao passo que a organização prescrita tem como princípio a definição de papéis e procedimentos determinados. Devido a isso, o coletivo de trabalho necessita ser considerado uma vez que não há como prescrever a cooperação. Esta é construída por meio de valores e condutas subjetivas entre os trabalhadores como forma de solucionar os problemas oriundos no ato de trabalhar.

Nesse cenário, o trabalhador é o principal agente de mudanças e adaptações no ambiente organizacional. Ele necessita executar a tarefa não só com agilidade, mas também de outra maneira. No entanto, essa outra forma está ligada ao saber-fazer dos trabalhadores que é responsável pela operacionalização dos ajustes necessários entre o distanciamento do prescrito e real (BORGES, 2004).

Sendo assim, o saber-fazer desses trabalhadores é o alicerce fundamental para atingir os objetivos qualitativos e quantitativos impostos pela organização de trabalho uma vez que os trabalhadores não seguem exatamente as instruções que lhe são ordenadas. O trabalho real é o sustentáculo da atividade e das condições de trabalho, não devendo, jamais, corresponder ao trabalho prescrito por este estar desprovido de saberes e competências do ser humano.

5. PERCURSO METODOLÓGICO

O homem tira partido da técnica graças a seu poder de generalizá-la [neutralizá-la] e de reconfigurá-la [desneutralizá-la] segundo os meios.

Yves Schwartz

O objetivo dessa pesquisa é a análise da complexidade das situações de trabalho, do ponto de vista da atividade humana dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica localizada no interior de Minas Gerais.

A pesquisa é descritiva-qualitativa por explorar um ambiente natural e conforme salienta Andrade (2002) os resultados obtidos por meio da pesquisa descritiva contribuem para a interpretação das relações existentes, não manipulados pelo pesquisador, conferindo validade científica à pesquisa.

Para a abordagem do problema, emprega-se a pesquisa qualitativa, pois contempla análises mais profundas no tocante aos fenômenos que serão estudados visto que se referem aos aspectos subjetivos incluindo percepções, comportamentos, símbolos, imagens. Por corresponder-se aos trabalhadores de uma empresa, este tipo de abordagem pode analisar a interação de algumas variáveis e de processos na população pesquisada.

Tendo em vista um amplo campo teórico e dada a dificuldade de uma única disciplina propiciar a análise do tema que será abordado, a presente pesquisa possui caráter interdisciplinar pela necessidade do diálogo entre as disciplinas das ciências sociais e humanas. Devido a isso, ao se aprofundar em uma determinada disciplina há necessidade de ir além dos limites impostos pela disciplinaridade (POMBO, 2008).

A estratégia de pesquisa é o estudo de caso visto que se concentra na análise de uma organização específica. Yin (2002) afirma que esta estratégia investigativa permite preservar as características significativas em seu contexto real. Assim, o estudo de caso possui expressiva relevância ao estudar fenômenos humanos em suas relações sociais.

A coleta de dados realizou-se por meio de observações semiestruturadas (APÊNDICE 2) sobre as condições e o modo de produção do trabalho, entrevistas individuais semiestruturadas (APÊNDICE 3) gravadas para posterior análise. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE 1) foi assinado pelos colaboradores participantes da pesquisa. Todos os dados são de caráter confidencial e seu uso ficará restrito ao

desenvolvimento do trabalho. Os nomes dos profissionais envolvidos não são citados, porém nomes fictícios foram utilizados tendo em vista maior compreensão e leitura do assunto. A importância da ética nas pesquisas qualitativas relacionadas às áreas de ciências humanas e sociais em saúde Silva (2012), Guerriero (2006) e Diniz (2008) fornecem suporte teórico a esse trabalho. A pesquisa foi submetida para análise e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Plataforma Brasil sendo aprovada em 11 de setembro de 2015.

A técnica da entrevista foi aplicada em um grupo composto por dez operários, selecionados voluntariamente, distribuídos pelos três turnos de trabalho. As perguntas norteadoras realizadas incluíram temas gerais, a saber: 1- Qual a importância do trabalho na sua vida? 2- Como você realiza seu trabalho? 3 – Em que condições você realiza seu trabalho? 4 – Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho? 5- E seu relacionamento com a hierarquia? 6- A forma de execução do trabalho segue exatamente os padrões estabelecidos pela empresa ou há necessidade de reformulação? 7 – O que mudou na forma como você realiza seu trabalho, desde que começou a trabalhar nesse setor? 8 – Há necessidade de constantes adaptações na maneira de executar o trabalho? 9 – Você resiste às mudanças ocorridas na forma de realização do trabalho ou adapta-se facilmente? Por quê? 10 – Por que as mudanças ocorridas na forma de realização do trabalho são importantes e significativas?

Cada sujeito participante da pesquisa deve sentir-se confortável e confiante para que as respostas sejam espontâneas e verdadeiras. Dessa forma, o local da entrevista é outro aspecto a ser considerado pelo pesquisador, pois, às vezes, o próprio campo de pesquisa torna-se um local inapropriado para a realização das entrevistas devido aos problemas e interferências oriundos do universo de trabalho.

Sendo assim, para que haja maior conforto e menor interferência, as entrevistas foram realizadas em local e horário escolhidos pelos participantes e acordados pela empresa. Com a aplicação da entrevista, espera-se a construção de informações ao favorecer a livre expressão do pensamento e de sentimentos dos participantes quanto ao tema da pesquisa e ao sentido que a execução do trabalho pode proporcioná-los. Ao término dessa etapa, as entrevistas foram transcritas e organizadas de modo a compor a análise e interpretação dos dados levando-se em conta as pesquisas realizadas, a escuta dos trabalhadores, bem como a interpretação, sistematização e análise dos dados coletados nas entrevistas e as discussões realizadas na empresa, tecendo um paralelo entre o referencial teórico e as situações vivenciadas pelos trabalhadores.

Na análise e interpretação dos dados levaram-se em conta as pesquisas realizadas, a fala dos trabalhadores, a história de vida deles, bem como a análise do conteúdo dos dados coletados nas entrevistas individuais, nas observações semiestruturadas e as discussões realizadas na empresa.

5.3 A entrada em campo

A entrada no campo de estudo ocorreu, em um primeiro momento, com algumas visitas técnicas realizadas no ano de 2014. Com o objetivo estruturado, começaram as negociações para que a pesquisa iniciasse tão logo fosse possível. No entanto, nesse ínterim, alguns imprevistos surgiram, por parte da empresa pesquisada, e houve necessidade de antecipar as observações e entrevistas. As datas foram agendadas e com a proximidade de início das observações a ansiedade, as dúvidas e as incertezas fizeram-se presentes nos dias que antecederam a entrada no campo. As observações aconteceram durante duas semanas consecutivas e teve como propósito acompanhar os operadores na realização de suas atividades laborais a fim de identificar a complexidade das situações de trabalho.

5.3.1 O início - expectativas, dúvidas e angústias - a primeira observação.

Diário de Campo – Terça-feira – 08 de setembro de 2015 – 14h

O primeiro dia de observação sempre traz consigo algumas expectativas, dúvidas e angústias. Iniciei meu dia pensando como seria estar no local da pesquisa. O que iria encontrar lá? Embora já estivesse antes no local, agora não era só uma visitante. Estaria ali para confirmar, refutar, avaliar, analisar, mas... será? Conseguiria tudo isso mesmo? E a inexperiência? Como seria recebida? Afinal, mesmo conhecendo alguns colaboradores por terem sido meus alunos, o ambiente, ainda assim, tornava-se inóspito e, ao mesmo tempo, enigmático.

O dia foi passando e o horário de chegada à empresa aproximava-se. Cheguei à empresa no horário combinado anteriormente por telefone com o responsável pelo setor da pesquisa. Identifiquei-me na portaria e o sorriso e a receptividade da atendente tornou aquele momento menos frio e desesperador. Após os procedimentos para a liberação de minha entrada, recebi os EPIs (óculos e protetor auricular), equipamentos obrigatórios no local onde ficaria por algumas horas e dirigi-me ao setor.

Ao chegar, fui recebida pelo responsável, que se mostrou disponível e colaborador e, logo em seguida, apresentou-me para o atual chefe da fábrica. Este, como não conhecia em detalhes a pesquisa, pediu-me que explicasse o que faria e como seria realizado. Ele considerou interessante a pesquisa, desejou-me boa sorte e, tão logo terminamos a conversa, o supervisor acompanhou-me até a célula X para apresentar-me aos operadores e esclarecer o motivo da minha presença ali.

Não era de se estranhar os olhares desconfiados e apreensivos, pois eu, naquele momento, de prancheta e caneta nas mãos observando-os em todo o processo de trabalho não seria algo interessante. Um pergunta: “o que você faz? Engenharia?” Outro: “Pesquisa do que mesmo?” Aos poucos, descobriam-se outros rostos conhecidos. “Professora, a senhora por aqui? Tudo bem?” Respondo que sim e vou ganhando um pouco a confiança, embora velada, de que estaria ali não para vigiá-los, mas sim, para realizar uma pesquisa.

As horas foram passando, a ansiedade e angústia do início começavam a dissipar também. Fiquei ali durante três horas as quais foram importantes para começar a perceber o quanto esses trabalhadores munidos de força, dedicação e de resiliência mantinham-se naquele local ruidoso e quente.

À medida que o tempo passava, a desconfiança deles em relação a mim diminuía e eles aparentavam-se mais confortáveis com a minha presença e solícitos em minhas dúvidas e questionamentos.

Foi um dia produtivo e agradável, pois percebi neles a necessidade de expressar o que estavam fazendo. Parecia que com minha presença eles se sentiam valorizados e com vontade de verbalizar o quanto aquilo que realizavam era importante e significativo. Naquele dia, voltei para casa mais confiante e animada.

Ressaltam-se com o relato do diário de campo as percepções iniciais no local de estudo. O clima de receptividade também cedeu espaço para o receio dos colaboradores quanto à presença de alguém diferente deles e, constantemente, a observá-los. Mesmo que tivessem sido dadas todas as explicações, a polidez nas palavras e os gestos reservados e apreensivos de alguns trabalhadores denotavam, ainda, certo ar de desconfiança.

5.4 O processo de coleta de dados

O pesquisador na pesquisa qualitativa é, também, o próprio instrumento de trabalho uma vez que seus sentidos tornam-se essenciais na coleta dos dados (TURATO, 2005). Dessa

maneira, o olhar do minucioso e aguçado diante seu objeto de pesquisa enriquece o trabalho e lança luz a uma série de fenômenos ocorridos no campo de estudo.

Com o intuito de melhor captar os fenômenos, houve um aprimoramento do tema em estudo antes da realização da escolha dos métodos de investigação. Para essa captação, optou-se pela observação sistemática e pela entrevista semiestruturada a fim de aproximar-se do trabalho realizado pelos operários e como forma de compreender a complexidade das ações executadas por eles.

As observações ocorreram durante duas semanas consecutivas, no mês de setembro 2015, em dias e turnos alternados, perfazendo um total de 50 horas. Essas foram conduzidas por meio de um roteiro (APÊNDICE 2) e, posteriormente, registradas no diário de campo. Em um primeiro momento, foram realizadas as observações das atividades executadas pelos profissionais da célula X. No segundo momento, observaram-se as condições de trabalho e a forma de comunicação da hierarquia com seus subordinados conforme determinado no roteiro.

O objetivo dessas observações foi conhecer as práticas desenvolvidas, o número de operações prescritas e realizadas e se havia debate de normas na realização do trabalho. Antes do início das observações, realizou-se um contato com os operadores a fim de conhecê-los melhor e para que entendessem o propósito da pesquisa. Os apontamentos da prática de observação foram registrados no diário de campo com o objetivo de facilitar a elaboração do relatório das situações de trabalho.

O método de observação torna-se um processo rico na coleta de dados uma vez que propicia ao pesquisador captar as características de um evento social. Ao observar, procura-se olhar não apenas para aquilo que é aparente, mas também, compreender o fenômeno social em suas contradições, imprevisibilidades e relações (MISHIMA, 1995).

Além das observações, foram realizadas dez entrevistas conduzidas a partir de um roteiro (APÊNDICE 3) contendo, na primeira parte, os dados de identificação do entrevistado, bem como o tempo de experiência na empresa. Na segunda parte, alguns aspectos relativos ao tema em estudo foram contemplados, a saber: a importância do trabalho, as práticas realizadas, dificuldades e/ou facilidades na realização do trabalho, relacionamento com os colegas e questões pertinentes à pesquisa.

As entrevistas ocorreram após o período de observação e durante o mês de setembro de 2015. Elas foram gravadas e transcritas de forma literal e na íntegra para preservar todas as características possíveis bem como proporcionar uma análise mais detalhada e efetiva das falas.

Para a realização das entrevistas e, antes delas, os participantes foram informados sobre a utilização de um gravador cujo intuito era o enriquecimento do material coletado. Posteriormente, realizou-se a conferência do material e, após várias leituras, os vícios de linguagem e os erros de concordância foram retirados visando ao anonimato dos participantes, no entanto, as marcas de oralidade foram mantidas a fim de apresentar a espontaneidade e a subjetividade daqueles que participaram da pesquisa.

A entrevista na pesquisa qualitativa caracteriza-se como um instrumento significativo visto que possibilita construir conteúdos fornecidos pelos sujeitos envolvidos no processo. As informações relativas ao objeto podem ser elucidadas pelo uso desse instrumento.

Nas palavras de Minayo (1996, p. 109):

[...] o que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações é a possibilidade da fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas (MINAYO, 1996, p.109).

No tocante ao roteiro de entrevista, ressalta-se que é um instrumento facilitador quando se quer aprofundar na discussão de um assunto em específico. No entanto, é necessário que o pesquisador não se prenda totalmente ao roteiro devido às questões e temas importantes que podem surgir na conversa com o sujeito-participante e, por não constarem no roteiro, não serem exploradas pelo pesquisador (GASKELL, 2004).

Os princípios éticos norteadores dessa pesquisa contemplam-se na resolução 196/96 responsável pela regulamentação de pesquisa envolvendo seres humanos. Esta pesquisa foi autorizada pela empresa, campo de estudo, e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Itajubá, conforme parecer nº 1223804 (Anexo 2) sob a CAAE: 46229215.9.000.5652 em 11 de setembro de 2015 (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 1996).

Os objetivos da pesquisa foram apresentados aos participantes garantindo-lhes o caráter sigiloso das informações. Todos os trabalhadores abordados concordaram em participar da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE 1).

5.5 Os sujeitos-participantes e suas histórias de vida

O objetivo desse item é apresentar ao leitor, individualmente, os sujeitos-participantes da pesquisa como forma de melhor compreendê-los em suas situações de trabalho. Os relatos verbalizados pelos trabalhadores foram coletados nas entrevistas e observações durante o período de acompanhamento na empresa campo de estudo. Ressaltam-se, aqui, as limitações de uma biografia sucinta visto que há características e aspectos desses trabalhadores que, em alguns casos, não são contemplados em toda sua amplitude e riqueza. No entanto, ao conhecer um pouco da história desses profissionais, pode-se conhecer a realidade vivenciada na empresa bem como enriquecer a análise do objeto de pesquisa.

Este estudo contou com a participação de dez trabalhadores distribuídos pelos três turnos de trabalho, a saber: três trabalhadores do primeiro turno, quatro do segundo turno e três do terceiro turno. As histórias de vida relatadas são dos operadores entrevistados que aceitaram participar da pesquisa. Os nomes utilizados são fictícios e referem-se aos nomes dos fundadores de grandes empresas automobilísticas a fim de preservar o sigilo e a identidade dos participantes.

O operador de máquinas Louis está na empresa há 19 anos. Já trabalhou em vários setores até chegar à célula X. Por sua dedicação, experiência no trabalho, facilidade de comunicação e simpatia, teve a oportunidade de viajar para o exterior a fim de multiplicar o aprendizado obtido na empresa nas plantas internacionais. Para ele, esta experiência foi relevante e significativa, e também, uma forma de reconhecimento da empresa pelo seu esforço e dedicação. Com bom humor, ele enfrenta o dia a dia no trabalho de forma espontânea e criativa. Participativo e carismático, porém, atencioso e metódico, cumpre com zelo e eficiência as metas relativas à produtividade. O trabalho em equipe e a sinceridade são as características responsáveis pelo sucesso profissional obtido até o presente momento.

Enzo exerce a mesma função que o operador Louis. É bastante carismático, porém, segundo ele, bastante tímido. Possui, também, o mesmo tempo de serviço na empresa, ou seja, 19 anos. A experiência, conforme sua fala, traz benefícios e regalias, já que até chegar à célula onde trabalha teve que exercer várias outras funções em células diferenciadas que trouxeram-lhe aprendizado e reconhecimento. Gosta do faz e realiza com empenho e dedicação. Comunica-se muito bem com os colegas e sempre está cercado de pessoas por seu jeito acolhedor e simpático. Não se vê fazendo outra coisa senão trabalhar na indústria. Para ele, o trabalho é a sua vida.

Henry é uma pessoa de gestos e falar ponderado. De olhar atento e desconfiado transmite as informações com cautela e segurança de um profissional que respeita a ética e as normas estabelecidas pela empresa. É um trabalhador solícito, muito simpático e comunicativo. No auge de seus 48 anos, de conversa tranquila e agradável, foi um dos profissionais mais participativos e atuantes na pesquisa. Sempre estava disposto a esclarecer as dúvidas e informar sobre tudo que fazia e que precisava ser feito. A educação e disponibilidade foram palavras presentes nas conversas realizadas durante o período de observação.

O comunicativo e atencioso André, 30 anos, está na empresa há sete anos e meio. É um exímio contador de histórias e lembra com riqueza de detalhes as histórias escritas para a professora de português nas redações solicitadas. É uma pessoa simples e bastante perspicaz. O esforço, a dedicação e a competência fazem parte da rotina de trabalho de André. Pelas conversas demonstrou vontade em continuar os estudos para melhoria de vida, porém, devido ao horário de trabalho torna-se mais difícil a concretização desse desejo. É uma pessoa de fácil convivência, amiga de todos e competente no que faz. Valoriza muito o seu trabalho e procura realizá-lo sempre de forma íntegra e satisfatória para que todos da sua família possam orgulhar-se dele.

Vincenzo é um trabalhador prestativo e dinâmico. Nos seus 38 anos de idade e experiência de sete anos na empresa, já conseguiu ser premiado pelas suas ideias em programas internos, promovidos pela empresa, devido à sua criatividade no trabalho. Bastante disposto a colaborar nas informações, apresentou de forma simples e prática a realização do seu trabalho. Valoriza muito a família e o seu trabalho. Demonstra orgulho em falar de suas ideias que ajudaram a facilitar o trabalho dos outros operadores. É uma pessoa humilde e alegre. A fala firme e educada demonstrou conhecimento e satisfação na execução das tarefas.

A criatividade e simplicidade são características que evidenciam o jeito de ser de Osaka. Sempre carismático e atencioso, mostrou-se um profissional apto a resolver os problemas enfrentados no cotidiano de trabalho. A organização, ao realizar as funções exigidas pela empresa, deixou-lhe mais ágil e responsável. O sorriso sempre esteve presente nas inúmeras vezes em que foi abordado para relatar a rotina de trabalho. Mostrou-se orgulhoso quanto à função exercida e na forma de tornar a tarefa menos cansativa e monótona. Relata com animação as melhorias realizadas no setor em que trabalha como forma de reduzir o esforço e, conseqüentemente, o cansaço no final do turno.

A fala comedida e bem elaborada de Bruce o diferencia dos demais trabalhadores. Dos 35 anos de idade, 15 anos foram dedicados à empresa. No início da carreira sentia forte desejo

de seguir a carreira militar, talvez a seriedade seja por esse fato. Embora tenha servido ao Exército, não prosseguiu na carreira militar pelo fato ter que se dedicar muito aos estudos e, devido à falta de tempo, resolveu procurar emprego. Ao enviar o currículo para a empresa, foi contratado rapidamente. No entanto, no momento é estudante universitário. Nas poucas horas livres, dedica-se a estudar as matérias da faculdade. Os colegas de trabalho admiram-no pela persistência, paciência e amizade. É um exímio conselheiro quando surgem os problemas ou panes na máquina pela experiência que possui no setor no qual trabalha.

Ferdinand exerce a função na empresa há, aproximadamente, cinco anos. O trabalho para ele é importante e necessário. No diálogo estabelecido nas observações, sempre se apresentou solícito e alegre. É estudante de curso técnico e projeta nos estudos o desejo de melhoria na qualidade de vida e das condições de trabalho. Ao exercer sua função, é tranquilo e responsável. Relatou, com satisfação, as funções desempenhadas, bem como a complexidade apresentada a fim de cumprir as metas estabelecidas pela empresa. Embora a rotina de trabalho e os compromissos da escola exijam dedicação redobrada, ele não perde o bom humor e a espontaneidade.

O ambiente de trabalho para August deve estar limpo e organizado. É uma pessoa que preza pelo bem estar da família. Gosta de trabalhar no terceiro turno uma vez que este horário atende perfeitamente o cumprimento dos compromissos pessoais. A comunicação é uma característica marcante e condiz com as particularidades inerentes ao trabalho que executa. Já está na empresa há 12 anos e sempre trabalhou no terceiro turno. Quando a empresa, em época de crise, teve que remanejar os operários do terceiro turno para o primeiro e segundo, sentiu dificuldade em adaptar ao horário, bem como cumprir com os compromissos pessoais. Atualmente, com a retomada do horário noturno, está mais feliz e motivado para o trabalho. Gosta do que faz e realiza as tarefas com responsabilidade, zelo e atenção.

Walter é um experiente trabalhador e de fácil relacionamento com todos os colegas. O trabalho em equipe é ressaltado em suas falas. É perspicaz e acolhedor. Com 38 anos de idade e 15 anos dedicados à empresa, relata que, quando começou a trabalhar, não tinha a intenção de ficar muito tempo. Estava solteiro e sem filhos. Hoje, já está casado e com filhos. Não possui interesse em prosseguir nos estudos, pois, no momento, a prioridade é dos filhos. A tranquilidade e paciência, tolerância são características de sua personalidade. A sensatez observada em suas palavras condiz com o respeito que conquistou dos colegas na função desempenhada. É conselheiro e prestativo. Gosta de transmitir conhecimento bem como não demonstra comodismo diante situações que requerem adaptações ou mudanças repentinas.

Embora restrita, as histórias mencionadas acima refletem as peculiaridades dos participantes e contribuem para um ambiente amistoso, ainda que repleto de conflitos, obstáculos e variabilidades. Ao relatar um pouco da história de vida desses trabalhadores, destaca-se a importância do ser humano na atividade do trabalho já que as máquinas não possuem a capacidade de reconhecer, nem tampouco, substituir as singularidades, que são inerentes à existência de um “corpo-si”, capaz de pensar e/ou desvendar os enigmas oriundos da atividade humana no trabalho.

6. ANÁLISE DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho visto como mecânico excluía toda subjetividade. Atualmente, redescobre-se nele a existência de um enigmático “alguém”.

Yves Schwartz

A análise nesse item consta de reflexões e sentidos construídos por meio das observações e das cinco entrevistas realizadas acerca do tema em estudo. Spink (2004) define o sentido como uma construção social, coletiva, interativa e por meio dele as pessoas compreendem e criam termos para lidar com os fenômenos e situações ao seu redor. Com o objetivo de aflorar os sentidos nesse estudo, procurou-se compreender o que as falas dos entrevistados significavam comparando-as com as observações realizadas.

Ao analisar as observações e entrevistas algumas questões emergiram: há debate de normas no fazer do operário? As mudanças ocorridas na empresa afetam sobremaneira a rotina do operário? Quais são os *usos de si* por si e *pelos outros*? O trabalho repetitivo e rotineiro é desprovido de sentido para ele?

Os participantes, dessa análise, foram identificados por códigos para assegurar-lhes o sigilo da identidade. Como todos exercem a mesma função, o código utilizado foi OP (Operador) seguido do número. A título de exemplo, temos o seguinte código de identificação: OP-01, OP-02, OP-03, sucessivamente. O turno não foi mencionado no código a fim de garantir-lhes o anonimato. As falas foram apresentadas, em itálico, separadas do texto e seguidas da especificação de quem as mencionou.

6.1 A questão do debate de normas no fazer do operário

A primeira etapa que se realiza aqui é quanto ao debate de normas. O trabalho sob a perspectiva ergológica abrange o debate de normas e valores que norteiam a vida dos trabalhadores. Para melhor entender o sentido das normas, é importante ressaltar a colaboração de Georges Canguilhem com sua Filosofia das normas uma vez que é por meio dela que os conceitos de normas antecedentes, renormalização e debate de normas surgiram (PONTES; SANTOS, 2014).

A partir do que é prescrito e realizado há um espaço preenchido pelo trabalhador, que por meio de seus valores e saberes, faz uso de si ao executar a tarefa. Portanto, renormaliza o fazer para dar conta da produtividade. É o que pode constatar a partir do seguinte discurso:

“a norma existe, mas ninguém consulta, nós vamos pela prática, se formos seguir o plano, não anda o trabalho ou teríamos que mudá-lo a cada procedimento alterado” (OP-01).

Nota-se pela fala do operador, que para dar conta do prescrito, a atividade humana é modificada e o real do trabalho surge dessa renormalização. Isso acontece porque o prescrito não é capaz de antecipar os imprevistos e os detalhes na realização do trabalho e para isso é preciso modificá-lo:

“teoria é uma coisa, prática é outra. Tá vendo aquela marca ali? Ela não existia, nós é que criamos para facilitar o método de trabalho” (OP-02).

O relato anterior do operário infere a existência de um hiato entre o prescrito e o real. Nesse espaço, há a expressão da subjetividade, da singularidade dos trabalhadores em confronto com as prescrições estabelecidas nas situações de trabalho.

Pontes; Santos (2014) afirmam que a ergologia ultrapassa a ideia de trabalho prescrito e real, construída pela ergonomia, ao considerar que o trabalhador, além das prescrições, depara-se com as normas antecedentes. Elas fazem referência ao conjunto de valores, saberes, experiência, técnicas e procedimentos vivenciados pelos sujeitos e que antecedem às situações de trabalho.

“O brasileiro tem uma forma de facilitar o trabalho. O jeito que eu aprendi é totalmente diferente do que eu faço hoje. A gente sempre procura um jeito de facilitar o trabalho” (OP-03).

O confronto existente entre as normas antecedentes e o real do trabalho suscita o debate de normas uma vez que o sujeito dialoga consigo mesmo e se convoca a esse debate frente às normas e imposições do meio. Assim, de acordo com Schwartz (2014a), um trabalhador pode “renormalizar” o que se emprega de tempo ao executar a atividade, proporciona uma hierarquia de tarefas conforme sua maneira de perceber as dificuldades, e avalia de forma crítica o uso esperado dele o que preserva os seus recursos físico-mentais. Isso resulta na impressão de sua marca, ou seja, deixa no fazer um pouco de sua história e de si.

“Existe o método de trabalho a ser seguido, mas eu desenvolvi uma maneira de agilizar o trabalho, pois espero completar o primeiro procedimento, já faço o segundo; e o terceiro, conforme diz a norma, tem que esperar uns quinze minutos para o próximo procedimento, porém eu não faço isso. Aqui o objetivo é ganhar tempo. Se eu ganho tempo eu posso parar um pouco. Os outros operadores não deixam completar o processo, vão fazendo aos poucos. Eu achei estranho, mas cada um trabalha de um jeito” (OP-04).

A renormalização, uma produção de normas na própria atividade, apresenta-se como esforço de antecipação quando se confronta com o real e conduz a mudanças significativas quanto à maneira de realizar e facilitar o trabalho, ou seja, há a gestão no confronto de normas estabelecidas pela organização do trabalho por meio das renormalizações. A ideia exposta abaixo ilustra como a norma prescrita é insuficiente e ineficaz na realização do trabalho real e que precisa ser repensada e reestruturada por apontar para uma defasagem prescrito-real.

Ah a gente procura ajuda os colega que trabalha na mesma máquina pra junta e mostrar que não dá certo. Porque só falando não adianta, se eu falar que não dá certo e o outro fazer dar certo aí o que eu falei não ta valendo nada aí eu tô sendo ... tô sendo contra então vão falar que eu que tou com pouca vontade de fazer. Tem que ter um conjunto! Nem é pra derrubar o projeto, porque se o projeto for bom, a gente vai fazer de tudo pra dar certo, agora quando não vai, não tem como aí ... até tá tendo alguns projeto aqui (risos) tava vindo hoje já, tava marcando o tempo de regulagem só que no que marco aquilo lá, aí não tava dando certo e eles tão querendo marcar o tempo e também mudar a forma da gente regular a máquina então aí já é complicado, eles começaram a marcar o tempo e largaram mão...(risos)
(OP-10)

Nesse caso apontado acima, a norma existente na empresa está ligada ao prescrito e a renormatização ligada à atividade. O relato demonstra que com a prática da reinvenção de normas significa que nas configurações de trabalho há vida e possibilidade de dominação do sistema. Nesse sentido, não existe a apropriação ou transgressão da norma, ao contrário, é nessa reinvenção do trabalho que está presente a inteligência individual e coletiva capaz de modificar o meio (DURAFFOURG, 2010).

*É, o tempo de setup, se vai mudar o tipo de ... anel , no caso, aí você vai começar a regular a máquina do zero pra se for...para fazer o próximo anel que tá vindo. Aí eles querem reduzir esse tempo, quer dizer, reduzir não, eles querem marcar o tempo pra ver que o podem fazer pra reduzir. **Só que invés deles deixarem a pessoa fazer do jeito que tá acostumada**, só que não, eles querem que seguem o padrão nesse trabalho. Aí tá complicando tudo, largaram até mão de fazer, só que ainda está em desenvolvimento, largaram mão por hoje. (OP-10)*

Grifo da autora

Esse processo apresentado acima aponta os dilemas entre o que fazer e o que não fazer nas situações de trabalho. Dessa forma, a criação de normas próprias como forma de tolerar as imposições do meio é característica essencial do ser humano. Ao agir dessa maneira, o

trabalhador preserva sua saúde psíquica, ou seja, o que o faz adoecer não é a realização do trabalho, mas a submissão às regras e normas estabelecidas pela organização.

6.2 As transformações na empresa e a alteração na rotina de trabalho do operário

As constantes transformações ocorridas na indústria, com ênfase no controle sobre o trabalho e as necessidades e interesses do capital, fizeram emergir um trabalhador dinâmico, proativo e determinado a não sofrer com a introdução das novas tecnologias. Devido a isso, ele dispõe-se a adaptar e reagir a essas transformações determinadas não só pelas necessidades econômicas, como também, pelo impacto destas em seu “corpo-si” para a garantia do emprego.

(...) há essa preocupação em relação à mudança e instabilidade. Vamos pensar assim, porque você está em uma empresa que de alguma maneira não tem uma estabilidade, não é concursado, então é uma empresa que não te dá essa estabilidade. Então vive em constante pressão por conta disso, também estou instável da mesma maneira que você, diferente no modo de trabalhar, mas a instabilidade é da mesma maneira. (OP-04)

A fala acima remete a uma reflexão acerca das responsabilidades desse trabalhador, diante esse cenário de instabilidade, repleto de dramas que afetam seus valores, costumes, desejos construídos por meio de sua história anterior e, para a garantia de seu emprego, necessita viver essas dramáticas em forma de atividade industriosa (SCHWARTZ, 2015).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a forma como esse impacto tecnológico é sentido pelos trabalhadores modifica visto que fatores relativos à idade, escolaridade, qualificação e função exercida interferem sobremaneira na forma de adaptação dessas mudanças (LEITE, 1992). A fala seguinte apresenta a ideia da singularidade colocada em prática pelo trabalhador ao deparar-se com situações de trabalho que requerem adaptações e que ora são identificadas como positivas, ora negativas:

(...) Ah, sempre tento puxar uma questão ou alguma coisa sempre pra positivo nunca pra negativo. Então depende da mudança, tento olhar com olhos positivos. Se vão ou não é tentar me adaptar a isso e procurar o porquê ... Na questão de pensar negativo: Ah! Mudou então posso ser mandado embora .. esse ponto eu não penso não. E penso de uma forma

desde a primeira vez que pisei aqui: um dia vou sair daqui, um dia é a minha hora. Então eu tento prolongar isso o máximo possível, faço a minha ... tarefa correto, procuro fazer tudo certinho pra quê? Pra mim não sair amanhã, pra mim poder sair mais pra frente, ainda mais tarde. (OP-05)

Outro aspecto a ressaltar-se nessa análise é quanto à automação. Os trabalhadores consideram esse processo como positivo. O fato é que as máquinas automatizadas, na visão dos trabalhadores, não contribuem para a diminuição da mão de obra; ao contrário, facilitam o trabalho e auxiliam na manutenção da segurança e na qualidade ao executar o trabalho:

(...) Facilitou muito! Facilitou muito até... Evita muito acidente. A máquina em automação evita muito acidente porque você não pode dar o comando nela sem uma porta fechada ou qualquer outra coisa assim. Evita, mas também tem que saber que operador opera, porque não adianta nada você pôr uma máquina boa e um operador que não tem responsabilidade. Agora quando você tem uma máquina em automação e um operador bom, você sabe que vai sair peça boa! Agora você põe uma máquina em automação e um operador que não tá nem aí, não dá certo. (OP- 06)

Embora a automatização das máquinas tenha ocasionado à mudança de postura do trabalhador, a fala abaixo reflete a ideia de que há problemas tanto quanto às operações de máquinas antigas quanto nas atuais, no entanto, o profissional ainda possui importância nesse cenário de intensas mudanças de postura e na forma de trabalhar, porém pode, na visão desse operador, ocasionar a perda do emprego caso tenha dificuldade em trabalhar com esse tipo de máquina. Não se pode abordar, nesse caso, a resistência à mudança, mas sim, as verdadeiras questões apresentadas quanto a essas alterações, comprovadas no relato abaixo:

Ah! Tem espaço ainda só que essas máquinas antigas, muita gente tem problema é... Não é a qualidade que é hoje. Um exemplo, igual que eu trabalho lá e a que eu trabalhava antes só que a máquina é a mesma. Então, eu acho que tem que evoluir. Agora o problema é que o cara vai perdendo o emprego né... hehe... a gente perde o emprego por causa disso. Isso que é o ruim, mas evoluir tem que evoluir. (OP-07)

As mudanças ocorridas a partir desse cenário podem ser positivas e/ou negativas uma vez que a vida dessas pessoas no trabalho não se pode deduzir somente por meio das evoluções no contexto, mas também pelo seu itinerário. Os dramas advindos dessas situações

denotam um trabalhador apreensivo, mas ao mesmo tempo, convicto de que é capaz de realizar aquilo que lhe foi determinado a fim de manter-se no trabalho. Dessa forma, a mudança oferece a esse trabalhador um custo uma vez que é preciso criar as condições e os meios necessários para adaptar a essas mudanças (DURAFFOURG, 2010).

*...o mercado de trabalho hoje em dia está muito difícil, e toda vez que mexe alguma coisa a gente fica preocupado, poxa, o que vai ser de mim amanhã ou depois de amanhã, então a perda de emprego é um negócio que vem vindo à cabeça, uma hora ou outra vai vir. Novidades também, tem hora que você fala, será que você é capaz de fazer isso? Tem hora que chega a esse ponto, eles me colocam lá e falam pra fazer isso, isso, isso, isso. E eu falo assim, será que eu vou dar conta? **Eu tenho que dar, eu sei que sou capaz. Mas você fica naquela, porque é uma novidade, é um negócio novo pra fábrica que tá chegando, e pra mim é mais uma novidade também. E se eu não der conta? Será que eles vão tirar meu lugar? Tudo isso é um fator.***
(OP-04)

(grifo da autora)

O contexto de mudanças, conforme o relato acima, demonstra a distinção de significados para o indivíduo segundo sua história, sua experiência e sua vida em toda a sua complexidade. É o espaço de dramas e de conflitos indissociáveis apresentados nas situações de trabalho. O que ocorre no relato acima é que, se o contexto varia ou evolui, a vida das pessoas deve evoluir e mudar na mesma proporcionalidade o que aponta para um erro de análise a tal afirmação. No entanto, ao mesmo tempo em que o colaborador toma consciência de que é preciso e capaz de mudar, há a dúvida e a insegurança quanto à manutenção do emprego caso não consiga atingir ao que foi proposto pela empresa. O trabalho, conforme as dramáticas apresentadas nesse cenário, culmina em tornar-se desinteressante tanto para a empresa e, principalmente, para o trabalhador. Dessa forma, não se pode confundir e/ou fundir contexto e vidas singulares, mas sim, analisá-los e considerá-los separadamente. Conforme Schwartz (2014) não se pode confundir as mudanças em relação aos meios e processos com as mudanças históricas, experimentais e de vida dos homens uma vez que cada indivíduo percebe as mudanças de uma maneira. A fala abaixo exemplifica que a mudança é inevitável, entretanto, a necessidade de adaptação aponta para um novo olhar frente a essas transformações.

Ah, a gente, todo mundo, tudo que vai mudar a gente não gosta muito, mas depois... se mudar e, às vezes é até melhor. Mas acho que tem que adaptar rápido mesmo, porque às vezes você olha vai ter que fazer aquilo ali... putz... vai dar um trabalho danado. Mas depois cê vai fazer e vê que não é, pode ser até que piora, mas, na maioria das vezes, melhora... Risos (OP-09).

A suposta resistência apresentada na fala acima explicita a necessidade de verificar aqueles que trabalham antes de qualquer alteração uma vez que se devem prevalecer as questões do trabalho concreto. As transformações ocorrem sem considerar a dimensão apresentada pelo trabalhador na execução de suas funções, portanto é importante que se compreenda o que significa trabalhar, ou seja, é preciso identificar a atividade. Adaptar-se às mudanças é um fato natural na rotina dos trabalhadores, porém a sensibilidade e a estratégia fazem dessa realidade uma maneira de renovação do trabalho.

Acho que é só questão de adaptação. Tudo questão de costume. Hoje eu penso dessa forma, mas a maioria das coisas é tudo questão de costume. No começo, você acha ruim aí depois cê vai acostumando a fazer, cê vê que não é um bicho. Não é um bicho de sete cabeças que parece ser (OP-05)

O contexto de mudanças sugere ao trabalhador curiosidade e ansiedade uma vez que ele pode e deve ser o agente da mudança e não apenas o receptor. Sendo assim, o operário não recusa a mudança, pois ao recusá-la ele nega o desejo dele mesmo ser o portador dessa mudança. Em contrapartida, essas mudanças não são individuais, mas sim, coletivas, o que propicia a esse trabalhador um alívio uma vez que a mudança ocorrerá a todos. Tal afirmação é comprovada pela fala abaixo durante a entrevista.

Ah, na verdade... assim... eu gosto de mudança! É que pelo fato de ser curioso é que cada vez que desenvolveram alguma coisa, às vezes nem é daquele lugar que eu to ino, mas aí já fico curioso como vai ser. Porque, ah vai ser a fábrica inteira depois ... fico curioso! É que nem eu falo, geralmente quando muda alguma coisa prum peão muda pra outro ... risos... às vezes é bom pra empresa, pra gente não é tão bom assim ...risos..., mas deixa ali, vamos ver o que vai acontecer. Essa parte mesmo que tem aqui, que eu trabalhei aqui, não era tudo na época que eu trabalhava, aí fizeram aqui com projeto tudo diferente... tava no projeto, tava feito. Aí depois tinha relação de quem ia vir pra cá e eu tava no meio, aí não via a hora de chegar pra ver! Sabia que sabia que ia ser um ponto... sabia que ia ser pior pra nós, mas tava mandando pra mim (OP-10)

Assim, ao pensar nas transformações ocorridas, o trabalhador, por meio dessas dramáticas do uso de si, realiza a tarefa, recria e vivencia normas de modo a compor sua história e manter-se no trabalho. Esse trabalhador permite-se usar de si como lhe convém, porque somente o homem é dotado de consciência, é capaz de fazer escolhas, adaptar-se e inovar e aceitar as imposições do meio (TRINQUET, 2010).

6.3 Os usos de si por si e pelos outros

O trabalho, segundo Schwartz, envolve sempre uma *dramática do uso de si* por relacionar o trabalhador por inteiro nesse espaço de problemas, tensões, negociações, valores e normas. E o *uso de si* apresenta-se na situação de trabalho por não haver somente execução nessa dramática, mas sim, um uso. Para isso, convoca-se o trabalhador em toda a sua subjetividade e complexidade nunca alcançadas por qualquer análise taylorista (BORGES, 2004). Constatam-se, por meio do relato transcrito a seguir, os usos que o trabalhador faz de si e, também, dos saberes e usos dos outros para que haja adaptação do trabalho a ele e não o contrário:

(...) então, quando eu comecei, logicamente, eu fazia igual um cara do primeiro turno, vamos dizer assim. Ficava naquele apavoramento enchia um pouquinho, já catava lá correndo. Já fazia o outro processo, já andava daqui e já estava correndo. E nisso, eu trabalhava muito mais vamos dizer assim, entendeu? Então o que que acontece... eu, poxa vou trabalhar mais? Não! Eu tenho que desenvolver um trabalho pra eu fazer o serviço correto, que eu faço, e fui ganhar tempo pra mim. Aí o que que foi, eu cheguei na onde... cheguei a conclusão que é seguinte. Vou deixando encher aquela interface, eu faço o outro processo tranquilo, eu vou lá e embalo. Que, que acontecia antes: era uma correria, tanto na interface tanto no outro, tanto na pintura tanto na embalagem. A noite inteira eu trabalhava pra caramba e na dúvida de amanhã não conseguir a tempo. Por quê? Porque (alguma coisa) começa a pegar muito naquela parte da máquina. Ai eu pensei: “desenvolvi um método que, poxa, aí vai dar certo”. E tá dando, eu trabalho o período todo, e eu trabalho, vamos dizer assim, tranquilo. E eu acho que o que é mais desgastante ali naquele lugar é o apavoramento. Porque se errou ali, não pega ali no estoque, raramente vai pegar ali no estoque vai pegar direto no cliente... Aí, pegou no cliente, todos vão sair prejudicados (OP-05).

As dramáticas desses usos são observadas nesse extenso relato. O contexto é de tensão e de problemas que devem ser solucionados pelo trabalhador. Nesse caso, o operador teve que, no início do trabalho no setor, realizar conforme o colega de outro turno havia transmitido. Com o passar do tempo, ao ganhar experiência, sentiu necessidade de desenvolver um método de trabalho singular e, conseqüentemente, obteve mais tranquilidade e segurança na execução de suas funções. Nota-se que esse trabalhador orgulha-se da responsabilidade que possui, além da executar o trabalho em menos tempo e por meio de um método criado por ele.

Todo ato de trabalho é um uso de si e, absolutamente, singular. É o uso do corpo, da história, sensibilidade, inteligência e gostos. É na atividade que há dialética dos usos de si.

As pessoas, de maneira singular, fazem usos deles próprios para eles mesmos e do que os outros demandam para dar conta do prescrito. Este uso é apontado no relato abaixo:

...eles puseram uma cabine de visual do lado contrário da máquina, vamos dizer assim. E eu querendo ou não tenho que olhar pra máquina, se enrosca anel, ou se para eu escuto barulho. Então eu estou acostumado com o negócio, então quando para já sei. Antigamente, não era errado. No lugar que era pintura eles puseram visual, aí eles só colocaram só. Aí quando colocaram a cabine de visual, falamos que estava errado, porque não vejo a máquina, então não sei quando parava anel. Aí na época a gente solicitou então eles mudaram... (OP- 05)

Os *usos de si* são observados, também, na complexidade do trabalho realizado. A indústria automatizada convoca para o trabalho um profissional mais dinâmico e capaz de dar conta de todas as imprevisibilidades e metas impostas. Trabalhar, segundo aponta Schwartz (2010), é gerir as infidelidades do meio pelos *usos de si*. Pensar que o cotidiano no trabalho seja fiel é o mesmo que acreditar na perfeição do trabalho prescrito, sem variabilidades e sempre constante, portanto, inconcebível na ordem do humano. O uso de si em uma situação de trabalho fez com que houvesse um reconhecimento por meio do saber-fazer do trabalhador aplicado na realização do trabalho, exemplificado no seguinte relato.

Ah, então, tava trabalhando com o anel com um diâmetro aproximado pouquinho maior e nisso veio um retrabalho e nesse dia eu acho que eu não tinha vindo. Aconteceu um probleminha, uma situação que eu não pude vim pra empresa e no dia seguinte eu peguei o retrabalho pra poder fazer. No que eu peguei o trabalho tinha X de peça aí nesse X de peça que eu peguei que o pessoal fez tive que, tipo, inspecionar a qualidade, o processo. Aí eles pegaram e analisaram a peça, não podia realmente porque estava fora do especificado do desenho. Aí foi nisso que ele perguntou: “como você conseguiu visualizar esse defeito na peça tão pequeno?” Aí eu respondi pra ele, né ... porque esse é a .. a como eu posso falar mesmo? Experiência? É! A experiência ... que eu tenho em desenho e ... e a própria experiência mesmo de do dia a dia. Aí ele falou: “ó porque não é fácil não viu? Procê pegar uma peça nova conforme esse jeito aqui ... é difícil.” (OP- 04)

O uso de si e dos outros está no fazer, ou seja, na atividade e não no prescrito. É por meio do fazer que se possa ter acesso aos valores e, dessa maneira, pode-se atravessar o micro da atividade. As mudanças ocorridas na norma não interferem, em muitos casos, significativamente, no modo de fazer dos trabalhadores.

Pra nós não interfere cara, tipo assim, se mudou uma norma pra tarefas, sempre tem norma da tarefa, pra gente no meu setor, aí a tarefa passa do 152 pro 153. Aí vem lá propor caixa do produto X, suponhamos, aí esse produto nem passa pela gente lá. Então quer dizer que não muda nada, agora quando muda alguma coisa de papel lá, quando o outro operador tá trabalhando com papel diferente, aí sim, essa norma interfere no meu trabalho. Muitas coisas que eles fazem é bobeira. Norma deve ser muito importante pra eles, mas o que chega pra gente, não é tão significativo.(OP-04)

A fala retratada acima releva que, na atividade, o trabalhador possui autonomia e avalia os objetivos que devem ser atingidos e utiliza o que é importante ou não na execução de suas funções. Nesse caso, o uso de *si* aponta para o fazer do seu jeito, porém com responsabilidade e inteligência. Quando se permite a verbalização pelo trabalhador, o real do trabalho, por meio dos usos de *si*, revela-se. O que se constata, também, pelo relato abaixo:

Ah, eu sou calmo e bastante curioso também. Ai quando eu aprendo alguma coisa com alguma pessoa eu daquilo lá tento melhorar, tento cortar um atalho que vai servir mais pro meu dia a dia. Se ele usa uma chave tal e .. diferente de mim se eu puder tirar aquela chave e for uma coisa que você simplesmente pode colocar a mão e girar eu vou fazer isso. Gosto de simplificar! Nem sempre quando eu aprendo um caminho eu vou seguir só aquele caminho, eu sempre tento cortar um atalho pra... gosto de criar sempre novas maneiras pra trabalhar... .(OP-01)

As imprevisibilidades e *usos de si* pelo trabalhador apresentam-se na situação relatada abaixo e apontam para um debate de valores e normas estabelecidas pela empresa e confrontadas com as escolhas do trabalhador ao exercer sua função:

(...) quando acontece um imprevisto que seja da parte de manutenção , eu aciono o mestre, ele aciona a manutenção pra vir resolver. Se depende, às vezes, for problema de manutenção eu saio da área de atuar, eu mesmo, às vezes, mexo e arrumo quando é coisa pequena. Quando é coisa grande já não dá para eu mesmo arrumar. Se for na parte de qualidade, se tiver é ... um defeito, uma coisa de errado que esteja feito que eu posso corrigir sem afetar o produto e o produto não esteja sendo afetado na parte final dele eu resolvo por isso mesmo e ... não passo na para frente. Agora, se aconteceu algum problema que está afetando a produção final do produto, aí sim, eu paro, chamo o mestre e passo para ele o que tá acontecendo. Que nem um exemplo hoje, eu fui pegar na máquina o produto “tava” com um pequeno risco. A máquina “tava” produzindo pequenos riscos no produto. Aí, eu tive que passar pra frente, pois esse risco mais na frente pode dar algum problema ,então, ou seja, eu passei pro mestre pra ele ficar ciente que não foi o segundo turno, pois já “tava” feito, foi o outro turno que fez, para ele estar ciente, assim na frente se der algum problema a gente saber onde foi o problema e atuar em cima dele (OP-03).

As infidelidades do meio fazem com que esse trabalhador escolha entre o que executar e o que não executar conforme os acontecimentos do dia a dia. A comunicação torna-se uma ferramenta de segurança quanto às atitudes a serem tomadas, principalmente, quando os problemas ocorrem. Nessa situação, gerir as infidelidades do meio é responsabilidade do trabalhador que ao fazer *usos de si e dos outros* se depara com o que é vivível nesse universo do trabalho. Dessa maneira, trabalhar é, então, assumir os riscos provenientes do viver. Quando o trabalhador faz uso de si incorre, no contexto, o risco da falha. É o que se constata na experiência retratada a seguir:

Tem vários imprevistos. Às vezes o produto pode enroscar na máquina é... Enroscar... tipo... falei pra você. Lá aquela vez que eu machuquei o dedo foi por ...foi falha mesmo... que a máquina fez todo o processo manual, botão de emergência. Só que o outro mecanismo estava ativado. No que eu destravei, a folga fechou. Agora não faço mais isso. Agora é tudo manual. Ou travo o ar ou o próprio manual da máquina vou lá e... abro a bucha. Tudo manual agora! Não ponho mão mais não. (OP-07)

Os usos de si baseiam-se, também, nas escolhas realizadas na execução da atividade do trabalho, ainda que em ambiente taylorista, por meio das dramáticas do uso de si. Tais escolhas emergem para estreitar o vazio existente nas normas, nos procedimentos, nas orientações hierárquicas, principalmente, quando os imprevistos surgem no decorrer da atividade humana no trabalho e que podem comprometer a saúde e a segurança do trabalhador. Nesse cenário, há espaços que precisam ser preenchidos e recriados por meio das renormalizações.

...vai mudando a visão né? Tô ali parado trabalhando, tô olhando coisa para fazer diferente que aquilo ali. Ai cê vai, tenta e dá certo, né? Sempre é bom tá melhorando, né?(OP-01)

Na fala acima, constata-se a importância de se estudar as situações de trabalho, dadas a complexidade e singularidade, e que são reconstruídas a cada momento conforme necessidade do trabalhador. O homem, nesse processo, é o elemento central por realizar esta atividade de maneira única e com base em critérios elaborados por ele. As normas não são capazes de antecipar tudo, assim, trabalhar é correr riscos e fazer usos de si (SCHWARTZ, 2014a).

O uso de si manifesta-se, também, nas dificuldades apresentadas na realização do trabalho, pois esse uso é atravessado pelos outros e a maneira como se trabalha revela uma realidade coletiva e individual conforme as singularidades desses usos. As informações compartilhadas revelam que o coletivo constrói saberes para além das normas e, relacionadas

a ela, conforme as dramáticas vividas e compartilhadas no contexto de trabalho (MENDES, 2014). O relato a seguir revela contentamento ao ser reconhecido coletivamente pelo seu saber quando solicitado pelos colegas e/ou hierarquia para solucionar os problemas surgidos nos contextos de trabalho.

[...] os próprio companheiro aqui sempre procura eu pra ajudar a resolver os problemas, a chefia também a mesma coisa. Aí quando tem uma reunião pra melhoria sempre chama eu pra participar mesmo que não vá usar nada que eu falar, mas chama lá que às vezes é uma ideia que pode ajudar. Então acho que é reconhecimento! Até hoje eu tô lá, trabalhando lá aí acontece um problema e falam lá: "Ah, chama o... que ele ajuda" então se eles mandam procurar eu é porque sabe que tem capacidade de ajudar em alguma coisa. Nem que não tenha... risos (OP-10)

Na fala acima, destaca-se a importância do humano no contexto de trabalho o que corrobora com o pensamento de Schwartz (2010) sobre a questão da competência. O autor afirma que a eficácia quanto à realização do trabalho está embasada pela teoria e prática que ao interagirem transformam o universo do trabalho. Assim, na execução de suas funções, os trabalhadores adquirem saberes, fazem usos, implementam ações e modificam a forma de trabalhar.

6.4 Paradoxos entre o trabalho prescrito e o trabalho real

A Ergologia considera que existe um hiato entre o trabalho prescrito e o realizado que é preenchido pelo trabalhador. Em toda atividade humana não há como restringir ao prescrito exatamente por envolver o humano nesse processo. Assim, a Ergologia considera que o ato de trabalhar só se torna possível porque existe um sujeito. O trabalho real emerge do movimento cognitivo e afetivo desse sujeito-trabalhador (BORGES, 2004).

Nas situações de trabalho observadas, a existência do sujeito-trabalhador demonstra que o viver no trabalho não é apenas mera execução de técnicas e procedimentos, ao contrário, há nesse espaço inquietações, ansiedades, conflitos, tensões capazes de provocar alterações afetivas oriundas do relacionamento interpessoal com os colegas e com a hierarquia que permitem acionar mecanismos de enfrentamento individuais e coletivos, conforme a fala transcrita a seguir:

Vamos começar com os colegas primeiro. Os colegas é totalmente tranquilo, é... a gente conversa, se eu tiver pegando produto muito ruim lá na frente, eu mesmo falo pra eles, pô gente... Vamos ver no que podemos melhorar aí, o outro fala, a foi o cara do segundo turno, mas eu já acertei, tem esse diálogo na célula e ninguém vira a cara pra ninguém, todo mundo é colega. Tentamos resolver tudo junto, mas também, tem as brincadeiras sem graça também, tem horas que não gosto, mas a gente releva, porque não pode perder as amizades dentro da empresa. E não pode trazer os problemas de fora pra dentro também, então... Tem hora que a gente estressa um pouco sim, mas a gente releva. Mas dentro da célula do terceiro turno é muito tranquilo, tem as brincadeiras sim, mas a gente trabalha muito bem essa parte. E na parte da hierarquia, na parte de chegar informações, antes era melhor. Antes você sabia muita coisa, hoje em dia a gente não sabe muita coisa, não sabe a meta do mês a ser batida. Antigamente, tinha mais reuniões pra saber essas coisas, hoje em dia não sei o foco dos produtos, porque ficou parado nessa parte. Mas temos algumas informações sim, mas falta alguma coisa sim, que poderiam melhorar (OP-04).

Nesse caso, ao ser perguntado sobre a forma de relacionar-se com os colegas e com a hierarquia, o trabalhador ressalta a importância de um ambiente amigável e tranquilo, bem como também a falta de informações importantes para conquistar as metas propostas pela empresa. As brincadeiras inadequadas existentes no ambiente e os problemas pessoais devem ser evitados a fim de estabelecer um convívio amistoso e evitar conflitos. Aqui, aponta-se para a lacuna preenchida pelo trabalhador na execução do trabalho visto que ao executar a tarefa predeterminada o trabalhador necessita do contato com o outro, do diálogo, da amizade para não se restringir apenas ao prescrito e evitar o estresse que pode causar o adoecimento no trabalho.

Ao analisar as observações e entrevistas realizadas, percebe-se que o trabalho real sustenta a atividade e as condições de trabalho por não corresponder ao que é prescrito sendo que este não considera os saberes e competências do trabalhador. O relato a seguir apresenta a ideia de que o prescrito não corresponde ao realizado, principalmente, após um determinado tempo na função:

Vamos dizer assim que no começo, supunhamos o jeito que a fábrica pôs eu pra trabalhar é isso e aquilo lá. No começo, a gente vai fazer, porque vai ter gente concorrendo, mas com o tempo você vai realizar um método seu de trabalho. Não tem como você trabalhar daquele jeito, no começo pode até ser, porque vão acompanhar. Mas com o tempo, eu consigo desenvolver um método meu, que vai ficar do mesmo jeito e da mesma qualidade, conseguindo trabalhar o menos possível (OP-04).

Na fala acima, a execução do trabalho restringe-se ao que deve ser feito quando há alguma fiscalização. O tempo de experiência cede espaço para o debate das normas estabelecidas pela empresa a fim de facilitar a execução das tarefas e diminuir o esforço e a

carga de trabalho. Faz-se presente, nesse contexto, a aplicação das singularidades do sujeito no real do trabalho.

O cenário fabril, quando analisado de forma micro (atividade realizada), traz a lume estratégias astuciosas utilizadas pelos operários para gerirem a atividade. Tais estratégias, com raízes no corpo do trabalhador, trazem consigo características emergidas no cotidiano de trabalho sejam essas representadas por cheiros, barulhos ou algum sinal visual chamando atenção do sujeito, mas antes de tudo, chamando atenção do corpo (DEJOURS, 2004).

Muitas coisas que eles pedem como a norma, é burocrática. Tem muitas coisas que eles pedem como a área aí tem que medir aquilo lá na régua, certo? Tem que ser aquele furinho, logicamente isso gera custo pra fábrica. Mas também perco tempo fazendo isso, por mim, fazer isso é ruim, a fábrica ganha, mas também perde ficando parada fazendo isso. A norma também chega lá e fala que mudou tal norma, a gente nem dá bola. (OP-03)

O olhar do trabalhador para a norma que antecede a atividade compreende um conjunto de atitudes que influenciam na maneira de agir e pensar acerca do que é prescrito e nem sempre é realizado devido àquilo não ser visível ou vivível pela empresa. Não se trata, no relato acima, de transgredir as normas, mas sim, de confrontá-las.

Ao não realizar o prescrito ou reelaborar a ação a fim de facilitar o trabalho o sujeito-trabalhador permite-se fazer o que está além das normas. Portanto, recria o fazer independentemente da prescrição.

É esse de limpar que você vê que eu faço lá, isso aí não tem não tem na norma. (...) Poderia o “produto”, ficar sujando aquele ferramental ali, porque o ferramental você não é obrigado a limpar. (...) Um monte de gente limpa, passa a mão ali pra tirar o cabaço, mas isso não tem na norma não. Tem pra limpar da fresta! (OP-07)

No entanto, a ideia acima é confrontada por meio da fala do operador 08, transcrita abaixo. A responsabilidade que pode advir do não cumprimento da norma estabelece um dilema entre o fazer ou não fazer devido às penalizações que poderá sofrer caso ocorra algum imprevisto ou problema.

A gente trabalha conforme a norma (...). Não foge nada, não tem como fugir... aí você vai ser responsabilizado.(OP-08)

As contradições existem pela própria dinamicidade do fazer e do cumprir. As pressões relativas à função desempenhada explicitam o cuidado em seguir ao que lhe é imposto a fim de não sofrer penalizações. Nesse sentido, a palavra proferida assume papel relevante no contexto concreto da atividade do trabalho visto que apresenta o juízo de valor e a conduta de quem fala, principalmente, para quem se fala. Sendo assim, a palavra deseja, nesse momento, ser ouvida e compreendida. Assim, para que haja mudanças nesse espaço faz-se necessário ouvir o ser humano, responsável por essas transformações e renormalizações com o propósito de estreitar as lacunas existentes entre o prescrito e o real. É o que se apresenta a partir do relato do operador abaixo:

Aí tem aquela questão né é... se você quer beleza, na hora do seu horário se vai e trabalha do jeito que cê quiser, eu penso dessa forma. Então no meu horário não me forço a me fazer isso eu num gosto, aí eu nunca gostei. Já aconteceu até conflito entre a nossa célula por causa disso, entre um turno ou outro por causa disso eu trabalhar de um jeito e ele forçava a você trabalhar daquele jeito, não é querer dizer que eu tô errado ou eu não tô certo, mas é o meu jeito de trabalhar então pra mim é ... tô ali aí ... aí chega, ou seja, chega a atingir até um pequeno estresse, né? Porque do jeito que as pessoas agem essas coisas é meio complicado, aí complica um pouco (OP-10).

Grifo da autora

A relação homem com a técnica deve ser pensada a partir das múltiplas interfaces que se evoca na realização do trabalho. Destaca-se na fala acima o conflito estabelecido entre seguir operações predefinidas e o estabelecimento de uma reinvenção local. Há um impasse originado ao seguir o protocolo estabelecido e a necessidade de gerir algo não experimentado antes, seja por si mesmo, ou por outra pessoa e nas mesmas condições. Dessa forma, a tradição emerge, à medida que este trabalhador é forçado a trabalhar conforme outras pessoas já trabalharam ou trabalham, e isso pode atenuar ou desaparecer a reinvenção local pelo uso da tradição. Na fala acima, nota-se que o trabalho não pode ser realizado sem o trabalhador confrontar com a sua singularidade apesar da técnica ser definida por meio da tradição (SCHWARTZ, 2010).

A fala a seguir exemplifica a importância do ser humano na realização do trabalho e o que se perde quando ele não é ouvido por, simplesmente, existir a obrigatoriedade na aplicação de técnicas. Dessa maneira, pode-se afirmar que a distância entre o real e o prescrito jamais se pode prever uma vez que não há apenas uma única racionalidade. Nas palavras do operador:

Tudo dá pra mudar né? A máquina tava de um jeito que adaptei que ... às vezes cê vai fazer no papel aí nem tudo pode aprovar por causa de norma (...), cheguei a levar algumas coisa pra casa, mexia, trazia e colocava na máquina pra ficar fácil e tá até hoje lá. Cê vai lá, mexer na parte em que está o problema, tem que ser uma chave grande, cê tem que ficar lá de pouquinho em pouquinho. Aí eu fiz como se fosse uma torneira, só que de ferro e coloquei lá. Ganhei mais tempo com isso! Só que nem tudo que a gente faz é aprovado por causa de norma essas coisa, mas eu gosto de simplificar o serviço. (OP-01)

No caso relatado acima, a distância entre o prescrito e o real remete à atividade do corpo-si. Há, no trabalho, outras razões alheias ao prescrito e que por meio delas o trabalhador realiza um debate interno, consciente ou inconsciente, como forma de vencer a racionalidade do trabalho. Na situação relatada acima, pode-se afirmar que quanto mais máquinas existem no local de trabalho, mais necessidade tem-se do ser humano, pois é ele que aplica as competências indispensáveis para o funcionamento dessas máquinas.

6.5 O ato de trabalhar e sua complexidade

O contexto do trabalho é cercado por uma série de contradições sejam estas de cunho pessoal ou profissional visto que o ato de trabalhar não se traduz apenas pela produção de algo com o auxílio de técnicas, mas sim, pelo fato de que trabalhar é viver e acumular história. No entanto, impor um cenário no qual a padronização faz-se presente na realização do trabalho é condicionar esses trabalhadores a um esforço rotineiro, repetitivo, desprovido de sentido, de história e de heranças culturais. Tal condicionamento é apresentado pelo seguinte trecho da entrevista.

[...] acho que é um trabalho muito repetitivo, muita coisa que parece que se tá virando uma máquina então cê cê ... sei lá parece que você não está desenvolvendo nada, que tá sempre fazendo a mesma coisa. É estranho!(OP-07)

Este mesmo operador, na sequência das perguntas, diz que o trabalho realizado por ele é desprovido de sentido, pois há uma estagnação de conhecimento por conta da rotina e da repetição. O que se comprova pelo trecho abaixo:

[...]É! Isso mesmo, porque sempre tem que fazer a mesma coisa (o operador respira fundo) cê não tá acrescentando nada em você. Então cê tá sempre ali fazendo a mesma coisa, mesma coisa e na verdade cê tá aprendendo nada. Cê não tá crescendo!(OP- 07)

Os trabalhadores, ao realizarem suas atividades, demonstram certo descontentamento quanto a essas padronizações e que nada acrescentam ou contribuem às suas funções. Um exemplo disso na fala acima, é o fato do operador respirar fundo quando aborda a questão de realizar a mesma coisa todos os dias. Apesar disso, elas devem ser executadas como forma de cumprir a demanda da produção e não há como quebrar a monotonia ou repetição, conforme os comentários do operador abaixo quando questionado acerca dessa ocorrência:

Um pouco! Porque é a mesma coisa né? É visual(?), pintura e embalagem, visual, pintura, embalagem, visual, pintura... então é o dia inteiro ali cê circulando.(OP-05)

Ah não tem como porque já é ... é padrão. Então ali já é cronometrado pra isso é cê pegar, fazer o visual, pintar e embalar. Então não tem como cê fugir disso aqui, se você parar a folga, para lá pra frente. Se você deixar pra frente, gargala pra trás, se você deixa no meio, gargala pra trás e fica pra frente sem. Então tem que ser... sincronismo. Tem que ter sincronismo.
(OP – 05)

No entanto, mesmo frente a esse processo de monotonia e repetição, alguns trabalhadores enfrentam a situação de outra forma e reconhecem a importância de se fazer isso para diminuir o desconforto e a falta de sentido no trabalho. Os usos de si e o convívio com os outros minimizam o cansaço emergido das prescrições.

[...] a gente relaxa assim no trabalho, relaxa que eu falo é a cabeça. É você fazendo pensando em outras coisa ali, né? Acreditar, não pode é pensar em outras coisa que cê perde, acho que não acredito nisso não. Eu consigo fazer minhas função lá certinho, tudo que eu tenho que fazer ,mas também, tá desenvolvendo outra coisa ali. Às vezes eu pego um rascunho ali, to rascunhando alguma coisa pra mim fazer em casa depois e tal, aí quebra um pouquinho aquilo é... todo dia ficar fazendo a mesma coisa. Então por exemplo, segunda feira que nem eu brinco com a turma, segunda feira eu nem gosto de parar muito. Segunda feira é ruim pra trabalhar, pior dia.(OP-07)

E continua a falar sobre a quebra da rotina como forma de tornar a situação de trabalho menos estressante:

[...] cê volta acho que ... demora, aí as vezes depois do almoço que acho que o lixo(?) chegou até brinquei né? Essa hora é boa. A hora pra nós pedir pra ir embora, mas acho que é mais na segunda feira aí depois terça é mais de

*boa. Aí na quarta feira tem mania de brincar é ... futebol e pegar cartola, aquelas coisera, coisa de homem que o povo fala. As bobeira ... aí a turminha nossa que tem uma liga, então aí tá sempre conversando " Ow já montou o time e tal?" aí passa o dia inteiro nessa bobeira (risos) aí passa rapidinho e o serviço tá saindo do mesmo jeito. Até quando cê chega no trabalho lá praticamente a semana inteira o mesmo anel, eu já até sei o que tenho que fazer e se não der nenhum imprevisto, nem quebrar a máquina é ..todo dia é a mesma coisa. Imagina você saber que vai pegar aquele primeiro ali e ter que parar lá naquele lugar que nem foi ontem né? Aí hoje, hoje tá bom, não vai sair que nem ontem porque dei uma paradinha aqui né? Então já... já melhora nesse aspecto. **Então nessa parte do monótono do serviço, de fazer a mesma coisa, a gente não muda o serviço, mas muda o comportamento da gente.** (OP-07) Grifo da autora*

A afirmação destacada no relato reflete a ideia de que a prescrição não pode ser mudada, porém este trabalhador encontra por meio de sua história e experiência reagir a essas padronizações conforme as infidelidades do meio. Assim, uma pausa no trabalho para responder às questões da entrevista ou as distrações do meio social apontam para um ambiente em parte imposto, porém modificável por ele mesmo.

Para entendimento da complexidade que envolve o ato de trabalhar no campo de estudo, é importante conhecer esse contexto por meio da descrição dos procedimentos realizados por um operador no extenso relato abaixo:

[...] O método de trabalho meu? O que, que é? É verificar a folga, a altura, a o visual, a pintura e a embalagem. No caso, anéis que são que.. bombeia, depois passa por um outro tipo de operação que não é a minha porque tem que passar por uma outra etapa pra depois chegar ni mim. Aí se tá aprovado ou não, aí vou ter que verificar o plano é .. se tiver reprovado vai pra dimensional 100% ou propriamente a qualidade pra poder liberar, porque se tiver a altura da qualidade libera, se não tiver ele deixa guardando que ele vai procurar um .. um o chefe dele também pra ver se libera ou não. Se não liberar aí vai ter que retrabalhar essas peças agora se caso tiver dentro da altura deles que pode liberar aí eles pega e libera. Aí é onde que vai chegar ni mim lá. Aí chegando ni mim que que eu vou fazer, vou verificar ficha, pegar os dado da ficha e jogar na máquina. No que eu jogo na máquina vou verificar a folga e a altura, passando a folga e a altura vou fazer o visual, tirar as peças se não conforme. Aí eu vou separar a não conformidade conforme... conforme o que tá escrito na fichinha lá. Tem as suas característica é.... passou pelo visual as peças tão boa, se não tiver oxidada, passa pela pintura. Aí na pintura tem o desenho, tem a especificação da ... da... da tinta, o tamanho que ela pode ir e a espessura da tinta no anel. Se é de dois centésimo que pode da espessura da tinta no anel. E conferiu essas medição, a peça tá liberada. Aí caso se tivesse reprovado no visual ela vai entrar direto na embalagem depois ...pego a ficha também, vou tirar o rótulo, etiqueta, os dado do cliente sai tudo na etiqueta, no rótulo ali. Aí, a quantidade de.. de peça que vai pro pacote é o que vem escrito na etiqueta. E nisso é... da continuar pacote por pacote, rótulo a rótulo. Lá é uma impressora automática não ... consigo tirar rótulo tudo de uma vez. Tira rótulo por rótulo porque esse é código de

barra e... completou a caixa, fechou a caixa, final do turno só lançar a quantidade de anéis produzido no turno. (OP-08)

A situação de trabalho relatada acima demonstra a complexidade existente na realização da atividade. Este operador é responsável por uma série de procedimentos metódicos e repetitivos, desde a verificação da qualidade do produto que será enviado para o cliente até a sua embalagem. Neste setor, as competências exigidas do trabalhador são múltiplas. É necessário um treinamento específico para conseguir trabalhar no setor, segundo as palavras do operador responsável pela execução do trabalho: “aqui é a minha experiência, o conhecimento que é aplicado. Se eu der uma luva para você agora, você conseguiria fazer meu trabalho?”

Vale ressaltar ainda a fala de outro operador durante a entrevista sobre a questão da complexidade do trabalho realizado. Ele aborda a questão da automatização do processo como forma de indicar a complexidade.

Atualmente é o tamanho que a máquina parece ser, né? Ela à primeira vista é um máquina enorme, né? Cheia de botão, dá um pouco de medo de mexer, mas depois tá no dia a dia vai indo ver.. não é tão assustador assim. No caso o... que ... é bem mais complexo nessa parte que eu faço hoje é mexer na parte do CNC. Porque um valor, uma medida que você lança errado na máquina você é pode danificá-la então é bem complexo nessa parte. Tem que prestar muita atenção no que tá fazendo. E na questão de produzir o produto que no caso é o anel num é tão complexo assim não. Tem bastante medida que a gente trabalha, mas só que... dá pra levar.(OP-05)

Além da complexidade destacada pelo operador, observa-se que o ato de trabalhar envolve correr riscos e assumir as consequências dessas escolhas. E as contradições e imprevistos ocorridos no trabalho são geridos pelos próprios trabalhadores mesmo que isso indique uma vulnerabilidade em relação à chefia.

Ah a maioria... a gente tenta resolver, mas a gente tem que passar pro encarregado do chefe nosso. A gente tenta resolver e passa pra ele porque ele tem sempre que tá ciente com o que tá acontecendo. Eu não vejo quem arruma se é ele vai passar pro monitor ou alguma coisa dependendo do problema é o monitor ou é o mecânico então ... varia, mas também acho que a maioria dos problema quem arruma é eu mesmo, é o próprio operador.(OP-09)

Conforme a fala acima, ao agirem dessa forma, eles assumem os riscos e o controle da produção, já que dependendo da meta imposta para a produtividade não há tempo hábil para esperar que o mecânico ou o monitor estejam presentes a fim de solucionar problema.

Portanto, é necessário que o operador faça escolhas, tente lidar com as lacunas e consiga preencher as deficiências das normas por meio de seu conhecimento uma vez que é impossível evitar as variabilidades. É preciso, nesse caso, fazer uso de seus recursos e capacidades para gerir essas infidelidades, mesmo porque o ser humano contribui para o aumento dessa variabilidade pelas renormalizações.

Na realização do trabalho há a tendência de só ver o prescrito uma vez que ele é visível, registrável e, conseqüentemente, verbalizado. Em muitas falas analisadas, era comum o trabalhador usar a expressão “estou acostumado a isso”. Tal afirmação indica que há uma dificuldade em verbalizar os modos de fazer. Nesse caso, a atividade torna-se enigmática e para analisá-la é preciso confrontá-la e, só quando se está ao lado e junto dos operadores, que se torna possível essa verbalização da atividade, ou seja, os valores pessoais engajados na atividade e que só o trabalhador é capaz de conhecer e aplicar.

[...] às vezes tem certas medidas do anel que é medir a cada dois canais, a cada canal. Tem medida lá que não tem necessidade de medir dois canais. Então você mede uma vez, eu sou assim, meço uma vez num dia, começo na hora que eu chego depois no meio depois mais pro final. Tem medidas que não vai sair fora porque é da máquina e vai ficar o resto da vida. Então não tem necessidade desse tanto de medida que eles quer. Tem medida sim que tem medir a cada dois canais, mas tem certas medidas que não tem necessidade então eu não meço toda hora igual eles quer. Boto lá o que eu sei que dá mais ou menos e, tipo assim, lá é .. diferença da conta do anel isso aí não vai sair, se você regulou vai ficar assim. Pode até mudar mas vai demorar e ... se medir duas vezes, três vezes no dia não vai mudar. (OP-06)

No relato acima, observa-se que o trabalho real é distanciado do prescrito, determinado pelas normas. Isso não indica que o trabalhador não realiza o que lhe é determinado, ao contrário, ele consegue adaptar a forma de trabalhar por meio da experiência e do conhecimento adquiridos por meio da atividade, do saber-fazer. A situação relatada comprova que o trabalho mesmo que repetitivo e simples pode ser modificado e complicado (DURAFFOURG, 2010). A complexidade do trabalho apresenta-se, exatamente, nessa circunstância.

As melhorias na forma de executar o trabalho entram em debate quando estas não contemplam a realidade vivida pelos trabalhadores. Na entrevista, os operadores foram questionados sobre que sugestões dariam para melhorar o local e a forma de trabalho. Algumas dessas sugestões são apontadas no relato a seguir:

Ah eu acho que poderia sim, na parte de visual ali poderia melhorar. Tão melhorando bem já, mudaram algumas coisas, mas poderia melhorar mais ainda a parte de visual. Deu até quase que briga, pois o cara que monitora lá achou o anel interno com alguma areia e foi mostrar pra mim, aí tinha que assinar um papel. O cara que monitora acha alguma coisa aí cê tem que assinar e depois desconta ponto cê já sabe disso aí. Aí achou num interno meu só que quando tiro um visual da norma tem que tirar o pacote do local, fazer o visual interno e pôr! Só que aquilo ali suja tudo o interno então não tem como eu garantir o interno ali. Ah, uma areia ali não tem como eu garantir que não vai ter ali! Aí eu não assinei, mandei o (alguém) vir falar comigo assim: “Ó EU NÃO VOU ASSINAR ISSO AQUI PORQUE NÃO TEM COMO” aí mandaram pra cima, os caras acharam ruim, mas não tem como. Você pode, é um erro deles pode até dar processo, porque não tem como a pessoa garantir que no visual no interno porque às vezes tá tudo sujo por dentro, como é que eu vou garantir? Então é uma coisa que tem que ser melhorada. Se eles querem cobrar, tem que melhorar isso aí!

(OP-08)

O operador no fato relatado demonstra que só no real do trabalho torna-se possível transformar o meio em função de si. O modo de realizar o prescrito alterava o resultado do produto final e isso só o operador conseguia identificar por conhecer de perto o que era realizado. Somente ele, por meio de sua singularidade, foi capaz de deduzir e afirmar como o problema podia ser solucionado. Não assumir a responsabilidade do fato quer dizer que ele não só domina o protocolo, como também, transforma o lugar a seu favor. A fala a seguir remete a outra complexidade do ato de trabalhar.

A máquina que eu trabalho é tranquila, mas a parte do visual é uma parte chata. É uma parte que você acabou de falar de complexo. Porque você pega muito anel ruim de areia, então não é qualquer um que sabe manusear rápido, porque você ganha tempo mesmo no visual. Então se pegar um cara lerdo e não fazer correto vai passar anel ruim e não vai controlar a produção. Ali é o ponto forte também, então tem que ter agilidade com o visual e fazer o correto, então supomos que entra um novato, e explicar tudo pra ele do visual, nossa... Vai demorar. A parte de pintura, dependendo do jeito que você pinta vai colar todos os anéis, vai borrar, vai ficar horrível. (OP- 07)

Quando há a verbalização do que é realizado percebe-se que o trabalhador considera seu trabalho significativo e importante. Nota-se pela fala acima que algumas competências são essenciais para a realização do trabalho nesse procedimento, tais como agilidade, atenção e autocontrole. Por isso, o sentimento de orgulho ao falar do trabalho executado, pois ali está a importância e o sentido do trabalho para ele. Quando o operador diz “não é qualquer um que sabe manusear rápido” ele quer dizer que o seu trabalho é complexo e significativo, portanto deveria ser valorizado.

As constatações relatadas sugerem um trabalhador competente, ativo, perspicaz e adaptável a qualquer situação de trabalho. Dessa forma, ao deparar-se com o complexo do trabalho o sujeito faz uso de sua experiência e de sua cognição para atender as demandas da produção e resolver os problemas oriundos do contexto laboral. Tais utilizações que fazem o trabalhador obter êxito na execução de suas funções e manter-se saudável frente as dramáticas do dia a dia no trabalho.

6.6 O sentido do trabalho

O aprendizado comanda todo o universo do trabalho. Schwartz (2010) afirma que para entender a ferramenta é preciso conhecer a história da ferramenta, ou seja, para entender o trabalho é preciso conhecer a história de quem o realiza. Por meio dessa afirmação, é importante destacar qual o sentido e a importância do trabalho para esses trabalhadores. Os relatos abaixo apresentam justificativas para compreensão desse enigma existente nas configurações de trabalho.

Ah! Meu trabalho é importante porque sei que a peça que eu tô fazendo do motor vai mandar não sei pra onde, ir pro mundo não sei aonde, mas a gente sabe pra onde mais ou menos. Então é ... o que eu tô fazendo ali é importante também, gera alguma coisa pra empresa, pro Brasil sei lá, economia. Então eu tenho que ... sentir orgulho daquilo que tô fazendo aquilo ali (bem feito). (OP-03)

O sentido do trabalho está no produto e na importância deste para os mercados mundial, nacional e local. Em outro relato, o reconhecimento do trabalho é explicitado pelo gosto em sentir-se útil aos colegas e à empresa. Agrega-se a esse sentimento um uso de si em benefício próprio e dos outros seja na dimensão social ou profissional.

Eu gosto disso. Todo lugar que eu tô assim, não é que eu gosto de aparecer, sempre que tiver chance deu ajudar, eu tô ajudando! Teve um dia que eu tava na praia, aí tava dormindo num apartamento lá, aí tinha bastante gente aí a porta pegou e trancou por dentro, ninguém conseguia sair! E era uma oito horas e a turma se não acordasse cedo ficariam tudo lá. Aí eu tava escutando, como tava lá no quarto: " Ah, deixa a hora que ele acordar que ele abre a porta". Então, tinha bastante gente e falaram pra mim por quê? Sabia que eu ia dar um jeito. Aí eu gosto dessas parte, eu gosto. Aqui na fábrica, todo lugar que eu tô, gosto de tar ajudando.(OP-06)

O contexto de necessidade gera um conforto em saber que é útil e as pessoas dependem dele para a solução de problemas. Esta situação denota o trabalho como fator de

ascensão social e profissional. O homem torna-se essencial e eficaz na realização de projetos ao colocar em prática o seu saber no sentido mais amplo.

Ah! O trabalho é muito bom! Muito bom mesmo! Porque acho que sem trabalho a gente não é nada né? E acho que a gente trabalhando a gente é reconhecido e valorizado. Ser humano sem trabalho não é nada! O que eu sou. O trabalho que eu realizo é o que eu sou! Entendeu? É aquilo que eu falei procê: esse dom é meu e ninguém tira, hehe. (OP- 08)

O trabalho para este operador é que lhe dá sentido à vida. Ele apresenta uma conotação positiva ao trabalho nos moldes da sociedade atual de que o ser humano só pode ser concebido como tal a partir do momento que realiza um trabalho. Sendo assim, o trabalho é, para ele, um agente transformador que produz status e valor dentro de uma sociedade.

Eu acho que o trabalho é importante porque a gente sai daquela rotina de ficar só em casa, se eu fosse uma pessoa que ficasse o dia inteiro de casa ia ficar estressado e também o mundo que a gente vive hoje capitalista, a gente precisa do dinheiro. Então a gente... o único jeito que tem pra ganhar dinheiro acho que trabalhando. (OP-10)

Ah o trabalho é tudo né? Assim... tem a minha vida lá fora, gosto de sair, gosto de andar de carro e minha família: minha mãe, meu pai, minha filhinha, mulher não (risos). Se eu não trabalhar como eu vou viver? E pensar que o meu emprego, o salário aqui em Itajubá, acho que tô bem.. bem. (OP- 10)

Nas falas apresentadas acima o trabalho é visto como troca de tempo por dinheiro na versão marxista. A vida social somente é vivível com base nessa troca. Não há, em momento algum da fala, a valorização do que se faz, ao contrário, há apenas a menção do que se faz, pois o trabalho é necessário para a sobrevivência e lazer.

As dimensões que envolvem o trabalho são amplas e requerem uma análise mais aprofundada, pois ao envolver o ser humano por inteiro faz-se necessário conhecer todas as partes que compõem esse enigma.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica, revelando as estratégias construídas individual e coletivamente no cumprimento do propósito da produção. Dessa forma, ressaltam-se, nesse momento, os pontos significativos dessa análise e apresentam-se aqueles que necessitam de maior compreensão devido à complexidade e dadas às limitações da pesquisa.

Para a realização dessa pesquisa, procurou conhecer o campo de estudo e os trabalhadores sejam no âmbito pessoal e/ou profissional, visto que são pessoas singulares que saem de seus lares e vão ao trabalho com todas as suas experiências, vivências e história. Sendo assim, ao realizar o trabalho, esses profissionais aplicam todos os saberes e singularidades para dar conta da produtividade exigida pela organização.

Sendo assim, para entender como o trabalhador relaciona-se com sua atividade e com o coletivo do trabalho, buscou-se a compreensão do contexto no qual o trabalhador está inserido, por ser o meio responsável por este processo de transformação e infidelidades. Percebeu-se que o ser humano trabalhador convoca-se por inteiro em todas as circunstâncias exigidas no ato de trabalhar. Portanto, estão condicionados a sofrer as consequências determinadas pela lógica do capital. No entanto, ao praticar uma postura de suposta aceitação quanto às normas das organizações de trabalho, esses mesmos trabalhadores, inseridos nesse contexto, reagem a essas imposições ao fazer *uso de si*, ou seja, de suas singularidades, motivações, valores e crenças na execução do trabalho prescrito.

O *uso de si* refere-se à atitude tomada pelos trabalhadores diante das normas estabelecidas pela empresa, as quais são confrontadas e alteradas, conforme o que deve ser realizado. Dessa forma, cada ato de trabalho passa a ser único e singular a cada um deles. As singularidades desses trabalhadores estão presentes no debate de normas e no trabalho realizado. A lacuna existente entre o prescrito e o real é preenchida pelos trabalhadores por meio de *renormalizações* e pelos *usos de si*. Tal afirmação explica o *uso de si pelos outros* visto que não se trabalha totalmente sozinho. Os outros podem ser os colegas de trabalho, hierarquia e/ou responsáveis por estabelecer os métodos de trabalho.

Pelas falas e observações constatou-se a existência de uma lacuna entre o que se prescreve para o trabalhador e o que realmente é realizado. O ser humano nesse ambiente é o principal agente transformador e, perfeitamente, capaz de estabelecer novas condições de realização do trabalho por meio das *renormalizações*.

As *renormalizações* acontecem quando o trabalhador de forma particular realiza seu trabalho a partir do que é prescrito. Renormalizar é executar a tarefa e responder pelas normas antecedentes de maneira particular. Nos espaços observados, as renormalizações são construídas individualmente e coletivamente por meio de estratégias de facilitação do trabalho para cumprir com os objetivos propostos pela empresa.

As percepções apresentadas denotam que é impossível antecipar ou definir as atividades humanas realizadas no trabalho por este ser composto de variabilidades que evocam o ser humano nessa prática por inteiro. Assim, o trabalhar é parcial, mutável e dependente de quem o realiza. O trabalho apresenta-se no tempo, no espaço e sua dinamicidade é infundável.

Notou-se, nesses casos, que a técnica, entendida aqui como um conjunto de procedimentos, não consegue ocupar o lugar do ser humano nem tampouco extingui-lo. Portanto, deve-se considerar, em contextos industriais, a técnica como um ato tradicional, por parâmetros culturais; eficaz, por alcançar os objetivos propostos, e por utilizar o corpo como instrumento de transformação (MAUSS, 1950). Destarte, é impossível pensar na atividade do trabalho sem que haja a presença do ser humano.

Com base na perspectiva ergológica, considerou-se o trabalho realizado no campo de estudo, como uma atividade que está acontecendo no tempo, ou seja, submetido a constantes mudanças e imprevisibilidades assim como na vida. Nesse contexto, o ambiente laboral apresentou-se como um espaço de tensões e problemáticas possibilitando ao trabalhador fazer os *usos de si por si e pelos outros*.

Tais usos permitem ao trabalhador negociar as normas antecedentes que regulam o fazer, abrir espaço para as renormalizações e utilizar de si mesmo para solucionar os dilemas oriundos do exercício de suas funções laborais. Portanto, ouvir os trabalhadores sobre sua atividade suscita uma reflexão sobre as situações de trabalho para entender e conhecer as estratégias e formas de usos de si desses trabalhadores em seu universo de trabalho.

Dessa maneira, analisar e conhecer as atividades humanas praticadas no contexto das organizações contemporâneas sob o ponto de vista do trabalhador é um desafio e uma necessidade. A Ergologia pode proporcionar um novo olhar sobre o trabalho quando amplia os conceitos de Ergonomia, bem como utiliza de outras disciplinas como: Sociologia, Filosofia, Psicologia, linguística dentre outras para compreender o complexo universo do mundo das organizações e entender o ser humano como foco dos estudos sobre o trabalho.

Para compreender como o trabalhador concebe seu trabalho e constrói estratégias para fazer uso de sua subjetividade procurou-se entender o contexto no qual ele está inserido. Ao

conhecer o trabalhador e sua história de vida, constatou-se a importância da atividade laboral na vida desses profissionais já que o homem, na atividade industriosa faz-se evocar por inteiro e interage-se em todos os aspectos para gerir as infidelidades apresentadas no ato de trabalhar.

Notou-se que, ao falar de seu trabalho, esses colaboradores sentem-se importantes, demonstram ser convocados por inteiro na realização do trabalho e nessa convocação atendem aos anseios da organização e, conseqüentemente, aos seus desejos, o que confirma os usos que fazem de si e dos outros no exercício de suas funções. Ao dar voz a esses trabalhadores, notou-se que nesse universo da atividade humana, a máquina é somente o acessório auxiliador no processo e jamais conseguirá substituí-lo. Os sentimentos e emoções são substantivos possíveis apenas para o ser humano que, integralmente, participa do processo, dá sugestões, articula e assume as responsabilidades presentes no ambiente de trabalho, muitas vezes, não reconhecidas na formalidade das normas.

Ao conseguir gerir as infidelidades do meio, os trabalhadores buscam certo reconhecimento não apenas no âmbito econômico, mas também, no tocante às metas individuais e particulares que os estimulam a sugerir mudanças como forma de recompensa pela realização do trabalho. É algo único e particular e cada trabalhador percebe esse reconhecimento de forma distinta. Em contrapartida, quando há inexistência desse reconhecimento, pode resultar na negação do uso que se pode fazer dele. No campo de estudo, pôde-se notar as diversas formas de reconhecimento, principalmente nas entrevistas, seja por meio de uma viagem conquistada, uma transferência de setor ou um prêmio por uma sugestão aceita em programas internos da empresa.

A análise da complexidade e da singularidade do trabalho foi possível somente pela óptica do trabalhador. Um olhar que proporcionou entendê-lo como ser humano: racional, emotivo, dinâmico, responsável, com necessidades e desejos, escolhas e conflitos, no entanto, diante de máquinas barulhentas, enormes, sofisticadas não se conforma uma vez que reage às imposições do meio e o transforma como forma de superação e enfrentamento. Dessa maneira, percebeu-se a confrontação do prescrito a todo instante pelos modos de fazer desses trabalhadores emergindo lógicas e valores diferentes daqueles estabelecidos pela organização o que denota a impossibilidade de capturar, integralmente, o objeto de estudo dessa pesquisa, ou seja, o trabalho real.

Por fim, restringe-se aos aspectos mais específicos da pesquisa. Ao considerar todo o processo, desde o trabalho de campo, observações e entrevistas até a análise dos dados pode-se afirmar que os objetivos traçados pela pesquisa foram atingidos. No entanto, na época da coleta de dados, a empresa passava por um processo de reestruturação o que gerou certa

curiosidade em identificar como os trabalhadores perceberam as mudanças e o que interferiu na forma como eles executavam o trabalho. Dessa forma, retornou-se ao campo de estudo e observou-se que houve, nesse ínterim, algumas mudanças significativas dentro da célula de produção estudada: remanejamento, diminuição de turno de trabalho, demissões, programas de controle da produtividade inseridos. Tais situações demonstram o quanto esses trabalhadores necessitam adaptar-se às mudanças ocorridas na empresa como forma de permanência no trabalho. A pesquisa pôde analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários, compreender suas angústias, necessidades, entender como eles interagem na realização de suas atividades e, ao discutir os conceitos da ergologia, pôde-se entender o contexto de trabalho estudado.

Por não desejar pensar o trabalho somente pelo uso de comportamentos e técnicas pré-estabelecidos é que se compreende a limitação da análise da atividade humana no trabalho e se propõe como novas investigações à luz do *uso de si* e de *corpo-si*, problematizar em que circunstâncias e de que forma as renormalizações trazem benefícios ou prejuízos à saúde do trabalhador e a sua permanência no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é Trabalho?** São Paulo. Brasiliense. 1986.

ABRAHÃO, Júlia Issy. **Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, vol. 16, n. 1, p. 49-54, 2000.

ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. **As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da ergonomia.** Estudos de Psicologia, Natal, v. 07, n. spe, Natal, 2002.

ALVES, M.; ARAÚJO, M. T.; SANTANA, D. M.; VIEIRA, D. L. **Trabalho do enfermeiro em uma empresa de Home Care de Belo Horizonte, Brasil.** Universidad de Antioquia, Colombia, *Invest. Educ. Enferm*, v. 25, n. 2, p. 96-106, jul./dez. 2007.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas.** 5 Ed. São Paulo. Atlas. 2002.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo. CORTEZ. 1995.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, Anísio. et al. (orgs.). **Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma.** Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento.** 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

BARROS, Maria Elizabeth B.; FONSECA, Tânia M. G. **Psicologia e processos de trabalho: um outro olhar.** PSICO – Revista da Faculdade de Psicologia da PUC-RS, Porto Alegre, v. 35, n. 2, p. 133-139, jul./dez. 2004.

BORGES, M. E. S. **Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”.** Cad. Psicol. Soc. Trab., São Paulo, v. 7, dez. 2004.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: ZAHAR.1977.

CANGUILHEM, G. **Meio e normas do homem no trabalho.** Proposições, 12(2-3): 35-36, jul.-nov., 2001.

CATÃO, Maria de F. F. M.; TRINDADE, Homero C. M. da. **Trabalho, inserção social e realização profissional.** In: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENECEP1998_ART351.pdf. Acesso em: 10 de jul. 2014.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. 2 ed, Ed. Vozes, 2007

CLOT, Y, ROCHEX, JY, SCHWARTZ, Y. **Les caprices du flux. Approches des mutations technologiques du point de vue de ceux qui les vivent: le cas du groupe automobile PSA**. Compte-rendu de fin d'étude d'une recherche, 1989.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 196/96 de 10 de outubro de 1996. **Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. 1996. Disponível em: <<http://vsites.unb.br/fs/clm/labcor/etic196.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

CUNHA, D.M. **Notas conceituais sobre atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho**. In: Anais da 30ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. 2007 Out 08-11, Caxambu. Rio de Janeiro (RJ): ANPED; 2007.

DANIELLOU, François (org.). **A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas e Subjetividade – Capítulo I**. São Paulo: Atlas, 2000.

MENDES, D. P. **O agir competente como estratégia de gestão do risco de violência no trabalho: o ponto de vista da atividade humana do trabalho dos técnicos de enfermagem de uma instituição pública psiquiátrica**. 2014. Tese (Doutorado) – Universidade de Minas Gerais; Belo Horizonte, 2014.

DEJOURS, C. **Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho**. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (pp. 277- 299). Rio de Janeiro: Fiocruz. 2004.

DURAFFOURG, J.; DUC, M.; DURRIVE, L. O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010.

DURRIVE, L. SCHWARTZ, Y. **Revisões temáticas: glossário da Ergologia**. Laboreal, v. 4, n. 1, p. 23-28, 2008.

GASKELL, G. **Entrevistas individuais e grupais**. In: BAUER, M.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004, p. 64-89.

GORZ. **O declínio da relevância do trabalho e a ascensão de valores pós-econômicos. O socialismo do futuro**, Salvador, n. 6, 1993c, p. 29, col. 1.

GORZ, A. (ORG.). **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo: Martins Fontes. 1980.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blücher: Fundação Vanzolini, 2004.

GHINATO, P – **Sistema Toyota de Produção – mais do que simplesmente just-in-time**. Caxias do Sul. EducS, 1996.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1993, pp. 291-317.

LEITE, Márcia de Paula. **O trabalhador e a máquina na indústria metal-mecânica**. Revista de Ciências Humanas/ Unicamp, Campinas. Vol 8. Nº 12, 1992.

LESSA, Íris. O novo e precário mundo do trabalho - Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. **Trabalho Necessário**. Rio de Janeiro, ano 3, n. 3, 2005.

LIMA, E. L. N. **Abordagem ergológica de situações de trabalho: estudo em uma empresa do ramo petrolífero**. Dissertação- Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Espírito Santo. 2007.

LIMA, E. L. N.; BIANCO, M. de F. **Análise de situações de trabalho: gestão e usos de si dos trabalhadores de uma empresa do ramo petrolífero**. Cadernos Ebape Br, v. 7, n. 4, p. 629-648, dez.2009.

MACHADO, L. et al. **Apontamentos sobre o cotidiano de alguns trabalhadores**. In: JUNQUILHO, G. S. et al. (Org.). **Tecnologias de gestão: por uma abordagem multidisciplinar**. Vitória: EDUFES, 2007. v. 2, p. 173-197.

MARX, Karl. **O capital: a crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural, 1988, p. 142. v. 1.

MAUSS, M. **Les techniques du corps in Sociologie et Anthropologie**, PUF, Paris, 1950.

MEZADRE, S. B. B.; BIANCO, M. F. **Análise ergológica da gestão das atividades dos técnicos em eletrônica**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8., 2011, Resende. **Anais eletrônicos...** Resende, 2011. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos11/50514608.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 2. ed. São Paulo: HUCITEC, 1996.

MISHIMA, S. M. **Constituição do gerenciamento local na rede básica de saúde em Ribeirão Preto**. 1995. 355 f. Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1995.

POMBO, Olga. **Práticas Interdisciplinares**. In: **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, nº 15, jan/jun 2006, p. 402-411.

PONTES, Cátia; SANTOS, Eloisa. **Dilemas relativos às normas e valores vivenciados pelo sujeito na atividade do trabalho, na perspectiva ergológica**. **Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades**. Universidade Católica de Salvador. Outubro 2014, ISSN 2316-266X, n.3, v. 2, p. 294-309.

QUEIRÓZ, Maria de Fátima; MACIEL, Regina Heloísa. **Condições de Trabalho e Automação: O Caso do Soprador da Indústria Vidreira**. Revista Saúde Pública, São Paulo, n. 35 (1), p. 1-9, 2001.

RIBEIRO, Renato Janine. **Novas Fronteiras entre natureza e cultura**, in NOVAES, Aduato. O homem e a máquina: a ciência manipula o corpo. São Paulo, Cia das Letras, 2003.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro, Garamond. 2004.

SATO, Leny. **Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 18(5):1147-1166, set-out, 2002.

SCHWARTZ, Y. **Trabalho e valor**. Tempo Social - Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 147-152, out. 1996.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. **Revista Pró-Posições: Faculdade de Educação /Unicamp**, Campinas, v. 1, n. 5 (32), p. 34-50, jul. 2000.

SCHWARTZ, Y. **Trabalho e saber**. In: CONFERÊNCIA DE ABERTURA DO SEMINÁRIO TRABALHO E SABER, Seminário Trabalho e Saber, Belo Horizonte, maio 2003.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Orgs.). **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: Ed.UFF, 2010.

SCHWARTZ, Y. **Conceituando o trabalho, o visível e o invisível**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 9, p. 19-45, 2011.

SCHWARTZ, Y. **Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência**. Letras de Hoje, 49, 3, 259-274. 2014.

SCHWARTZ, Y. (2015). **Conhecer e estudar o trabalho**. Trabalho & Educação. Belo Horizonte, 24, 3, p. 83-89.

SENETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro. Record. 1999.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo, Companhia das Letras, 2001.

SHINGO, S. **O Sistema Toyota de Produção – Do ponto de vista da engenharia de produção**. Porto Alegre: Bookman, 1996.

SMITH, Adam. **Coleção os Economistas**. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p. 406.

SPINK, M. J. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

TRINQUET, Pierre. **Trabalho e Educação: o método ergológico**. *Revista HISTEDBR Online*, Campinas, número especial, p. 93-113, ago., 2010.

TURATO, E. R. **Métodos qualitativos e quantitativos na área de saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa.** Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 507-514, jun. 2005

VERARDO, Luigi. **Transformações no Mundo do Trabalho e Economia Solidária.** Mercado de Trabalho – IPEA, São Paulo, v. 24, ago. 2004.

VIANA, S. V. **Nutrição, Trabalho & Sociedade** - uma identidade profissional em conflito. Salvador: Ed HUCITEC, 1996.

VIEIRA-JÚNIOR, P. R.; SANTOS, E. H. **A gênese da perspectiva ergológica: cenário de construção e conceitos derivados.** Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 21, n. 1, p. 83-100, jan./abr.2012.

WERNECK, Heloisa. **Reestruturação Produtiva e Desestruturação do Mundo do Trabalho.** Economia & Gestão, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 9-35, jan./jun. 2002.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho: ergonomia; método e técnica.** São Paulo: FTD : Oboré, 1987.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 2ª Ed. Porto Alegre. Bookman. 2002.

ANEXO 1: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ITAJUBÁ



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: (RE)NORMALIZAÇÕES E USOS DE SI NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA.

Pesquisador: Leticia Aparecida Da Silva

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 46229215.9.0000.5652

Instituição Proponente: Universidade Federal de Itajubá

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.223.804

Apresentação do Projeto:

Ao utilizarem a racionalidade dos modelos de organização de trabalho, as empresas impõem aos trabalhadores um trabalho rotineiro, desestimulante e, em muitos casos, desprovido de sentido. O que torna esses ambientes fonte de angústia e insatisfação pela falta de estímulos e reconhecimento de suas capacidades criativas na realização do próprio trabalho.

O trabalho não consiste na simples execução de técnicas e/ou aplicação de ferramentas, mas sim, na utilização de complexos mecanismos de interação dos trabalhadores em situações de trabalho.

Para equilibrar essa situação, abordagem ergonômica contribui para o estudo das organizações de trabalho no tocante à diferença existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Ou seja, foca situações reais de trabalho que não correspondem ao trabalho esperado restrito às regras, imposições e objetivos pré-determinados. Pois, quando um trabalhador realiza a tarefa, ele se depara com uma série de imprevisibilidades e singularidades na execução da atividade laboral sejam relacionadas à

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro Pinheirinho

Bairro: PINHEIRINHO

UF: MG

Município: ITAJUBA

Telefone: (35)3629-1335

CEP: 37.500-903

E-mail: cep.unifei@unifei.edu.br

Continuação do Parecer: 1.223.804

existência de

panes, fadiga, estresse, falta de experiência, alternância de ritmo de trabalho, faixa etária, dentre outros.

Sob essa perspectiva, os pesquisadores apresentaram o seguinte problema: de que maneira o entendimento da complexidade que envolve as situações de trabalho, com foco no trabalhador, contribuirá para uma transformação da atividade laboral nessa organização?

Objetivo da Pesquisa:

Na tentativa de estudar o problema, os pesquisadores propuseram os seguintes objetivos:

1 – Objetivo Geral:

Analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica do interior de Minas Gerais e buscar compreender como esses trabalhadores se relacionam na execução de suas atividades.

2 – Objetivos Específicos

Conhecer as situações de trabalho do setor de produção da organização campo de estudo;

Investigar os usos de si por si e pelos outros nas situações de trabalho;

Discutir os conceitos da Ergologia referentes à análise das situações de trabalho;

Compreender as situações de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando que trata-se de um estudo de caso, em que o elemento essencial no estudo são as pessoas em sua relação de trabalho e cujos dados serão coletados por observação e entrevista, pode-se colocar como risco os seguintes:

1. Constrangimento dos trabalhadores em serem observados por terceiros durante a execução do trabalho;
2. Não se sentir à vontade de responder adequadamente a entrevista, por ser realizada durante a jornada de trabalho.
3. Os pesquisadores não apresentaram anuência da empresa na realização da pesquisa.

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro Pinheirinho

Bairro: PINHEIRINHO

CEP: 37.500-903

UF: MG

Município: ITAJUBA

Telefone: (35)3629-1335

E-mail: cep.unifei@unifei.edu.br

Continuação do Parecer: 1.223.804

Avaliando os benefícios, não é possível encontrar outro que não seja acadêmico.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Ver conclusões

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende ao exigido

Recomendações:

Aprovado

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Na versão atual, pode-se concluir que:

1. O pesquisador fez os ajustes recomendados na Introdução;
2. Apresentou na Metodologia a classificação da pesquisa;
3. Anexou a carta de aceite da empresa autorizando a realização da pesquisa
4. Apresentou o protocolo de pesquisa como Apêndice do projeto
5. O TCLE atende ao padrão exigido.

Face ao exposto, o relator considera o projeto aprovado por ter cumprido as exigências necessárias.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Itajubá, de acordo com as atribuições, manifesta-se pela APROVAÇÃO do projeto de pesquisa proposto.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Folha de Rosto	Folha de Rosto.pdf	07/05/2015 18:29:43		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_506217.pdf	07/05/2015 18:50:19		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_V02.docx	27/07/2015 20:02:48		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO_2.docx	27/07/2015 20:03:22		Aceito

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro Pinheirinho

Bairro: PINHEIRINHO

UF: MG

Telefone: (35)3629-1335

CEP: 37.500-903

Município: ITAJUBA

E-mail: cep.unifei@unifei.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ITAJUBÁ



Continuação do Parecer: 1.223.804

Ausência	TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 2.docx	27/07/2015 20:03:22		Aceito
Outros	Carta de aceite.pdf	27/07/2015 20:04:46		Aceito
Outros	ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.docx	27/07/2015 20:06:46		Aceito
Outros	ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO SISTEMÁTICA.docx	27/07/2015 20:08:00		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO 506217.pdf	27/07/2015 20:48:23		Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

ITAJUBA, 11 de Setembro de 2015

Assinado por:
Gilberto
(Coordenador)

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro Pinheirinho
Bairro: PINHEIRINHO CEP: 37.500-903
UF: MG Município: ITAJUBA
Telefone: (35)3629-1335 E-mail: cep.unifei@unifei.edu.br

APÊNDICE 1:

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DO PROJETO: “(Re)normalizações e usos de si no trabalho: estudo de caso em uma indústria metal-mecânica”

PESQUISADOR RESPONSÁVEL PELO PROJETO: Letícia Aparecida da Silva

Telefone para contato: (35) 3622-7190

Você está sendo convidado para participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações de que você precisa saber sobre o que estamos fazendo. Sua participação nesse estudo é muito importante para nós, mas, se você não quiser ou não puder participar, ou se quiser desistir depois que assinar, isso não trará problema para você.

Estou ciente que:

- 1) O estudo é importante para conhecer como as atividades são feitas pelos operadores, comparando com as regras da empresa;
- 2) O objetivo deste trabalho é analisar a complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica, para ajudar a entender como os trabalhadores relacionam-se na execução de suas atividades.
- 3) Para a coleta de dados serão utilizadas observações sobre as condições e o modo de produção do trabalho e entrevistas, portanto, serei entrevistado para ajudar a esclarecer estes modos de trabalho;
- 4)) Existem vários benefícios através da realização dessa pesquisa, pois os resultados desse estudo poderão gerar melhorias para discutir como a atividade deve ser feita, valorizando a modo que o trabalhador faz.
- 5) A participação nesse estudo não é para tratar de alguma doença.
- 6) Não haverá despesas com a minha participação. Porém, em caso de qualquer despesa ser necessária por parte do(a) participante serão garantidos o ressarcimento de gastos relacionados ao estudo. No entanto, não será efetuado nenhum pagamento pela participação neste estudo.
- 7) Nenhuma informação pessoal será usada no estudo.

8) Esta pesquisa não tem intenção de gerar qualquer tipo de risco ou desconforto para o participante, que pode se negar a responder qualquer pergunta caso se sinta envergonhado ou constrangido.

9) Tenho a liberdade de desistir ou de parar de colaborar nesse estudo, no momento em que desejar, sem ter que explicar o motivo. Se o participante desistir, isso não causará nenhum prejuízo para a sua saúde ou para o seu bem-estar.

10) Sei que os autores deverão apresentar ou publicar os resultados desse estudo.

11) Como participante da pesquisa, colaborando para a sua elaboração, poderei ter acesso aos resultados.

() desejo saber dos resultados

() não desejo saber dos resultados.

12) Este documento será elaborado em duas vias, sendo uma retida com o pesquisador responsável e outra com o participante da pesquisa. Todo projeto ao qual o participante está se submetendo foi previamente avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), que deu parecer favorável à realização dessa pesquisa. O CEP é um colegiado multidisciplinar criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos (Resolução Nº 466/12 Conselho Nacional de Saúde). (Declaração) Declaro que foram dadas todas as informações necessárias e que foram esclarecidas todas as dúvidas por mim perguntadas.

Assim, eu _____
residente na rua _____ RG
_____, profissão _____, concordo de livre e espontânea
vontade participar do estudo: “(Re)normalizações e usos de si no trabalho: estudo de caso em
uma indústria metal-mecânica”

Itajubá, ____ de _____ de ____.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador

Dúvidas ou reclamações contatar: Comitê de Ética em Pesquisa Universidade Federal de Itajubá. Unifei Telefone: (35) 3629-1451 cep.unifei@unifei.edu.br

APÊNDICE 2 – PROTOCOLO DE OBSERVAÇÃO

ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO / DIÁRIO DE CAMPO

Data: _____

Período: _____

OBSERVAR E ANOTAR O QUE OCORRE NAS SEGUINTESS QUESTÕES:

1. OPERAÇÕES REALIZADAS PELOS PROFISSIONAIS NA CÉLULA DE TRABALHO

A. Práticas desenvolvidas / Tipos de práticas:

B. Número de operações prescritas/ Número de operações realizadas:

C. Há espaço para debate de normas?

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A. Como são o ambiente e as condições de trabalho?

B. Ferramentas e máquinas utilizadas.

C. Profissionais envolvidos.

D. Adequação ao trabalho tendo em vista à automatização.

E. Tipos de problemas enfrentados (Postura, saúde, relacionamento interpessoal, etc).

F. Há preocupação com os riscos relativos à saúde?

3. PROCESSO DE COMUNICAÇÃO/ RELAÇÃO INTERPESSOAL (PROFISSIONAL/CHEFIA)

A - receptivo/acolhedor, aberto ou fechado/rejeição em relação ao operário;

B - postura: empático, olhar direto, vínculo;

C - linguagem utilizada, clareza, o uso de termos técnicos;

D - Conteúdo (explicação de um procedimento, cuidados necessários, operações);

E - Conhece / domina o assunto;

F - O profissional dá espaço para que a outra pessoa verbalize o que ela pensa e sente?

G – Certifica-se de que a pessoa entendeu (ex. pede para a pessoa repetir o que foi dito).

APÊNDICE 3: PROTOCOLO DA ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

IDENTIFICAÇÃO:

Data: ____ / ____ / 2015

Nome (iniciais): _____

Idade: _____ **Profissão:** _____

Cargo/Função: _____

Local de Trabalho: _____

Grau de escolaridade: _____

Tempo de atuação na empresa: _____

QUESTÕES NORTEADORAS:

- 1) Qual a importância do trabalho na sua vida?
- 2) Como você realiza seu trabalho?
- 3) Em que condições você realiza seu trabalho?
- 4) Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?
- 5) E seu relacionamento com a hierarquia?
- 6) A forma de execução do trabalho segue exatamente os padrões e normas estabelecidos pela empresa ou há necessidade de reformulação?
- 7) O que mudou na forma como você realiza seu trabalho, desde que começou a trabalhar nesse setor?
- 8) Há necessidade de constantes adaptações na maneira de executar o trabalho?
- 9) Você resiste às mudanças ocorridas na forma de realização do trabalho ou adapta-se facilmente. Por quê?
- 10) Por que as mudanças ocorridas na forma de realização do trabalho são importantes e significativas?