



FICHA TÉCNICA

DIRECCIÓN	LACOMBLEZ, MARIANNE / UNIVERSIDADE DO PORTO	PORTUGAL
COMITÉ EDITORIAL	DIRECCIÓN LUSÓFONA BRITO, JUSSARA / FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ CUNHA, LILIANA / UNIVERSIDADE DO PORTO GIL MATA, RITA / UNIVERSIDADE DO PORTO NASCIMENTO, ADELAIDE / CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS SANTOS, MARTA / UNIVERSIDADE DO PORTO VALVERDE, CAMILO / UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA COSTA, LÚCIA SIMÕES / ESTESC - COIMBRA HEALTH SCHOOL, IP DE COIMBRA DIRECCIÓN HISPANA DÍAZ CANEPA, CARLOS / UNIVERSIDAD DE CHILE DE LA GARZA, CECÍLIA / ELECTRICITÉ DE FRANCE POY, MÁRIO / UNIVERSIDAD DE PALERMO VOGEL, LAURENT / EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE WALTER, JORGE / UNIVERSIDAD DE PALERMO	BRASIL PORTUGAL PORTUGAL FRANCE PORTUGAL PORTUGAL PORTUGAL CHILE FRANCE ARGENTINA BELGIQUE ARGENTINA
EDITOR COORDINADOR DE LA SECCIÓN “TEXTOS HISTÓRICOS”	OUVRIER-BONNAZ, RÉGIS / CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS	FRANCE
COMITE CIENTÍFICO	CONSULTAR PÁGINA DOS COMITÉS HTTP://LABOREAL.UP.PT/PT/EDITORIAL/COMITES/	LABOREAL.UP.PT
SECRETARIADO DE REDAÇÃO	LOPES, MAFALDA MONTEIRO, CLÁUDIA SILVA, BRUNO	
DESIGN	PARADA, JOÃO	

INDÍCE ES

7 – 8	EDITORIAL MARIANNE LACOMBLEZ
9 – 10	DOSSIER TEMÁTICO MODOS DE VIDA Y TRABAJO: PRESENTACIÓN DEL DOSSIER. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & CLÁUDIA OSÓRIO
11 – 22	REVISIONES CRÍTICAS REFLEXIONES SOBRE LA METODOLOGÍA DE LA CLÍNICA DE LA ACTIVIDAD: DIÁLOGO Y CREACIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO. ALICE PAIVA SOUTO, KARLA MARIA NEVES MEMÓRIA LIMA & CLÁUDIA OSÓRIO
23 – 38	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ENCUENTROS SOBRE EL TRABAJO: REFLEXIONES SOBRE EL USO DE ESTA HERRAMIENTA METODOLÓGICA EN INVESTIGACIONES EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS EN NEONATOLOGÍA. LETÍCIA PESSOA MASSON, LUCIANA GOMES & JUSSARA BRITO
39 – 52	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EJERCICIO ANALÍTICO SOBRE EL MÉTODO: ASPECTOS RELATIVOS AL USO DEL LENGUAJE EN LA ACTIVIDAD DIALÓGICA CON TRABAJADORES DEL SECTOR PETROLERO. DENISE ALVAREZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & MARCELO FIGUEIREDO
53 – 68	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SALUD, GÉNERO Y TRABAJO EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS: POTENCIAL Y DESAFÍOS DE UNA EXPERIENCIA CON EL DISPOSITIVO “COMUNIDAD AMPLIADA DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN”. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, EDIL FERREIRA DA SILVA, JOANA D'ARC DA COSTA, JUSSARA BRITO & MILTON ATHAYDE
69 – 83	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA INGRESO, PERMANENCIA Y ABANDONO EN LA PROFESIÓN DE MENSAJERO MOTOCICLISTA: CONSTITUCIÓN DE SÍ Y DE LA PROFESIÓN. THIAGO DRUMOND MORAES, ROSEANE VARGAS ROHR & MILTON ATHAYDE
84 – 98	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA OS INGREDIENTES DA COMPETÊNCIA DE GERENTES DE HOTÉIS. EDIL FERREIRA DA SILVA, ANÍSIO JOSÉ DA SILVA ARAÚJO, FRANCINALDO DO MONTE PINTO, PAULO CÉSAR ZAMBRONI-DE-SOUZA, EUDA KALIANI GOMES TEIXEIRA ROCHA & THAÍS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MÁXIMO
99 – 102	RESUMEN DE TESIS GESTIÓN DE LA SALUD, UNA PERSPECTIVA “ERGOLÓGICA”: CUÁNTOS GESTOS CARACTERIZAN UNA GESTIÓN. WLADIMIR FERREIRA DE SOUZA
103 – 105	RESEÑAS CRÍTICAS DE LIBROS ANÁLISIS CRÍTICO DE LA OBRA DE MARCELO FIGUEIREDO: LA CARA OCULTA DEL ORO NEGRO: TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA PETROLERA OFFSHORE DE BACIA DE CAMPOS. EDITH SELIGMANN-SILVA
106 – 108	TEXTOS HISTÓRICOS UN MODELO DE INVESTIGACIÓN COLECTIVA E INTERNACIONAL SOBRE LA SEGURIDAD: CONTRIBUCIÓN A LA HISTORIA DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO: RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN CECA SOBRE LA SEGURIDAD EN LA SIDERURGIA (1962-1966). JACQUES LEPLAT
109 – 114	TEXTOS HISTÓRICOS INVESTIGACIÓN COMUNITARIA SOBRE LA SEGURIDAD EN LAS MINAS Y LA SIDERURGIA (1962-1966).
115 – 118	EL DICCIONARIO KRONOS RAONI ROCHA
119 – 120	HOMENAJE A ALAIN KERGUELEN CATHERINE DELGOULET & BÉATRICE BARTHE
121 – 126	EL DICCIONARIO EL LABORATORIO. ¿DÓNDE “HACER CIENCIA”? CATHERINE TEIGER
127 – 132	¿DESEA USTED REPETIR...? EL LENGUAJE Y EL TRABAJO: ACERCAMIENTOS ENTRE EL ENFOQUE ERGOLÓGICO Y LOS ESTUDIOS DEL LENGUAJE. CECÍLIA SOUZA-E-SILVA & ANA RAQUEL MOTTA

ÍNDICE PT

7 – 8	EDITORIAL MARIANNE LACOMBLEZ
9 – 10	DOSSIÊ TEMÁTICO MODOS DE VIDA E TRABALHO: APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA, CLÁUDIA OSÓRIO
11 – 22	REVISÕES TEMÁTICAS REFLEXÕES SOBRE A METODOLOGIA DA CLÍNICA DA ATIVIDADE: DIÁLOGO E CRIAÇÃO NO MEIO DE TRABALHO. ALICE PAIVA SOUTO, KARLA MARIA NEVES MEMÓRIA LIMA & CLÁUDIA OSÓRIO
23 – 38	INSTRUMENTOS DE INVESTIGAÇÃO ENCONTROS SOBRE O TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O USO DESTA FERRAMENTA METODOLÓGICA EM PESQUISAS EM UNIDADES DE TRATAMENTO INTENSIVO NEONATAIS. LETÍCIA PESSOA MASSON, LUCIANA GOMES & JUSSARA BRITO
39 – 52	INSTRUMENTOS DE INVESTIGAÇÃO EXERCÍCIO ANALÍTICO SOBRE O MÉTODO: ASPECTOS LINGUAGEIROS NA ATIVIDADE DIALÓGICA COM TRABALHADORES DE EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO NO SETOR PETROLÍFERO. DENISE ALVAREZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & MARCELO FIGUEIREDO
53 – 68	INSTRUMENTOS DE INVESTIGAÇÃO SAÚDE, GÊNERO E TRABALHO NAS ESCOLAS PÚBLICAS: POTENCIALIDADES E DESAFIOS DE UMA EXPERIÊNCIA COM O DISPOSITIVO “COMUNIDADE AMPLIADA DE PESQUISA E INTERVENÇÃO”. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, EDIL FERREIRA DA SILVA, JOANA D'ARC DA COSTA, JUSSARA BRITO & MILTON ATHAYDE
69 – 83	PESQUISA EMPÍRICA INGRESSO, PERMANÊNCIA E ABANDONO NA PROFISSÃO DE MOTOBOYS: CONSTITUIÇÃO DE SI E DA PROFISSÃO. THIAGO DRUMOND MORAES, ROSEANE VARGAS ROHR & MILTON ATHAYDE
84 – 98	PESQUISA EMPÍRICA OS INGREDIENTES DA COMPETÊNCIA DE GERENTES DE HOTÉIS. EDIL FERREIRA DA SILVA, ANÍSIO JOSÉ DA SILVA ARAÚJO, FRANCINALDO DO MONTE PINTO, PAULO CÉSAR ZAMBRONI-DE-SOUZA, EUDA KALIANI GOMES TEIXEIRA ROCHA & THAÍ S AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MÁXIMO
99 – 102	RESUMO DE TESE GESTÃO EM SAÚDE, UMA PERSPECTIVA ERGOLÓGICA: COM QUANTOS GESTOS SE FAZ UMA GESTÃO. WLADIMIR FERREIRA DE SOUZA
103 – 105	RECENSÕES CRÍTICAS DE LIVROS RECENSÃO CRÍTICA DO LIVRO DE MARCELO FIGUEIREDO: A FACE OCULTA DO OURO NEGRO: TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA NA INDÚSTRIA PETROLÍFERA OFFSHORE DA BACIA DE CAMPOS (2012, NITERÓI: EDITORA DA UFF). EDITH SELIGMANN-SILVA
106 – 108	INTRODUÇÃO AO TEXTO HISTÓRICO UM MODELO DE INVESTIGAÇÃO COLETIVA E INTERNACIONAL ACERCA DA SEGURANÇA: CONTRIBUIÇÃO PARA A HISTÓRIA DAS PESQUISAS SOBRE SEGURANÇA DO TRABALHO: SINOPSE DA PESQUISA DA CECA SOBRE A SEGURANÇA NA SIDERURGIA (1962-1966). JACQUES LEPLAT
109 – 114	TEXTO HISTÓRICO PESQUISA COMUNITÁRIA SOBRE A SEGURANÇA NAS MINAS E NA SIDERURGIA (1962-1966).
115 – 118	O DICIONÁRIO KRONOS RAONI ROCHA
119 – 120	HOMENAGEM A ALAIN KERGUELEN CATHERINE DELGOULET & BÉATRICE BARTHE
121 – 126	O DICIONÁRIO LABORATÓRIO. “ONDE FAZER CIÊNCIA”? CATHERINE TEIGER
127 – 132	IMPORTA-SE DE REPETIR...? A LINGUAGEM E O TRABALHO – APROXIMAÇÃO ENTRE A ABORDAGEM ERGOLÓGICA E OS ESTUDOS DA LINGUAGEM. CECÍLIA SOUZA-E-SILVA & ANA RAQUEL MOTTA

INDÍCE FR

7 – 8	ÉDITORIAL MARIANNE LACOMBLEZ
9 – 10	DOSSIER THÉMATIQUE MODES DE VIE ET TRAVAIL: PRÉSENTATION DU DOSSIER. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA, CLÁUDIA OSÓRIO
11 – 22	THÈMES DE COMMENTAIRES RÉFLEXIONS SUR LA MÉTHODOLOGIE DE LA CLINIQUE DE L'ACTIVITÉ: LE DIALOGUE ET LA CRÉATION EN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ALICE PAIVA SOUTO, KARLA MARIA NEVES MEMÓRIA LIMA & CLÁUDIA OSÓRIO
23 – 38	INSTRUMENTS DE RECHERCHE RENCONTRES SUR LE TRAVAIL: RÉFLEXIONS À PROPOS DE L'UTILISATION DE CET OUTIL MÉTHODOLOGIQUE DANS DES RECHERCHES EN UNITÉS DE SOINS INTENSIFS NÉONATAUX. LETÍCIA PESSOA MASSON, LUCIANA GOMES & JUSSARA BRITO
39 – 52	INSTRUMENTS DE RECHERCHE EXERCICE ANALYTIQUE SUR LA MÉTHODE: ASPECTS LANGAGIERS EN ACTIVITÉ DIALOGIQUE AVEC DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PÉTROLIER. DENISE ALVAREZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & MARCELO FIGUEIREDO
53 – 68	INSTRUMENTS DE RECHERCHE SANTÉ, GENRE ET TRAVAIL DANS LES ÉCOLES PUBLIQUES: POTENTIELS ET DÉFIS D'UNE EXPÉRIENCE AVEC LE DISPOSITIF "COMMUNAUTÉ ÉLARGIE DE RECHERCHE ET INTERVENTION". MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, EDIL FERREIRA DA SILVA, JOANA D'ARC DA COSTA, JUSSARA BRITO & MILTON ATHAYDE
69 – 83	RECHERCHE EMPIRIQUE ENTRÉE, PERMANENCE ET ABANDON DANS LA PROFESSION DE COURRIER MOTOCYCLISTE: CONSTITUTION DE SOI ET DE LA PROFESSION. THIAGO DRUMOND MORAES, ROSEANE VARGAS ROHR & MILTON ATHAYDE
84 – 98	RECHERCHE EMPIRIQUE LES INGRÉDIENTS DE LA COMPÉTENCE DES GESTIONNAIRES D'HÔTELS. EDIL FERREIRA DA SILVA, ANÍSIO JOSÉ DA SILVA ARAÚJO, FRANCINALDO DO MONTE PINTO, PAULO CÉSAR ZAMBRONI-DE-SOUZA, EUDA KALIANI GOMES TEIXEIRA ROCHA & THAÍS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MÁXIMO
99 – 102	RÉSUMÉS DE THÈSES GESTION DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, UNE PERSPECTIVE ERGOLOGIQUE: COMBIEN DE GESTES FONT UNE GESTION. WLADIMIR FERREIRA DE SOUZA
103 – 105	ANALYSES CRITIQUES D'OUVRAGES ANALYSE CRITIQUE DE L'OUVRAGE DE MARCELO FIGUEIREDO: LA FACE OCCULTE DE L'OR NOIR: TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE OFFSHORE DE LA BACIA DE CAMPOS. EDITH SELIGMANN-SILVA
106 – 108	TEXTES HISTORIQUES UN MODÈLE DE RECHERCHE COLLECTIVE ET INTERNATIONALE SUR LA SÉCURITÉ: CONTRIBUTION À L'HISTOIRE DES RECHERCHES SUR LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL : UN APERÇU DE LA RECHERCHE DE LA CECA SUR LA SÉCURITÉ DANS LA SIDÉRURGIE (1962-1966). JACQUES LEPLAT
109 – 114	TEXTES HISTORIQUES RECHERCHE COMMUNAUTAIRE SUR LA SÉCURITÉ DES MINES ET LA SIDÉRURGIE (1962-1966).
115 – 118	LE DICTIONNAIRE KRONOS RAONI ROCHA
119 – 120	HOMMAGE À ALAIN KERGUELEN CATHERINE DELGOULET & BÉATRICE BARTHE
121 – 126	LE DICTIONNAIRE LABORATOIRE. OÙ "FAIRE-SCIENCE"? CATHERINE TEIGER
127 – 132	VOUS VOULEZ BIEN RÉPÉTER...? LE LANGAGE ET LE TRAVAIL - RAPPROCHEMENTS ENTRE L'APPROCHE ERGOLOGIQUE ET LES ÉTUDES DU LANGAGE. CECÍLIA SOUZA-E-SILVA & ANA RAQUEL MOTTA

INDÍCE EN

7 – 8	EDITORIAL MARIANNE LACOMBLEZ
9 – 10	DOSSIER WAYS OF LIFE AND WORK: PRESENTATION OF THE DOSSIER. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & CLÁUDIA OSÓRIO
11 – 22	CRITICAL AND TOPICAL REVIEW REFLEXIONS ON THE METHODOLOGY OF THE ACTIVITY CLINIC: DIALOGUE AND CREATION IN THE WORK ENVIRONMENT. ALICE PAIVA SOUTO, KARLA MARIA NEVES MEMÓRIA LIMA & CLÁUDIA OSÓRIO
23 – 38	RESEARCH INSTRUMENTS MEETINGS ABOUT THE WORK: REFLECTIONS ON THE USE OF THIS METHODOLOGICAL TOOL IN RESEARCH IN NEONATAL INTENSIVE CARE UNITS (NICU). LETÍCIA PESSOA MASSON, LUCIANA GOMES & JUSSARA BRITO
39 – 52	RESEARCH INSTRUMENTS ANALYTICAL EXERCISE ON THE METHOD: LANGUAGE ASPECTS IN THE DIALOGICAL ACTIVITY WITH EXPLORATION AND PRODUCTION WORKERS FROM THE OIL SECTOR. DENISE ALVAREZ, MARISTELA BOTELHO FRANÇA & MARCELO FIGUEIREDO
53 – 68	RESEARCH INSTRUMENTS HEALTH, GENDER AND LABOR IN PUBLIC SCHOOLS: POTENTIALITIES AND CHALLENGES OF AN EXPERIENCE WITH “EXTENDED RESEARCH AND INTERVENTION COMMUNITY”. MARY YALE NEVES, HÉLDER MUNIZ, EDIL FERREIRA DA SILVA, JOANA D'ARC DA COSTA, JUSSARA BRITO & MILTON ATHAYDE
69 – 83	EMPIRICAL RESEARCH ENTRANCE, PERMANENCE AND ABANDONMENT IN THE MOTORCYCLE COURIERS' PROFESSION: CONSTITUTION OF ONESELF AND OF THE PROFESSION. THIAGO DRUMOND MORAES, ROSEANE VARGAS ROHR & MILTON ATHAYDE
84 – 98	PESQUISA EMPÍRICA THE INGREDIENTS OF HOTEL MANAGERS' COMPETENCE. EDIL FERREIRA DA SILVA, ANÍSIO JOSÉ DA SILVA ARAÚJO, FRANCINALDO DO MONTE PINTO, PAULO CÉSAR ZAMBRONI-DE-SOUZA, EUDA KALIANI GOMES TEIXEIRA ROCHA & THAÍS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MÁXIMO
99 – 102	THESIS SUMMARY HEALTH MANAGEMENT, AN ERGOLOGICAL PERSPECTIVE: HOW MANY GESTURES TO MAKE A MANAGEMENT. WLADIMIR FERREIRA DE SOUZA
103 – 105	CRITICAL REVIEW OF BOOKS REVIEW OF THE BOOK OF MARCELO FIGUEIREDO: THE HIDDEN SIDE OF THE BLACK GOLD: WORK, HEALTH AND SAFETY IN THE OFFSHORE OIL INDUSTRY IN THE CAMPOS BASIN. EDITH SELIGMANN-SILVA
106 – 108	HISTORICAL TEXTS A GROUP AND INTERNATIONAL RESEARCH MODEL ABOUT SAFETY: CONTRIBUTION FOR THE HISTORY OF RESEARCHES ON SAFETY AT WORK: AN OVERVIEW OF THE ESCS RESEARCH ON SAFETY IN THE STEEL INDUSTRY (1962-1966). JACQUES LEPLAT
109 – 114	HISTORICAL TEXTS COMMUNITY RESEARCH ON THE SAFETY IN MINES AND IN THE STEEL INDUSTRY (1962-1966).
115 – 118	THE DICTIONARY KRONOS RAONI ROCHA
119 – 120	TRIBUTE TO ALAIN KERGUELEN CATHERINE DELGOULET & BÉATRICE BARTHE
121 – 126	THE DICTIONARY LABORATORY. WHERE TO “MAKE SCIENCE”? CATHERINE TEIGER
127 – 132	COULD YOU REPEAT THAT...? LANGUAGE AND WORK – AN APPROACH BETWEEN THE ERGOLOGIC POINT OF VIEW AND LANGUAGE STUDIES. CECÍLIA SOUZA-E-SILVA & ANA RAQUEL MOTTA

EDITORIAL

MARIANNE LACOMBLEZ

Faculdade de Psicologia e de
Ciências da Educação
Universidade do Porto
Centro de Psicologia da
Universidade do Porto
Rua Dr. Manuel Pereira da Silva
4200-392 Porto, Portugal
lacomb@fpce.up.pt

No podemos comenzar el **EDITORIAL** de este nuevo número de la revista sin recordarles la noticia de que Laboreal se encuentra indexada en SciELO (Scientific Electronic Library Online), lo que representa otro importante paso más en la valorización de la revista y de los artículos que en ella se publican.

Asimismo, pasamos a formar parte del sistema de identificación numérico para contenido digital, DOI (*Digital Object Identifier*), desarrollado por la *Association of American Publishers* (AAP) que garantiza la certificación de las producciones científicas.

También, hace unos días hemos sabido que el Committee On Publications Ethics (COPE) calificó LABOREAL por el respeto que ha demostrado hasta el momento - y que promete asegurar en el futuro - por las normas éticas exigidas en la evaluación y publicación de textos en revistas científicas.

En todos estos procesos, las contribuciones de Mafalda Lopes, de Cláudia Monteiro y de Bruno Silva han sido, y siguen siendo, decisivas y cabe darles las gracias.

En esta nueva edición de Laboreal, presentamos un **DOSSIER TEMÁTICO**, fruto del trabajo de un colectivo de investigadores brasileños, del cual forman parte Mary Yale Neves, Hélder Muniz, Maristela Botelho França y Cláudia Osório quienes trazan el desarrollo histórico y la perspectiva global. Se trata de artículos que, en su conjunto, articulan reflexiones de índole teórica y metodológica bajo *distintos formatos*: una **REVISIÓN TEMÁTICA**, un **RESUMEN DE TESIS** o acerca de **INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN** y de **ESTUDIOS EMPÍRICOS**.

Relacionado de cierto modo con este Dossier, este número incluye también la reseña de un libro publicado por un compañero miembro de ese colectivo, Marcelo Figueiredo, que Edith Seligmann-Silva, con ocasión de la segunda edición de la obra, tan bien resumió.

En nuestras tradicionales secciones, Jacques Leplat presenta un **TEXTO HISTÓRICO** que él mismo seleccionó en marco de su diálogo con Régis Ouvrier-Bonnaz. Se trata de extractos de un informe final de investigaciones desarrolladas en los años 60, financiadas por la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA). Aunque dichas investigaciones definieron el paradigma de numerosos estudios relacionados con las cuestiones de seguridad en el trabajo, es particularmente difícil acceder a las mismas. De hecho, esta es la función esencial de esta sección: dar una nueva vida a textos que, de otro modo, correrían el riesgo de caer en el olvido. En su presentación, Jacques Leplat, que en la época siguió muy de cerca dichas investigaciones, justifica la selección de las partes del informe presentadas y recuerda el papel fundamental que jugaron en una fase de cambio de paradigma respecto de la gestión de la seguridad.

En cuanto al **DICCIONARIO**, continuamos nuestro paseo por el alfabeto visitando las letras “K” y “L”.

La Dirección de Laboreal no tuvo ninguna duda en rápidamente optar por contactar Alain Kerguelen para que definiera **Kronos** (o Actogram-Kronos), el software de soporte al análisis de la actividad de trabajo, que es hoy en día tan importante en tantas investigaciones. Desafortunadamente Alain Kerguelen nos ha dejado antes de terminar el texto que estaba preparando para Laboreal. Dejó ese legado a Raoni Rocha quien, aunque apenado, aseguró la misión. Por su parte, Catherine Delgoulet y Béatrice Barthe han querido también homenajear Alain Kerguelen.

Para la letra “L” tuvimos la fuerte tentación de solicitar a Catherine Teiger para trabajar sobre el vocablo “**Laboratorio**”, ya que estábamos seguros de que podríamos ofrecer a nuestros lectores un texto que sería el resultado de una larga experiencia y de una constante apertura a los retos actuales de nuestras disciplinas.

Finalmente, como los lectores podrán constatar, tenemos en este número un artículo en la sección **¿DESEA USTED REPETIR...?** *Resulta de colaboraciones ya realizadas anteriormente con la revista Ergologia* (<http://www.ergologia.org/guide-aux-auteurs.html>). Esta vez, seleccionamos un artículo publicado inicialmente en francés y que merecía, sin duda, ser editado en uno de los idiomas de Laboreal: el artículo de *Cecília Souza-e-Silva y Ana Raquel Motta*. Incluyen en este texto uno de los aportes más recientes de Yves Schwartz, al establecer una nueva manera de abordar la cuestión de los campos, las disciplinas y los conceptos, en varios niveles de epistemicidad..

A todos los lectores les deseamos una muy buena lectura de todos estos contenidos que han contado con el peritaje de un número considerable de miembros de los Comités de la revista – y también el de nuestra compañera Teresa Medina.

Por la Dirección de Laboreal,
Marianne Lacomblez

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Lacomblez, M. (2015). Editorial. *Laboreal*, 11(1), 7-8.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxio115mles>

COLECCIÓN TEMÁTICA**MODOS DE VIDA E TRABALHO: APRESENTAÇÃO DO DOSSIÊ.**

MARY YALE NEVES ^[1], HÉLDER MUNIZ ^[2], MARISTELA BOTELHO FRANÇA ^[3] & CLÁUDIA OSÓRIO ^[4]

[1] Mary Yale Neves
Grupo de Pesquisas Gestão, Trabalho e
Atividade - GESTA
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Clarice Índio do Brasil, 30 apt
803, Botafogo, CEP 22.230-090
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
myale@uol.com.br

**MODOS DE VIDA Y TRABAJO: PRESENTACIÓN DEL
DOSSIER**

MODES DE VIE ET TRAVAIL: PRÉSENTATION DU DOSSIER

[2] Hélder Muniz
Grupo de Pesquisas Gestão, Trabalho e
Atividade - GESTA
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Pinheiro Machado, 99/508, Laranjeiras,
Rio de Janeiro - RJ. Cep 22231-090.
heldermuniz@uol.com.br

**WAYS OF LIFE AND WORK: PRESENTATION OF THE
DOSSIER**

[3] Maristela Botelho França
Grupo de Pesquisa Linguagens, trabalho e
atividade de formação
Departamento de Processos
Técnico-documentais
Escola de Letras
Universidade Federal do Estado do Rio de
Janeiro - UNIRIO
Av. Pasteur, 458 sala 413
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
mbfranca@hotmail.com

[4] Cláudia Osório
Núcleo de Estudos e Intervenção
em Trabalho e Saúde (NUTRAS)
Programa de pós graduação em psicologia
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua São Manuel, 23 apt 201. Botafogo
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
claudia.osorio.uff@gmail.com

INTRODUÇÃO

Os diferentes artigos reunidos neste dossiê temático refletem o percurso de uma rede de pesquisadores brasileiros com distintas formações: psicólogos, linguistas, engenheiros e designers. Todos têm como afinidade uma influência marcante das abordagens clínicas do trabalho, entre elas a ergonomia da atividade. Está presente também no grupo uma vinculação com a pesquisa realizada simultaneamente à intervenção em diferentes situações de trabalho, o que tem levantado diversas questões de ordem ética, epistemológica e metodológica. O esforço de enfrentar em conjunto tais questões fez com que esse coletivo decidisse criar no Brasil, no interior da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP, um Grupo de Trabalho (GT) intitulado **Modos de Vida e Trabalho**.

Esse GT iniciou-se no X Simpósio da ANPEPP em 2004. Sua proposição no âmbito dessa associação resultou, portanto, da interação sistemática – interdisciplinar, multiprofissional, interinstitucional e interestadual – entre esses diversos docentes e pesquisadores, potencializando redes de diálogo e intercâmbio já existentes, processo que remonta ao início dos anos 90.

No movimento de constituição desse GT, consolidou-se o caráter transversal do ponto de vista da atividade para compreender e transformar os modos de vida e trabalho, pautando-se por compromissos éticos, epistêmicos e políticos entre pesquisadores e protagonistas do trabalho em análise.

Ao longo dos últimos anos, o grupo vem alcançando uma crescente produção conjunta, na forma de organização de eventos, organização de livros, publicação de artigos e intercâmbios.

Desde 2008 o GT indica um tema central a ser debatido em cada período entre os simpósios da ANPEPP que ocorrem a cada dois anos. Para o XV Simpósio, realizado em maio de 2014, optou-se por uma discussão com ênfase em metodologias de pesquisa, intervenção e formação, debate que vem sendo enfrentado de modo recorrente a partir dos anos 2010.

O grupo já havia se decidido em Simpósio anterior pela construção de textos em parcerias acerca dessa temática a serem submetidos a um processo de análise e discussão coletiva. Nessa direção, alguns esboços de artigos foram inicialmente debatidos no II Seminário Nacional sobre Metodologia de Pesquisa em Modos de Vida e Trabalho, promovido pelo GT na Universidade Federal Fluminense, no estado do Rio de Janeiro, em setembro de 2013. Nesse evento, deu-se continuidade à discussão dos artigos no XV Simpósio, de 2014, que contou inclusive com a colaboração de uma pesquisadora externa ao grupo.

Pretendeu-se, com esse encaminhamento, melhor refletir acerca dos diferentes dispositivos metodológicos e técnicos em curso nas práticas de pesquisa-intervenção e formação que vêm sendo experimentadas pelos membros do GT. Para tanto, os textos produzidos foram divulgados previamente, de forma que no

Simpósio todos já os tinham lido e sobre eles tinham assinalado e enviado para os autores de cada texto os seus comentários e observações. Dessa forma, exercitou-se a produção de artigos (em parceria), por meio da análise crítica e de debates, algo que se configurou como uma modalidade fecunda ao favorecer um maior desenvolvimento coletivo. Como desdobramento dessa experimentação, encaminhou-se a proposta de organização destes materiais sob forma de um dossiê a ser submetido para avaliação dos seus vários textos à Direção da Revista *Laboreal*.

Após as fundamentais interlocuções com os pareceristas, os artigos evoluíram para essa versão final que se apresenta para um público mais abrangente, que poderá ler e realimentar os debates com os autores, que não buscam outra coisa senão ampliar as possibilidades de controvérsias que possam contribuir para o enriquecimento de seus pressupostos teóricos e metodológicos. Não há nenhuma pretensão maior de propor renovações metodológicas, mas sim de socializar reflexões sobre a forma como têm sido realizadas as pesquisas e intervenções pelo grupo. Assim, espera-se que estes textos também sirvam de instrumento para o desenvolvimento do ofício de pesquisadores analistas do trabalho que assumem, como sustenta Schwartz (2010), uma postura de desconforto intelectual, sempre colocando em validação as ferramentas conceituais e metodológicas com as quais estão atuando, já que a atividade humana exige esse repensar permanente de saberes e valores. Estamos certos de que este dossiê é apenas um elo a mais na cadeia de diálogos sobre o trabalho vivo e, como tal, está no *front* de contra-palavras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Schwartz, Y. (2010). Trabalho e ergologia. In Y. Schwartz, & L. Durrive (Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp.25-46). 2ª ed. rev. e ampl. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Neves, M. Y., Muniz, H., França, M. B., & Osório, C. (2015). Modos de vida e trabalho: apresentação do dossiê. *Laboreal*, 11 (1), 9-10. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115myn>

REVISIONES CRÍTICAS**REFLEXÕES SOBRE A METODOLOGIA DA CLÍNICA DA ATIVIDADE: DIÁLOGO E CRIAÇÃO NO MEIO DE TRABALHO.**

ALICE PAIVA SOUTO ^[1], KARLA MARIA NEVES MEMÓRIA LIMA ^[2] & CLÁUDIA OSÓRIO ^[3]

[1] Alice Paiva Souto

Núcleo de Estudos e Intervenção em
Trabalho e Saúde (NUTRAS)
Programa de Pós Graduação em Psicologia
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Santa Cristina, 49/203
Santa Teresa, Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20241250
Brasil
ally_paiva@yahoo.com.br

[2] Karla Maria Neves Memória Lima

Núcleo de Estudos e Intervenção em
Trabalho e Saúde (NUTRAS)
Programa de pós graduação em psicologia
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Tonelero, 125/802
Copacabana
CEP: 22030-001
Rio de Janeiro - RJ
Brasil
karla.memoria@gmail.com

[3] Cláudia Osório

Núcleo de Estudos e Intervenção em
Trabalho e Saúde (NUTRAS)
Programa de pós graduação em psicologia
Departamento de Psicologia - Instituto de
Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua São Manuel, 23 apt 201
Botafogo
Rio de Janeiro - RJ
Brasil
claudia.osorio.uff@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE

Clínica da atividade,
Metodologia,
Trabalho,
Criação,
Desenvolvimento.

PALABRAS-CLAVE

Clínica de la actividad,
Metodología,
Trabajo,
Creación,
Desarrollo.

RESUMO

Este artigo discute a metodologia da clínica da atividade. São analisados aspectos que apontam para a abertura dialógica possibilitada por esta abordagem, que viabiliza a criação de novos recursos para a atividade de trabalho, bem como a produção de conhecimento sobre esse processo de criação. Ressalta-se o modo pelo qual a metodologia dialógica e indireta pode desenvolver tais condições. O diálogo entre trabalhador(es) e o analista do trabalho pode mobilizar a experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e assim propiciar o desenvolvimento de novos recursos para a ação. Articulam-se os métodos utilizados pela clínica da atividade com a psicologia vigotskiana, empreendendo a discussão acerca dos conceitos de criação e desenvolvimento.

RESUMEN**REFLEXIONES SOBRE LA METODOLOGÍA DE LA CLÍNICA DE LA ACTIVIDAD: DIÁLOGO Y CREACIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO.**

Este artículo discute la metodología de la clínica de la actividad. En él se analizan los aspectos que apuntan a la apertura dialógica possibilitada por dicho enfoque, el cual permite la creación de nuevos recursos para la actividad de trabajo, así como para la producción de conocimiento sobre ese proceso. Se hace énfasis en el modo por el cual la metodología dialógica e indirecta puede favorecer tales condiciones. El diálogo entre trabajador(es) y analista del trabajo puede movilizar la experiencia estabilizada como medio para vivir nuevas experiencias y así propiciar el desarrollo de nuevos recursos para la acción. Se articulan los métodos utilizados por la clínica de la actividad con la psicología

Manuscrito recibido en:

Noviembre/2014

Aceptado tras peritaje:

Mayo/2015

vigotskiana, emprendiendo la discusión acerca de los conceptos de creación y desarrollo.

MOTS CLÉS

Clinique de l'activité,
Méthodologie,
Travail,
Création,
Développement.

RÉSUMÉ

RÉFLEXIONS SUR LA MÉTHODOLOGIE DE LA CLINIQUE DE L'ACTIVITÉ: LE DIALOGUE ET LA CRÉATION EN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.

Cet article discute la méthodologie de la clinique de l'activité. On y analyse des aspects qui révèlent l'ouverture dialogique rendue possible par cette approche, en permettant la création de nouvelles ressources pour l'activité de travail, mais aussi la production de connaissances à propos de ce processus de création. On souligne le moyen par lequel la méthodologie dialogique et indirecte permet de développer de telles conditions. Le dialogue entre les travailleurs et l'analyste du travail peut mobiliser l'expérience stabilisée comme moyen de vivre de nouvelles expériences et rendre possible le développement de nouvelles ressources pour l'action. On articule les méthodes dont se sert la clinique de l'activité avec la psychologie vygotskienne en reprenant la discussion concernant les concepts de création et de développement.

KEYWORDS

Activity clinic,
Methodology,
Work,
Creation,
Development.

ABSTRACT

REFLEXIONS ON THE METHODOLOGY OF THE ACTIVITY CLINIC: DIALOGUE AND CREATION IN THE WORK ENVIRONMENT.

This paper discusses the methodology of the activity clinic. The aspects under analysis point to the dialogue enabled by this approach, which makes it feasible to create new resources for the labour activity, as well as the production of knowledge about that creation process. It highlights the method this indirect dialogue methodology may follow to develop such conditions. The dialogue between the worker(s) and the labour analyst can mobilise the established experience as a way to live new experiences and thus favour the development of new resources for action. It combines the methods used by the activity clinic with the Vygotskian psychology, hence fostering a debate concerning the creation and development concepts.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo apresenta uma discussão teórica sobre a criação na atividade de trabalho. Busca-se compreender a emergência do novo na atividade de trabalho por meio dos conceitos de criação e desenvolvimento no âmbito da psicologia histórico-desenvolvimental, tal como ela é tomada pela clínica da atividade.

No Brasil, nas décadas de 1980 e 1990, os estudos do trabalho foram marcados por grande interesse, na área da Saúde Coletiva, por temas relativos a saúde e segurança no trabalho (Minayo-Gomez, 2011). Esses estudos incorporaram como um eixo estruturante da sua compreensão do trabalho o patrimônio da ergonomia francófona, ao mesmo tempo que dialogavam com os debates sobre a saúde na Itália, em que se destacaram as contribuições de Giovanni Berlinguer (Mendes & Dias, 1991) nos debates sobre a saúde pública e de Ivar Oddone e seu grupo nas discussões da saúde na fábrica (Brito, 2004).

Nesse caminho, as chamadas clínicas do trabalho ganharam relevo no campo da psicologia do trabalho. Ganharam visibilidade autores como Christophe Dejours e, adiante, Yves Schwartz e Yves Clot (Neves, Seligmann-Silva & Athayde, 2004; Bendassoli & Soboll, 2011).

Às autoras desse artigo interessaram as contribuições de Yves Clot, no que ele denomina clínica da atividade (Clot, 2007). Nesta formulação o conceito de desenvolvimento é central. Em diálogo com uma grande rede de outros pesquisadores, busca uma formulação teórico metodológica que retoma e desenvolve algumas linhas dos estudos já mencionados. A retomada que se faz se justifica pela necessidade de construção de instrumentos que possibilitem intervir nos ambientes de trabalho de modo a contribuir para o desenvolvimento de recursos para a ação, destacando como inspirador e aliado Ivar Oddone e sua ética. Para Oddone, os psicólogos do trabalho não devem funcionar como experts que indicam os caminhos tecnicamente corretos, mas assessorar os trabalhadores para que, com seus conhecimentos, adquiridos no chão de fábrica, possam ultrapassar alguns dos problemas que enfrentam (Clot, 1981). Afirma-se assim o objetivo de contribuir para que os trabalhadores alcancem uma ampliação de seu poder de agir. Se este objetivo sustenta a produção de instrumentos para a intervenção, os objetivos teóricos se centram no estudo do desenvolvimento dos meios para a ação que indicam a ocorrência da ampliação desejada.

O conceito de desenvolvimento é tomado de Vigotski, que é lido tendo Bakhtin como interlocutor privilegiado (Clot & Faïta, 2000; Clot, 2010a). No corpo teórico que assim se constitui, numa releitura que busca valorizar todo um patrimônio, não se pode pensar o desenvolvimento sem pensar a criação: a criação de recursos para a ação.

De acordo com a clínica da atividade, é possível afirmar que o poder de (re)criação no meio de trabalho se desenvolve a partir da apropriação dos recursos para a ação elaborados no coletivo.

Os métodos propostos visam a revitalização da atividade dos trabalhadores, bem como a produção de conhecimento sobre esse processo. Considerando que estes processos de desenvolvimento de meios de ação não são diretamente observáveis, utilizam-se métodos indiretos de análise. A análise se faz a partir de marcas do trabalho, que podem ser falas e/ou imagens registradas em áudio, vídeo, fotografias ou outros modos de registro que vierem a ser propostos ^[2].

O termo ‘indireto’ explicita a relação da metodologia da clínica da atividade com a perspectiva histórico-desenvolvimental, que tem Lev Vigotski como um de seus principais autores. A apropriação que se faz da obra de Vigotski sofre interferências da leitura de Bakhtin (2006). Os dois autores participam de uma mesma linhagem epistemológica, fundamentando-se no materialismo histórico-dialético para a construção de suas perspectivas (Barros, 2012). Tanto Bakhtin quanto Vigotski criticam a psicologia idealista e descolada da história e da sociedade (Martins, 2009). A partir desta concepção filosófica, o conceito de atividade humana está vinculado às bases materiais da existência.

Assim, a atividade conscientemente orientada só é possível decorrente das relações sociais, engendrada na história dessas relações, mediada por instrumentos e signos. A perspectiva de Vigotski (2009) enfatiza o potencial gerador e transformador da atividade criadora, o que dá viabilidade para o humano planejar, projetar e construir suas próprias condições de existência.

Clot (2010a) se alia a Vigotski, pensador que buscou princípios explicativos para o desenvolvimento no estudo das leis gerais da gênese da criação na infância. A clínica da atividade apropria-se desses princípios para compreender o caráter inventivo próprio à atividade de trabalho, visto que Vigotski formula que o desenvolvimento se dá pela mediação e que este processo permanece por toda a vida, não se restringindo à infância.

A psicologia histórico-desenvolvimental destaca a natureza social das funções psíquicas superiores, como o pensamento lógico, a memória consciente e a vontade. Estas são funções especificamente humanas, que não se apresentam prontas ao nascer. Esta perspectiva enfatiza que o desenvolvimento ocorre ao longo do processo de assimilação dos sistemas de signos em que as funções psíquicas biológicas transformam-se em novas funções: as funções psíquicas superiores. Este processo ocorre ao longo de toda a vida e se dá na relação com o meio, embora possa ser mais ou menos potencializado dependendo da idade em que ocorre (Prestes, 2012).

Nesse artigo interessa-nos pensar o conceito de criação. Com esse objetivo, retomamos alguns escritos de Vigotski (1996, 2002, 2009) e outros que apresentam Vigotski lido por Yves Clot. Usamos também escritos de pesquisadores brasileiros contemporâneos como Prestes (2012), Smolka (2009) e Zanella (2007).

Nesse percurso estamos em um diálogo, na sua maior parte interior, com os experimentos que temos feito, em nosso grupo de pesquisa no Brasil, em especial com o dispositivo da Oficina de fotos.

2. A HISTÓRIA DO DESENVOLVIMENTO COMO OBJETO E MÉTODO

2.1 O foco nas relações como estratégia metodológica

Vigotski, nas décadas de 20 e 30 do século XX, enfatizou “que todos os fenômenos [psicológicos] sejam estudados como processos em movimento e em mudança” (2002, p. 8). O pesquisador analisa processos e movimentos. Ao invés de isolar elementos a serem conhecidos, a metodologia da psicologia histórico-desenvolvimental opta pelo foco nas relações, que viabiliza a compreensão da totalidade. Nessa metodologia, são estudados os fenômenos na história, ou seja, movimentos de recriação da realidade que se dão através de mudanças nas relações (Zanella, Reis, Titon, Urnau & Dassoler, 2007).

A partir desta compreensão, a clínica da atividade define como objeto a história do desenvolvimento da atividade de trabalho e seus empecilhos. No âmbito da relação objeto/método, isto leva à proposição de instrumentos com os quais os trabalhadores, em relação com seus pares e outros interlocutores – pesquisadores e clínicos do trabalho – possam se avaliar diante do que fazem. Trata-se de um método de ação que propõe uma experiência de parceria entre o pesquisador ou clínico do trabalho com o trabalhador, tendo em vista a análise do próprio meio de trabalho.

[Um método] concebido, não para *saber* o que são, mas para *experimentar*, com eles [os trabalhadores], o que poderiam vir a ser. Em vez de procurar a explicação do que é eterno, a psicologia de Vigotski tenta encontrar as condições gerais mediante as quais se produz algo de novo (Clot, 2010a, p. 63-64, grifo do autor).

Nas experimentações que caracterizam a metodologia, busca-se provocar uma intensificação dos processos de surgimento do novo, para que seja possível estudá-los. Há uma relação inextricável entre objeto e método de investigação: a construção do método é, ao mesmo tempo, premissa e produto, ferramenta e resultado da investigação.

A experimentação se dá no diálogo sobre a atividade. O foco no movimento e nas relações, que pode ser encontrado na obra de Vigotski, se apresenta na análise da constituição do pensamento verbal como uma relação entre pensamento e linguagem (Zanella et al., 2007). O uso de signos, como na fala, tem uma função organizadora que invade o processo de elaboração e uso dos instrumentos, produzindo novas formas de comportamento e percepção.

2.2 O papel da fala como produtora de novos modos de percepção

A observação do desenvolvimento infantil possibilita uma melhor compreensão deste processo. De acordo com Vigotski, a

criança começa a controlar o ambiente com a ajuda da fala, o que produz novas ligações com o ambiente e com relação a seu próprio comportamento.

... as crianças resolvem suas tarefas práticas com a ajuda da fala, assim como dos olhos e das mãos. Essa unidade de percepção, fala e ação, que, em última instância, provoca a internalização do campo visual, constitui o objeto central de qualquer análise da origem das formas caracteristicamente humanas de comportamento (Vigotski, 2002, p. 35).

A criança, quando se encontra diante de um problema prático, utiliza a fala para sua resolução, uso que se torna mais intenso quanto mais complicada é a situação. Nesse contexto, qualquer tentativa de impedir a fala da criança corre o risco de paralisá-la. A criança percebe o mundo não somente através dos olhos, mas igualmente através da fala, que adquire uma função sintetizadora.

Considerando a fala como produtora de novos modos de percepção, é possível compreender que a transformação e o desenvolvimento dialógico geram também novos modos de conhecer e sentir que, por sua vez, serão essenciais para a criação de novas possibilidades nesse meio. A fala em voz alta ou, com o desenvolvimento, em diálogo interior, é facilitadora da relação com o meio. Com a interação com outro(s), na relação social, esse movimento se intensifica.

2.3 O movimento dialógico como criação de novas relações e ampliação do poder de agir.

Segundo Clot (2010a, p. 137), que nessa análise acompanha Darré em sua leitura de Bakhtin sobre o meio de trabalho, o diálogo como instância de desenvolvimento se alimenta de outros diálogos anteriores e paralelos existentes no grupo profissional. As experiências de outros profissionais se fazem presentes por meio do diálogo, de modo que é possível ampliar o repertório de possibilidades de compreender e de agir na situação de trabalho, desenvolvendo a atividade.

O movimento dialógico cria: relações renovadas, de situação em situação, entre o falante sujeito e os outros, assim como entre esse mesmo falante e aquele que ele havia sido na situação precedente, além do modo como ele o havia sido. Procedendo assim, ele transforma, manifesta e revela, no sentido fotográfico do termo, as posições dos interlocutores que se elaboram no decorrer do movimento, até mesmo se desestruturam sob efeito das contradições engendradas por esse mesmo movimento dialógico. Falar-se-á então de uma *motricidade* própria ao diálogo (Clot, 2010a, p. 135, grifo do autor).

Por meio do diálogo, o analista do trabalho, como novo interlocutor, busca mobilizar a experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e desenvolver novos recursos para a ação. Há um aumento no poder de agir, conceito apropriado por Clot e Faïta (2000) da filosofia de Espinosa [3]. Segundo os autores, quanto maior o poder de ser afetado pelas diversas atividades da qual se é sujeito, maior a vitalidade dialógica.

Nessa perspectiva, é preciso desenvolver o diálogo tornando-se ativo em seu exercício. Como um dos efeitos do recurso dialógico no processo de apropriação da alteridade que nos afeta, é possível transformar a passividade em atividade. Caso contrário, na tentativa de enclausuramento da alteridade, o sujeito fica exposto aos riscos da doença mental.

Considerando a relação intrínseca entre pensamento e linguagem, é possível compreender o sujeito como um ser heterogêneo que vive constantemente um diálogo interior. Desse modo, a metodologia da clínica da atividade busca, através da abertura deste diálogo, gerar novas formas de percepção e mudança nas relações do sujeito, no âmbito da atividade profissional.

Para tal, é indispensável a mobilização do coletivo de trabalho, considerando que *“a abertura ao diálogo interior não pode manter-se sem relé social que o alimenta em energia conflitante”* (Clot, 2010a, p. 33, grifo nosso). Parte-se de uma concepção das relações entre o sujeito e o coletivo na qual se destaca a importância da controvérsia como geradora de desenvolvimento. Levando adiante essa intuição, afirma-se que há um encolhimento do funcionamento psíquico quando a sociedade se torna monológica deixando de oferecer a energia conflitante que alimenta a vitalidade do diálogo.

A metodologia em clínica da atividade busca dar maior intensidade à controvérsia, trazer para o diálogo proposições, suas variações, concordâncias e principalmente divergências, para que desse embate possam surgir novos enunciados.

Nesse viés, o método proposto para análise do trabalho pode tornar-se o disparador de mudanças do sentido da atividade, viabilizando novas significações ao desmontar sentidos que impediam a atividade e, com isso, ampliar os recursos para a ação.

3. O GÊNERO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL E AS MÚLTIPLAS POSSIBILIDADES DIALÓGICAS NA SITUAÇÃO DE TRABALHO

Segundo Bakhtin (2006), todos os diversos campos da atividade humana estão ligados ao uso da linguagem. Cada campo de utilização da língua elabora seus tipos relativamente estáveis de enunciados, que são denominados gêneros do discurso. Existe uma diversidade inesgotável de formas de gênero discursivos, que crescem e se desenvolvem nos diversos campos da atividade humana. Entre eles, tanto os gêneros do discurso comum, orais e escritos, por exemplo: réplicas do diálogo do cotidiano, cartas,

manifestações publicísticas, etc.; como as variadas formas das manifestações científicas e todos os gêneros literários. A partir da concepção de Bakhtin, Clot e Faïta (2000) desenvolvem o conceito de gênero de atividade profissional, segundo o qual há, não só uma linguagem própria a cada ofício no âmbito da atividade do trabalho, como também um sistema simbólico que organiza a ação individual na relação com as normas do ofício.

Para Bakhtin (2006), todo enunciado é antecedido pelo enunciado de outros e depois de seu término, sucedido pelos enunciados responsivos de outros. Do mesmo modo, a atividade de uma pessoa é sempre dialógica e inacabada. Ela é sempre atravessada por outras atividades, funcionando como uma resposta possível a estas. A atividade é triplamente dirigida:

- 1) Por meio de seus objetos de trabalho;
- 2) Aos outros, depois de ter sido destinatária da atividade destes e antes de o ser de novo;
- 3) Pelo comportamento do sujeito, que implica em um diálogo consigo mesmo e nas outras duas direções anteriores (Clot, 2010b).

O conceito de subdestinatário é utilizado por Clot (2010a) para designar as vozes internas do “pequeno diálogo” interior, estimulado pela observação (que pode ser a do analista do trabalho). Contudo, há também uma dimensão mais ampla, um “grande diálogo” que se refere ao seu caráter transpessoal. O autor destaca a interferência entre as réplicas do diálogo aparente – aquele que ocorre, em voz alta, entre duas ou mais pessoas na situação comunicacional – e do diálogo interior. O diálogo não se encontra restrito a uma situação comunicacional específica. O autor de um enunciado dirige sua comunicação a um destinatário concreto do diálogo realizado. Entretanto, todo diálogo se desenrola na presença de um terceiro que não está fisicamente presente, trata-se do sobredestinatário, que se inscreve em uma história coletiva – na história do ofício ou do gênero profissional. Esta dimensão viabiliza uma instância de justificação que protege o locutor de uma avaliação imediata. De acordo com Bakhtin, tal dimensão é tocada por exemplo quando, diante de uma mentira, alguém afirma: “Qualquer pessoa, no meu lugar, teria mentido”. Por meio dessa frase é possível vislumbrar, na situação dialógica, alguma coisa que está para além da relação entre o locutor e o destinatário da comunicação.

É importante ressaltar que todo diálogo é inacabado, uma vez que a palavra atravessa seu destinatário imediato, de modo que um enunciado pode entrar em diálogo em outro tempo ou espaço. A palavra está destituída de fundo porque ela não possui um único sentido, não tem fim em si mesma, estando aberta a múltiplas possibilidades dialógicas.

4. A METODOLOGIA INDIRETA E DIALÓGICA DA CLÍNICA DA ATIVIDADE

4.1 O processo de criação e recriação de meios para a ação como objeto de análise

A metodologia da clínica da atividade repousa fundamentalmente sobre a distinção entre a atividade realizada e o real da atividade. Essa diferenciação remete à clássica diferença, formulada nos estudos da ergonomia situada, entre tarefa e atividade.

Inicialmente, pode-se dizer que a tarefa é aquilo que é o que deve ser feito em um processo de trabalho específico e em uma situação dada, destacando-se as regras e os objetivos fixados pela organização do trabalho.

Leplat (1980, p. 27-29) define atividade como a resposta do indivíduo ao conjunto de condições de trabalho, consideradas em sua amplitude e complexidade. A atividade se dá no plano físico, ou motor, sendo ela observável, e no plano cognitivo, não observável, devendo então ser analisada por inferência, a partir de diversos traços. O autor assinala que a atividade tem consequências sobre o sistema técnico, sobre o objeto do trabalho e sobre o próprio trabalhador. O conjunto de condições de trabalho, intervindo na atividade, constitui a tarefa, que pode ser definida também como um objetivo a atingir sob certas condições. A atividade não pode ser simplesmente deduzida da tarefa, uma vez que existem muitas maneiras diferentes de responder a uma mesma tarefa. As maneiras de executar uma tarefa variam para cada sujeito e variam também para um mesmo trabalhador, de acordo com a situação. Tarefa e atividade estão sempre em estreita relação, de tal modo que a análise do trabalho será marcada por passagens sucessivas da análise da tarefa à da atividade e vice-versa, cada uma se enriquecendo da outra.

O trabalho é, em parte, passível de ser prescrito, previsto e percebido do exterior, como comportamentos ou gestos. Mas as prescrições são recursos incompletos, por vezes contraditórios, exigindo e propiciando aos trabalhadores uma participação ativa nesse processo. Os coletivos de trabalho enfrentam essa tensão com recursos técnicos e éticos que são historicamente construídos, sustentando sua atividade.

Na atividade os trabalhadores se confrontam com os conflitos, devendo buscar os caminhos desejados entre os possíveis da atividade e criar novos caminhos, novos possíveis, a fim de enfrentar o que seria impossível. Essa criação se dá nos diálogos, entre sujeito, objeto de trabalho e colega(s) de trabalho, que constituem a atividade, concebida como atividade dirigida.

Mas um aspecto merece atenção: o possível, nessa tríade [da atividade dirigida] não é intrínseco ao objeto, ao sujeito nem aos outros. É em primeiro lugar *entre eles* que se tem que buscá-lo se se desejar ter alguma chance e encontra-lo *neles* (Clot, 2007, p. 116, grifo do autor).

O processo de desenvolvimento de novos possíveis no trabalho se dá no coletivo e inclui processos aos quais não se tem acesso direto. Buscando ferramentas conceituais para dar conta deste problema metodológico, Clot propõe o conceito de real da atividade.

... o real da atividade é também aquilo que não se faz, aquilo que não se pode fazer, aquilo que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha poder fazer alhures. É preciso acrescentar a isso – o que é um paradoxo frequente – aquilo que se faz para não fazer, aquilo que se tem que fazer ou ainda aquilo que se faz sem querer. Sem contar, aquilo que se tem que refazer (2007, p. 116).

Seguindo esse argumento, o real da atividade excede à atividade realizada. De acordo com a definição acima, a atividade realizada é o resultado do conflito entre as várias atividades possíveis e rivais. Aquilo que se pode observar como a atividade do trabalhador é, na verdade, o conjunto de atividades que venceram o conflito entre as diversas atividades possíveis. Contudo, as atividades inibidas, que são de grande importância para a compreensão da atividade realizada, não são observáveis diretamente. Desse modo, a atividade real deve ser abordada através de métodos indiretos.

4.2 Metodologia indireta: o diálogo como meio para desenvolver e analisar o trabalho

Vigotski (1996) afirma que constitui um grave erro pensar que a ciência só pode estudar o que nos mostra a experiência direta. Mesmo nas ciências experimentais, como na física óptica, por exemplo, aparelhos de percepção e mensuração, como o detector de ondas, o barômetro, o radiômetro e outros, permitem operar com métodos em que o olho não intervém. Quando as ciências estudam fenômenos que não se oferecem ao conhecimento direto, em geral elas reconstroem e elaboram seu objeto de estudo recorrendo ao método de explicar ou interpretar seus vestígios. Desta forma, um historiador interpreta vestígios – documentos, memórias, jornais – e a partir deles reconstrói a história que não viveu diretamente. Também o clínico da atividade faz uso de métodos indiretos para analisar o trabalho, uma vez que a atividade não pode ser observada diretamente.

Segundo Vigotski, a atividade humana é necessariamente mediada, o que remete ao conceito de trabalho humano, tal como proposto pela teoria marxista. A mediação é uma consequência da condição do homem enquanto ser social, ou seja, o homem se relaciona com a natureza e com outros homens através de algo que faça a mediação e não de maneira direta. De acordo com a perspectiva dialética, o trabalho é mediatizado pelos instrumentos, que, por sua vez, são um produto historicamente construído pela atividade social humana. Estes instrumentos podem ser de

natureza física, como no caso de ferramentas que modificam o meio físico; e representacional, que seriam os signos os quais incidem e modificam a relação do homem consigo e com os outros homens (Zanella, 2007). O principal sistema de signos é a linguagem e é por meio dela que é explicada a constituição do sujeito e do mundo ao seu redor.

No caso da linguagem oral, o signo da fala deve ser partilhado socialmente para que seja compreendido em uma construção coletiva de sentido. “De acordo com a perspectiva vygotskiana, o nosso contato com o mundo físico e social não é direto, é na verdade marcado por aquilo que significamos desse próprio mundo” (Zanella, 2007, p. 77), o que cria uma relação indireta da pessoa com a realidade, marcada pelas experiências e possibilidades.

Os signos são importantes mediadores da atividade. Assim, considera-se que métodos que produzem fala – diálogo – sobre o trabalho produzem atividade sobre esse mesmo trabalho, desenvolvendo-o.

O método indireto ao considerar o real da atividade, e não somente a atividade realizada, permite analisar os conflitos vitais inerentes ao trabalho, que podem tornar ou não, seu desenvolvimento possível. As possibilidades descartadas, tão importantes para compreender aquelas que se realizaram, não são acessíveis diretamente. Elas são despertadas através da reflexão sobre as ações no trabalho. Uma vez que a ação passa pelo crivo do pensamento, ela já se transforma em outra ação. Considerando a mediação do pensamento pela linguagem, esta reflexão se efetua no meio social, através de uma metodologia dialógica (Clot, 2010a; Faïta, 2007; Faïta, 2013).

4.3 Métodos que disparam e intensificam o diálogo

Na metodologia da clínica da atividade, os métodos são propostos como dispositivos ^[4] que visam disparar e potencializar diálogos sobre a atividade. O efeito pretendido é que, com a entrada de um novo interlocutor, o analista do trabalho, haja a intensificação do diálogo interior dos trabalhadores, destes com seus pares e também o diálogo com o sobredestinatário, o gênero profissional. Assim, temos acesso a aspectos implícitos das diferentes atividades que compõem o trabalho. O analista do trabalho e os trabalhadores, protagonistas da atividade, travam um diálogo sobre situações já familiares que estes selecionam para colocar em análise. A partir destas marcas do trabalho, o profissional se observa e assume uma posição de protagonismo diante de sua atividade. O analista atua, nesse cenário, como coadjuvante, ou seja, como um dos instrumentos mediadores da análise.

No método da autoconfrontação cruzada (Clot & Faïta, 2000; Fernandez & Clot, 2007), por exemplo, os profissionais são confrontados com a imagem de seu trabalho gravado em vídeo. Nesse sentido, as imagens funcionam como o meio de convocar o pensamento, portanto, de produzir novas ações sobre a atividade.

Do mesmo modo, na oficina de fotos (Osorio, 2010, 2011), os tra-

balhadores participantes são confrontados com imagens fotográficas, nesse caso registros do trabalho produzidos por eles mesmos. A oficina de fotos tem sido usada como um método para o desenvolvimento do poder de agir dos coletivos de trabalho em cenários variados (Teixeira, 2008; Osório, 2010; Pacheco, Barros & Osorio da Silva, 2013; Souza, 2012; Alves, 2013; Loubach, 2013). Este dispositivo lança mão do recurso da fotografia fazendo com que o processo de produção da imagem se dê também como processo de análise da atividade. As fotos são feitas pelos trabalhadores, protagonistas da atividade. Em seguida, as fotografias são postas em debate entre os trabalhadores, com o analista do trabalho convocando ao diálogo sobre a atividade que se desenvolve em torno dos modos coletivos de produzir e vivenciar o trabalho.

A proposição da oficina de fotos como um dispositivo em clínica da atividade acompanha também a formulação da análise institucional francesa, ou seja, um dispositivo que produz intervenção (Coimbra, 1995; Osorio, 2010). Com isso, a oficina de fotos é um método que também pode ser pensado como um analisador construído, que transforma para compreender e compreende para transformar, criando possibilidades para a ampliação dos recursos para a ação.

Na proposta metodológica aqui considerada, a observação, que faz parte dos métodos em geral de análise do trabalho, toma uma função específica: a de favorecer o deslocamento dos trabalhadores para o lugar de observadores de si e de seu próprio fazer, provocando o diálogo interior.

4.4 A observação como estratégia metodológica para um deslocamento do olhar

Clot (2010b) afirma que a observação nos ambientes de trabalho gera um duplo resultado. O primeiro está ligado à produção de conhecimento sobre o objeto observado, a atividade, acompanhando uma tradição já bem desenvolvida pela ergonomia e outras abordagens que valorizam os estudos situados do trabalho. O segundo relaciona-se ao fato de que a observação já produz uma intervenção no campo, ao produzir um diálogo interior no trabalhador. Ao se saber observado, este termina por sair do automatismo do cotidiano, fazendo-se questionamentos a respeito de sua prática. Por exemplo: “Talvez eu devesse ter feito assim” ou “Quando o pesquisador observou o meu colega, talvez ele tenha feito diferente” e etc. Tais questionamentos produzem um conhecimento sobre a atividade que se cria entre os trabalhadores e que seria inalcançável por qualquer observador externo.

A metodologia da clínica da atividade induz um deslocamento daquele que trabalha para o lugar de observador do seu próprio trabalho e visa dar um destino dialógico ao diálogo interior criado por ela. Em outras palavras, não só o analista do trabalho, mas o trabalhador é convocado a falar e, assim, pensar sobre a ativi-

dade, inclusive sobre as atividades não realizadas, que nem por isso deixam de estar presentes.

Deste modo, como a atividade real está para além da atividade realizada, o diálogo real não coincide com a relação que existe entre as réplicas no encadeamento do diálogo realizado (Clot, 2010a). Por meio do diálogo, o analista do trabalho busca, enquanto novo interlocutor, mobilizar a experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e promover o desenvolvimento de novos recursos para a ação. Uma vez confrontados com as marcas do seu trabalho, os trabalhadores são convocados a falar de aspectos que não aparecem no registro feito, o que é invisível à atividade evidente. Com o foco naquilo que não converge entre as observações, a atividade do analista consiste em acompanhar tais dissonâncias e auxiliar os trabalhadores na comunicação do difícil de dizer, que toca o real da atividade.

Há uma dimensão de descoberta no decorrer deste percurso metodológico, pois o trabalhador é convocado a explicar sua atividade de uma forma que só ele pode fazer, colocando em debate não só a atividade realizada, mas também o real da atividade. Deste modo, por meio da metodologia é possível evidenciar a criação na atividade que se engendra no cotidiano de trabalho.

5. CRIAÇÃO, IMAGINAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

5.1 A atividade de criação no cotidiano

O conceito de atividade proposto por Clot remete diretamente ao de criação. Segundo Vigotski, a criação está presente na vida corriqueira das pessoas toda vez que o homem “(...) imagina, combina, modifica e cria algo novo, mesmo que esse novo se pareça a um grãozinho, se comparado às criações dos gênios” (2009, p. 14-15). A criação é então mais uma regra que uma exceção, sendo condição necessária da existência que se manifesta como aquilo que ultrapassa os limites da rotina. De acordo com o autor, a (re) combinação de elementos já representa algo novo.

A criação está intimamente relacionada com a atividade de imaginação. No início do processo de imaginação estão as percepções externas e internas que compõem a experiência humana e esta, por sua vez, é alimentada pela imaginação. “O que a criança vê e ouve ... são os primeiros pontos de apoio para sua futura criação. Ela acumula material com base no qual, posteriormente, será constituída a sua fantasia. Segue-se então um processo complexo de reelaboração desse material” (Vigotski, 2009, p. 36). Vigotski nega a ideia da imaginação como um divertimento ocioso da mente e busca enunciar leis gerais para o funcionamento da atividade imaginativa como desenvolvimento psicológico. É seguindo esta linha de compreensão que o autor relaciona imaginação e experiência.

Deparamo-nos, então, com a primeira e a mais importante lei a que se subordina a atividade de imaginação. Essa lei pode ser formulada assim: a atividade criadora da imaginação depende diretamente da riqueza e da diversidade da experiência anterior da pessoa, porque essa experiência constitui o material com que se criam as construções da fantasia. Quanto mais rica a experiência da pessoa, mais material está disponível para a imaginação dela (2009, p. 22).

O desenvolvimento ocorre a partir da criação, tem como princípio a capacidade de combinar elementos antigos de novas maneiras. Porém, o entendimento comum dificilmente reconhece como produto da imaginação as pequenas invenções dos trabalhadores no cotidiano, dando destaque apenas àqueles que fizeram descobertas científicas notáveis, por exemplo. Vigotski afirma que qualquer invenção, grandiosa ou pequena, primeiro se constrói na mente pela imaginação. “Quem sabe quantas imaginações foram necessárias para que o arado, anteriormente um simples pedaço de pau com pontas calcinadas a fogo, se transformasse de um instrumento manual singelo no que é hoje” (Vigotski, 2009, p.14). Destaca-se também o aspecto coletivo da criação humana, uma vez que as grandes invenções partem, necessariamente, do trabalho de inventores desconhecidos que foram aperfeiçoando seus instrumentos de trabalho.

A clínica da atividade também ressalta o caráter de inventividade inerente à atividade de trabalho. Maia (2006) apropria-se das concepções de Vigotski para fazer avançar os estudos sobre a atividade de trabalho. Ele destaca que, nessa perspectiva, “o trabalhador não é um autômato, mas que, indo além da execução da tarefa prescrita, faz uma dobra sobre a sua atividade, afirmando-se como um produtor criativo, ultrapassando o papel de simples reproduzidor” (p. 37).

5.2 Desenvolvimento e criação

O estudo da atividade visa encontrar, em cada situação de trabalho, algumas regularidades do processo de criação, neste caso entendido como processo de desenvolvimento. As regularidades da transformação da ação podem ser encontradas destacando o que permanece estável diante da multiplicidade das ações, sem eliminar as singularidades, comparando as diferenças, ou seja, estabelecendo os padrões do processo. Esta ideia pode parecer paradoxal, mas se trata de buscar aquilo que não varia dentro do que varia, isto é, as regularidades do desenvolvimento. Como afirma Clot (2008), a produção do novo é imprevisível, mas não é inexplicável.

Neste sentido, Clot se distancia da concepção de que a atividade é proveniente de esquemas operatórios invariantes, subjacentes à ação. Segundo seu argumento, a ação não é apenas o realizado, mas também libertação de seus pressupostos operatórios. O desenrolar da ação é relacionado ao real da atividade, situada em

um campo de atividades possíveis e impossíveis que se expande para além das realizações imediatas. A via de entendimento não parte da abordagem da atividade como invariante operatória, mas da ideia de que toda atividade tem uma história e sua análise produz mudanças. Com isso, é possível dizer que o sentido da atividade não é constante para o sujeito, contudo, algo se repete e essa repetição traz variação, diferença que cria novos sentidos e possibilidades para a atividade.

5.3 O movimento dialógico como condição de produção do novo

Na intervenção proposta, o movimento dialógico gerado pelo método vai criar relações renovadas. Podemos dizer então que a motricidade dialógica é uma das condições de produção do novo, uma vez que o movimento oferece as circunstâncias favoráveis ao desenvolvimento discursivo pelo qual a atividade pode ser re-trabalhada.

No decorrer de uma intervenção, uma nova combinação de elementos se faz presente na fala dos trabalhadores. Ao enfatizar as polêmicas do ofício, os debates de perspectivas explicitados pelos trabalhadores, o clínico da atividade provoca a análise. A atuação do clínico e/ou pesquisador, ao convocar o diálogo e confrontar as regras do ofício diante da imagem, estimula os protagonistas da atividade a gerar novas combinações desenvolvendo o gênero profissional.

O diálogo realizado no contexto do método é instigado a projetar-se para além de si mesmo, em referência a história do gênero, mas também para além dela, desenvolvendo-a coletivamente. Os problemas colocados pelo clínico demandam novas formas de pensar o ofício, ou seja, novas ideias: “Assim, a ideia que se produz no diálogo realizado é um acontecimento vivo que desenvolve o real do pensamento, um novo meio para pensar (Clot, 2010a, p. 246).”

Nesta perspectiva, parte-se do princípio que há um desenvolvimento possível no meio de trabalho que pode se realizar através da intervenção da clínica da atividade. O clínico – analista do trabalho – age no sentido de possibilitar a abertura de zonas de desenvolvimento iminente da atividade ^[5], o que pode viabilizar o enriquecimento do gênero profissional e assim a ampliação do poder de agir.

No gênero há sempre uma certa estabilidade, uma consistência que coexiste com a plasticidade e a necessidade de reinvenção. O gênero é sempre incompleto para dar conta dos desafios do trabalho e precisa variar, sendo alimentado pelos movimentos de criação, para permanecer vivo.

6. A ATIVIDADE DO CLÍNICO DA ATIVIDADE NA ABERTURA DA ZONA DE DESENVOLVIMENTO IMINENTE

A zona de desenvolvimento iminente (z.d.i) pode ser entendida como “broto do desenvolvimento”. Esse conceito surge em estudos acerca do mundo infantil. Enquanto o desenvolvimento real diz respeito aos problemas que a criança consegue resolver sozinha, o desenvolvimento iminente se explica por aquilo que a criança pode resolver com ajuda de outro. Vigotski chegou a tal concepção a partir do entendimento de que crianças com o mesmo nível de desenvolvimento real possuíam diferentes capacidades para resolver problemas com a ajuda do pesquisador. A z.d.i. se define pela distância entre o nível de desenvolvimento real e o nível de desenvolvimento iminente. Esse conceito tem uma importante consequência para a relação entre a aprendizagem e o desenvolvimento, que consiste no fato de que o aprendizado antecede ao próprio processo de desenvolvimento. Com a participação de um outro mais experiente, é possível desempenhar ações que a mesma pessoa sozinha não seria capaz de fazer. O auxílio de pessoas mais experientes, como o professor na relação com a criança, desperta o desenvolvimento potencial do sujeito. Acerca do aprendizado anteceder-se ao desenvolvimento, Vigotski, nos estudos sobre pensamento e linguagem, assevera que no aprendizado da fala da criança, a fala surge primeiro como comunicação, no âmbito interpessoal, para só depois desenvolver-se como fala interior, ou seja, pensamento (Vigotski, 2002).

De modo semelhante ao que ocorre no desenvolvimento da fala na criança, também no diálogo entre o trabalhador e o analista do trabalho, há um âmbito interpsicológico de comunicação, o qual engendra um desenvolvimento intrapsicológico. O trabalhador provocado começa a utilizar a seu respeito as próprias formas de conduta que os outros haviam utilizado, em primeiro lugar, para com ele. Conforme descreve Clot:

A função do interveniente é, pois, central para re-mobilizar o diálogo do sujeito consigo mesmo, para solicitar os subdestinatários e para fazer “falar” as vozes interiores (Prot, 2006). Ele é o organizador de uma “retomada” dialógica (Siri, 2003): retomada do diálogo do sujeito com seu “já dito”, retomada das palavras do outro e, finalmente, retomada das réplicas do sobredestinatário coletivo no e pelo discurso pessoal (Clot, 2010a, p. 251-152).

Ou seja, o outro se torna o instrumento psicológico da observação de si por si, cujo meio essencial é o diálogo interior.

Com base nisto, é preciso perceber outra regularidade dos processos de criação, a saber, a necessidade de uma apropriação de um gênero de atividades que funciona como sobredestinatário. Isto é, a apropriação das obrigações dialógicas, fixadas pelo dis-

positivo de intervenção, através da aparelhagem técnica e discursiva que permite acioná-lo. Isso porque a imagem não permite uma postura ilusória a respeito de uma relação direta e transparente com a atividade de trabalho. Ela é destinada a ser retificada graças à apropriação pelos sujeitos de um gênero de atividade dialógica que organiza a controvérsia sobre os dilemas da atividade comum. “A apropriação faz-se, assim, por “imitação” aqui entendida à maneira de Vigotski: como preparação para continuar sem o pesquisador o que os sujeitos começam a realizar com e em colaboração com o pesquisador” (Clot, 2010a, p. 246). Tal imitação não ocorre em mão única, uma vez que se trata de restaurar a função psicológica do coletivo comum de trabalho. Desse modo, os sujeitos observados passam a ser observadores de sua atividade. Quando os sujeitos apropriam-se deste gênero especializado, com ajuda do clínico, o trabalho realizado e observado através da imagem torna-se instrumento de troca entre os sujeitos de modo que novos instrumentos psicológicos do trabalho efetivo possam ser criados.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No percurso deste artigo, buscou-se indicar pistas acerca da criação no trabalho e caminhos que tornam possível intensificar e estudar a invenção neste meio. A análise indireta da atividade efetua um mapeamento das marcas do trabalho que revelam regularidades do processo de criação e ao mesmo tempo transformam a atividade. Isso porque tais marcas convocam um movimento dialógico criador de novas possibilidades de relações e sentidos, criador de novos recursos elaborados coletivamente para a criação no meio de trabalho.

O conceito de atividade desenvolvido na clínica da atividade está diretamente relacionado às elaborações de Vigotski (2009) acerca da criação. A criação está vinculada ao cotidiano da vida, sendo entendida como condição necessária da existência. Ela se dá através da (re)combinação de elementos que produz algo novo. Acompanhando esta nuance do pensamento de Vigotski, a clínica da atividade estabelece que a função psicológica do trabalho coloca o trabalhador como produto e produtor do processo criativo. É na atividade, como processo de criação, que são engendrados trabalho e trabalhador.

A análise da atividade vislumbra cartografar algumas regularidades do processo de criação no trabalho. O mapeamento é empreendido como um processo que evidencia as marcas do trabalho, convocando ao dialogismo e sua motricidade: fluxos de diálogos internos e externos sobre a atividade.

No cenário da intervenção em clínica da atividade, o movimento dialógico gerado cria novas possibilidades de relações e sentidos. Sendo assim, é possível ressaltar que a motricidade dialógica é uma das condições de produção do novo, uma vez que o movimento promove a conjuntura favorável ao desenvolvimento dis-

cursivo pelo qual a atividade pode ser retrabalhada, revisitada e ressignificada. Ocorre uma nova combinação de elementos que se faz presente na fala dos trabalhadores. Ao destacar os conflitos revelados pelo dispositivo de intervenção que expõe as marcas do trabalho, o analista provoca, nos protagonistas, a análise da ação sobre si mesmos.

A atuação do analista, ao convocar o diálogo e confrontar as regras do ofício diante do material produzido com os trabalhadores, estimula-os a gerar novas combinações que reverberam no gênero profissional. O diálogo realizado no contexto do método é instigado a projetar-se para além de si mesmo, em referência à história do gênero profissional, mas também para além dessa história, desenvolvendo-a coletivamente. Os problemas colocados pelo analista através da metodologia demandam novas formas de pensar o ofício, ou seja, desafios que forcem as fronteiras do gênero, impelindo ao surgimento de novas ideias, fomentando o desenvolvimento.

Os estudos sobre o desenvolvimento infantil em Vigotski possibilitam uma melhor compreensão desse processo. O clínico, ao observar a atividade do trabalhador, se coloca como destinatário de uma nova atividade do mesmo trabalhador – a de analisar seu próprio trabalho –, interferindo em seu diálogo interno. Este processo possibilita a abertura de zonas de desenvolvimento iminente da atividade (z.d.i).

Com isso, é possível dizer que, a partir da análise das marcas do trabalho, característica do método indireto, o profissional se observa e assume uma posição de protagonismo diante de sua atividade. O analista do trabalho atua, nesse cenário, como coadjuvante, ou seja, como um dos instrumentos mediadores da análise. Por meio do diálogo, o novo interlocutor busca mobilizar a experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e desenvolver novos recursos para a ação. Esses são alguns dos efeitos da abordagem em clínica da atividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, E. (2013). *Trabalho: entre fios e ligações*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Bakhtin, M. (2006). Os Gêneros do Discurso. In M. Bakhtin. *Estética da Criação Verbal*. (pp. 261-306). São Paulo: Martins Fontes.
- Barros, J. P. (2012). Constituição de “sentidos” e “subjetividades”: aproximações entre Vygotsky e Bakhtin. *Ecos Estudos Contemporâneos de Subjetividade*, 1, 2, 134-146.
- Barros, R.D.B. (1994). Grupo e Produção. In A. Lancetti (Org.), *Saúde e loucura 4: grupos e coletivos* (pp.145-154). São Paulo: Hucitec.
- Bendassoli, P., & Soboll, L. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. Bendassoli, & L. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 91-114). Rio de Janeiro: DP&A.
- Coimbra, C. (1995). Os caminhos de Lapassade e da análise institucional. *Revista do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense*, 7, 1, 52-80.
- Clot, Y. (1981). Présentation. In I. Oddone, A. Re, & G. Briante, *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Editions Sociales.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho* (2.ed.). Petrópolis: Vozes.
- Clot, Y. (2008). Le recherche fondamentale de terrain: une troisième voie. *Education permanente*. 177, 67-78.
- Clot, Y. (2010a). *Trabalho e Poder de Agir*. Belo Horizonte: Fabre-factum.
- Clot, Y. (2010b). A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. *Fractal: Revista de Psicologia*, 22, 1, 207-234.
- Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-41.
- Dadalto, C. F., Vasconcelos, C. M., Santos, C. M. L., Rosemberg, D. S., Archanjo, J. V. L., & Petinelli-Souza, S. (2011). O vídeo produzindo encontros e confrontos para uma clínica da atividade docente. In D. S. Rosemberg, J. Ronchi Filho, & M. E. B. Barros (Orgs.), *Trabalho docente e poder de agir: clínica da atividade, devires e análises* (99-144). Vitória: EDUFES.
- Faïta, D. (2007). L'image animée comme artefact dans le cadre méthodologique d'une analyse clinique de l'activité. *Activités*, 4, 2, 3-15.
- Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal*, 9, 1, 113-116.
- Fernandez, G. & Clot, Y. (2007). Entrevistas en auto-confrontación: un método en clínica de la actividad. *Laboreal*, 3, 1, 15-19.
- Leplat, J. (1980). *La Psychologie ergonomique*. Paris: PUF.
- Louback, A. (2013). *A atividade de coleta de lixo uma análise na perspectiva da clínica da atividade*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Martins, M. S (2009). Híbrido e plasticidade na constituição dos gêneros do discurso. *Trabalhos em Linguística Aplicada*, 48, 1, 23-29.
- Maia, M. (2006). *O corpo invisível do trabalho: Cartografia dos Processos de Trabalho em Saúde*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Mendes, R. & Dias, E.C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25, 5, 341-349.
- Minayo-Gomez, C. (2011). Campo da saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In C. Minayo-Gomez, H.M.H. Machado, & P.G.L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade contemporânea brasileira* (pp. 23-34). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Neves, M.Y., Seligmann-Silva, E. & Athayde, M. (2004). Saúde mental e trabalho: um campo de estudo em construção. In A. Araújo, M.F. Alberto, M.Y. Neves & M. Athayde (Orgs.), *Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma* (pp. 19-49). Rio de Janeiro: DP&A.
- Osorio, C. (2010). Experimentando a fotografia como ferramenta de análise da atividade de trabalho. *Revista Informática na Educação: teoria e prática*. 13, 1, 41-49.
- Osorio, C. (2011). A fotografia como uma marca do trabalho: um método que convoca o protagonismo do trabalhador na invenção de mundo. In A. Zanella, & J. Tittoni (Org), *Imagens no pesquisar: experimentações* (pp. 211-226). Porto Alegre: Ed. Dom Quixote.
- Osório da Silva, C., Souto, A. P., & Memória-Lima, K. M. N. (2015). A pesquisa-intervenção em Psicologia do Trabalho em um aporte que toma o desenvolvimento como método e objeto. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27, 1, 12-15.
- Pacheco, A. B., Barros, M. E. B., & Osorio da Silva, C. (2013). Trabalhar o mármore e o granito entre cores e ritmos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13, 2, 255-270.
- Prestes, Z (2012). *Quando não é quase a mesma coisa. Traduções de Lev Semionovitch Vigotski no Brasil*. Campinas: Editores Associados.
- Rosemberg, D. S., Ronchi Filho, J., & Barros, M. E. B. (Orgs.). (2011). *Trabalho docente e poder de agir: clínica da atividade, devires e análises*. Vitória: EDUFES.
- Smolka, A. L. (2009). Apresentação e comentários. In L. Vigotsky, *Imaginação e criação na infância: ensaio psicológico: livro para professores*. São Paulo: Ática.
- Souza, V. L. I. (2012). *Entre Intensidades do Trabalho: uma clínica da atividade nas tramas da Oficina de Criatividade do Hospital Psiquiátrico*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

- Teixeira, D. V. (2008). *Experimentação em Clínica da Atividade: cartografias na escola*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo.
- Vigotsky, L. (1996). *Teoria e método em psicologia*. São Paulo: Martins Fontes.
- Vigotsky, L. (2002). *A Formação Social da Mente*. São Paulo: Martins Fontes.
- Vigotsky, L. (2009). *Imaginação e criação na infância: ensaio psicológico: livro para professores* (Z. Prestes, Trad.; A. L. Smolka, Apresentação e comentários). São Paulo: Ática.
- Zanella, A. V. (2007). *Vygotski: contexto, contribuições à psicologia e o conceito de zona de desenvolvimento proximal*. Itajaí: Ed. Univali.
- Zanella, A.V., Reis, A. C., Titon, A. P., Urnau, L. C., & Dassoler, T. R. (2007). Questões de método em textos de Vygotski: contribuições à pesquisa em psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19, 2, 25-33.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Souto, A. P., Lima, K. M. N. M., & Osório, C. (2015). Reflexões sobre a metodologia da clínica da atividade: diálogo e criação no meio de trabalho. *Laboreal*, 11 (1), 11-22.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115aps>

NOTAS

- [1] Agradecemos a leitura atenta desse artigo à amiga Tatiana Ramminger, professora e chefe do Departamento de Psicologia na Universidade Federal Fluminense, polo de Volta Redonda-RJ. No processo de elaboração do texto, seus comentários foram muito importantes. A gratidão à amiga já era clara quando um triste acontecimento deu a esse sentimento grande intensidade. Tatiana Ramminger, uma jovem professora talentosa, vibrante e livre, faleceu no dia 14 de novembro de 2014, aos 41 anos, em acidente fatal numa rodovia da região em que morava e trabalhava. Foi enriquecedor ter contado com sua parceria e muito triste ter perdido precocemente essa pesquisadora e militante ativa da saúde no Brasil.
- [2] Os registros de falas se dão nas Instruções ao Sósia (Clot, 2007, 2010a). Os registros em vídeo, nas Autoconfrontações Cruzadas, têm sido os mais investidos nos estudos franceses atuais (Clot, 2007, 2010a) e também são usados no Brasil (ver, por exemplo, Dadalto et al., 2011). As fotos têm sido usadas como mediador no Brasil, sobretudo nos grupos de pesquisa NUTRAS - UFF (Osório da Silva, Souto, & Memória-Lima, 2015) e NEPESP-UFES (Rosemberg, Ronchi Filho, & Barros, 2011).
- [3] A proposição da noção de poder de agir se faz a partir de uma perspectiva espinosista. Os autores dão essa explicação em um rodapé do artigo *Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes*, publicado em 2000, na revista *Travailler*. Na introdução do livro *Trabalho e poder de agir* a referência à Espinosa é retomada de forma mais clara.
- [4] Em seus estudos sobre a grupalidade, Barros afirma que “Se tomarmos o grupo como dispositivo acionamos nele sua capacidade de se transformar... fazer emergir um território existencial não mais da ordem do individual (seja aqui de um indivíduo ou de um grupo), mas da ordem do coletivo.” (1994, p. 132).
- [5] Também referido como “zona de desenvolvimento proximal” na tradução brasileira dos livros de Yves Clot (2007, 2010). Nossa opção pelo termo “imminente” acompanha a pesquisa de Zoia Prestes (2012), especialista na tradução de Vigotski diretamente do russo para a língua portuguesa.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**ENCONTROS SOBRE O TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O USO DESTA FERRAMENTA METODOLÓGICA EM PESQUISAS EM UNIDADES DE TRATAMENTO INTENSIVO NEONATAIS.**

LETÍCIA PESSOA MASSON ^[1], LUCIANA GOMES ^[2] & JUSSARA BRITO ^[3]

^[1] Letícia Pessoa Masson

Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador
e Ecologia Humana (CESTEH)
Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP)
Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)
Rua Leopoldo Bulhões, 1480, sala 302,
Manguinhos - Rio de Janeiro - RJ,
Brasil
CEP: 21041-210
leticiamasson@ensp.fiocruz.br

^[2] Luciana Gomes

Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador
e Ecologia Humana (CESTEH)
Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio
Arouca (ENSP)
Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)
Rua Leopoldo Bulhões 1480 - Manguinhos -
Rio de Janeiro - RJ
Brasil
CEP: 21041-210
lucianagomes@ensp.fiocruz.br

^[3] Jussara Brito

Grupo de Pesquisa e Intervenção em
Atividade de Trabalho, Saúde e Relações
de Gênero
Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio
Arouca
Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)
Pesquisadora do CNPq
Rua Duvivier, 18, ap. 601 - Rio de Janeiro -
RJ
Brasil
jussara@ensp.fiocruz.br

PALAVRAS-CHAVE

Encontros sobre o trabalho;
Ergologia;
UTI neonatal;
Auxiliares e técnicos de
enfermagem;
Saúde do Trabalhador.

RESUMO

Buscamos discutir o uso de uma ferramenta metodológica, denominada “Encontros sobre o Trabalho”, que segue os princípios da Ergologia, visando propiciar o debate, a reflexão e o desenvolvimento da atividade de trabalho. A discussão é realizada a partir da apresentação de suas formas de uso em duas experiências de pesquisa que procuraram compreender-transformar a relação saúde-trabalho de profissionais de enfermagem em Unidades de Tratamento Intensivo Neonatais. Constatamos que esse dispositivo grupal apresenta um grande potencial para a transformação positiva no pensar-agir dos protagonistas do polo da atividade e do polo dos saberes formais, assim como nos meios do trabalho. Identificamos desafios e aprendizagens em sua operacionalização, referentes, especialmente, à linguagem e aos materiais utilizados para animar os Encontros, aos encaminhamentos efetivos e riscos de insucesso, ao seu caráter formativo e à sua importância para a conquista da saúde.

PALABRAS-CLAVE

Encuentros sobre el trabajo;
Ergología;
UCI de neonatología;
Auxiliares y Técnicos en
Enfermería;
Salud del Trabajador.

RESUMEN**ENCUENTROS SOBRE EL TRABAJO: REFLEXIONES SOBRE EL USO DE ESTA HERRAMIENTA METODOLÓGICA EN INVESTIGACIONES EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS EN NEONATOLOGÍA.**

Este artículo discute el uso de una herramienta metodológica, denominada “Encuentros sobre el Trabajo”, que basada en los principios de la Ergología, con la finalidad de propiciar el debate, la reflexión y el desarrollo de la actividad de trabajo. La discusión se desarrolla a partir de la presentación de las formas de uso de esta herramienta en dos experiencias de investigación, que buscaron comprender y transformar la relación “salud-trabajo”

Manuscrito recibido en:

Noviembre/2014

Aceptado tras peritaje:

Abril/2015

de profesionales de enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos en Neonatología. Constatamos que este dispositivo grupal presenta una gran ventaja para la transformación positiva en el pensar-actuar de los protagonistas en el ámbito de la actividad de los saberes formales, así como en el de los medios de trabajo. Identificamos desafíos y aprendizajes durante la operacionalización de la herramienta referidos al lenguaje y a los materiales utilizados para animar los Encuentros, a las acciones efectivas y a los riesgos de fracaso, así como a su carácter formativo y a su importancia en la conquista de la salud.

MOTS CLÉS

Rencontres sur le travail;
Ergologie;
USI néonatale;
Aides et Techniciens en Soins infirmiers;
Aanté du travailleur.

RÉSUMÉ

RENCONTRES SUR LE TRAVAIL: RÉFLEXIONS À PROPOS DE L'UTILISATION DE CET OUTIL MÉTHODOLOGIQUE DANS DES RECHERCHES EN UNITÉS DE SOINS INTENSIFS NÉONATAUX.

Nous chercherons ici à débattre de l'utilisation d'un outil méthodologique, dénommé "Rencontres sur le Travail", qui suit les principes de l'Ergologie, afin de susciter la réflexion sur l'activité de travail et son développement. La discussion est développée à partir de la présentation des formes d'utilisation de cet outil dans deux expériences de recherche, en vue de comprendre-transformer la relation santé-travail de professionnels des soins infirmiers en Unités de Soins Intensifs Néonataux. Nous constatons que ce dispositif grupal présente un grand potentiel pour la transformation positive au niveau du penser-agir des protagonistes du pôle d'activité et du pôle de savoirs formels, ainsi que dans les milieux de travail. Nous identifions les défis et les apprentissages de la mise en place de l'outil, concernant notamment: le langage et les matériels utilisés pour animer les Rencontres, les acheminements effectifs et les risques d'échec, son caractère formatif et son importance pour la conquête de la santé.

KEYWORDS

Meetings about the work;
Ergology;
Neonatal Intensive Care Units;
Nurses;
Occupational health.

ABSTRACT

MEETINGS ABOUT THE WORK: REFLECTIONS ON THE USE OF THIS METHODOLOGICAL TOOL IN RESEARCH IN NEONATAL INTENSIVE CARE UNITS (NICU).

We intend to discuss the use of a methodological tool, called "Meetings about the work", which follows the principles of Ergology, in order to promote the discussion, the reflection and the development of the work activity. The discussion is developed from the presentation of the ways this tool is used in two research experiences that sought to understand-transform the relation between health and work of nurses in NICU. We found that this group device has great potential for positive transformation in

the thinking-acting of key players from the activity group and from the formal knowledge group, as well as in the labour means. We have identified challenges and lessons learned in its operation relating, specially, to the language and the materials used to animate the Meetings, the effective referrals and risks of failure, to its educational character and to its importance for the achievement of health.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo pretende discutir o uso de uma ferramenta metodológica, denominada “Encontros sobre o Trabalho” (EST ^[1]), que busca propiciar o debate, a reflexão e o desenvolvimento da atividade de trabalho. Trata-se de uma produção necessariamente coletiva, constituindo-se de uma forma de colocar em prática o que a Ergologia (Schwartz, 2000) nomeia por Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P). Criado a partir de uma avaliação sobre os limites ^[2] do conceito de “Comunidade Científica Ampliada (CCA)”, tal dispositivo tem a perspectiva de transformar positivamente o trabalho, ressaltando que a necessária interlocução entre os dois polos de saberes relativos ao trabalho humano – os saberes formais, gerados por diversas disciplinas e campos de conhecimento, e os saberes advindos da experiência prática dos trabalhadores – exige um postura ético-epistêmica. Isto significa que a dinâmica gerada pela instauração deste terceiro polo do dispositivo (ético-epistêmico) é o que garante o diálogo respeitoso e produtivo entre os dois polos anteriores, assim como a percepção da riqueza e incultura recíproca, permitindo que ambos se desenvolvam. Assim, em meio a um processo dinâmico, os posicionamentos teóricos dos diferentes campos de conhecimento do primeiro polo devem ser validados a partir da confrontação com os saberes da prática, enquanto ocorre a sistematização reflexiva sobre o patrimônio de saberes-fazer.

Nesta perspectiva, os EST devem se configurar como um espaço de circulação dialógica com foco na atividade de trabalho que envolve de forma comum seus participantes (Durrive, 2010). Esse espaço deve contemplar o debate sobre as *normas antecedentes* do trabalho (prescrições, regulamentações, condições de realização) e o que se caracteriza por *renormatizações* (o que comporta as mobilizações individuais e coletivas necessárias para a realização da atividade). Durrive (2010) ressalta que, neste es-

paço, os trabalhadores podem se apropriar de suas experiências e competências de uma nova maneira, convocando saberes formais em processos de validação das descobertas que alimentam incessantemente novas perspectivas para o debate.

O intercâmbio entre os dois primeiros polos do dispositivo – possibilitado de forma privilegiada pelos EST – caminharia para a construção de uma Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção (CAPI) ^[3], propiciando a produção coletiva de saberes inéditos. A partir do “cruzamento de diferentes patrimônios” (Athayde, Zamboni-de-Souza & Brito, 2014), pode-se compreender-transformar ^[4] a atividade em análise, a vida das pessoas no trabalho.

Na perspectiva de que a CAPI engendre também uma *comunidade dialógica* de pesquisa, deve-se criar “situações novas nas quais os protagonistas são liberados dos constrangimentos inerentes à atividade cotidiana” (França, Di Fanti & Vieira, 2005, p.10). Trata-se, assim, de construir situações que possibilitem o diálogo e a “coelaboração” entre os protagonistas da atividade e os profissionais analistas do trabalho com a criação de “novos pontos de vista sobre a ação” (idem, ibidem p.10). Tais pontos de vista estariam ligados à compreensão da construção histórica das normas antecedentes no trabalho e da importância de uma luta coletiva para o estabelecimento de renormatizações frente às suas inadequações à realidade dinâmica da vida.

Neste sentido, esta ferramenta metodológica possibilita “recusar antolhos que levam a ver como natural o que na verdade é produção sócio-histórica” (Athayde et al, 2014, p. 146) e dar um novo estatuto aos conhecimentos dos trabalhadores, organizando o encontro de duas expertises de origens diferentes, que exercitam a atenção “ao que muitas vezes se ignora (ou se prefere ignorar)” (ibidem, p. 146). Assim, centrados no mesmo objeto, os operadores refletem sobre suas práticas profissionais, e os pesquisadores intermedeiam o espaço de expressão e desenvolvem e propõem uma inovação metodológica (França et al, 2005, p. 11).

No presente artigo, discutiremos os modos como a ferramenta EST foi experimentada como recurso metodológico em duas pesquisas que seguiram a perspectiva ergológica e buscaram compreender-transformar a relação saúde-trabalho de auxiliares e técnicos de enfermagem em duas diferentes Unidades de Tratamento Intensivo Neonatais (UTIs Neonatais). A aproximação deste campo de estudo se deu a partir de uma experiência de estágio durante a graduação em Psicologia em um hospital municipal do Rio de Janeiro, no qual uma das autoras teve a oportunidade de participar de reuniões realizadas com profissionais que atuavam nesta Unidade e, desta forma, entrar em contato com suas demandas.

Acrescentamos que, visando analisar e discutir os resultados das duas pesquisas e seguindo a *démarche* ergológica, recorreremos a diferentes abordagens Clínicas do Trabalho (Lhuillier, 2006) para compor o primeiro polo do DD3P, com destaque para aquelas que privilegiam o ponto de vista da atividade. Elas foram conjugadas ao olhar sociológico, especialmente através dos estudos que tratam das relações de gênero no trabalho. Assim, foram consideradas dimensões distintas do trabalho humano, confrontadas com a experiência prática de auxiliares e técnicos de enfermagem de UTIs Neonatais, através de estratégias cuidadosamente definidas nos próprios campos de pesquisa, explicitado a seguir.

2. FAZENDO USO DA FERRAMENTA EST EM DUAS PESQUISAS EM UTIS NEONATAIS

2.1 Encontros sobre o *Trabalho* com auxiliares de enfermagem de uma Unidade Neonatal ^[5] em um hospital-maternidade municipal

A relação entre a dimensão relacional da atividade de trabalho e a saúde de auxiliares de enfermagem da Unidade Neonatal de um hospital municipal do Rio de Janeiro foi objeto de análise de uma pesquisa-intervenção desenvolvida no âmbito de um curso de mestrado (Masson, 2007).

Conforme explicitado acima, antes do início desta pesquisa tivemos a oportunidade de participar de reuniões com essas profissionais (neste caso todas eram mulheres). Essas reuniões eram coordenadas pela chefe do Serviço de Saúde Mental (psicóloga e supervisora do estágio) e tinham como objetivo funcionar como “grupos de escuta” sobre questões trazidas principalmente pelos trabalhadores de enfermagem da Unidade. Estes grupos funcionavam a partir de uma perspectiva de escuta psicanalítica e tinham a participação da chefe de enfermagem, além de enfermeiros e auxiliares.

A realização destas reuniões surgiu a partir da preocupação de uma médica em oferecer – principalmente às auxiliares de enfermagem – cursos de orientação sobre a humanização dos procedimentos feitos com os bebês internados na Unidade Neonatal,

com temas como: posicionamento dos bebês na incubadora, exposição à luminosidade e a ruídos e a prevenção de infecções hospitalares. A ideia de oferecer uma escuta a essas profissionais antes da realização dos cursos se relacionava com uma preocupação em considerar o ponto de vista da realidade prática do trabalho das auxiliares, podendo haver maior espaço para que elas incorporassem novos modos de proceder, provindos de estudos científicos.

As falas das trabalhadoras durante as reuniões chamaram nossa atenção, especialmente no que tange às relações conflituosas e desgastantes decorrentes do contato próximo e corrido com os bebês – em sua maioria prematuros e/ou com graves acometimentos à saúde, sendo atendidos por um número restrito de auxiliares, dentro de uma Unidade de Tratamento Intensivo quase sempre superlotada. As auxiliares foram as que mais apresentaram questões sobre o cotidiano de trabalho na UTI e contaram sobre como faziam para lidar com os embates e as dificuldades de suas atividades, incluída aí a proximidade (corporal e afetiva) com seus pacientes-bebês. A partir daí, e visto que as auxiliares demonstraram valorizar um espaço em que pudessem falar sobre o seu trabalho e apresentavam demanda para tal, fomos despertadas a voltar a esta Unidade (o que ocorreu três anos depois) para aprofundar um diálogo que fora apenas esboçado durante o estágio.

Tendo como eixo central o “ponto de vista da atividade” (Schwartz & Durrieu, 2010), os principais referenciais teóricos utilizados na pesquisa foram a concepção de saúde presente na obra de Georges Canguilhem (1990/2011) e a perspectiva ergológica, incorporando aportes teórico-metodológicos de abordagens clínicas do trabalho, como a Ergonomia da Atividade (Guérin, Laville, Danielou, Durafour & Kerguelen, 2001), a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2008) e a Clínica da Atividade (Clot, 2006). Tais aportes foram articulados às proposições de Philippe Zarifian (2001a) sobre o modelo de competência e a lógica presente na relação de serviço. Consideraram-se, ainda, as contribuições da literatura relativa às Relações Sociais de Sexo (Kergoat, 1989, 1996; Hirata, 2002).

A proposta da pesquisa foi de compreender-transformar a atividade de lidar com bebês internados na Unidade Neonatal e seus familiares, considerando as marcas de um trabalho fortemente naturalizado como de menor complexidade e fácil realização (se comparado com o de outros profissionais da “hierarquia hospitalar”), e sua contraposição a um trabalho complexo que envolve, especialmente e cada vez mais, a demanda pela realização de uma atividade de coprodução de um serviço (Zarifian, 2001a) com os familiares dos bebês. Neste sentido, a pesquisa tratou justamente da relação entre a dimensão relacional da atividade de trabalho e a saúde destas trabalhadoras.

Assim, nessa primeira experiência em Unidade Neonatal, os Encontros sobre o trabalho foram precedidos por dez visitas à unidade, com três horas de duração cada, nos diferentes turnos de trabalho, o que permitiu o contato com todas as equipes que ali atuavam. Tal etapa foi decisiva para a aproximação inicial ao

ambiente de trabalho, às situações de trabalho e às próprias trabalhadoras.

Assim, como inserção inicial e espaço para uma análise global do trabalho (Vidal, 2003), as visitas ^[6] envolveram conversas com as auxiliares ao longo da realização de suas atividades, buscando não interrompê-las (por mais que nossa presença necessariamente gerasse alteração na rotina), mas observar e dialogar com as trabalhadoras no curso da ação, em seu ambiente e horário de trabalho. Ao longo ou logo após as visitas, fazíamos registros dos diálogos e de nossas observações e estes serviram de base para a definição dos temas de debate nos EST, bem como para a incitação ao debate. Além disso, as visitas foram um momento de “convite” às trabalhadoras para o debate em grupo, já que as conversas nesta primeira etapa da pesquisa aconteciam de forma individualizada, com as trabalhadoras presentes na Unidade Neonatal e que se mostravam interessadas e disponíveis ao diálogo.

A partir das sugestões das auxiliares e da concordância de sua chefia, também chegamos à definição do melhor horário para a realização dos EST, situado entre o período do almoço e a administração da dieta das 15h aos bebês internados. Foram realizados seis Encontros, com duração de cerca de uma hora, no interior da jornada de trabalho, em dias de semana variados, entre os meses de agosto e outubro de 2006. Os Encontros tiveram a participação de nove auxiliares de um dos plantões diurnos (que, ao todo, possuía vinte auxiliares) que se revezaram entre as reuniões, gerando grupos compostos por quatro participantes, em média. Diferentemente das visitas, que foram realizadas em todas as equipes de plantão da Unidade, os Encontros ocorreram apenas com uma delas: a que teve um número maior de trabalhadoras demonstrando interesse em participar ^[7].

Os diálogos travados nos Encontros foram registrados por meio de gravação em áudio, além de anotações que compunham um diário de campo. Os debates foram transcritos com a preocupação de abarcar sua dinâmica languageira mais ampla, ou seja, buscando dar atenção aos períodos de silêncio, às diferentes entonações, aos risos, às falas embargadas, às interrupções e sobreposições, etc.

A pesquisa contou, em todas as suas etapas, com uma profissional psicóloga, responsável pela dissertação de mestrado, e com uma estudante de psicologia. A primeira foi a principal interlocutora das conversas durante as visitas e mediadora dos debates. A segunda ficou como a primeira responsável pelos registros.

Houve ainda a discussão sistemática sobre os Encontros por uma equipe *ad hoc*, composta por dois pesquisadores experientes na área das perspectivas clínicas do trabalho (orientadora e coorientador da dissertação). Eram realizadas reuniões entre um e outro EST, que visavam tanto à análise do que havia ocorrido no Encontro anterior, como à preparação do seguinte e demais passos da pesquisa.

Ao longo dos Encontros, apresentamos às trabalhadoras alguns conceitos relacionados à perspectiva ergológica (Schwartz & Durrive, 2010), com o intuito de oferecer elementos de discussão sobre temas relacionados às atividades concretas destas trabalhadoras na Unidade Neonatal. Os temas destes EST foram, respectivamente: formação profissional das auxiliares de enfermagem; as relações entre as diferentes equipes de trabalho ou a construção de “entidades coletivas relativamente pertinentes” no trabalho; organização do trabalho (formal e informal); e condições de trabalho.

Os temas não foram discutidos de forma estanque e operaram como “geradores” (Freire, 1970/2011) do debate, sendo oriundos tanto das primeiras reflexões que inspiraram o estudo, quanto das questões suscitadas e análises realizadas a partir das visitas e dos documentos pesquisados.

Os Encontros tiveram a participação variada das auxiliares, mas como as discussões eram centradas, primordialmente, em questões que perpassavam aquele coletivo de trabalho (e não em problemas individuais), este fato não representou um obstáculo ao andamento da pesquisa. Cabe mencionar que a decisão sobre quem iria ao grupo foi gerida pelas próprias auxiliares participantes que, muitas vezes, se mostravam preocupadas com a participação das colegas que haviam permanecido na assistência.

Durante o Pré-encontro, propusemos uma discussão inicial acerca dos temas propostos, procurando identificar se eram coerentes para elas, e buscamos, também, ouvir outras ideias e sugestões, tanto sobre os temas a serem debatidos, como sobre o modo de funcionamento dos EST. Mas já neste momento as trabalhadoras começaram a comentar propriamente os temas sugeridos, em vez de se posicionar sobre se estes seriam ou não interessantes de serem debatidos. Uma das auxiliares iniciou a discussão sobre formação, relatando sua trajetória profissional. A partir daí, as demais também fizeram comentários sobre este tema, especialmente sobre como viam o elemento “experiência” para a realização do trabalho no setor.

Essa trabalhadora é a auxiliar que tinha mais tempo na Unidade entre as que estavam neste Encontro e uma das mais antigas entre todas as auxiliares com quem conversamos. Foi também a primeira a falar no grupo, já de início trazendo a questão do “tempo de casa”, que é algo que, sem dúvida, lhe dá orgulho e um tanto de autoridade, pelo menos entre as suas colegas. Ela se aprofundou neste tema contando sobre sua “estreia” na Unidade de maneira entusiasmada, mesmo que tenhamos explicitado que o objetivo do Pré-Encontro era apresentar o modo de funcionamento dos EST e os temas que viriam a ser discutidos.

Assim, já no Pré-encontro, a temática da “formação profissional” foi “apropriada” por uma das participantes como algo que remeteria não apenas à ideia de “tempo de casa” como tempo cronológico de experiência, mas também à diversidade de experiências e enfrentamentos cotidianos vividos por cada uma delas, que serviriam de elementos para atuação na Unidade Neonatal com

competência e “desenvoltura”.

Este seria um exemplo de como a dinâmica dos Encontros pode mostrar-se surpreendente, assim como pode ser um espaço propício à “reapropriação” de conceitos e temas científicos pelo saber-fazer dos protagonistas da atividade.

O Pré-encontro também foi um espaço utilizado pelas trabalhadoras para expressar características daquele coletivo, especialmente as mais “típicas”. Alguns exemplos disso são: a força coletiva daquele grupo, apesar da fragilidade e da invisibilidade de seu trabalho frente aos demais profissionais da Unidade; certa “bravura” para brigar por melhores condições de trabalho e para enfrentar as dificuldades de uma formação muito prática e baseada em saberes considerados naturais para as mulheres e com pouco amparo formal, resumindo-se, na época, a um treinamento feito “de auxiliar para auxiliar” durante a própria realização do trabalho. Este Encontro também foi muito rico no que tange a falas e trocas que se esboçavam ali na CAPI, na medida em que se caracterizava como um espaço em relação ao qual as trabalhadoras mostravam-se bastante carentes.

Pudemos notar também que a reapropriação e o desenvolvimento proporcionados pelo espaço reflexivo dos EST não ocorriam necessariamente com a utilização de expressões já habituais entre as participantes, mas também com o uso de palavras pouco usuais no contexto daquele coletivo e que foram sendo descobertas ao longo da troca entre elas e com os profissionais de pesquisa. Exemplo disso foi a chegada à palavra “desenvoltura” por um grupo de auxiliares de enfermagem que debatia sobre a formação – fortemente prática – para realizarem o trabalho em Unidade Neonatal. Depois do EST em que despontou a expressão, esta foi levada com destaque pelas pesquisadoras para a continuidade da discussão sobre o tema, sendo incorporada pelo conjunto das trabalhadoras, viabilizando colocar em palavras algo difícil de ser expresso: a competência construída ao longo dos anos e da formação formal/informal das auxiliares.

Com relação a esta observação, Dejours (2008) aponta justamente um movimento que pode ser bastante fecundo, que é “quando os trabalhadores passam a formular para o pesquisador coisas que nem eles próprios tinham claro antes de formulá-las discursivamente para uma pessoa de fora” (p.123). Neste sentido, chama-se a atenção para expressões criadas no espaço de discussão coletiva dos EST e encarnadas pelos trabalhadores a partir do esforço de sistematização e visibilização promovido pela “descoberta” de novas palavras para traduzir e reconstruir o vivido no trabalho.

Entendemos também que, para que este tipo de reformulação e reapropriação possam de fato ocorrer, é necessário que os EST se constituam como um espaço de construção do polo ético-epistêmico, que pressupõe a instauração de um clima de confiança e de respeito entre diferentes tipos de saberes e conhecimentos, além da vontade comum de criar algo novo a respeito da atividade do coletivo envolvido na pesquisa-intervenção.

Durante os Encontros I, II, III e IV, além da apresentação de conceitos relacionados aos temas propostos, utilizamos falas das próprias trabalhadoras – enunciadas durante as visitas e durante os Encontros que os antecederam – como mobilizadores da discussão sobre sua atividade. Estas falas suscitaram as mais interessantes e variadas reações, confirmando seu papel como instrumento de incentivo aos comentários, explorando a ação da atividade linguageira sobre a atividade de trabalho. Deste modo, uma espécie de confrontação no diálogo, possibilitada pela leitura de enunciados remetidos a elas próprias, parecia, muitas vezes, fazê-las repensarem, reelaborarem a própria relação com (ou opinião sobre) o seu trabalho.

Na tentativa de estabelecer a circulação, a relação entre os Encontros, e procurando dar continuidade e encaminhamento às discussões iniciadas nos anteriores, resgatávamos questões antes debatidas para reapresentá-las às participantes. Assim, cada pré-análise realizada pela equipe de pesquisa entre um EST e outro era sinteticamente apresentada às trabalhadoras, buscando uma ligação com o tema do EST atual. Esta proposta continha a ideia de que a (in)validação das auxiliares sobre nossas análises pudesse ocorrer ao longo dos próprios Encontros, procurando favorecer o desenvolvimento das questões e da maneira como estas eram colocadas em palavras.

O último Encontro foi dividido em dois momentos, com dinâmicas diferentes, porém complementares. Inicialmente, foi proposto às trabalhadoras um debate sobre as questões já discutidas em Encontros anteriores, com o objetivo de gerar proposições sobre como elas gostariam que suas situações de trabalho se modificassem. Este debate foi acompanhado por anotações feitas durante o Encontro, sinalizando as propostas das participantes em uma folha de papel pardo com o objetivo de facilitar a discussão dos encaminhamentos sugeridos.

Em seguida, solicitamos que elas registrassem em outra folha que continha o desenho da planta física da Unidade Neonatal (através de colagens e desenhos), o modo como gostariam que fosse o funcionamento da Unidade e – de forma ao mesmo tempo simbólica e gráfica – o seu próprio trabalho. Este momento possibilitou ainda a discussão de novas questões e o reposicionamento a respeito de outras que já haviam sido anteriormente debatidas. Por fim, podemos afirmar que os Encontros se mostraram espaços propícios para trazer para o debate aspectos da atividade que as próprias trabalhadoras muitas vezes pareciam não se dar conta, permitindo, a partir da coordenação das pesquisadoras, certa elaboração (no sentido de desenvolvimento e sistematização) dos conteúdos emergentes. E, como resultados desta pesquisa-intervenção, destacamos aqueles em que os EST parecem ter sido decisivos para a sua formulação:

- A exposição e a troca de opiniões e valores sobre aspectos pouco visíveis da atividade indicaram um “pano de fundo” comum, ou seja, um cenário compreensível e compartilhável

por todas, o que se interpretou como uma característica da construção entre elas de um *gênero profissional* (Clot, 2006) próprio.

- A questão das *relações sociais de sexo* (Kergoat, 1996) apareceu com destaque nos EST. Por um lado, a marca feminina da profissão e as naturalizações sociais sobre o que seria cuidar e, especialmente, cuidar de bebês, foi um elemento que prevaleceu e foi questionado pelas trabalhadoras com relação à não valorização de uma formação/qualificação profissional para desenvolverem suas atividades. Por outro, diversos preconceitos de gênero apareceram quando as trabalhadoras se referiam às mães dos pacientes internados, especialmente sobre a presunção de que estas teriam que se comportar invariavelmente de acordo com um ideal do que deveria ser uma mãe. A respeito destas questões, notou-se também um interessante cruzamento com o enfoque do gênero profissional acima citado, a partir de uma forte necessidade de diferenciação entre dois diferentes gêneros de atividade: a profissionalizada (porém carente de qualificação e reconhecimento!) das auxiliares; e a das mães dos bebês as quais, no mesmo espaço, apresentavam-se coproduzindo o serviço de cuidado da saúde de seus filhos de forma não técnica e pouco ou nada sistematizada;
- A emergência – em um ambiente favorável à sua valorização – dos saberes-fazer e competências práticas e da dimensão fortemente relacional do seu trabalho, pouco ou nada (re) conhecidos socialmente, porém fundamentais para a realização de suas atividades. Neste sentido, buscou-se não somente dar-lhes visibilidade, mas entender sua transmissão e seu uso no trabalho na Unidade neonatal, fazendo-os circular entre elas, a partir de relatos sobre as diversas épocas vividas na unidade pelas diferentes gerações de auxiliares, bem como também sobre suas experiências de vida e trabalho fora dali;
- A dificuldade de acesso à “qualificação formal” tornou-se visível entre as trabalhadoras, revelando fragilidades socioeconômicas que enraízam percursos profissionais não legitimados, marcados por certa ideia de incompletude associada à profissão de enfermagem, que lhes serviria de referência.

Tais análises foram sistematizadas no formato de uma dissertação de mestrado e apresentadas às trabalhadoras daquele coletivo em três novos encontros ^[8] ocorridos cerca de um ano depois da pesquisa, com o objetivo de realizar discussões sistematizadas visando a validação das análises produzidas. Estas discussões foram realizadas contando com a construção de um material impresso ^[9] distribuído às auxiliares, que continha resultados da pesquisa e questões para o debate, divididos nos seguintes temas: “Os *atores* presentes nas cenas de trabalho na UTI Neonatal”; “O *cenário* de atuação das auxiliares: seus re-

ursos e suas deficiências”; e “A necessária atuação em conjunto para a conquista do cuidado”.

2.2 *Encontros sobre o trabalho* com técnicos e técnicas de enfermagem em uma UTI Neonatal de um hospital escola federal

A pesquisa-intervenção que foi desenvolvida durante um curso de doutorado em Saúde Pública (Gomes, 2011) buscou compreender as articulações entre saúde e trabalho das técnicas e dos técnicos de enfermagem que atuam em uma UTI Neonatal de um hospital escola de grande porte de nível federal, na cidade do Rio de Janeiro, levando em consideração as especificidades da relação de serviço.

Para tanto, também operou com diferentes disciplinas que fazem uso do conceito de atividade e que consideram a complexidade, a dinâmica e a variabilidade das situações de trabalho, assim como a mobilização dos trabalhadores, sendo a pesquisa embasada na Ergologia e nas contribuições de abordagens clínicas do trabalho, como a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. Estudos sobre a relação entre a saúde e as atividades de serviço, como os de François Hubault (2009), a respeito da dialética saúde-eficácia relacionada aos recursos disponíveis para agir, e os de Christian du Tertre (2005), sobre a intensidade do trabalho e a saúde nas atividades imateriais e relacionais, também foram contribuições fundamentais. Além disso, tal qual a pesquisa anterior, considerou a lógica de serviço, proposta por Zarifian (2001b, 2001c).

Quanto a seu percurso, este envolveu as seguintes etapas: visitas à Unidade Neonatal, onde foram realizadas observações globais e livres, além de conversas (inclusive enquanto executavam suas atividades) com as técnicas e os técnicos de enfermagem e com a chefia de enfermagem sobre a sua atividade; levantamento e análise de documentos relativos às normas antecedentes e à prescrição do trabalho; aplicação do Inquérito Saúde e Trabalho em Atividades de Serviço (Insats ^[10]); organização e cruzamento dos dados encontrados nas visitas e na aplicação do Insats ^[11] e realização de Encontros sobre o Trabalho.

Primeiramente, foi feito contato com a coordenação da Unidade Neonatal e a chefia de enfermagem para dar início ao trabalho de campo. A jornada de trabalho dos técnicos caracterizava-se por turnos de 24 horas trabalhadas por 120 horas de descanso. A pedido dos técnicos e da chefia, as visitas ocorreram no início da tarde, por ser considerado um período mais tranquilo para a enfermagem, uma vez que na parte da manhã diversos profissionais realizavam procedimentos no local. Foram feitas visitas em todas as escalas, em um total de seis, com duração que variava de uma hora a três horas e meia, dependendo de como estava a UTI Neonatal. Inicialmente, apresentou-se a pesquisa aos técnicos e técnicas que atuavam na Unidade e todos foram convidados a participar. Daí por diante foram efetuadas as observações e as

conversas. Durante, ou logo após as visitas, os dados produzidos e nossas impressões e percepções eram registrados em diário de campo. Essa etapa foi conduzida entre junho e julho de 2010.

Em relação ao Insats, o seu uso proporcionou o detalhamento de dados sobre as condições de trabalho e a saúde dos técnicos de enfermagem devido à forma como esse instrumento foi construído e também por ser voltado às atividades de serviço. Contribuiu também para que os trabalhadores refletissem sobre essa relação, tornando visível uma série de aspectos que não haviam surgido nas outras etapas da pesquisa. Por exemplo, embora os técnicos falassem com muito orgulho das boas instalações de que dispunham (sobretudo porque comparavam com outros lugares em que trabalhavam), ao se depararem no Insats com um item que questiona a adequação dos vestiários e dos banheiros no local de trabalho, apenas um deles respondeu positivamente. Além disso, enquanto estavam preenchendo o instrumento, paravam para discutir determinadas questões com os demais, o que proporcionou uma reflexão coletiva sobre esse e outros assuntos. Vale destacar que apesar desse questionário ser autopreenchido, sua aplicação foi realizada em pequenos grupos, favorecendo as discussões que emergiam. Constatamos, assim, que esse inquérito, além de conduzir o trabalhador a pensar sobre os efeitos das condições em que está trabalhando (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007), estimulou o coletivo a conversar espontaneamente sobre o seu trabalho, a vida e a saúde desde a sua aplicação.

A combinação de diferentes ferramentas metodológicas produziu um amplo conjunto de informações que revelou múltiplos aspectos das atividades de trabalho dos técnicos e sua relação com a saúde. Com as visitas, produziram-se dados para a pesquisa através da aproximação com os técnicos e técnicas de enfermagem, das suas atividades de trabalho e do funcionamento cotidiano da Unidade, incluindo outros profissionais ali atuantes. Elas possibilitaram conhecer os aspectos mais gerais e observáveis do trabalho destes profissionais. Nesta etapa, buscou-se também manter um olhar atento às especificidades da relação de serviço. Na análise documental, foram reunidas informações sobre as normas antecedentes e a prescrição do trabalho, a fim de conhecermos melhor o enquadre formal do trabalho nesta Unidade. E através do Insats foram gerados dados sobre a relação entre saúde e trabalho, com ênfase em particularidades das atividades de serviço, como aspectos relacionais e comunicacionais.

A forma como foram conduzidas as etapas descritas acima contribuiu para o estabelecimento de uma relação de confiança entre a pesquisadora e os sujeitos e, em certa medida, para sua formação sobre a relação entre saúde e trabalho. Isto se revelou essencial para o desenvolvimento dos EST, uma vez que representaram os primeiros passos na construção de uma Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção.

O cruzamento dos dados gerados nas primeiras etapas da pesquisa com aqueles produzidos pelo Insats permitiu a confir-

mação de alguns resultados, mas também revelou contradições (Barros-Duarte et al., 2007) e muitos pontos a serem mais bem compreendidos. Assim, a análise desses materiais, a partir das questões iniciais da pesquisa, serviu para orientar os conteúdos que foram abordados nos EST.

Desta forma, para melhor conhecer os desafios que são colocados pelas especificidades da relação de serviço, os materiais foram organizados tendo como referência os seguintes temas:

- Transformações no trabalho referentes ao novo olhar sobre o bebê e ao seu atendimento, às mudanças nos cuidados, às exigências de novas competências aos profissionais, novas atribuições e à introdução das inovações tecnológicas;
- Características da relação/interação dos técnicos com o bebê, a mãe, os colegas e demais profissionais;
- Os vários planos das condições de trabalho (Hubault, 2009): a organização, a avaliação, a gestão e os recursos individuais e coletivos que os trabalhadores e trabalhadoras têm disponíveis para agir.

As visitas e a aplicação do Insats foram organizadas de forma a contemplar todas as equipes de técnicas e técnicos de enfermagem que atuavam na UTI Neonatal. Já para a realização dos Encontros, entendendo que essa ferramenta demanda um envolvimento maior e uma mobilização dos sujeitos no grupo, optamos por trabalhar com uma única equipe, escolhendo aquela que primeiramente demonstrou interesse em participar desta etapa. Foram realizados três Encontros em diferentes espaços dentro da Unidade neonatal durante a jornada de trabalho, em horários pré-acordados com os técnicos e a chefia de enfermagem – sendo dois dos Encontros com foco na mesma temática, conforme será descrito abaixo. Além da pesquisadora, participaram de três a quatro técnicos, do total de seis que atuavam no plantão. Um dos Encontros contou com a participação de uma doutoranda que é chefe de enfermagem da Unidade neonatal de outro hospital, que, como uma integrante da equipe de pesquisa, contribuiu para estimular o diálogo com as técnicas e técnicos. A duração dos Encontros variou entre uma hora e uma hora e meia, sendo gravados e posteriormente transcritos. Esses materiais foram complementados com anotações em diário de campo, que continham impressões e percepções da pesquisadora. Os EST aconteceram entre dezembro de 2010 e janeiro de 2011.

A fim de estimular a comunicação e a circulação entre os saberes nos EST, os conteúdos foram organizados em formato de slides e apresentados através de um projetor. Em muitos momentos – assim como na experiência anterior – foram expostas falas ou termos usados pelas técnicas e técnicos em outras etapas para evocar algum aspecto ou ilustrar alguma situação e com isso ajudar a provocar o debate e a confrontação com o vivido. Ainda para estimular a fala dos técnicos durante o EST, buscou-se em alguns slides, após apresentar um determinado tema teórico, inserir per-

guntas questionadoras, de forma que ajudassem a conduzir os trabalhadores a pensar como esse tema se articula à sua realidade. Por exemplo: ao apresentar a proposição de Tertre (2005) sobre as arbitragens que o trabalhador é levado a realizar em tempo real na atividade de serviço (com uma linguagem simples e já ajustada à realidade da UTI Neonatal), ao final foi colocado o seguinte questionamento: "Como você vivencia isso no seu dia a dia?".

Nos dois primeiros Encontros foram apresentadas, sinteticamente, as análises preliminares dos resultados obtidos nas outras etapas, a respeito da caracterização do trabalho na UTI neonatal, das transformações ocorridas no trabalho e nos cuidados e de aspectos da relação direta entre os técnicos, as chefias, os demais profissionais, as mães e os bebês.

Esses Encontros tiveram como tema "A dimensão imaterial e relacional da atividade da/o técnica/o de enfermagem na UTI Neonatal", tendo se desenvolvido em dois momentos diferentes, no mesmo dia. Isso se deu porque no dia previsto para a realização do Encontro I, havia bebês com quadros muito graves internados e a chefia de enfermagem só pôde liberar três técnicos, entre os menos experientes da equipe. Aqueles que não participaram – que eram justamente os que vinham acompanhando de forma mais ativa o desenrolar da pesquisa – solicitaram outro Encontro, no mesmo dia, até porque as equipes seriam reorganizadas nos dias seguintes (o que poderia dificultar a presença deles em um próximo Encontro).

Inicialmente, as pessoas que participaram do primeiro momento apenas concordavam com o que estava sendo apresentado ou, no máximo, faziam comentários breves. Ao longo do Encontro é que começaram a interagir mais, trazendo suas experiências e discutindo aspectos de suas atividades. Há que se salientar que esse EST foi realizado na Sala de Atividades Mãe-Canguru, da Unidade Neonatal, e que nesse espaço havia uma médica fazendo anotações nos prontuários e duas mães terminando a colação na mesa ao lado. Além disso, uma enfermeira entrava na sala com certa frequência para falar com a médica. Apesar de terem permanecido em silêncio, suspeitamos que a presença destas pessoas os tenha deixado pouco à vontade.

Já no segundo momento, em que estiveram presentes técnicas de enfermagem com maior tempo de experiência naquela UTI Neonatal, bastou explicar a dinâmica dos EST e apresentar o tema no slide para que comesçassem a falar. Além de discutirem os assuntos em foco, elas puxavam temas complementares.

Nesse Encontro, entre outras questões, os técnicos foram revelando como o patrimônio de valores comuns construídos por esse coletivo (Schwartz, 2010b) norteava suas ações. Por exemplo, chamavam os bebês de "filhos", assumindo uma postura de comprometimento com o cuidado de todos os bebês e não apenas daqueles pelos quais estavam formalmente responsáveis.

O tema do Encontro II foi "Relação de serviço e os desafios à saúde". Ocorreu dentro da UTI Neonatal, o que possibilitou a presença de quatro técnicos, embora houvesse muitos bebês in-

ternados. Entretanto, a participação de uma técnica foi flutuante, na medida em que ela precisou se afastar algumas vezes para realizar procedimentos em um bebê.

Nesse Encontro foram apresentados pressupostos teóricos sobre a relação de serviço e os desafios colocados à saúde, articulados à realidade por eles vivenciada. Antes de iniciarmos propriamente esse EST, os técnicos comentaram que após os primeiros Encontros, eles continuaram conversando entre si e com outras colegas a respeito dos assuntos trazidos e as questões que surgiram.

Dos quatro técnicos presentes, três haviam participado dos Encontros anteriores, o que, a nosso ver, contribuiu para seu bom desenvolvimento no que tange a seu caráter formativo. Os participantes expuseram as dramáticas do uso de si (Schwartz, 2010a) vivenciadas em algumas situações de trabalho e, muitas vezes, a fala de um era complementada pelos outros, alimentando a cadeia dialógica e confirmando a sinergia alcançada por esse coletivo.

Constatou-se que os EST, seguindo a perspectiva ergológica, contribuíram na construção e no desenvolvimento do ponto de vista da atividade junto com as trabalhadoras e os trabalhadores, ampliando a comunidade de pesquisa e intervenção. Os Encontros também possibilitaram, em especial, o alcance ou o aprofundamento dos seguintes resultados e conclusões:

- As posturas adotadas pelos técnicos na relação com as mães, em que procuram compreender a situação de sofrimento em que estas se encontram, respeitando seus medos, sua ansiedade, mostram o quanto a dimensão relacional acaba norteando algumas arbitragens em suas atividades;
- As arbitragens e as mobilizações do *corpo-si* (Schwartz, 2010a) que se efetivam na relação entre os técnicos e os bebês e familiares evidenciam-se de forma especialmente marcante devido à intensidade da experiência de lidar com situações limítrofes, tanto no que se refere ao quadro de fragilidade da saúde dos bebês, quanto do estado emocional dos pais frente a essa situação;
- A construção de um patrimônio de valores comuns e regras de bem viver entre as técnicas e os técnicos se revelou essencial para a formação de um coletivo de trabalho e para a constituição de entidades coletivas relativamente pertinentes (Schwartz, 2010b), onde através de elementos de cooperação e solidariedade se apoiam, bem como buscam fortalecer o seu ofício e o seu coletivo;

Deparamo-nos com um quadro de adoecimentos e sintomas vagos e difusos que é indicativo do esgotamento desses trabalhadores. Todavia, destacou-se o caráter desafiante que o trabalho na UTI Neonatal apresenta, onde o fato de ser colocado à prova é motivador para os técnicos em suas atividades, o que evita um rumo patológico (Dejours, 1986). Embora o sofrimento esteja ali presente, a disposição para lutar pela saúde ainda parece prevalecer.

3. CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DUAS EXPERIÊNCIAS DE PESQUISA

Nas duas experiências, embasamo-nos nas mesmas abordagens e perspectivas teóricas, assim como seguimos percursos metodológicos semelhantes, apesar de certas singularidades na forma de condução de cada etapa. Registramos, entretanto, que o Insats foi introduzido na segunda pesquisa como instrumento destacado.

Salientamos, ainda, que cada pesquisa fez um uso dos EST de acordo com os seus objetivos. Assim, para a primeira experiência, os EST tiveram um papel central, buscando-se instrumentalizar os participantes a construírem propostas reais de mudanças e pensarem concretamente estratégias coletivas de negociação por melhores condições de trabalho e mesmo de instauração de um diálogo frutífero com suas chefias e outras categorias atuantes na Unidade Neonatal para a conquista das mudanças necessárias. Na segunda experiência, os EST foram conjugados às outras etapas, como ferramenta privilegiada para promover o diálogo sobre a atividade com as técnicas e os técnicos, tendo também um caráter de confrontação e validação dos dados produzidos anteriormente.

Entendemos que o EST é uma ferramenta sofisticada e que exige, como ressalta Durrive (2010), a criação de condições propícias para que em seu âmbito efetivamente ocorra o diálogo entre o polo dos conceitos e o polo da atividade, evitando-se um quadro de surdez recíproca entre teoria e prática. Trata-se da constituição de um terceiro polo, envolvendo tanto uma postura de humildade intelectual quanto de rigor intelectual – no sentido de dar corpo aos saberes ocultos da atividade (idem).

Consideramos que a postura ergológica estabelecida pelas pesquisadoras desde os primeiros contatos com o campo e os trabalhadores, durante as visitas e as conversas, foi útil para a conquista de tais condições. Nesses momentos, construiu-se uma relação de confiança com os participantes os quais, pouco a pouco, foram compreendendo mais claramente o nosso interesse em pôr em discussão suas atividades e as relações com a saúde dos trabalhadores.

Como já descrito anteriormente, as questões eleitas para serem aprofundadas nos EST estavam articuladas com os objetivos das pesquisas e temas relacionados às atividades concretas dos trabalhadores na Unidade Neonatal. Assim, os Encontros eram iniciados com esclarecimentos sobre a proposta metodológica, seus objetivos e sua dinâmica. Nosso principal desafio como animadoras dos EST era estimular os participantes a falarem sobre a sua atividade, de forma que compreendessem, como propõe Durrive, "que a atividade nunca é banal, que forçosamente ela tem algo a dizer, porque a vida não para" (2010, p. 314).

Desconstruir os velhos paradigmas e lançar outro olhar sobre a própria atividade não acontece de forma imediata, tampouco ao mesmo tempo para todos os participantes. Trata-se de um processo de formação e de construção e fortalecimento de recursos

coletivos. Felizmente, pudemos observar que à medida que os trabalhadores foram se apropriando do olhar ergológico e fortalecendo seus laços – ao compartilharem seus pontos de vista –, contribuíam para que os demais (que estavam mais distantes das discussões) também incorporassem tal visão.

Consideramos que o fato de termos organizado as discussões a partir de temas relacionados às situações concretas vivenciadas pelos auxiliares e técnicos de enfermagem nas Unidades Neonatais e também de utilizarmos suas próprias falas para ilustrar ou colocar questões, favoreceu a aproximação e a coanálise do que era colocado em discussão.

Apesar de cada situação de trabalho ter aspectos que lhes são singulares, podemos identificar também algumas similaridades quando comparamos o mesmo tipo de unidade de saúde, como no caso das duas pesquisas:

- A Unidade Neonatal é um tipo de unidade hospitalar com alta complexidade tecnológica onde atuam diversos profissionais, a maioria de enfermagem e medicina. Trata-se de um ambiente fechado, com acesso restrito e controlado. Os profissionais de enfermagem que lá trabalham, sobretudo técnicos e auxiliares de enfermagem, não costumam circular pelas outras unidades do hospital. Isso ficou evidente também durante os EST, pois todos foram realizados dentro ou próximo (numa sala externa, no mesmo andar) das duas unidades estudadas, sendo alguns em espaços que estavam momentaneamente desativados e outros dentro do mesmo ambiente em que se encontravam bebês com um quadro mais estável.
- Uma das causas de aumento da intensidade do trabalho para os técnicos e auxiliares de enfermagem pode estar associada ao número de bebês por profissional, mas também ao quadro de saúde de cada bebê. Nesse sentido, as idas ao campo, por mais que fossem combinadas com os trabalhadores e com a chefia de enfermagem e marcadas com antecedência, dependiam sempre de como estava a situação da Unidade Neonatal naquele momento. Por esse motivo, na primeira experiência, houve necessidade de remarcar as idas algumas vezes, através de contatos telefônicos realizados no próprio dia agendado para o EST antes de seguirmos para o hospital. Já na segunda experiência, foi necessário, algumas vezes, reduzir o tempo no campo.
- Os EST ocorreram durante o horário de trabalho, sempre apenas com uma parte do grupo que estava de plantão, já que a outra permanecia assumindo o cuidado dos bebês. Essa cooperação entre eles foi essencial para o desenvolvimento das pesquisas. Contudo, os próprios participantes mantinham-se, na medida do possível (ou seja, quando os EST ocorriam dentro do ambiente da Unidade Neonatal), também atentos a toda movimentação dentro da Unidade, sobretudo, aos bebês de quem estavam cuidando.

- Estimulávamos que fizessem um rodízio entre si para irem a Encontros diferentes, já que não era possível a participação de todos ao mesmo tempo. Isso acabou ocorrendo, apesar de ter havido a predominância da participação de alguns trabalhadores. Assim, de um EST para outro, houve sempre certa rotatividade dos participantes, que também ocorria em função do quadro de saúde dos bebês de quem cada um cuidava no dia. Além disso, a rotatividade também era influenciada pela troca do dia de plantão, algo que comumente ocorre entre esses profissionais, uma vez que precisam ajustar suas escalas de trabalho com as de outros empregos que possuem. Se por um lado, tal descontinuidade na participação pode ter afetado o aprofundamento do diálogo, por outro, teve um caráter multiplicador e assegurou que um número maior de profissionais participasse dos EST.

As discussões tinham um tempo para se adensarem, exigindo um esforço das coordenadoras dos EST em construir espaços propícios ao debate produtivo – em que as trabalhadoras ficassem à vontade para se colocar e todas pudessem participar efetivamente (tentando garantir esse espaço às mais tímidas). Este “esforço” remeteria também à importância de se ultrapassar queixas e se pensar encaminhamentos para as discussões, propostas e construção coletiva de caminhos possíveis.

Entendemos que adequações ao método utilizado, em maior ou menor grau, sempre serão necessárias no confronto com o real. Nas experiências relatadas aqui, por um lado, identificamos dificuldades com relação à continuidade dos Encontros de forma autônoma após as pesquisas-intervenções realizadas e ao protagonismo das trabalhadoras em alcançar as mudanças necessárias. Houve dificuldades, também, em relação a uma maior participação e empenho de outras hierarquias e categorias profissionais na pesquisa. Por outro lado, os Encontros representaram o que se tornou possível realizar diante das condições e do contexto com os quais nos deparamos, além, é claro, de nossas próprias limitações e “variabilidades” enquanto profissionais de pesquisa em formação e com equipes reduzidas.

A partir, então, de uma análise sobre o que seria comum às duas experiências, constatamos que esse dispositivo grupal apresenta um grande potencial para a transformação positiva no pensar-agir dos protagonistas dos dois polos e no meio do trabalho (Athayde et al, 2014). Assim, ressaltamos não apenas as transformações potencializadas no trabalho dos participantes (e de seus coletivos, não necessariamente diretamente participantes), mas também as contribuições inegáveis para a nossa formação (contínua) como pesquisadoras e para o próprio desenvolvimento dos conhecimentos mais estabilizados e científicos sobre a relação trabalho-saúde, a partir da troca e do contato direto com situações concretas de trabalho.

Nas experiências relatadas, os EST (atrelados às demais aproximações, como as visitas e conversas com as trabalhadoras e suas

chefias, além do uso do Insats) possibilitaram a emergência de resultados e análises construídas a partir de um frutífero cruzamento de olhares, especialmente no tocante à questão da invisibilidade da dimensão relacional da atividade e da saúde dos trabalhadores em questão.

4. À GUIA DE CONCLUSÃO: DESAFIOS E APRENDIZAGENS EM TRÊS TEMPOS

As experiências acima relatadas, articuladas às abordagens teóricas das clínicas do trabalho, possibilitam uma reflexão sobre a operacionalização dos EST que, a nosso ver, pode ser resumida em torno dos três seguintes pontos:

4.1 Sobre a linguagem e os materiais utilizados para “animar” os EST

Nos estudos abordados neste artigo observam-se a necessidade e o esforço dos profissionais “do conceito” em elaborar materiais de formação coerentes e conectados ao máximo com a realidade sobre as quais intervêm. Trata-se, então, de um ponto que remete à relativa dificuldade e decisiva importância destes materiais para um bom encaminhamento dos EST e do processo de pesquisa como um todo e, mesmo, para além dele.

Nas pesquisas citadas, as linguagens utilizadas para tratar de conceitos teóricos, bem como para remeter às próprias formulações das trabalhadoras (como método de confrontação às próprias falas) procuraram ser mescladas.

Dessa forma, ao se falar de um determinado tema teórico como, por exemplo, *competência profissional* ou *entidades coletivas relativamente pertinentes* (Schwartz & Durrive, 2010), na primeira pesquisa relatada, abordou-se o conceito acadêmico em conjunto com a apresentação (em papéis A4 colados na parede da sala onde ocorria o EST) de falas das próprias trabalhadoras – extraídas das visitas e/ou de Encontros anteriores – induzindo à discussão sobre a realidade vivida pelas participantes. Na segunda experiência também se operou de forma semelhante, porém a apresentação foi feita através do uso do computador.

Uma outra estratégia adotada na pesquisa de doutorado foi de abordar determinados problemas através de perguntas colocadas nos slides. Desta forma, buscou-se seguir os princípios ergológicos e dialógicos (Athayde et al, 2014) e a postura de humildade epistemológica (Schwartz & Durrive, 2010) frente à complexidade da atividade, admitindo-se zonas de cultura e incultura entre as partes.

É importante destacar que não somente os materiais e tipos de linguagem utilizados pelo “animador” devem ser fortemente contextualizados e adequados ao coletivo participante (por exemplo, no que tange ao seu acesso e tradição na utilização do discurso formal), como também é importante entender que é muitas vezes

ao longo do processo de realização dos EST que a construção destas linguagens vai se definindo ^[12]. Esta questão traz à tona, também, a importância de se manter a discussão *ad hoc* sobre o processo em andamento da pesquisa, de forma paralela à realização dos EST, ampliando a reflexão e auxiliando na recriação constante dos recursos utilizados nos encontros.

4.2 O desafio de encaminhamentos efetivos e os riscos de insucesso

A discussão sobre este ponto é, a nosso ver, crucial e talvez a mais importante. É necessário lembrar que, ao realizar uma pesquisa sobre o trabalho das pessoas, estamos, necessariamente, intervindo “na vida dos outros” (Schwartz, 2005) e isso é algo que requer grande prudência por parte dos profissionais de pesquisa e analistas do trabalho. Schwartz (idem) chama atenção para o fato de que *é toda a vida das pessoas no trabalho* que é implicada através de critérios visíveis ou invisíveis das escolhas feitas durante o desenvolvimento das atividades de trabalho. Por isso, os pesquisadores devem ser atentos e humildes (no sentido epistemológico) aos debates ocorridos entre os próprios trabalhadores antes mesmo de uma intervenção.

Esta observação contribui para refletir sobre os limites e as dificuldades enfrentadas pela equipe de pesquisa-intervenção no que tange às repercussões dos EST e os encaminhamentos que dele decorrem. Por não se tratar de um método objetivo/quantitativo (justamente porque visa dar visibilidade ao que não é facilmente notável/objetivável nas atividades de trabalho), apesar de ter como princípio a transformação das situações nocivas à saúde dos participantes, não há como oferecer garantias sobre tal transformação. Os riscos de insucesso existem e já foram problematizados por autores que discutem as intervenções baseadas na ergologia:

Se a vida dos outros está (...) sempre implicada, então, “a intervenção”, no seu invólucro espaço-temporal, formalizado, visível, tem certamente sempre um aspecto pontual, insatisfatório, inadaptado, em relação aos problemas que ela encontra; ela está sempre em perigo de agir em parte às cegas, ao cortar certas dimensões da “vida dos outros” investidas na situação (Schwartz, 2005, p. 91, tradução livre).

A intervenção pretende fazer evoluir favoravelmente o equilíbrio ali presente, muitas vezes normopático, patogênico, mas nunca se terá garantia de que essa evolução ocorrerá. Pior, pode haver retaliações das partes envolvidas, ao se sentirem ameaçadas. Como vida e trabalho não se dissociam, uma mudança no trabalho pode trazer consequências duras para quem o vive. (Athayde et al, 2014)

Frente a essa inevitável problemática que marca este tipo de pesquisa-intervenção, Athayde et al. (2014) chamam a atenção para a importância da postura, sensibilidade e compromisso ético do pesquisador na gestão desses riscos, com vistas à manutenção do objetivo inicial da sua entrada no campo: a mudança positiva daquele meio de trabalho.

Assim, como um mediador, este profissional deve atuar para a garantia da visibilidade (e encaminhamento) do que é discutido e validado nos EST. Deve-se também ressaltar que o desejo e o comprometimento dos trabalhadores em participar dos EST parecem-nos fundamentais para o bom andamento da intervenção e para que os encaminhamentos formulados pela CAPI possam ter força em serem pleiteados e conquistados de fato.

Soma-se a isso, sem dúvida, a necessária busca e conquista (nem sempre fácil), pelo pesquisador, do real engajamento também por parte das hierarquias com poder de decisão e encaminhamento de ações voltadas às transformações positivas no trabalho.

Ressaltamos, ainda, a importância da construção – necessariamente conjunta entre pesquisadores e protagonistas das atividades – de ferramentas de avaliação dos EST e monitoramento dos encaminhamentos e acordos definidos de forma coletiva. Avaliação que permita colocar à prova a própria ferramenta, visando à crítica e à reconstrução permanentes de seu uso. Monitoramento que contribua não somente para a conquista de mudanças no trabalho favoráveis à saúde, mas também para o estreitamento de relações entre a área da pesquisa acadêmica e as áreas de produção, no sentido da crescente viabilização de Comunidades Ampliadas de Pesquisa e Intervenção.

4.3 Sobre o caráter formativo dos EST e sua importância para a conquista da saúde

Nas duas experiências pudemos observar a potência dos EST em relação ao seu caráter formativo. Ficou visível para nós como os sujeitos, desde a primeira participação nos EST, foram construindo um novo olhar sobre as questões relacionadas à saúde e ao trabalho. As posturas, a participação e até mesmo a linguagem foram, pouco a pouco, se transformando, assim como as interações proporcionadas pelo DD3P instrumentalizaram os trabalhadores. Consequentemente, alcançou-se maior profundidade nas discussões, o que evidencia que a continuidade dos EST colabora de modo significativo para a produção de conhecimento, a formação e o desenvolvimento do coletivo.

Entendendo a reflexão e a análise coletiva *no* trabalho, *sobre* o trabalho, *pelo* trabalho e *para* o trabalho como parte fundamental da relação entre formação e trabalho, vê-se os EST como espaços privilegiados para a interlocução entre a realidade diária e concreta e o esforço pela sistematização e avanço nas discussões da técnica e do refinamento de conceitos, bem como da dimensão ética nos meios produtivos.

Assim, o debate sobre a formação no trabalho não caminhará na perspectiva de transformação-adaptação das pessoas às condições de trabalho dadas, mas sim para a transformação dos meios de trabalho pelas pessoas que trabalham. Este nos parece um aspecto fundamental e, neste sentido, almeja-se que tal caráter formativo dos EST possa promover, de forma indissociável, o desenvolvimento das pessoas em seu próprio curso e a ação sobre os elementos de trabalho (Lacomblez, Teiger & Vasconcelos, 2014).

A respeito desta questão, Vasconcelos & Lacomblez (2004) enfatizam, com base nas contribuições da Ergonomia da Atividade, da Psicologia do Trabalho e da Didática Profissional, a necessidade de que a formação para o trabalho ocorra de maneira fortemente contextualizada, onde a situação de trabalho apareceria como local privilegiado para a produção de conhecimentos (idem).

Ressalta-se, assim, que os EST devem ser realizados em proximidade com situações de trabalho e feitos com grupos de pessoas que, de fato, configurem coletivos de trabalho. Neste sentido, devem ocorrer não necessariamente no próprio ambiente de trabalho, mas, ao menos, em um “local identificado com o trabalho” (Dejours, 2008, p. 109).

Nessa direção, a ideia de formação se aproxima muito da perspectiva de uma (trans)formação do trabalho. Este eixo, portanto, atuaria com grande força na própria concepção de uma organização aprendente (Zarifian, 2003), que se caracterizaria por utilizar seus próprios recursos (especialmente os chamados “eventos”, situações atípicas ocorridas) como fonte de aprendizagem e formação contínua de seus integrantes.

Assim, a importância epistemológica da circulação de um diálogo na perspectiva de um DD3P é, sem dúvida, uma grande preocupação ao se utilizar os EST. No entanto, conforme salienta Nouroudine (2002), a manifestação de um processo dialógico efetivo pressupõe que o saber ou o conteúdo dos enunciados circulem nos dois sentidos entre os interlocutores. E isso, segundo o autor, possui valor epistemológico apenas se não houver, *a priori*, invalidação do conteúdo dos enunciados de uma das categorias de locutores (protagonistas do trabalho ou pesquisadores do trabalho), de modo que no processo dialógico a instrução seja, de facto, recíproca.

Neste sentido, a riqueza do DD3P seria justamente a possibilidade de inscrever pesquisadores e protagonistas do trabalho em intercâmbios e confrontações que conduzam à produção mútua de conhecimentos sobre o trabalho, levando a se considerar o conhecimento das atividades humanas não como um estado a ser atingido ou produzido, mas como um processo a ser acionado e nunca inteiramente acabado (*Idem, ibidem*).

É necessário, ainda, ressaltar a luta permanente pela saúde nos meios de trabalho como aspecto fundamental e transversal ao debate metodológico a respeito dos EST. Numa perspectiva canguilheniana, Brito (2004) afirma que “a promoção da saúde nesses ambientes deveria partir das normas daqueles que trabalham

e das formas de que eles lançam mão para gerir essas infidelidades” (p. 109), ou seja, uma promoção da saúde que considera que a busca por um ambiente de trabalho saudável faz parte da própria atividade.

Como proposto por Silva, Brito, Neves e Athayde (2009), trata-se de um deslocamento na direção de uma proposta de Promoção da Saúde a partir das Situações de Trabalho considerando seu caráter situado, os recursos sociais e pessoais, o desenvolvimento da experiência (Clot, 2006) e a busca da expansão do poder de agir dos trabalhadores (Clot, 2008).

Neste sentido, de acordo com Schwartz (2000), a reconciliação entre o trabalho e a vida é obtida pela possibilidade de criação, por parte dos trabalhadores, de “micronormas” no meio de trabalho. Assim, os EST devem ser dirigidos no sentido de produzirem as condições para a ampliação da capacidade dos trabalhadores de criarem novas normas de vida e trabalho, tendo em vista as singularidades das situações.

É, portanto, na perspectiva de construção e expansão de espaços coletivos que favoreçam as renormatizações e a ampliação da margem de segurança dos trabalhadores sobre a sua saúde que entendemos que a realização dos EST pode contribuir para a conquista de um trabalho promotor de saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Athayde, M., Zambroni-de-Souza, P. & Brito, J. (2014). Intervenção e pesquisa em psicologia: uma postura ergológica. In P. B. Bendassoli & L. A. Soboll (Orgs.), *Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho: Clínicas do Trabalho* (pp.129-158). São Paulo: Atlas.
- Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2007). *INSAT - uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde*. *Laboreal*, 3, 2, 54-62. Retirado julho, 15, 2013 de: http://laboreal.up.pt/media/artigos/146/54_62pt.pdf
- Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito & D. Alvarez (Orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 91-114). Rio de Janeiro: DP&A.
- Canguilhem, G. (1990/ 2011). *O normal e o patológico* (7a ed. rev.; Maria Thereza R. C. Barrocas, Trad.). Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho* (Adail Sobral, Trad.). Petrópolis: Vozes.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14, 54, 7-11.
- Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman & L.I. Snelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp.107-128) (2a ed. rev.ampl.; Franck Soudant, Trad.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Durrive, L. (2010). Anexo ao capítulo 11: Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 309-318), (2ª ed.; Jussara Brito & al. Trad). Niterói: Eduff.
- França, M. B., Di Fanti, M. G. C. & Vieira, M. A. M. (2005). Análise dialógica da atividade profissional: contribuições teórico-metodológicas para os estudos sobre linguagem/ trabalho. In D. Fanta (Org.), *Análise dialógica da atividade profissional* (pp. 7-12). Rio de Janeiro: Imprinta.
- Freire, P. (1970/ 2011). *Pedagogia do oprimido* (50ª ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Gomes, L. (2011). *Trabalhar em UTI Neonatal: os desafios da relação de serviço e a saúde das/os técnicas/os de enfermagem*. Tese de Doutorado em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia* (Giliane M.J. Ingratta & Marcos Maffei, Trad.). São Paulo: Editora Edgard Blücher.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Hubault, F. (2009). *L'approche ergonomique des questions santé / travail*. *Mouvements*, 2(58), 98-102. Retirado julho, 9, 2013 de: http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=MOUV&ID_NUMPUBLIE=MOUV_058&ID_ARTICLE=MOUV_058_0097
- Kergoat, D. (1989). Da divisão do trabalho entre os sexos. In H. Hirata (Org.), *Divisão capitalista do trabalho*, *Tempo Social*, 1, 2, 88-96.
- Kergoat, D. (1996). Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In M. J., D. Meyer & V. Waldow (Orgs.), *Gênero e saúde* (pp.19-28). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lacomblez, M., Teiger, C. & Vasconcelos, R. (2014). A ergonomia e o “paradigma da formação dos atores”: Uma parceria formadora com os protagonistas do trabalho. In P. F. Bendassoli & L. A. Soboll (Orgs.), *Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho* (pp. 159-183). São Paulo: Editora Atlas.
- Lhuillier, D. (2006). *Cliniques du travail*. Toulouse: Érès.
- Masson, L. (2007). *A dimensão relacional do trabalho de auxiliares de Enfermagem de uma Unidade Neonatal: uma análise do ponto de vista da atividade*. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Nouroudine, A. (2002). A linguagem: dispositivo revelador da complexidade do trabalho. In M. C. Souza-e-Silva & D. Fanta (Orgs.), *Linguagem e Trabalho: construção de objetos de análise no Brasil e na França* (pp.17-30) (Ines Polegatto & Décio Rocha Trad.). São Paulo: Cortez.
- Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octares.
- Schwartz, Y. (2005). Intervenir dans la vie des autres. *Calidoscópio*, 3, 2, 88-96.
- Schwartz Y. (2010a) Trabalho e uso de si. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 191-206) (2ª ed.; Jussara Brito & al. Trad). Niterói: Eduff.
- Schwartz Y. (2010b) A dimensão coletiva do trabalho: as "ECRP". In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 151-166) (2ª ed.; Jussara Brito & al. Trad). Niterói: Eduff.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana*. (Y. Schwartz & L. Durrive, Orgs.) (2ª ed.; Jussara Brito & al. Trad). Niterói: Eduff.
- Silva, E. F., Brito, J., Neves, M. Y. & Athayde, M. (2009). A promoção da saúde a partir das situações de trabalho: considerações referenciadas em uma experiência com trabalhadores de escolas públicas. *Interface (Botucatu)*, 13, 30, Retirado abril, 4, 2014 de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832009000300010&lng=en&nrm=iso

- Tertre, C. du. (2005). *Services immatériels et relationnels: intensité du travail et santé*. @ctivités, 2(1), 37-49. Retirado junho, 3, 2013 de: <http://www.activites.org/v2n1/dutertre.pdf>
- Vasconcelos, R., Lacomblez, M.(2004). Entre a auto-análise do trabalho e o trabalho de auto-análise: desenvolvimento para a psicologia do trabalho a partir da promoção da segurança e saúde no trabalho. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito & D. Alvarez (Orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 161-187). Rio de Janeiro: DP&A.
- Vidal, M. C. (2003). *Guia para análise ergonômica do trabalho na empresa: uma metodologia realista, ordenada e sistemática*. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica.
- Zarifian, P. (2001a) *Objetivo competência: por uma nova lógica* (Ma Helena C.V. Trylinski Trad.). São Paulo: Atlas.
- Zarifian, P.(2001b). Mutação dos sistemas produtivos e competências profissionais: a produção industrial de serviço. In M. S. Salerno (Ed.), *Relação de serviço: Produção e avaliação* (pp. 67-94). São Paulo: SENAC São Paulo.
- Zarifian, P.(2001c). Valor, organização e competência na produção de serviço: esboço de um modelo de produção de serviço. In M. S. Salerno (Ed.), *Relação de serviço: Produção e avaliação* (pp. 95-150). São Paulo: SENAC São Paulo.
- Zarifian, P. (2003). Organisation apprenante et formes de l'expérience (pp.93-104). In P. Zarifian, *A quoi sert le travail?* Paris: La dispute.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Masson, L. P., Gomes, L., & Brito, J. (2015). Encontros sobre o trabalho: reflexões sobre o uso desta ferramenta metodológica em pesquisas em unidades de tratamento intensivo neonatais. *Laboreal*, 11 (1), 23-38. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxio115lpm>

NOTAS

- [1] Como meio de resumir e evitar a repetição excessiva da expressão “Encontros sobre o trabalho”, e entendendo-a como expoente de um *dispositivo grupal* diferenciado, por vezes a substituiremos por EST.
- [2] Conforme Brito (2011), de forma geral, tais limites estão ligados às mudanças no contexto histórico em que a experiência italiana se desenvolveu. Um de seus problemas seria o de transmitir a ideia de que o conhecimento sobre a atividade de trabalho pertence ao domínio científico no sentido clássico. Outra questão se refere à pouca visibilidade dada pelas CCA ao terceiro polo do dispositivo trazido à discussão por Schwartz, o que ao longo da experiência italiana era “suprido” pela consciência de classe e a dinâmica sindical de então (Brito, idem).
- [3] Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP) é a denominação sugerida por Jussara Brito, Milton Athayde e Mary Neves (2003) ao tipo de relação, de encontro, de confronto, de diálogo crítico entre o polo dos saberes presentes nas disciplinas científicas e o polo dos saberes colocados em prática e desenvolvidos no cotidiano de trabalho, cuja inspiração veio do Movimento Operário Italiano de luta pela saúde (MOI) (uma das principais referências para a constituição da perspectiva ergológica). Em texto mais recente (Athayde, Brito e Zamboni, 2014), foi proposta uma atualização deste termo para Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção (CAPI).
- [4] França et al (2005) chamam a atenção para a importância de não somente compreender o trabalho para transformá-lo (regra de ouro da Ergonomia da Atividade), mas também de se transformar o trabalho para compreendê-lo.
- [5] Unidade composta pelos seguintes setores, no caso da instituição estudada: Unidade de Tratamento Intensivo Neonatal (UTI Neonatal), Unidade Intermediária (UI) e Unidade de Baixo Risco (UBR ou Berçário).
- [6] Em conjunto com uma análise documental (legislação, rotina descrita das auxiliares de enfermagem, a planta física da UTI Neonatal, um relatório sobre dimensionamento de pessoal na unidade) e a realização de conversas com a chefia de enfermagem da UTI Neonatal.
- [7] Esse levantamento foi feito a partir de um cartaz-convite, afixado num quadro de avisos da copa da Unidade Neonatal, com um espaço a ser preenchido pelas auxiliares.
- [8] Estes novos Encontros de (in)validação seguiram a mesma dinâmica metodológica dos primeiros EST, com a diferença da utilização do material impresso e também fizeram parte de uma tese de Doutorado (Masson, 2012), que teve como foco o tema da formação e trabalho.
- [9] Construído em seu conteúdo e produzido graficamente pela nova equipe de pesquisa que incorporava nesta etapa mais uma das autoras deste artigo: Luciana Gomes.

- [10] Insats – Trata-se da adaptação, para as atividades de serviço no Brasil, do Inquérito de Saúde e Trabalho (Insat), realizada por Jussara Cruz de Brito, Luciana Gomes e Simone Oliveira, da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz. Tendo a colaboração, na versão de 2009, de Ana Maria Ramos Zambroni de Souza e Filipe Guterres. O Insat foi elaborado em 2007 por: Carla Barros-Duarte, Lilianna Cunha e Marianne Lacomblez do Centro de Psicologia da Universidade do Porto/Portugal (Unidade de Investigação da Fundação para Ciência e Tecnologia). Esse questionário foi desenvolvido com o intuito de conhecer melhor os fatores que interferem nas várias dimensões da saúde de forma a contemplar problemas e doenças provocados pelas condições de trabalho para além das doenças profissionais reconhecidas. As questões foram construídas na tentativa de despertar nos trabalhadores uma consciência sobre os efeitos das condições em que estão trabalhando (Barros-Duarte et al, 2007). Para mais informações sobre este instrumento de investigação, ver o artigo: Penso que seria de colocar a referência de acordo com as normas APA:

Barros-Duarte, C., Cunha, L., & Lacomblez, M. (2007). IN-SAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3, (2), 54-62. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:499682571>

- [11] Na pesquisa de mestrado realizada por Ana Maria Zambroni de Souza (2010), utilizou-se estratégia metodológica semelhante, isto é, a confrontação de dados produzidos durante as Visitas à UTI neonatal e os recolhidos através do INSATS, mas sem fazer uso do Dispositivo EST. Essa pesquisa foi desenvolvida em um Hospital Universitário do Estado da Paraíba.
- [12] Como salientam Athayde et al. (2014), esta seria especialmente uma realidade brasileira. Na França, onde a perspectiva ergológica tem sua origem, houve a construção por pesquisadores de um material educativo (“maleta pedagógica”), com conteúdos mais gerais, que é utilizada em situações de pesquisa-intervenção diversas. Nas experiências brasileiras, segundo os autores, “em geral os profissionais de pesquisa e/ou intervenção, a partir do patrimônio já existente sobre a temática, vão preparando material de discussão à medida que os Encontros avançam” (idem).

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EXERCÍCIO ANALÍTICO SOBRE O MÉTODO: ASPECTOS LANGUAGEIROS NA ATIVIDADE DIALÓGICA COM TRABALHADORES DE EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO NO SETOR PETROLÍFERO.

DENISE ALVAREZ ^[1], MARISTELA BOTELHO FRANÇA ^[2] & MARCELO FIGUEIREDO ^[3]^[1] Denise Alvarez

Núcleo de Estudos em Inovação,
Conhecimento e Trabalho (Neict)
Programa de Pós-Graduação em
Engenharia de Produção
Universidade Federal Fluminense (UFF)
Av. Passo da Pátria, 156, Bloco D - sala 309
São Domingos, Niterói,
RJ - Brasil - 24210-240
alvarez.dena@gmail.com

^[2] Maristela Botelho França
Grupo de Pesquisa Linguagens, trabalho e
atividade de formação
Departamento de Processos Técnico-
documentais
Escola de Letras
Universidade Federal do Estado do Rio de
Janeiro - UNIRIO
Av. Pasteur, 458 sala 413
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
mbfranca@hotmail.com

^[3] Marcelo Figueiredo
Núcleo de Estudos em Inovação,
Conhecimento e Trabalho (Neict)
Departamento de Engenharia de Produção -
Escola de Engenharia
Universidade Federal Fluminense (UFF)
Av. Passo da Pátria, 156
Niterói, RJ - Brasil
marceloparada@uol.com.br

PALAVRAS-CHAVE

Análise da atividade de diálogo;
Gênero do discurso;
Desenvolvimento dialógico;
Exercício de método.

RESUMO

Este artigo originou-se de um posicionamento crítico sobre o modo como exercemos o ofício de pesquisadores. Intrigou-nos o que fazemos *nas* e *com* as interações de linguagem. É com esse olhar que se discute a atividade de diálogo realizada entre pesquisadores e um trabalhador (engenheiro de petróleo), que faz parte das atividades de pesquisa realizadas no projeto “Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera *offshore* da Bacia de Campos-RJ”. Entende-se que a necessidade de enfrentar o problema com a linguagem é anterior ao uso de métodos que envolvam atividades de diálogo, ou seja, a teorização com a linguagem começa na concepção e preparação dos métodos. A análise realizada ressalta o desenvolvimento de um gênero de discurso de novo tipo, surgido na historicidade de outros - conversa espontânea e entrevista - no interior da comunidade dialógica formada, a fim de dar suporte à promoção da saúde e segurança no trabalho do setor petrolífero.

PALABRAS-CLAVE

Clínica de la actividad,
Metodología,
Trabajo,
Creación,
Desarrollo.

RESUMEN

EJERCICIO ANALÍTICO SOBRE EL MÉTODO: ASPECTOS RELATIVOS AL USO DEL LENGUAJE EN LA ACTIVIDAD DIALÓGICA CON TRABAJADORES DEL SECTOR PETROLERO.

El origen de este artículo es una postura crítica acerca de la forma de ejercer el oficio de investigadores en lo que concierne a lo que hacemos en y con las interacciones del lenguaje. Desde esta perspectiva, se discute la actividad de diálogo mantenido entre los investigadores y un trabajador (ingeniero de petróleo), que forma parte de las actividades de investigación llevadas a cabo en el proyecto “Trabajo, salud y seguridad en la industria petrolera en

Manuscrito recibido en:

Noviembre/2014

Aceptado tras peritaje:

Mayo/2015

alta mar en la Cuenca de Campos, en Rio de Janeiro". Se entiende que la necesidad de abordar el problema con el lenguaje es anterior a la utilización de métodos que implican actividades de diálogo. La teorización con el lenguaje comienza en la concepción y preparación de los métodos. La claridad sobre lo que está en juego en el diseño de estos dispositivos abre horizontes sobre como tratar los enunciados a posteriori. El análisis realizado destaca el desarrollo de un nuevo tipo de discurso, que surgió en la historicidad de los demás – la conversación espontánea y la entrevista – en el interior de la comunidad dialógica formada con el fin de apoyar la promoción de la salud y seguridad en el trabajo petrolero.

MOTS CLÉS

Análisis de la actividad de diálogo;
Discurso sobre género dialógico;
Desarrollo de discurso;
Ejercicio de método.

RÉSUMÉ

EXERCICE ANALYTIQUE SUR LA MÉTHODE: ASPECTS LANGAGIERS EN ACTIVITÉ DIALOGIQUE AVEC DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PÉTROLIER.

Cet article procède d'une attitude critique sur la manière dont nous exerçons notre rôle de chercheur et interroge en particulier ce qui se joue dans et avec les interactions verbales. C'est dans cette perspective que nous discutons des dialogues produits dans l'interaction entre les chercheurs et un travailleur (ingénieur pétrolier), au cours d'activités de recherche menées dans le cadre du projet "Le travail, la santé et la sécurité dans l'industrie pétrolière *offshore* du bassin de Campos-RJ". Nous soutenons que la nécessité de s'attaquer au problème de la langue est un préalable à l'utilisation de méthodes comportant des interactions dialogales, c'est-à-dire que la prise de position concernant le langage doit se manifester dès la conception et la préparation des méthodes de recherche. L'analyse met l'accent sur le développement d'un genre de discours de type nouveau, apparu sur l'historicité de deux autres – la conversation spontanée et l'entretien – à l'intérieur de la communauté dialogique formée pour soutenir la promotion de la santé et la sécurité au travail du secteur pétrolier.

KEYWORDS

Analysis of the dialogue activity;
Discourse genre;
Development of a discourse;
Method exercise.

ABSTRACT

ANALYTICAL EXERCISE ON THE METHOD: LANGUAGE ASPECTS IN THE DIALOGICAL ACTIVITY WITH EXPLORATION AND PRODUCTION WORKERS FROM THE OIL SECTOR.

This paper originated from a critical view about the way we practice our craft as researchers. What intrigued us the most was what we do in and with the language interactions. It is with this perspective that the activity of dialogue carried out between researchers and a worker – in this case an oil engineer – is discussed.

This is one of the activities undertaken in our research in the project *Work, health and safety in the offshore oil industry in the Bay of Campos, Brazil*. It is understood that the need to deal with the language issue is prior to the development of methods that involve dialogue activities. In other words, the theorisation with language begins in the conception and preparation of the methods. The analyses that were done highlight the development of a discourse genre of a new type, which appeared in the historicity of others – spontaneous conversation and interview – within the dialogic community formed, so to give support to the promotion of health and safety in the work place in the oil industry.

1. INTRODUÇÃO

Nossa intenção com esse texto é contribuir com uma das preocupações do Grupo de Trabalho (GT) *Modos de vida e trabalho*, da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia (ANPEPP), no que diz respeito a que tipo de análise realizar dos materiais de linguagem produzidos e registrados nas diferentes ações dos pesquisadores do referido GT. Nossa atenção volta-se, então, num primeiro momento, para o problema da criação de dispositivos de coanálise do trabalho e, num segundo momento, para o da análise dos materiais registrados (áudio, vídeo). A reflexão que temos feito a partir dos materiais produzidos em nossas pesquisas indica que a necessidade de enfrentar o problema com a linguagem é anterior ao colocar em andamento métodos que envolvam atividades de diálogo. A teorização com a linguagem começa na concepção e preparação dos métodos. A clareza sobre o que está em jogo na concepção desses dispositivos abre horizontes sobre como tratar os enunciados *a posteriori*. Além disso, voltar-se para a análise dos materiais de linguagem produzidos e registrados nas diferentes ações dos pesquisadores convoca humildade epistemológica (Schwartz, 2000) para reconhecer que o dispositivo analítico é uma construção de pesquisa ^[1].

A atividade dialógica focalizada nesse artigo é parte das atividades realizadas em nossa pesquisa no âmbito do projeto “Trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos”, vinculado ao Núcleo de Estudos em Inovação, Conhecimento e Trabalho (NEICT), da Universidade Federal Fluminense. Em síntese, o objetivo geral do projeto consiste

em analisar as condições em que se desenvolve o trabalho na etapa de exploração e produção do setor petrolífero na Bacia de Campos (região Norte do estado do Rio de Janeiro) - bem como discutir sua relação com a saúde e a segurança no trabalho. A partir de uma demanda sindical, ancorada no setor de saúde do Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense (SINDIPETRO-NF) que pretendia conhecer e analisar melhor os problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho *offshore*, o projeto tem se desenvolvido, desde 2002 (Figueiredo, 2012).

Ao longo desses anos operamos com uma “caixa de ferramentas” teórico-metodológica constituída de materiais oriundos da Ergonomia da Atividade (Wisner, 1994; Guérin, Laville, Daniellou & Duraffourg, 2001; Daniellou, 2004; Falzon, 2007); da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1993, 2008, 2009), mobilizados a partir de uma perspectiva ergológica (Schwartz, 2000; Schwartz & Durrive, 2010). É importante sublinhar que para o desenvolvimento deste artigo a Clínica da Atividade também mostrou-se uma ferramenta valiosa.

Ferramenta potente, porque a atividade dialógica promovida por essa abordagem visa oferecer recursos para viabilizar a discussão e análise dos componentes subentendidos da atividade. Ou seja, para além do que foi realizado, de modo a desnaturalizar aquilo que tende a parecer como o único caminho possível. Essa perspectiva de exploração coletiva de outras possibilidades de realização serviu de fio condutor para compreender o que os pesquisadores profissionais fazem na atividade de diálogo em discussão neste artigo, ou seja, que dispositivos fabricam com a finalidade de discutir o trabalho daqueles que atuam nesta eta-

pa (exploração e produção) do setor petrolífero em foco. Como exigência para essa reflexão, convocamos também os aportes provenientes do campo dos estudos da linguagem, mais especificamente, os que têm sido produzidos no âmbito da Linguística Aplicada contemporânea.

Trazemos aqui então, determinadas sequências da atividade de diálogo de nossa pesquisa pelo quanto nos interpelaram, tanto pelo nosso modo de intervenção no diálogo, como também pelo modo de participação do engenheiro protagonista do trabalho em foco. De tal maneira que, ao escutarmos a gravação desse diálogo, ficamos, de início, com certa inquietação sobre o modo como o conduzimos. Isso se deu por percebermos um uso particular da linguagem, o qual colocava em evidência pressupostos que tínhamos a respeito da atividade de trabalho em jogo e os saberes acumulados sobre os aspectos sociotécnicos envolvidos no trabalho do engenheiro. Antes da primeira interlocução com ele, o acesso aos discursos sobre o trabalho na empresa em que o engenheiro atuava nos permitiu inferir que o trabalho em questão envolve atividades perigosas, de alto risco. Ela faz com que os indivíduos tenham que lidar com seus limites fisiológicos e psíquicos exigindo muito dos trabalhadores que estão expostos a uma miríade de fatores de riscos e a péssimas condições de trabalho (instalações sanitárias e alimentação precárias, ausência de locais para descanso, exposição às intempéries meteorológicas, isolamento). Esses pressupostos sobre os riscos a que estavam expostos e a extrapolação dos limites fisiológicos e psíquicos deixaram traços na atividade dialógica realizada. Por exemplo, na perplexidade demonstrada pelos pesquisadores por esse fato ocorrer na empresa em que atuava o engenheiro, por se tratar de uma multinacional renomada do setor petrolífero que atua no mundo inteiro e destaca-se como liderança de mercado em seu ramo de atuação. Ao saberem da ausência de um local de descanso para o engenheiro durante os períodos em que realizava algum tipo de serviço, os pesquisadores insistem em voltar ao tema do sono. Isso, apesar de saberem, de antemão, que o treinamento dispensado aos funcionários com um conteúdo relacionado a “técnicas de administração do sono” (Petroleum Technology Alliance Canada, 2010) sugere da parte da empresa uma política de gestão calcada na individualização do risco. Mesmo assim, ou por isso mesmo, a abordagem ao tema encontra resistência por parte do engenheiro que responde às provocações dos pesquisadores limitando-se a explorar o enunciado pelo sentido literal. Devido a essas inquietações, as sequências de atividade de diálogo em que o tema da privação de sono é transformado em espaço dialógico de disputas são o recorte escolhido.

A fim de investigar esses materiais e fornecer subsídios à reflexão sobre elaboração de métodos para tornar o trabalho objeto de análise, buscamos construir um dispositivo que nos permitisse investigar, nas sequências dessa atividade de diálogo, os seguintes fatores: (1) o papel dos enunciados dos pesquisadores

para a motricidade do diálogo em realização, na disputa sobre os objetos do “real”, revelando-se como atos de fala direcionados no sentido de promover a tensão e provocar ruptura na tendência monologizante (Bakhtin, 1998) do discurso do engenheiro do setor petrolífero; (2) a relação dos pressupostos com a historicidade da investigação conduzida pelos pesquisadores e (3) rupturas e continuidades entre os enunciados, de modo a destacar contornos de gêneros do discurso em transmutação (Bakhtin, 1997), da tensão ao desenvolvimento de gêneros de novo tipo. A historicidade referida no segundo item foi evocada como elemento que, articulado com a metodologia desenvolvimental, alça esses enunciados à condição de produtores de gêneros do discurso ^[2] de um novo tipo. Gêneros esses, capazes de gerar um primeiro nível de controvérsia, um novo começo para pensar outros possíveis para o trabalho do setor petrolífero – aqui, com foco na perfuração de poços –, a partir de uma tensão que sinaliza para a possibilidade de rompimento com a perspectiva defensiva do discurso impessoal sobre o trabalho (expressos nos enunciados genéricos do “você”, “o engenheiro”) e se desenvolve para uma perspectiva pessoal potencialmente analítica (ponto de partida para o desenvolvimento de um outro “eu”, de um outro olhar discursivo).

Ao lançarmos mão de um posicionamento reflexivo sobre o nosso modo de compreender e participar da atividade de diálogo em uma pesquisa em que os instrumentos são considerados, como diz Vigotski (1985), uma atividade em seu próprio desenvolvimento, visamos mostrar o lugar dos enunciados no processo de desenvolvimento de um novo gênero de discurso. Gênero surgido na historicidade de outros, como a conversa e a entrevista, sob a perspectiva daquilo que os pesquisadores fazem com a linguagem.

2. CAIXA DE FERRAMENTAS: REFERENCIAIS TEÓRICOS PARA ANALISAR O TRABALHO NA ETAPA DE EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO NO SETOR PETROLÍFERO

Para a reflexão que envolve atividade dialógica e análise do trabalho a que nos propomos neste artigo, as lentes teóricas advêm principalmente dos aportes da Psicologia desenvolvimental (Vigotski, 1985) com ferramentas conceituais que vêm sendo desenvolvidas por pesquisadores da abordagem denominada Clínica da Atividade (Clot, Prot & Werthe, 2001; Fernandez & Malherbe, 2007; Litim, 2006; Henry & Bosson, 2008; Jouanneaux, 2011), entre outros. As pesquisas nessa clínica do trabalho têm como denominador comum o desenvolvimento de uma atividade de diálogo entre profissionais sobre as maneiras como trabalham. O pressuposto é de que essas maneiras podem se tornar objeto de discussão porque existe “o real da atividade”, entendido como o desenvolvimento possível ou impossível de outras realizações (Clot, 1998).

Outra contribuição fundamental para compreender nossa abordagem é a da Linguística Aplicada contemporânea – campo que situa a ação de linguistas no interior de projetos coletivos interdisciplinares de pesquisa-intervenção nos mundos do trabalho (França, 2007). Ela fornece-nos o pano de fundo ético, político e epistemológico, justamente por reconhecer que “teorizações sobre a linguagem possam ser construídas nos entrecruzamentos disciplinares” (Moita Lopes, 2011, p.20). Distanciando-se de suas origens, ou seja, da vertente “aplicacionista” em que a formulação conceitual e os métodos de abordar a linguagem são usados principalmente para solucionar problemas ligados a ensino/aprendizagem de línguas, a Linguística Aplicada com a qual nos alinhamos não é dependente de uma teoria linguística, não se restringe ao campo da Educação e é tributária das teorias socioculturais de Vigotski e Bakhtin (Moita Lopes, *idem*). Entretanto, ao afirmarmos que a Linguística Aplicada nesse campo do conhecimento não é dependente de uma teoria linguística, não preconizamos ausência de teorização. Significa sim que essa teorização pode tomar de empréstimo de outras áreas categorias e conceitos, ou de uma mesma área categorias advindas de domínios diferentes, articulando-as, porém, com rigor científico.

Para a reflexão sobre o estudo do trabalho com a linguagem enfrentamos o desafio de construir um dispositivo analítico (Rodrigues, 2014) que nos permitisse abordar aspectos da linguagem, compreendendo-a como instrumento simbólico, suporte de desenvolvimento de relações entre pessoas e objetos. A categoria semântico-pragmática da pressuposição nos permitiu uma entrada na materialidade linguística, ao mesmo tempo situando o diálogo na historicidade da pesquisa, na e pela comunidade dialógica estabelecida (França, 2007). Dado que o exercício de método é em si um ato de “falar e escutar”, ele está, por isso mesmo, implicado em uma atividade dirigida (Bakhtin, 1997; Faïta, 2005). Atividade esta, preparada com a finalidade de instalar uma atividade particular em que o colocar o trabalho em discussão possa funcionar como fonte indireta de saúde para as pessoas participantes do método. Um dispositivo de linguagem de modo a levar as pessoas a circularem por gêneros do discurso de um novo tipo (Bakhtin, 1997; Faïta, 2005; Nourroutine, 2002), ligados muito mais à intenção de se fazer algo por meio das palavras (Austin, 1990) do que à ideia de proferir certo conteúdo passível de ser analisado *a posteriori*.

2.1 Aspectos teóricos que permitiram a construção do dispositivo de análise 1: os pressupostos

A pressuposição é uma inferência, a partir de um enunciado, de uma informação não explicitada. A análise de inferências semânticas (Ducrot, 1972), com base no aparato técnico da significação, não está dissociada de inferências pragmáticas (Levinson, 2007), ligadas aos sentidos que vão sendo construídos

na enunciação. Não reproduziremos a história desse campo ou perspectiva de estudo. Diremos apenas que a pragmática é reivindicada por estudos de naturezas diversas, sendo ora tomados como indissociáveis da semântica, ora como pertencendo a uma área distinta da semântica. Entre as diversas formas de pensar e praticar a pragmática, tendemos a adotar aquela a que Rajagopalan (2010) intitula “Nova pragmática”, discriminando-a da leitura que faz Searle (Searle, Kiefer & Bierwisch, 1989) dos atos de fala, por entendê-la como distante de uma teoria do direito, da ética e da política.

Na abordagem que fazemos aqui da atividade dialógica, adotamos essa perspectiva (não propriamente uma disciplina), pois percebemos o enunciado como uma atividade dirigida ao outro (outros) e também pelo lugar que reserva ao estudo dos implícitos, sempre presentes no discurso, particularmente sob a forma de pressupostos e de subentendidos.

2.2 Aspectos teóricos que permitiram a construção do dispositivo de análise 2: gêneros do discurso e o enquadre dialógico

A linguagem não é meio neutro que se torna fácil e livremente propriedade de um locutor que queira expressar sua experiência em um contexto específico. Ela é impregnada de intenções estrangeiras que precisam ser dominadas e submetidas a intenções próprias, por meio de acentos também próprios, o que se configura um processo árduo e complexo (Bakhtin, 1988). Em seu projeto de dizer, o sujeito nunca está, portanto, sozinho diante da língua, abandonado à sua fala isolada. No campo de quase todo enunciado ocorre a interação tensa e um conflito entre sua palavra e a de outrem, um processo de delimitação ou de esclarecimento dialógico mútuo. Dessa forma, o enunciado é um organismo muito mais complexo e dinâmico do que parece, se não se considerar apenas sua orientação para o objeto e sua expressividade unívoca direta (Bakhtin, *idem*).

A atividade de diálogo é dirigida ao objeto, ao outro e a si mesmo. É individual, mas sua existência é sempre parte de uma interação verbal, o que torna adequado compreendê-la e abordá-la em sua natureza dialógica. Na construção de nosso dispositivo de análise, a teoria dos gêneros do discurso de Bakhtin (1997) revela-se bastante produtiva nos ajustes que precisamos fazer em nossas lentes. Parece-nos então, no recorte estudado nesse artigo, haver a migração funcional do gênero de discurso *pergunta*, que deixa de ser pergunta para ser um enunciado gerador de um nicho de um novo gênero, no qual o trabalhador encontra lugar para o dito. Pelo fato de possuir uma plasticidade constitutiva, esse enunciado pode ser o fio condutor de movimentos. Novos gêneros, desenvolvidos de gêneros anteriores. Vejamos a seguir como esses aspectos teóricos orientaram nossa atividade dialógica e nossa análise.

3. CAIXA DE FERRAMENTAS: DISPOSITIVOS METODOLÓGICOS COLOCADOS EM AÇÃO

Durante a vigência do projeto de pesquisa não tivemos possibilidade de observar a contento a atividade de trabalho nas unidades de serviço das plataformas e dos campos de exploração e produção de petróleo devido aos múltiplos empecilhos que dificultavam o embarque nas unidades marítimas - desde a liberação para o trajeto via helicópteros, passando pela carência de vagas nos camarotes de pernoite dos trabalhadores. No entanto, pudemos apreender o funcionamento geral dos processos de exploração e produção petrolífera, assim como ter contato com situações problemáticas mobilizando uma “comunidade ampliada de pesquisa” (CAP) ^[3], tendo como inspiração, em especial, os valiosos contributos em intervenções anteriores (Brito & Athayde de 2003; Brito, Athayde & Neves, 2003; Athayde, 2011; Athayde, Zambroni-de-Souza & Brito, 2014). Essa CAP envolveu, no período de maior implicação, os “pesquisadores diretos” (coordenadores do projeto), o “grupo sindical” (demandante) e um “grupo de trabalhadores diretamente interessados” (contatados via direção sindical), além de um “pesquisador indireto” (acompanhando a pesquisa sem participação direta e sistemática no campo e com outra formação acadêmica). ^[4]

Vemo-nos alinhados a essa perspectiva, posto que nossa finalidade era operar com dispositivos de interação que dinamizassem a relação entre diferentes saberes (o conhecimento científico e a experiência da prática). Ou, dito de outro modo, que fizessem dialogar (sinergicamente) os saberes disciplinares (1º polo) com os saberes investidos na atividade (2º polo), considerando ainda a criação da possibilidade de articulação entre o encontro e o confronto desses dois polos e que pode ser denominada como uma preocupação ética e epistêmica (3º polo), conforme a démarche ergológica e o dispositivo dinâmico de três polos (Schwartz & Durrive, 2010).

Durante a pesquisa, para a mobilização de uma “comunidade ampliada de pesquisa”, lançamos mão dos chamados “encontros sobre o trabalho” com os protagonistas do trabalho em análise e alguns técnicos, assessores do sindicato. Nesses “encontros”, as atividades de diálogo foram bastante variadas, algumas seguindo, de maneira livre e singular, um roteiro pré-estabelecido com vistas a mapear os aspectos sociotécnicos, assim como a atividade de trabalho. Outras foram mais formalizadas, mas todas realizadas com a finalidade de provocar os possíveis que estão em jogo no trabalho do setor petrolífero, a fim de promover saúde e segurança no trabalho.

Como já dito anteriormente, interessa-nos nesse texto o entendimento do uso que os pesquisadores fizeram da linguagem na atividade de diálogo em termos das tentativas de explorar o “real”, isto é, o campo de intercruzamento de outras possibilidades discursivas para as situações de trabalho estudadas, além daquelas já enunciadas. Para conceber esse movimento, nos alinhamos

com Vigotski (1985) que compreende o método como algo a ser praticado e não aplicado, contrariando o caráter instrumental ou pragmático presente em metodologias recorrentes que mantêm conteúdo experimental e resultados apartados do método.

Para Vigotski (1985), o método não é um meio para se chegar a um fim previamente definido (teleologia). Diferentemente disso, instrumento e resultado são, dialeticamente, pré-requisito e produto. Estes são inseparáveis. Mais do que um caráter funcional, os instrumentos são também considerados como a atividade de seu próprio desenvolvimento. Por esta razão instrumento é também resultado. Estabelece-se uma unidade instrumento-e-resultado. A qualidade dos processos de desenvolvimento desses instrumentos são ao mesmo tempo os resultados em formulação. O que estamos analisando são ao mesmo tempo os resultados obtidos e o instrumento adotado pelos pesquisadores na atividade de diálogo orientada para criar controvérsias sobre o trabalho na situação em relevo, em especial a atuação de um engenheiro de campo.

Em consonância com essa dupla perspectiva de análise, está a forma como encaminhamos a entrevista, ou dito de outra maneira, como chegamos a ela. Rocha, Daher e Sant’Anna (2004) fazem um levantamento a respeito do modo como a técnica de entrevista é abordada em livros sobre metodologia de pesquisa no Brasil. Destacam certo número de obras em que a definição de entrevista pressupõe justamente uma concepção de linguagem como espelho da realidade. Observam que, não raro, nesses trabalhos, o gênero de discurso entrevista é definido como ferramenta que permite a imediata captação da informação desejada. Os exemplos retirados das obras analisadas por esses autores estão entre os inúmeros nos quais o entrevistado é tomado como “informante” que sabe aquilo que o entrevistador precisa saber. Essa concepção é acompanhada da crença de que o que é dito por esse informante equivale a uma informação com valor de verdade.

As sequências de atividade de diálogo que realizamos foram nomeadas de “entrevista”, sendo assim, iniciaram-se do modo como é esperado no referido gênero do discurso. Compreendemos, no entanto, com Rocha, Daher e Sant’Anna (2004), ser necessário explorar as consequências da natureza polifônica da linguagem, no que tange a esse gênero. Nas atividades de diálogo com trabalhadores realizadas na pesquisa, ainda que nem sempre de modo sistematizado, buscou-se agir a fim de mudar o estatuto do sujeito (“o entrevistado”): buscou-se construir pontes para que ele se investisse no diálogo como sujeito da análise. O objetivo de que o trabalhador tome para si a tarefa de interpretar o trabalho é que permite que uma entrevista possa se transformar em um gênero de atividade de um novo tipo.

Assim, entrevistas não são meras ferramentas de apropriação de saberes previamente existentes. Trata-se de concebê-las como um método, diferente de outros, no qual a atividade de diálogo se insere na perspectiva de uma metodologia desenvolvimental.

Em nossa pesquisa, também não se trata de uma concepção de diálogo como comunicação. De acordo com o que está em jogo na atividade de diálogo realizada, os conhecimentos pressupostos e subentendidos servem para que os pesquisadores sustentem a controvérsia, colocando o trabalho na clínica.

Não se tratava também de uma entrevista clínica, mas certamente, no esforço de instaurar um novo enquadre dialógico, a atividade de diálogo empreendida não se restringiu a retirar conteúdos a respeito da experiência do trabalhador. Nosso objetivo foi criar o estranhamento, provocar a controvérsia, de modo que o sujeito encontrasse meios de desenvolver o diálogo com os pesquisadores. Provocar atividade no diálogo. Posteriormente, investigar como se pode gerar o movimento e apresentar considerações em textos de divulgação como este, garantindo a vida da palavra, e abrindo o horizonte para que confrontos e reformulações possam vir como pista sobre o trabalho daqueles que atuam na exploração e produção do setor petrolífero e também sobre o trabalho do pesquisador.

Para esse artigo optou-se por selecionar um trecho da atividade dialógica entre pesquisadores e o referido engenheiro vinculado ao tema sono-vigília. A escolha deveu-se à riqueza apresentada no diálogo e ao entendimento que ele representava bem os aspectos relacionados ao que chamamos de pressupostos e também à mudança de gênero que queríamos explicitar. E também porque o tema da relação sono-vigília aparece de maneira inusitada na gestão do trabalho da empresa em foco.

Inicialmente, vejamos como se deu a aproximação pesquisadores/engenheiro para depois apresentarmos o enquadramento e a perspectiva dos pesquisadores no que tange às questões de saúde e segurança e, a seguir, as características das tarefas realizadas pelo engenheiro.

3.1 De como se deu a aproximação: da conversa espontânea ao gênero entrevista acadêmica

Os pesquisadores faziam viagens periódicas à Macaé^[5] (para os encontros sobre o trabalho, para reuniões no sindicato, para eventos da categoria etc.) e, em uma dessas viagens, o coordenador do projeto (pesquisador¹) encontra o engenheiro, seu ex-aluno do curso de engenharia, na rodoviária da cidade. Entabulam uma conversa sobre o trabalho do engenheiro e a empresa onde atuou, sentam-se juntos no ônibus durante o trajeto de volta à cidade do Rio de Janeiro conversando por cerca de 3 horas e meia. Quando chegaram ao destino, o pesquisador explicou o teor da pesquisa em andamento e perguntou se o engenheiro estaria disposto a “gravar uma entrevista”. Ele aceitou e forneceu seus contatos. A entrevista foi agendada e ocorreu na casa do ex-professor.

Note-se que em todo esse movimento há, por um lado, um sentido de oportunidade, pois os pesquisadores já haviam tomado conhecimento, anteriormente, das condições de trabalho e das características atípicas da organização do trabalho naquela em-

presa, para além de outros aspectos que se inseriam no escopo de nossos interesses de pesquisa. Por outro lado, há a construção de um compromisso, na medida em que o engenheiro aceita fazer uma entrevista gravada (com registro em áudio). Do ponto de vista metodológico, isso significa também uma espécie de predisposição permanente para a pesquisa por parte do pesquisador que faz com que aproveite as oportunidades onde e quando quer que elas se apresentem.

3.2 Os protagonistas das atividades de diálogo em foco

Dois pesquisadores responsáveis pela coordenação do projeto de pesquisa (Figueiredo, 2001; Alvarez, 2004, 2012) e um engenheiro do setor petrolífero realizaram a atividade de diálogo aqui analisada. Posteriormente, o projeto passou a contar com uma linguista (aplicada) que vem se dedicando aos estudos das atividades dialógicas nos e dos mundos do trabalho (França, 2007), com aportes da Clínica da Atividade.

Os pesquisadores dedicam-se ao estudo teórico-prático de situações de trabalho tendo a Ergonomia da Atividade como eixo aglutinador de clínicas do trabalho, especialmente a Psicodinâmica do Trabalho, em uma perspectiva ergológica. Mais recentemente, acrescentaram a essa caixa de ferramentas os materiais conceituais e metodológicos da Clínica da Atividade. Essa configuração possibilitou um olhar singular para tratar as questões relacionadas à organização do trabalho e suas possíveis consequências para a saúde do trabalhador. De tal forma que a visão hegemônica propiciada pela área da Saúde Ocupacional nas empresas, que privilegia a noção de riscos ocupacionais é confrontada por outra concepção de saúde que a vê como a capacidade de criar novas normas e de renormatizar e recentrar o próprio meio (Canguilhem, 1995). Muda-se a concepção de trabalhador assujeitado para a de sujeito que pode, em alguma medida, criar estratégias (individuais, mas principalmente coletivas) e se reinventar frente às adversidades do meio. Isso é possível lançando-se mão de ferramentas teóricas que abarcam as noções de trabalho coletivo, sofrimento no trabalho, estratégias e ideologias de defesa coletivas, renormatizações, dentre outras. Busca-se um olhar duplamente focado – no contexto e na atividade –, para tentar entender o que se passa nos mundos do trabalho, para tentar dar conta de uma parte do enigma que o constitui.

O profissional engenheiro, Gilvan (nome fictício), à época com 28 anos, é ex-funcionário da empresa multinacional de exploração de petróleo (denominada aqui *empresa A*). O tipo de trabalho que realizou (atividade ligada à perfuração de poços) pode ser descrito como de alto risco e com o emprego de instrumental assaz específico, de elevado custo financeiro e desenvolve-se tanto em campos *onshore* quanto em campos *offshore*.

As operações de perfuração são comumente classificadas como “rotineiras” e “específicas”. As de rotina são aquelas tidas como normais na atividade de perfuração e as específicas abrangem

as operações diferenciadas, tais como perfilagem, revestimento, cimentação, testemunhagem e completação (Cardoso, 2005). Normalmente, num poço exploratório, a empresa contratante pede um número maior de registros (informações oriundas das descidas das ferramentas-sensores para dentro do poço) do que no poço de desenvolvimento. E esta é uma das principais atribuições do referido engenheiro.

Os serviços executados pela empresa são cruciais para o andamento dos trabalhos no poço, pois as demais equipes envolvidas, com todos os seus equipamentos mobilizados, dependem da conclusão das operações da *empresa A* para que possam dar continuidade ao processo. Dito de outra forma, os atrasos que venham a ocorrer significam que todo o aporte de pessoas e maquinário mobilizado pelas outras empresas em torno do poço ficará paralisado. Daí a enorme pressão temporal a que ficam submetidos os profissionais contratados pela *empresa A*, fazendo com que não interrompam seu trabalho durante a prestação do serviço. Isso significa que podem chegar a um campo petrolífero (com atuação prolongada em alguns poços) e ficar de 2 a 5 dias trabalhando (ou até mais, em circunstâncias excepcionais), sem interrupção. Ou seja, as tarefas têm de ser realizadas de maneira ininterrupta, durante as 24 horas, e ao longo dos dias de permanência no local. Cabe frisar aqui que não somente os poços *offshore* situam-se em áreas longínquas (alto mar). Na grande maioria das vezes a localização dos poços onshore também encontra-se em áreas distantes dos grandes centros e isoladas, praticamente desérticas, sem comércio ou infraestrutura de serviços por perto. Nesses locais não há dormitórios (ou qualquer local para dormir), nem banheiros, nem restaurantes, nem cantinas ou refeitórios. Muitas vezes os trabalhadores comem quentinhas que são trazidas de locais distantes por algum dos trabalhadores que se desloca em um veículo da empresa para comprá-las e já chegam frias. Na verdade, estão expostos a condições bastante duras de trabalho, em que se aliam elevada periculosidade e insalubridade, em função da presença de diversos agentes de risco. Ao término do trabalho contratado, o engenheiro e o operador chefe devem conduzir os veículos que dão suporte às operações para a base da empresa, ou para outro campo (local de outro projeto), mesmo que tenham passado alguns dias sem dormir ou tirando breves cochilos. Para dar conta desse quadro insone, durante a fase de treinamento desse tipo de profissional, a empresa ministra um módulo que versa sobre “administração do sono” (Petroleum Technology Alliance Canada, 2010), para que os trabalhadores sejam munidos de elementos para lidar com a impossibilidade de dormir à noite, numa clara tentativa de torná-los mais adaptáveis à adversidade. E isto, mesmo que tal iniciativa se mostre questionável, como atestam o desgaste acentuado e os acidentes sofridos por alguns trabalhadores.

Em geral, operações como as que participava Gilvan requerem a presença de um engenheiro, um operador-chefe e dois operadores. A empresa mantém uma base de operações em uma determi-

nada cidade e eles deslocam-se para o local onde está o poço utilizando um caminhão e uma caminhonete. É comum o engenheiro ajudar o restante da equipe na montagem das ferramentas embora essa tarefa não seja sua atribuição formal. Dentro da cabine do caminhão, há o controle de um carretel, a cargo do operador chefe, e a cargo do engenheiro ficam dois ou três computadores, por intermédio dos quais é possível monitorar a operação das ferramentas (dotadas de sensores). O engenheiro envia comandos e recebe informações dos sensores destas ferramentas, que se deslocam pelo interior do poço e são capazes de captar informações pela sua parede. Também é atribuição do engenheiro calibrar a ferramenta, já que cada poço possui uma dada condição de trabalho, e portanto deve-se ajustá-la às condições correspondentes em que ocorrerá a intervenção. Com frequência, realizam-se “viagens” conectando-se várias ferramentas, mas, em função das necessidades, há situações em que se faz 5, 6, 7 “viagens” no poço com ferramentas diferentes. Diversas dessas manobras são realizadas utilizando-se dispositivos de controle do tipo *joystick*.

4. REFLEXÃO SOBRE OS MATERIAIS DIALÓGICOS

Ainda que percebamos que a subdivisão da interação em um conjunto particular de sequências seja uma escolha analítica que retira o diálogo de sua abrangência situacional, assumimos essa escolha como o gesto de colocar mais um elo na cadeia dialógica que se estabelece entre pesquisadores e os mundos do trabalho com os quais conversamos.

4.1 De um gênero entrevista convencional à visada de uma interação de um novo gênero

Nossa análise inicia-se pela atividade de diálogo que começa com a interação entre os pesquisadores e o engenheiro. Este é o ponto em que se dá o início da gravação do encontro sobre o trabalho nomeado de entrevista pelos interlocutores. No fragmento transcrito, o pesquisador1 (P1), o ex-professor, pede ao engenheiro para “recapitular” sua trajetória na *empresa A*, ao que Gilvan responde em um gênero de retomada da narrativa já anteriormente iniciada. Ou seja, aceita o que é requisitado e o diálogo se inicia num tom *conversacionalmente* coerente, criando a ilusão de que esse tipo de interação é capaz de poder expressar a realidade dos fatos e não versões discursivas destes.

P1: (...) na indústria do petróleo e assim, pedir pra você recapitular, rapidamente, como é que foi esse teu percurso e o que é que te levou até a *empresa A*, né?

Eng: Olha, eu tava falando com ela (P2) que eu tinha estagiado em algumas empresas, e aí pouco antes de me formar eu entrei na GE, na área de aviação, na GE Varig, lá no Galeão. Aí fiquei nove meses lá, trabalhando na área de métricas, depois

na análise de resultados, na área de metodológicos. Aí dali, eu fui pra *empresa A*, fiquei 3 anos lá, e depois fui pra T..., onde eu tô agora. *A empresa A* eu conheci porque o meu irmão trabalhou lá uns 3 anos, antes de eu entrar. Ele tinha trabalhado 3 anos, saiu, e um ano depois eu fui pra lá e assumi. Pela formação que eu tinha com relação à *empresa A*, tinha muita coisa interessante e fez com que eu pensasse em ir pra lá, né?

4.2 Entendendo os pressupostos dos pesquisadores presentes nos enunciados

Ao retomar a escuta da gravação da atividade de diálogo para analisá-la sob essa perspectiva instrumental, verificamos que as falas dos pesquisadores traziam situações que demonstravam um posicionamento prévio sobre o trabalho do engenheiro. A análise desses pressupostos como categoria linguística semântico-pragmática nos pareceu uma entrada possível no processo de construção do dispositivo analítico, conforme buscaremos demonstrar com a breve troca transcrita abaixo. O trecho selecionado traz a perplexidade dos pesquisadores sobre as condições de trabalho do engenheiro.

- 1.P2.: E você acha por que isso? Eles acham que a pessoa vai trabalhar 48 horas sem dormir nada? Por que não ter um lugar de descanso?
- 2.P1.: Por que não ter uns colchonetes ali dentro?
- 3.Eng.: Dentro? Não tem lugar. Onde você vai colocar os colchonetes?

Assim, o pressuposto no enunciado de P2 é de que *“não é possível para um ser humano trabalhar 48 horas sem dormir mesmo que não haja um local destinado para isso”*. Um local que deveria ter sido previsto pela *empresa A* e sua respectiva empresa contratante, que são inúmeras, dependendo da região, do país. Trata-se de uma operação pela qual o interlocutor pode captar o sentido de uma enunciação de modo não literal. Como efeito da construção inicial do dispositivo, porém, do lado do engenheiro, suas inferências se mantêm primeiramente ao sentido literal do que é posto, construindo o simulacro de um discurso monológico e monologizante. Esse tipo de análise, além de permitir a entrada na materialidade linguística, coloca essa materialidade na historicidade da construção da pesquisa, na comunidade dialógica formada com o “grupo sindical” (demandante) e um “grupo de trabalhadores diretamente interessados” (contatados via direção sindical), além de um “pesquisador indireto” (acompanhando a pesquisa sem participação direta e sistemática no campo e de outra formação acadêmica), na medida em que os pressupostos foram sendo formados a partir dos diferentes pontos de vista trazidos por esses protagonistas da pesquisa. Por isso mesmo, nas sequências em análise, as falas dos pesquisadores não expressam somente o interesse em conhecer a

experiência e trajetória do engenheiro, elas indicam um uso de linguagem que revela um agir, ou uma tentativa de agir sobre o outro. Os enunciados dos pesquisadores dirigem-se ao trabalho do engenheiro do setor petrolífero, às políticas de saúde e segurança adotadas pelas empresas – com frequência, em nítido descompasso com os indicadores de produção e os lucros auferidos. Eles pressupõem o conhecimento acumulado nos entrelaçamentos dos fios dos enunciados constituídos na comunidade dialógica de pesquisa que se constituiu, a fim de dar suporte à promoção da saúde e segurança no trabalho (os pesquisadores, o sindicato e os outros).

Um outro aspecto referente à análise desse trecho é que ele nos remete ao conceito de gênero e de estilo. O primeiro existe articulado com o segundo. O estilo se coloca sobre o gênero atribuindo-lhe um acabamento. Assim, nosso dispositivo analítico se atém, por exemplo, na movimentação dialógica entre os enunciados do pesquisador1 e do pesquisador2, conforme transcrito a seguir. A reformulação referencial feita por P1 – de “um lugar de descanso” para “uns colchonetes ali dentro” evidencia a busca de outras possibilidades enunciativas e será uma marca de estilização do gênero de discurso presente na atividade de diálogo dos pesquisadores na direção de romper o discurso monologizante do engenheiro.

P2.: Por que não ter um lugar de descanso?

P1.: Por que não ter uns colchonetes ali dentro?

Eng.: Dentro? Não tem lugar. Onde você vai colocar os colchonetes?

4.3 Analisando as atividades de diálogo: o desenvolvimento em 3 momentos

Vamos acionar o dispositivo analítico que criamos para analisar três momentos nas sequências de atividade de diálogo em torno do tema do sono-vigília. Cada uma delas está transcrita de uma maneira diferente. Isso é proposital. A diferença no formato de transcrição desses materiais visa passar uma ideia da diferença de ritmo dos enunciados e o modo como articulamos as trocas.

4.3.1 Momento 1

Na sequência abaixo, os enunciados são mais curtos em relação às outras sequências, e a troca de turnos entre um enunciador e outro não passa praticamente por nenhuma pausa:

P2.: E você acha por que isso? Eles acham que a pessoa vai trabalhar 48 horas sem dormir nada? Por que não ter um lugar de descanso?

P1.: Por que não ter uns colchonetes ali dentro?

Eng.: Dentro? Não tem lugar. Onde você vai colocar os colchonetes?

P1.: Dobra...

Eng.: Não, mas eu tô falando, depois pra dormir?...

P1.: Ah... no chão da caminhonete não tem espaço?

Eng.: Na caminhonete não. Aqui no caminhão tem lugar pra duas, três pessoas.

P2.: Mas, veja bem, se vai demorar de 3 a 4 dias, desculpe, vocês fazendo essa operação... por que não arma uma barraca de acampamento do lado de fora? Tem lobo, tem cachorro do mato, tem cobra, tem?...

Eng.: Tinha gente que armava barraca, mas não é pro engenheiro, né?

P2.: Por que não?

Eng.: O engenheiro tem que tá no computador, olhando tudo, entendeu?

P2.: Ah...

No diálogo que se estabelece, os pesquisadores procuram insistentemente “desnaturalizar” a ideia do trabalho contínuo sem previsão de descanso, pois têm como pressuposto os limites fisiológicos e psíquicos evocados pelos ritmos biológicos e pelo funcionamento psíquico, marcados pela indispensável necessidade de repouso. O que os pesquisadores buscam fazer com a linguagem é apreender o cenário de trabalho do engenheiro e entender como é esse local. Para eles o pressuposto de não haver um local previsto para descanso, frente às características da atividade em pauta, é inadmissível e está presente na perplexidade que expressam. Insistem apresentando alternativas e possibilidades que são negadas pelo engenheiro. Porém, muito mais do que isso, os enunciados dos pesquisadores assumem um ritmo novo, alterando seu estatuto que deixa de ser de perguntas para serem enunciados geradores de um novo gênero.

P2.: Por que não ter um lugar de descanso?

P1.: Por que não ter uns colchonetes ali dentro?

P1.: Ah... no chão da caminhonete não tem espaço?

P2.: ...por que não arma uma barraca de acampamento do lado de fora?

Tem lobo, tem cachorro do mato, tem cobra, tem?...

A mudança no gênero de enunciado se opera e o que era uma troca em que a resposta dialogava com o sentido literal dos enunciados, passa a uma espécie de conclusão: “mas não é pro engenheiro, né?” “O engenheiro tem que tá no computador, olhando tudo, entendeu?” Suas inferências se mantêm primeiramente ao sentido literal do que é posto, construindo o simulacro de um discurso monológico, lugar onde uma subjetividade genérica vem, “o engenheiro” tornando-se um meio para sustentar a troca com os pesquisadores.

Eng.: Tinha gente que armava barraca, **mas não é pro engenheiro, né?**

P2.: Por que não?

Eng.: **O engenheiro tem que tá no computador, olhando tudo, entendeu?**

P2.: Ah...

4.3.2 Momento 2

No segundo momento, ocorre mais uma vez uma reformulação da parte do pesquisador1 do dito do pesquisador2, que tem efeito sobre o enunciado do engenheiro:

P2.: Quer dizer, esse [trabalho] que era dois, três dias, vocês...

Eng.: dois, três dias é uma equipe só.

P2.: Uma equipe, **aí acampa?**

Eng.: Não, não tem. Não acampa, não tem lugar, você tá numa área de trabalho.

P1.: **Você não dorme?**

Eng.: Você dorme..., quando dorme, então, o engenheiro que, teoricamente, não dorme, dorme na cadeira da caminhonete ou no chão ou... teoricamente você não dorme, você não pode dormir, você tá trabalhando. Mas o engenheiro, vamos supor, num trabalho de 3 dias, tira soneca. A ferramenta começa a subir em uma velocidade, você bota tudo de uma certa maneira que você fala que não tem perigo, você fala pro cara do guincho não dormir e você dorme um pouco, mas dorme 15 minutos, meia hora.

A reformulação será uma marca de estilização do gênero de discurso presente em alguns momentos da atividade de diálogo empreendida para desnaturalizar a situação com o engenheiro e provocar o contato com sua própria interpretação sobre o que ele faz. Será também uma marca do discurso do engenheiro manter-se na dimensão da tarefa, no plano do genérico e do impessoal, transitando entre os recursos simbólicos do “você” e “o engenheiro”, porém já deixando transparecer um confronto direto com a prescrição oficial. Explicitando que, não obstante as expectativas da chefia, a prescrição, ele se vale de subterfúgios para dormir, algo que transparece nas repetidas vezes em que ele faz alusão ao verbo dormir.

A atividade de diálogo em debate neste texto tem início como conversa espontânea (encontro casual dos interlocutores) e é posteriormente preparada e nomeada como entrevista pelos próprios participantes. O primeiro encontro teve como efeito também produzir um diálogo do engenheiro consigo mesmo. A desnaturalização da situação passa a ser uma prova para ele. O processo dialógico iniciado no primeiro encontro é passível de provocar um diálogo interior. Faz parte da metodologia a instalação de um dispositivo dialógico. Ainda assim, não é mesmo evidente que o engenheiro pretenda perceber melhor a situação de

trabalho em questão, tendo reunido subsídios para um diálogo orientado para a ação coletiva. Entretanto, o dispositivo simbólico colocado em andamento pelos pesquisadores levaram-nos a tomar algumas de suas categorias de análise, ou alguns dos seus conhecimentos que, por sua vez, levaram o engenheiro a sair do já dito. No enquadre dialógico, Gilvan, com respeito ao tema do sono, gradativamente transita por uma mudança de gênero de discurso e a descrição que faz da sua experiência na empresa sobre uma pequena ‘virada’, deixando o plano do genérico para o plano da tensão entre o genérico e o pessoal (ponto de partida para o desenvolvimento do “eu”).

4.3.3 Momento 3: transmutação intergêneros

Na sequência com o tema do sono, ainda com essa intenção de desnaturalizar as condições e a organização do trabalho vividas, ou narradas, como “naturais”, intrínsecas à atividade do engenheiro, os pesquisadores evocam situações pessoais onde tiveram que lidar com o sono e tentar se manter acordados. Para isso, embalam seus enunciados em um gênero de novo tipo, parecendo dar um novo impulso à situação, fornecendo um terreno propício ao desenvolvimento do diálogo. Como se as histórias evocadas servissem de facilitadores, de “atalhos”. O pressuposto aí ainda é o de que as pessoas precisam dormir e que o sono é uma necessidade fisiológica e psíquica e que, enquanto tal, precisa ser respeitada em uma perspectiva de construção da saúde.

P1.:

Mas então, aconteceu, por exemplo, em alguma situação você, por exemplo, são duas questões, é... ter que lutar muito contra o sono, tava cansado... Por que você disse que uma vez você virou 4 noites, foram quase 5 dias, e nesse tempo todo você falou assim: “eu dormi quase 10 horas”. Então eu imagino, no quarto dia você deve ter sentido coisas que você nunca sentiu na vida. Eu vou falar assim, numa virada dessas, depois que eu defendi a tese, eu encontrei um amigo e aí a gente, da sexta pro sábado, eu e L., aí a gente foi e ficou na Lapa, aquela coisa de virar a noite, cheguei aqui já de manhã, dormir 3 horas assim, era aniversário do M., fui pra São João do Meriti.... Rapaz, quando chegou, mais ou menos assim, essa hora, eu senti uma dor aqui nas costas, que eu nunca... rapaz, assim uma coisa que parecia que tavam me enfiando uma faca. E eu “cara que dor é essa?”, e eu vim dormindo, de carona, me deixaram aqui na praia, quando eu dormi, eu amanheci um dia depois, sumiu completamente a dor, aquela coisa que tava entrando aqui era cansaço. Então, você já passou por isso?

P2.:

Eu tirei uma semana, uma vez, quando na época de faculdade, fazendo um trabalho em prancheta. Então, ainda tinha aquele negócio de ficar na prancheta, né? E foi uma semana. Mas eu dormia, 3 horas, 2 horas por noite. E aí terminei as pranchas, os trabalhos. Naquela época não tinha computador, era tudo em desenho no pincel. Ai eu lembro que no dia da apresentação do trabalho, a sensação que eu tinha é como se essa parte aqui das costas tivesse virado uma borracha, dura, como se fosse uma borracha de pneu, sabe? E que eu não sentia mais... também tinha a coisa da postura de muito tempo, assim. E eu lembro que, já no final da semana, na hora que eu deitava na cama, era pior, porque me doía mais ainda, em vez de dar a sensação de relaxado, tava mais retesado. Quer dizer, isso fora outras coisas, mau humor e tal. Essas são as que eu lembro, né?

Eng.:

O que eu lembro que a gente tinha do trabalho, quer dizer, pra manter a gente acordado, é que, por exemplo, preparar todo esse trabalho, normalmente, demorava uma hora. Mas era uma hora de você terminar completamente suado e tenso, exercício físico. Então você descia a ferramenta pra umas 5 horas de trabalho, 5, 6 horas. Tá? Na primeira hora, você ainda tá suado, tá preparando a ferramenta e tudo. Depois vem duas horas pesadas, depois você já tá tirando a ferramenta, já tá finalizando os relatórios, já tá finalizando tudo. E aí você volta pra fora, pra trabalhar... Então são períodos de 6 a 8 horas, que a cada 6 ou 8 horas você tem um trabalho bem pesado. Então esses, te acordam bastante. Se você pega, justo... 3 horas da manhã e começa a fazer um trabalho pesado desses já de 3 às 5, você vira a noite sem nem perceber. Depois de um tempo, daí você sente, começa a perder a fome, a gente sentia que depois do segundo dia, terceiro dia, a gente começava a comer menos, porque você já não, começa a se sentir pior, sei lá, estranho... Depois de, vamos supor, nessa vez que eu fiquei 5 dias, depois do terceiro, quarto dia eu já não sentia sono, já não... não sei, tava estranho. O corpo já não sentia sono, já... eu já não tava mais sentindo as coisas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que para a Psicologia do Trabalho, e para as abordagens clínicas do trabalho, os aportes das ciências da linguagem são de grande utilidade se tomados em conjunto com aqueles da Psicologia de Vigotski para provocar e observar o desenvolvimento de atividades dialógicas de um novo gênero. Esse novo gênero é o lugar de desenvolvimento do próprio instrumento engendrado entre profissionais de pesquisa e trabalhadores naquele momento particular, com vistas a confrontar o plano do já realizado como condição para o desenvolvimento do “real”.

O objetivo da discussão que propusemos neste artigo esteve particularmente ligado ao entendimento do nosso fazer enquanto pesquisadores. Buscamos entender como concebemos os instrumentos simbólicos na análise do trabalho. O conceito de gênero de discurso, nosso dispositivo analítico, permitiu-nos exercitar uma espécie de trabalho de fabricação de instrumentos simbólicos de transformação das situações em curso na atividade de diálogo. Esses instrumentos, justamente pela dinâmica de seu desenvolvimento, visam transmutar-se em enunciados de um novo gênero desenvolvidos na historicidade de outros gêneros como conversa espontânea e entrevista.

Partilhamos com o nosso GT da ANPEPP do entendimento do trabalho como experiência vital, constituinte da espécie humana ao longo de sua existência, inclusive no plano psíquico. Temos também a convicção de que um dos requisitos indispensáveis para compreender e transformar o trabalho é assumir como eixo central de análise o “ponto de vista do real da atividade”. Isso sob a ótica daqueles que vivem o cotidiano do trabalho em diálogo preparado a partir de um dispositivo dialógico fabricado com essa finalidade. O papel do pesquisador, nesse caso, é dar suporte para que o trabalho seja analisado pelos seus protagonistas. Entretanto, nesse processo, nós pesquisadores também nos confrontamos com nosso ofício, com nossas formas de fazer, com nossos *a priori*s. Esse movimento traz singularidade para cada atividade dialógica que se dá no decorrer da pesquisa, sendo o método construído junto ao fazer.

No exercício de método realizado, nos alinhamos com a perspectiva desenvolvimental de Vigotski, para quem é indispensável a ação para se fazer a teoria. É preciso provocar o desenvolvimento da atividade dialógica, pois é em movimento que o circuito dialógico se realiza. O papel do pesquisador, nesse caso, em sua *expertise*, é dar suporte para que o trabalho seja coanalisado, ampliando o leque de possíveis. Sob o ponto de vista da ação, escolher um caminho e não um outro é fabricar dispositivos para se discutir critérios de qualidade.

No desenvolvimento dialógico, a proposta é promover, em síntese, a confrontação do trabalhador com seu trabalho em sua relação com o real. E o real entendido como mais do que a pura realização (Clot, 1998), mas como desenvolvimento possível ou impossível de outras realizações. A diferença de pontos de vista,

orientada pelos pressupostos em jogo, a polifonia orquestrada na confrontação que produz novos enunciados a partir da necessidade de elaborar novas maneiras de dizer, colocam no horizonte dialógico uma nova forma de pensar o trabalho, constituindo seu tema para um outro destinatário (os pesquisadores).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, D. (2004) *Cimento não é concreto, tamborim não é pandeiro, pensamento não é dinheiro!* Para onde vai a produção acadêmica? Rio de Janeiro: Editora Myhrra Comunicação Ltda.
- Alvarez, D. (2012). *Le travail occulte en production académique*. Toulouse: Octarès Éditions.
- Athayde, M. (2011). *Saúde 'Mental' e Trabalho*: Questões para discussão no campo da Saúde do Trabalhador. In C. Minayo-Gomes, J. M. H. Machado & P. G. L. Pena. (Orgs.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 345-367). Rio de Janeiro: FIOCRUZ.
- Athayde, M., Zambroni-de-Souza, P., & Brito, J. (2014). Intervenção e pesquisa em psicologia: uma postura ergológica. In P. Bendassolli & L. Soboll. *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia: clínicas do trabalho* (pp.129-157). São Paulo: Atlas.
- Austin, J.L. (1990). *Quando dizer é fazer. Palavras e ação*. Tradução e apresentação Danilo Marcondes de Souza Filho. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Bakhtin, M. (1997). *Estética da criação verbal* (2 ed). São Paulo: Martins Fontes.
- Bakhtin, M. (1998). *Questões de literatura e de estética. A teoria do romance*. Tradução de Aurora Bernadini et al. (4 ed). São Paulo: Editora UNESP.
- Brito, J., & Athayde, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Trab. Educ. Saúde*, 1, 2, 63-89.
- Brito, J., Athayde, M., & Neves, M.Y. (Orgs.) (2003). *Caderno de método e procedimentos. Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas*. João Pessoa: Ed. Universidade UFPB, 2003.
- Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico* (4 ed). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Cardoso, L. (2005). *Petróleo: do poço ao posto*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Clot, Y. (1998). Le sujet au travail. In J. Kergoat, et al. (Eds). *Le monde du travail* (pp.165-171). Paris: La Découverte.
- Clot, Y., Prot, B., & Werthe, C. (Orgs.) (2001). Clinique de l'activité et pouvoir d'agir. *Education Permanente*, 146, 1.
- Daniellou, F. (2004). Introdução: Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In F. Daniellou (Org.). *A ergonomia em busca de seus princípios* (pp.1-13). São Paulo: Edgard Blücher.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Nouvelle édition augmentée. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2008). *Avaliação do trabalho submetida à prova real*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant. Sexualité et travail*. Paris: Payot.
- Ducrot, O. (1972). *Dire et ne pas dire. Principes des sémantiques linguistiques*. Paris: Hermann.
- Faïta, D. (2005). *Análise dialógica da atividade profissional*. Rio de Janeiro: Imprinta Express Editora.
- Falzon, P. (2007). *Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Fernandez, G., & Malherbe, A. (2007). Conseiller d'orientation-psychologue: un métier discuté. *Education Permanente*, 171, 2, 31-44.
- Figueiredo, M. (2001). *O trabalho de mergulho profundo em instalações petrolíferas offshore na Bacia de Campos: a guerra de 'Highlander' contra Leviatã*. Tese de Doutorado. COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Figueiredo, M. (2012). *A face oculta do ouro negro: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos*. Niterói: EdUFF.
- França, M.B. (2007). *Uma comunidade dialógica de pesquisa: atividade e discurso em guichê hospitalar*. São Paulo: Edição Fapesp/Educ.
- Guérin F., Laville, A., Daniellou, F., & Duraffourg, J. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Henry, M., & Bosson, M. (2008). La vie des mots en analyse du travail. *Activités*, 5, 2, 25-38.
- Jouanneaux, M. (2011). *De l'agir au travail*. Toulouse: Octarès.
- Levinson, S. (2007). *Pragmática*. São Paulo: Martins Fontes.
- Litim, M. (2006). *Les histoires de travail: un instrument du développement du métier et de l'activité professionnelle*. Tese de Doutorado em Psicologia. CNAM, Paris.
- Moita Lopes, L.P. (2011). Da aplicação da Linguística à Linguística Aplicada indisciplinar. In R.C. Pereira, & P. Roca, *Linguística Aplicada: um caminho com diferentes acessos* (pp. 11-24). São Paulo: Contexto.
- Nouroudine, A. (2002). A linguagem: dispositivo revelador da complexidade do trabalho. In M. C. P. Souza-e-Silva & D. Faïta (Orgs.), *Linguagem e Trabalho. Construção de objetos de análise no Brasil e na França* (pp. 17-30). São Paulo: Cortez.
- Petroleum Technology Alliance Canada (2001). *Schlumberger: managing a 24-hour lifestyle*. Retirado dez, 10, 2010 de www.ptac.org/has/dl/hasw0104.pdf.
- Rajagopalan, K. (2010). *Nova Pragmática. Fases e feições de um fazer*. São Paulo: Parábola.
- Rocha, D., Daher, M.C., & Sant'anna, V. (2004). A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: Reflexões numa perspectiva discursiva. *Revista Polifonia*. 8, 08, 161-180.
- Rodrigues, I. C. (2014). *O trabalho parlamentar e a ação pela linguagem: uma abordagem discursiva de discussões de plenário sobre reservas de vaga em universidade pública*. Tese de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Estudos da Linguagem da Universidade Federal Fluminense. Niterói.
- Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (Orgs.) (2010). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF.

Searle, J. R., Kiefer, F., & Bierwisch, M. (Orgs.) (1989). *Speech Act Theory and Pragmatics*. Dordrecht-Holland: Reidel.

Vigotski, L.S. (1985). La méthode instrumentale en psychologie. In B. Schneuwly, & J.P. Bronckart, (Orgs.) *Vygotski aujourd'hui*. (pp.19-48). Neuchâtel-Paris: Delachaux & Niestlé.

Wisner, A. (1994). *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: Fundacentro.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Alvarez, D., França, M. B., & Figueiredo, M. (2015). Exercício analítico sobre o método: aspectos languageiros na atividade dialógica com trabalhadores de exploração e produção no setor petrolífero. *Laboreal*, 11 (1), 39-52.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxio115da>

NOTAS

- [1] Vale ressaltar que a inquietação em torno de nossa prática foi objeto de discussão com alguns pesquisadores do grupo da Clínica da Atividade (CNAM-Paris), coordenado pelo professor Yves Clot, Agradecemos em especial o diálogo estabelecido com a psicóloga Katia Kostulski.
- [2] Quando dizemos gêneros do discurso, referimo-nos, segundo Bakhtin, aos tipos relativamente estáveis de enunciados produzidos em cada domínio da atividade humana.
- [3] Mais recentemente tem sido empregado o termo CAPI (comunidade ampliada de pesquisa e intervenção), de acordo com encaminhamento proposto por Athayde, Zambroni-de-Souza e Brito (2014).
- [4] Em mais uma parceria com o professor Milton Athayde, do PPGPS/UERJ.
- [5] Cidade localizada ao norte do estado do Rio de Janeiro e principal referência logística da indústria petrolífera na Baía de Campos, a maior região petrolífera do país.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

SAÚDE, GÊNERO E TRABALHO NAS ESCOLAS PÚBLICAS: POTENCIALIDADES E DESAFIOS DE UMA EXPERIÊNCIA COM O DISPOSITIVO “COMUNIDADE AMPLIADA DE PESQUISA E INTERVENÇÃO”.

MARY YALE NEVES ^[1], HÉLDER PORDEUS MUNIZ ^[2], EDIL FERREIRA DA SILVA ^[3], JOANA DAR'K COSTA ^[4], JUSSARA BRITO ^[5] & MILTON ATHAYDE ^[6]

[1] Mary Yale Neves
Grupo de Pesquisas Gestão, Trabalho e Atividade - GESTA
Departamento de Psicologia - Instituto de Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Clarice Índio do Brasil, 30 apt 803, Botafogo, CEP 22.230-090
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
myale@uol.com.br

[2] Hélder Pordeus Muniz
Grupo de Pesquisas Gestão, Trabalho e Atividade - GESTA
Departamento de Psicologia - Instituto de Psicologia
Universidade Federal Fluminense
Rua Pinheiro Machado, 99/508, Laranjeiras, Rio de Janeiro - RJ, Cep 22231-090.
heldermuniz@uol.com.br

[3] Edil Ferreira da Silva
Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde e Programa de Pós-graduação em Serviço Social
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)
Av. Sapé, 434 - Apto 502, Manaíra
João Pessoa, PB - Brasil
edilsilva@uol.com.br

[4] Joana Dar'k Costa
Grupo de Pesquisa Estudos Literários Lusófonos
Departamento de Letras
Universidade Estadual da Paraíba - CAMPUS VI
Rua Aberlardo Pereira dos Santos, 76, Centro - Monteiro-PB
Cep 585000-000
joanadc2@yahoo.com.br

[5] Jussara Brito
Grupo de Pesquisa e Intervenção em Atividade de Trabalho, Saúde e Relações de Gênero
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP)
Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ)
Pesquisadora do CNPq
Rua Leopoldo Bulhões, 1480, Manguinhos - Rio de Janeiro - RJ.
Brasil
CEP: 21041-210
jussara@ensp.fiocruz.br

[6] Milton Athayde
Grupo de Pesquisa Atividade
Instituto de Psicologia
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Pesquisador do CNPq
Rua Duvidier, 18, ap. 601, Rio de Janeiro - RJ
Brasil
athayde.milton@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE

Formação;
Trabalho na escola;
Saúde;
Comunidade ampliada de pesquisa e intervenção;
Ergologia.

RESUMO

O artigo analisa a experiência do Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas, desenvolvido no Brasil, e do seu dispositivo metodológico *Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção* (CAPI). O Programa foi concebido como um meio para desenvolver a capacidade de compreender < > transformar as relações entre trabalho, processos de subjetivação e saúde-doença nas escolas, com base no diálogo-confrontação entre o conhecimento científico e o saber oriundo da experiência das trabalhadoras de escolas. As principais contribuições epistemológicas e teórico-metodológicas foram o Modelo Operário Italiano (MOI) e a *démarche* ergológica. Especificamente na cidade de João Pessoa (Paraíba), profissionais de pesquisa e trabalhadoras empreenderam uma ação compreensivo-transformadora das situações nocivas que, mesmo considerando os desafios enfrentados, mostrou a potencialidade dessa experimentação na promoção da saúde, nas mudanças das condições de trabalho das escolas e no fortalecimento da capacidade política de intervenção das trabalhadoras.

PALABRAS-CLAVE

Formación;
Trabajo en la escuela;
Salud;
Comunidad ampliada de investigación e intervención;
Ergología.

RESUMEN

SALUD, GÉNERO Y TRABAJO EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS: POTENCIAL Y DESAFÍOS DE UNA EXPERIENCIA CON EL DISPOSITIVO “COMUNIDAD AMPLIADA DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN”.

Este artículo examina la experiencia del Programa de Formación en Salud, Género y Trabajo en las Escuelas, realizado en Brasil, y su dispositivo metodológico – Comunidad Ampliada de Investigación y Intervención (CAPI). El programa fue concebido como un medio para desarrollar la capacidad de comprender < > transformar

Manuscrito recibido en:

Noviembre/2014

Aceptado tras peritaje:

Abril/2015

las relaciones entre trabajo, procesos de subjetividad y salud-enfermedad en las escuelas, y se basa en el diálogo-confrontación entre el conocimiento científico y el conocimiento derivado de la experiencia de trabajadoras de escuelas. Las principales contribuciones epistemológicas y teóricas-metodológicas fueron el Modelo Obrero Italiano (MOI) y la perspectiva ergológica. Profesionales de la investigación y trabajadoras de João Pessoa (Paraíba) realizaron una acción comprensivo-transformadora de situaciones dañinas que, pese a los desafíos, mostró el potencial de esta experiencia en la promoción de la salud, en los cambios de las condiciones de trabajo de las escuelas y el fortalecimiento de la capacidad de intervención política de las trabajadoras.

MOTS CLÉS

Formation;
Travail scolaire;
Santé;
Communautés élargies de
recherche et intervention;
Ergologie.

RÉSUMÉ

SANTÉ, GENRE ET TRAVAIL DANS LES ÉCOLES PUBLIQUES: POTENTIELS ET DÉFIS D'UNE EXPÉRIENCE AVEC LE DISPOSITIF “COMMUNAUTÉ ÉLARGIE DE RECHERCHE ET INTERVENTION”.

L'article examine l'expérience du Programme Formation en Santé, Genre et Travail dans les Écoles, développé au Brésil, et son dispositif méthodologique Communauté Élargie de Recherche et Intervention (CAPI). Le Programme est présenté comme un moyen de développer la capacité de comprendre < > transformer les relations entre travail, processus de subjectivation et santé-maladie dans les écoles. Il s'est fondé sur le dialogue-confrontation entre les connaissances scientifiques et les connaissances issues de l'expérience des travailleuses dans les écoles. Le Modèle Ouvrier Italien (MOI) et la perspective ergologique sont les principales contributions épistémologiques et théorico-méthodologiques. Les professionnels de la recherche et les travailleuses de João Pessoa (Paraíba) ont entrepris une action compréhensive et transformatrice des situations dangereuses qui, malgré les difficultés, a montré le potentiel de l'expérimentation sur les plans de la promotion de la santé, des changements des conditions de travail dans les écoles et du renforcement de la capacité d'intervention politique des travailleuses.

KEYWORDS

Formation;
Labor in school;
Health;
Extended research and
intervention community;
Ergology.

ABSTRACT

HEALTH, GENDER AND LABOR IN PUBLIC SCHOOLS: POTENTIALITIES AND CHALLENGES OF AN EXPERIENCE WITH “EXTENDED RESEARCH AND INTERVENTION COMMUNITY”.

The current paper analyzes the experience with the Program of Health, Gender and Labor Formation in Schools, developed in Brazil, and its methodological basis – Extended Research and Intervention Community (CAPI). It was conceived as a means to develop the ability of understanding-changing the relationships among labor, processes of subjectivation and health-illness within schools, according to the dialogue-confrontation between the scientific knowledge and the knowledge resulting from the experience of female workers in schools. The main epistemological and theoretical-methodological contributions came from “Modelo Operário Italiano (MOI)” – Italian Worker Model – and from the ergological demarche. Specifically in the city of João Pessoa (Paraíba), research professionals and female workers ventured in a changing-comprehensible action over the harming situations. Even taking under consideration the challenges that were faced, this action has shown the potential of such experiment on promoting health, on changing the labor conditions in schools and on reinforcing the female workers’ political intervention capacity.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo do texto é apresentar a análise que efetuamos de uma das experimentações do Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas ^{[1][2]}, desenvolvido no Brasil no período de 2001 a 2010, assim como de seu dispositivo metodológico, denominado *Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção* (CAPI) ^[3]. Trata-se da pesquisa-formação-intervenção realizada na cidade de João Pessoa, capital do estado da Paraíba, junto às trabalhadoras de escolas públicas do ensino fundamental (professoras, merendeiras – na verdade cozinheiras, auxiliares de serviços gerais, diretoras etc.) ^[4], sinalizando para suas potencialidades, dificuldades e desafios.

O Programa de Formação foi pensado como um meio para desenvolver a capacidade de compreender < > transformar as relações entre o trabalho na escola e os processos de subjetivação e de saúde/doença, com base no diálogo-confrontação entre o conhecimento científico e o saber engendrado na experiência prática das trabalhadoras. Concebeu-se um dispositivo de formação para pesquisa-intervenção em *rede*: um programa de formação articulado a um programa de pesquisas. Ou seja, uma formação voltada para a ação compreensivo < > transformadora, tendo como meta lutar pela saúde e afirmar a potência da vida, incorporando a ótica das relações sociais de gênero (Hirata, 1993, 2002; Kergoat, 2010). A expectativa era de que a participação nesse Programa contribuísse para aguçar o olhar e a escuta das trabalhadoras (e dos investigadores profissionais) para os problemas da escola em sua relação com a sua saúde, como também ajudasse a descobrir as possibilidades de saída e de construção de um trabalho que compatibilizasse produtividade e qualidade com saúde (Brito, Athayde & Neves, 2003a, 2003b; Brito & Athayde, 2003).

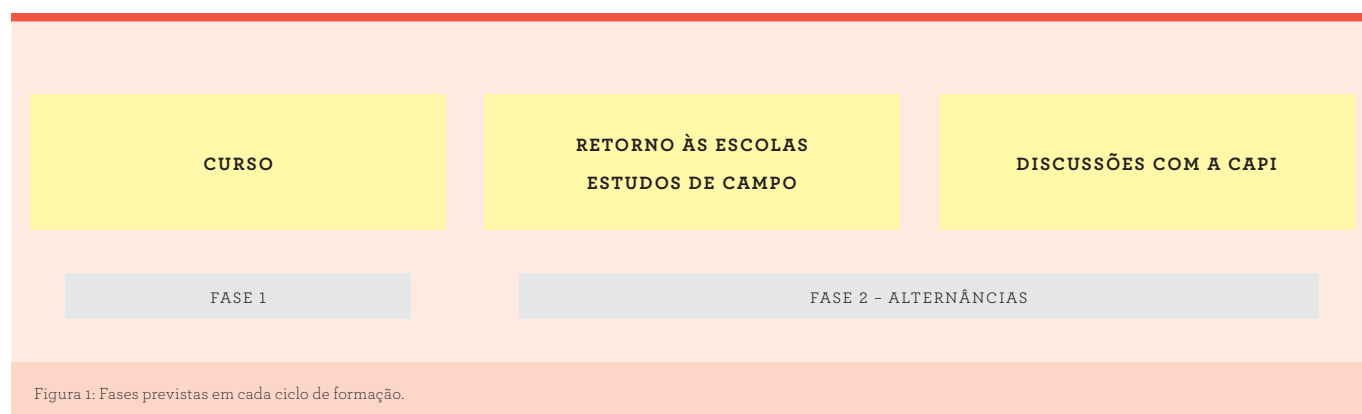
Dentre os aportes que foram fundamentais na composição da *caixa de ferramentas* epistemológica, teórica e metodológica do Programa de Formação, destacaremos no caso deste artigo, principalmente, as contribuições vinculadas às formas de pesquisa-intervenção desenvolvidas a partir do Modelo Operário Italiano (MOI) de produção de conhecimento e luta pela saúde, pautadas em um determinado regime de produção de saberes para compreender < > transformar as relações entre saúde, subjetividade e trabalho (Vincenti, 1999; Muniz, Brito, Souza, Athayde & Lacomblez, 2013). De acordo com Oddone, Re e Briante (1981), o MOI interpreta a realidade com base nos saberes ditos formais e informais. Nesta experimentação engendraram o conceito de *Comunidade Científica Ampliada*, apontando para um dispositivo caracterizado pela colaboração entre os saberes gerados a partir da experiência dos protagonistas do trabalho e da prática científica dos pesquisadores profissionais, tendo em vista a construção de um saber viabilizador e agenciador da compreensão e intervenção em saúde nos locais de trabalho (Oddone et al., 1986).

Outra referência adotada concerne às reflexões e orientações presentes na proposta de um *Dispositivo dinâmico de três po-*

los (DD3P), reconfiguração desenvolvida por Schwartz (2000a, 2000b, 2010) a partir da experiência italiana, em uma *démarche* ergológica. Este autor faz algumas críticas à noção de comunidade científica ampliada. Schwartz (2000a) sinaliza que o vocábulo “científica” pode gerar imprecisões ao afirmar o primado do conhecimento científico, restringindo as riquezas e possibilidades de outras formas de pesquisa e produção de saberes, como aquelas oriundas da experiência dos trabalhadores. Dessa forma, alerta que é preciso ter mais clareza acerca das exigências e responsabilidades tanto dos pesquisadores profissionais quanto dos trabalhadores. Para esse autor, além dos polos que envolvem os saberes das disciplinas e os saberes investidos na atividade, é imprescindível considerar um terceiro polo que regula a colaboração e o confronto entre esses dois: o polo ético-epistêmico. Trata-se, para o referido autor, de um polo presente-ausente na experimentação do MOI: presente na prática, operado pelos sindicatos, ausente em sua teorização. Essa colaboração multi/transdisciplinar e interprofissional exige uma postura de humildade epistemológica, geradora de desconforto intelectual, demandando disposição para retrabalhar tanto os conceitos das disciplinas quanto os saberes da experiência. Torna-se fundamental evitar uma postura de exterritorialidade e enfrentar o debate de normas, considerando um mundo de valores presentes nas situações de trabalho. É preciso constantemente discutir o sentido da intervenção e pesquisa em situações de trabalho, levando-se em conta as seguintes questões: podemos intervir na vida dos outros? Em que condições? A partir de quais valores? Assim, é de fundamental importância a definição dos saberes e valores implicados num processo de formação que se dá no interior desse dispositivo de colaboração (Brito, 2004).

Nessa perspectiva, ao focar a questão envolvendo saúde, subjetividade e trabalho nas escolas, acreditamos que o processo de incorporação das trabalhadoras em um dispositivo de compreensão < > transformação, estabelecendo um espaço dialógico que facilite o debate entre experiência e conhecimento científico, não apreendia as trabalhadoras como consumidoras passivas, meras aprendizes-repetidoras do que ouviram dos profissionais de formação e investigadores profissionais (Freire, 1983, 1996). Tratava-se, isto sim, de mútua aprendizagem, a partir de suas culturas e mútuas inculturas (Schwartz, 2000a, 2010), podendo-se fazer na prática essa confrontação, validando/invalidando, desenvolvendo as informações disponibilizadas e discutidas. Em suma, foi principalmente a partir dessas contribuições que se constituiu no Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas o dispositivo que denominamos *Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção* - CAPI (Brito, Athayde & Neves, 2003a; Brito & Athayde, 2003), em especial operacionalizado por *Encontros sobre o Trabalho* (Schwartz, 2000b, 2010) ^[5].

Segundo a premissa de que há sempre uma defasagem entre tarefa prescrita e atividade (Teiger & Daniellou, 1987; Guérin, Laville,



Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001), a *démarche* ergológica vai valorizar como os saberes são produzidos e os valores são retrabalhados na atividade humana. Esta última é compreendida como sempre envolvendo um embate de normas, considerando o mundo de valores que aí circulam. Desse modo, não se trata de formar no sentido de formatar, efetuar um enquadramento, mas de possibilitar um espaço de mobilização do ponto de vista da atividade, com sua complexa dinâmica (Schwartz, 2010). Mas como construir um processo de formação que leve em consideração esse ponto de vista (da atividade)? O encaminhamento dado pelo referido Programa, em consonância com o paradigma da *formação dos atores na e pela análise do trabalho, para e pela ação* apontado a partir de estudos ergonômicos (Teiger & Daniellou, 1987; Teiger & Laville, 1991; Teiger & Lacomblez, 2007, 2013), procura desenvolver um processo de formação na produção de dispositivos de análise e transformação do trabalho dirigido pelas próprias trabalhadoras (desenvolvendo sua capacidade investigativa), em diálogo com os investigadores profissionais. Ou seja, ao longo da formação proposta, análises do trabalho e propostas de ações para mudanças foram engendradas coletivamente, resultantes de uma maquinação dialógica, desenvolvida em uma comunidade ampliada de pesquisa e intervenção.

Durrive (2010), conforme a *démarche* ergológica, aponta que é preciso construir dispositivos de formação que facilitem esse processo e que coloquem em análise os embates presentes na atividade dos trabalhadores, entre a heterodeterminação com relação às normas antecedentes e a sua capacidade de produzir novas normas (Schwartz, 2000b, 2010). Ele denomina Ergoformação a perspectiva que procura colocar em sinergia os saberes e valores investidos na atividade, buscando o exercício de apreender o que escapa da dimensão formal do ofício e do emprego para, a partir daí, produzir férteis questões. Sinaliza ainda que o trabalhador, individualmente, tem dificuldade de construir o ponto de vista da atividade, sugerindo para tanto a construção de *encontros sobre o trabalho* que produzam a confrontação de saberes e valores diferentes, visando à compreensão e transformação da atividade.

2. O PROGRAMA DE FORMAÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE COMUNIDADES AMPLIADAS DE PESQUISA E INTERVENÇÃO (CAPIS)

De acordo com sua proposta epistemológica e metodológica (Brito, Athayde & Neves, 2003a, 2003b; Brito & Athayde, 2003), o Programa foi estruturado em *ciclos*: as trabalhadoras que participavam de um determinado ciclo de formação passavam a assumir a responsabilidade de formação de novas trabalhadoras, tornando-se deste modo “multiplicadoras”. O papel da equipe de investigadores profissionais, a partir desse momento, passava a ter o papel de apoio do processo, acompanhando tecnicamente o momento formativo e aprendendo/avaliando/reformulando o conhecimento produzido. Em sequência, cada novo grupo de multiplicadoras estaria preparado para, em novos ciclos, formar sucessivamente outras trabalhadoras, buscando reproduzir (de forma sempre singular) as duas *fases* (primeiro um *curso*, seguido pelo retorno às escolas para a realização de *estudos de campo*, com encontros sistemáticos da CAPI) que compunham cada ciclo, conforme representado na Figura 1. Ao movimento – de ida às escolas e retorno à CAPI – denominamos *alternâncias*, com base no método de educação de adultos classicamente designado *formação em alternância* (Brito, Athayde & Neves, 2003a; Merhan, Ronveaux & Vanhuille, 2007).

Dessa forma, cada ciclo envolveu duas fases:

- a) 1ª fase: *curso* de formação de multiplicadoras em saúde, gênero e trabalho nas escolas. Este curso, ao contrário de algo estanque, foi concebido como um processo contínuo de diálogo/confrontação entre o polo das disciplinas científicas sobre a temática e o da experiência engendrada na prática cotidiana do trabalho, possibilitando a emergência de novos conhecimentos e desenvolvimentos mútuos. O curso envolveu a apresentação de conceitos considerados como necessários e fundamentais para abordar as relações entre trabalho, saúde e gênero, o que foi feito por intermédio

de exposições, estudos de textos e debates em subgrupos e no grupo maior (que reunia trabalhadoras e investigadores profissionais), no qual aquelas eram provocadas a discorrerem acerca de suas experiências, para confrontá-las com os conceitos. Dentre os principais conceitos trabalhados, podemos ressaltar trabalho como atividade (Guérin et al., 2001; Schwartz, 2000), saúde como normatividade (Canguilhem, 1995) e relações sociais de gênero /divisão sexual do trabalho (Hirata, 2002; Kergoat, 2010). A equipe de investigadores profissionais selecionou *temas geradores* (Freire, 1983) da discussão e do processo de formação, que foram reunidos em um *Caderno de Textos* (Brito, Athayde & Neves, 2003b), cujo conteúdo é apresentado por meio de perguntas e respostas pertinentes a cada um deles, tais como *comunidade ampliada de pesquisa, saúde, gênero, gestão, trabalho na escola e riscos para a saúde e readaptação profissional*. Acreditamos que através de uma *Pedagogia da Pergunta* (Freire & Faundez, 2002) vai-se produzindo um movimento dialógico, cujo efeito visado é o de maior envolvimento e desenvolvimento (individual e coletivo) das participantes, que eram estimuladas também a formular questões sobre o tema tratado. Para finalizar essa primeira fase, as últimas sessões do curso eram reservadas para a discussão e programação do desenvolvimento do Programa – o que implicava na definição de *focos* de atenção para os exercícios de estudo de campo (2ª fase), com base na análise das discussões realizadas nos subgrupos e no grupo maior. Escolhidos os focos, passava-se ao momento de definição das estratégias e procedimentos de estudo a serem utilizados nos exercícios.

- b) 2ª fase: retorno das multiplicadoras às escolas para a realização de *exercícios de estudo de campo* centrados nos focos previamente definidos. Esse era um momento crucial para o Programa, pois era nele que se começava a expandir a *Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção*, pela trama engendrada em cada escola – exatamente quando as trabalhadoras se iniciavam no processo de investigação.

Os exercícios de campo eram seguidos de sistemáticos *Encontros Sobre o Trabalho* da CAPI visando a discussão sobre a experiência (procedimentos utilizados, dificuldades encontradas para a produção de informações, análise e elaboração de relatórios a serem entregues e apresentados mensalmente nos Encontros da CAPI, etc.), os materiais gerados e as possíveis mudanças a serem experimentadas e eventualmente reivindicadas para toda a rede de ensino. A ideia era proporcionar nesses Encontros o constante movimento de convocação e validação dos saberes, por meio da criação de diferentes momentos de sua confrontação (Schwartz, 2010; Durrive, 2010). A expectativa era ainda de que os materiais produzidos pudessem alimentar um *Observatório*

sobre as relações entre saúde, gênero e trabalho nas escolas, permitindo seu monitoramento contínuo.

3. A EXPERIMENTAÇÃO EM JOÃO PESSOA (PARAÍBA)

O Programa de Formação teve uma conformação peculiar na cidade de João Pessoa (região nordeste do Brasil), que o diferenciava em parte da experiência realizada no estado do Rio de Janeiro. Uma das diferenças está no fato de que no Rio de Janeiro o Programa surgiu de uma demanda do sindicato. Já na capital paraibana, esta foi se construindo a partir do momento em que um grupo de investigadores profissionais procurou o Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Município de João Pessoa (Sintem/JP) para propor a criação de um programa de pesquisa e formação e convidá-lo para desenvolvê-la juntamente com as trabalhadoras das escolas públicas municipais. Após sua aprovação pelo Congresso dos Trabalhadores em Educação, em 2001, os dirigentes do Sintem e a equipe de investigadores profissionais organizaram e encaminharam a fase inicial do primeiro ciclo do Programa – o curso de formação das primeiras multiplicadoras (Neves, Brito & Athayde, 2010).

3.1 A formação das multiplicadoras

O primeiro grupo de participantes do curso, num total de quinze trabalhadoras representando doze escolas, foi composto de três diretoras, seis professoras, duas merendeiras, duas orientadoras educacionais, uma inspetora de alunos e uma psicóloga educacional. Destas, três eram dirigentes sindicais. Conforme planejamento do curso, foram constituídos subgrupos com trabalhadoras para leitura e discussão sobre a temática em questão, com a coordenação de um membro da equipe de investigadores profissionais, cuja função era estritamente focalizar e favorecer a discussão entre elas. Além de um coordenador, tínhamos a presença de mais dois auxiliares de pesquisa, cujo papel consistia em registrar o modo de funcionamento de cada subgrupo e viabilizar as suas condições de realização (gravação, etc.). No momento seguinte, essas discussões eram socializadas e ampliadas em plenária da CAPI, propiciando a confrontação entre os conceitos das disciplinas científicas e os saberes da experiência. O último dia foi dedicado à escolha e discussão dos *focos* dos estudos de campo que seriam realizados por essas trabalhadoras nas escolas e apresentados nos Encontros da *Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção*. Os focos definidos foram: *o espaço de trabalho; a sobrecarga e as pressões do trabalho; a dinâmica das relações psicológicas e sociais no trabalho; e os sinais de sofrimento/adoecimento e formas de enfrentamento*.

A segunda fase da formação teve por finalidade a realização do diagnóstico das situações de trabalho pelas trabalhadoras (através dos estudos de campo, tendo um foco como objeto de

investigação), a discussão dos materiais produzidos (por meio de encontros mensais, no total de quatro, com a CAPI), além da criação de possíveis soluções para os problemas encontrados. Um segundo momento de cada um desses encontros era reservado para a escolha e o planejamento (em subgrupos) do exercício de estudo de campo do foco seguinte ^[6]. É importante ressaltar que, nessa segunda fase, as trabalhadoras tiveram (quando solicitado) apoio sistemático por parte dos auxiliares de pesquisa. Esse acompanhamento foi realizado mediante visitas às escolas participantes do Programa, com o objetivo de apoiar as trabalhadoras no estudo de campo, auxiliando na escolha dos procedimentos e instrumentos metodológicos, na organização dos materiais gerados, bem como na sua preparação das apresentações dos focos pesquisados nos Encontros da CAPI.

Vale assinalar que os materiais apresentados nestes Encontros passavam em seguida por um processo de sistematização realizado pela equipe de investigadores, para serem debatidos nos Encontros subsequentes, com vistas à sua validação, refutação, ampliação pelas trabalhadoras. A partir daí buscavam-se, conjuntamente, formas de enfrentamento para as questões e problemas detectados nos locais de trabalho.

No último Encontro, foi realizada uma avaliação na qual as trabalhadoras ressaltaram a importância de fazerem parte de um Programa que visava melhorar as condições e formas de organização do trabalho nas escolas, a partir da incorporação das próprias trabalhadoras como sujeitos ativos agenciadores desse processo. Em vários momentos também reafirmavam o compromisso de se engajarem efetivamente na formação subsequente das “trabalhadoras de base ^[6]”, momento em que atuariam como “multiplicadoras”. Essas trabalhadoras-multiplicadoras se dividiram em duplas para, juntamente com algumas militantes sindicais, realizarem visitas às escolas por elas selecionadas, com o objetivo de convidarem novas trabalhadoras para participarem do Programa de Formação. Foram constituídos, assim, dois novos grupos compostos por vinte e nove trabalhadoras, representantes de dezenove escolas (que, junto com as primeiras multiplicadoras de doze escolas, contabilizaram um total de vinte e sete escolas e de quarenta e quatro trabalhadoras que integraram o referido Programa) ^[7].

Dos dois novos grupos, apenas três participantes eram do sexo masculino, sendo o conjunto formado também por diferentes categorias profissionais. As trabalhadoras-multiplicadoras participaram desses grupos como “facilitadoras” ^[8] da discussão, juntamente com membros da equipe de investigadores profissionais. Após a primeira fase (curso), as trabalhadoras de base iniciaram a fase dos exercícios de estudo de campo em suas respectivas escolas.

No final do segundo curso, todas as participantes foram convidadas a escrever acerca das experiências de formação no estado do Rio de Janeiro e em João Pessoa, ou sobre temas de sua escolha. Algumas aceitaram o convite formulado e o *Caderno de Relatos*

de Experiências foi publicado com textos de trabalhadoras pertencentes a diferentes categorias profissionais da escola (Brito et al., 2003c).

3.2 Observatório das condições de saúde e trabalho nas escolas

De acordo com a proposta original, um dos desdobramentos apontados pelo Programa de Formação era de que os materiais produzidos pelas trabalhadoras ao longo do seu desenvolvimento subsidiassem um *Observatório* sobre as relações entre saúde, gênero e trabalho nas escolas. Para tanto, em uma terceira fase, optamos em João Pessoa por realizar análises e intervenções mais sistemáticas que envolvessem o conjunto das trabalhadoras de cada uma das escolas até então vinculadas ao Programa. Tal proposta visava a que o *Observatório* possibilitasse às próprias trabalhadoras, de forma autônoma, uma vigilância contínua, permanente e autônoma das suas condições e formas de organização do trabalho, tendo por objetivo a promoção da saúde a partir das situações de trabalho (Silva, Brito, Athayde & Neves, 2009). Depois de selecionadas as escolas que atendiam a critérios estabelecidos pelas próprias participantes, passou-se a negociar diretamente com as suas respectivas direções a realização de Encontros em que tal proposta seria apresentada e discutida. Nesses Encontros ^[9], que eram realizados em um único dia, se apresentava a proposta e o desenvolvimento do Programa de Formação, e ao final, colocava-se em discussão a implementação do *Observatório*, ressaltando-se que para tal tornava-se indispensável a mobilização das próprias trabalhadoras.

Ao longo dos debates que ocorreram, a proposta de constituição de *Comissões de Saúde* era colocada pelo grupo de pesquisadores profissionais, com a sugestão de que deveriam ser formadas por trabalhadoras de diferentes segmentos profissionais. As Comissões se constituíram a partir da autoindicação, ou de nomes apontados por colegas, que eram consensualmente referendados pelo conjunto de trabalhadoras presentes, legitimando-as. A expectativa era de que elas se responsabilizassem pela vigilância das situações de trabalho potencialmente geradoras de agravos, visando a promoção da saúde a partir das situações de trabalho (Silva et al., 2009). O *Observatório* ganhou contornos mais visíveis em cada escola na medida em que avançavam, concomitantemente à atuação das Comissões de Saúde e os estudos realizados por pesquisadores e trabalhadoras – que participavam ou não dessas Comissões – acerca das atividades ali executadas, com foco principal nas condições de saúde, sempre pautadas por uma perspectiva de compreender < > transformar as situações de trabalho. Após selecionar os setores da escola a serem gradativamente objeto de investigação, organizava-se uma visita de membros da Comissão, em conjunto com integrantes da equipe de formação, para dar início ao levantamento de aspectos específicos comprometedores (bem como favorecedores) da saúde das trabalhadoras.

No primeiro contato com as trabalhadoras de cada setor, apre-

sentava-se como o monitoramento seria efetivado. Com o intuito de ampliar a CAPI, retomavam-se os objetivos do Programa de Formação, as etapas já realizadas, e a multiplicadora de cada escola participante falava sobre o processo vivenciado. Simultaneamente fez-se uso de técnicas de observação global e sistemática, inspiradas no método de análise da Ergonomia da Atividade (Guérin et al., 2001), das diversas situações de trabalho desenvolvidas nas escolas. Estas foram realizadas por auxiliares de pesquisa (alunos de graduação e pós-graduação), cujos materiais gerados eram sistematizados inicialmente para serem submetidos à discussão e validação pelas trabalhadoras das escolas.

As observações globais possibilitaram uma importante aproximação e compreensão da complexidade concernente às atividades em questão. Elas eram realizadas em momentos diferenciados, com o objetivo de se identificarem os acontecimentos envolvidos no dia a dia das trabalhadoras. Já as observações sistemáticas se desenrolavam de forma mais rigorosa e exaustiva, na medida em que se buscava apreender detalhadamente os movimentos, gestos, posturas, atentando para os recursos cognitivos requeridos pelas atividades, como por exemplo as trocas de informações e verbalizações realizadas nos coletivos de trabalho. Também apontavam indicadores acerca das estratégias usadas pelas trabalhadoras na regulação das atividades e na promoção de sua saúde. Utilizou-se ainda a técnica de mapeamento dos fatores de risco (inspirada em Oddone et al., 1986), ferramenta que expressa a reunião de dados vinculados à presença, nos ambientes de trabalho, de fatores potencialmente danosos à saúde, cujas informações levantadas devem ser validadas coletivamente. As discussões em grupo abriam espaço para que as pessoas refletissem sobre o seu trabalho e o das outras trabalhadoras.

Para viabilizar o mapeamento, construiu-se, juntamente com as trabalhadoras, um quadro das atividades de trabalho na escola, com o objetivo de realçar, com base na indicação das próprias trabalhadoras, os riscos presentes em cada uma delas. Ao final, apontavam-se as recomendações de mudanças. Esse material, sistematizado e analisado, gerou relatórios que depois de submetidos à avaliação e validação das trabalhadoras foram entregues para as direções das escolas, visando a transformação local das condições e formas de organização do trabalho, ou então, para que se conduzisse, em parceria com o sindicato, alterações de caráter mais geral à Secretaria de Educação ou a outros órgãos públicos pertinentes.

Embora as *Comissões de Saúde* somente se reunissem com a presença dos pesquisadores profissionais, foi profícua a produção de materiais acerca das situações de trabalho. Além de outros efeitos – frutos dos diálogos e debates travados nas comissões, bem como nas diferentes etapas e ciclos do Programa de Formação –, pode ser registrado que as merendeiras de uma das escolas reivindicaram sua participação nas reuniões pedagógicas, na medida em que elas entendiam que também poderiam

contribuir para a discussão das questões que atravessavam as unidades escolares.

Enfim, é importante sinalizar que o caráter de pesquisa-formação-intervenção possibilitou, ao longo do desenvolvimento do Programa, a realização de diversas mudanças das condições e formas de organização do trabalho. O levantamento de determinadas problemáticas possibilitou às trabalhadoras discutirem entre elas e com as direções de cada uma das escolas formas de enfrentar e resolver os problemas encontrados. Assim, o movimento contínuo de pesquisa-formação-intervenção (ver Figura 2), agenciado por CAPI, apresentou-se um dispositivo importante na luta das trabalhadoras de escolas em João Pessoa, na medida em que se mostrou fecundo como instrumento de compreensão e transformação do que se apresentava nocivo para a vida e a saúde nos ambientes de trabalho.

ETAPAS DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO EM SAÚDE, GÊNERO E TRABALHO NAS ESCOLAS EM JOÃO PESSOA	
Curso de formação de multiplicadoras em saúde, gênero e trabalho nas escolas	Curso (4 dias) 4 encontros mensais (exercícios de estudo de campo nas escolas a partir de focos e Encontros de discussão com as CAPIs – método da alternância)
Curso de formação de multiplicadoras de base (dois grupos)	Curso (4 dias) 4 Encontros mensais (idem)
Observatório das condições de saúde e trabalho nas escolas	<ul style="list-style-type: none"> • Encontros sobre o trabalho nas próprias escolas • Apresentação e discussão da proposta de implantação do Observatório • Criação de Comissões de Saúde nas escolas participantes
Figura 2: Operacionalização do Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas em João Pessoa.	

4. DESAFIOS E POTENCIALIDADES DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO

Ao longo da realização do Programa foi se constituindo um processo contínuo e permanente de avaliação das suas várias etapas e ciclos, envolvendo trabalhadoras e investigadores profissionais, que favoreceu uma frequente regulação das estratégias de condução das atividades formativas, de pesquisa e intervenção nas escolas na cidade de João Pessoa. Essa dinâmica nos permite indicar, a seguir, alguns dos avanços e potencialidades que entendemos ter sido gestados no sentido de ampliar a capacidade de ação das trabalhadoras, bem como algumas das dificuldades, entraves, empecilhos e desafios vivenciados. O Programa, conforme realizado em João Pessoa, foi fruto de

uma parceria que gradativamente foi sendo construída entre investigadores profissionais, militantes sindicais e trabalhadoras de escola. Ou seja, cabe aqui ressaltar que pensamos ser possível intervir-investigar, mesmo quando demandas explícitas desse tipo não se apresentam. Em nossas experimentações, em alguns casos, o Sindicato atuou como mediador da demanda, como se deu no estado do Rio de Janeiro. Em outros, como em João Pessoa, essa demanda foi construída conjuntamente por investigadores profissionais e trabalhadoras, tomando os primeiros a iniciativa – já que os problemas sociais subjacentes a elas dão suporte a essa produção. Entendemos que a forma organizativa Sindicato pode ou não ser a mais pertinente para sua emergência (Silva & Athayde, 2001).

Não obstante as dificuldades e os desafios que serão assinalados a seguir, vários aspectos quanto à aceitação, implantação e desenvolvimento do Programa – visando à construção de um *Observatório* contínuo e permanente das condições e formas de organização do trabalho e saúde – apontam para a potência dessa experimentação. Lembremos que a realização de tal proposição foi posta em discussão pelo Sindicato (Sintem-JP) em um congresso dos trabalhadores na educação realizado na cidade de João Pessoa, sendo unânime sua aprovação.

Acreditamos que os resultados positivos alcançados devem-se especialmente ao método e aos procedimentos previstos – envolvendo sistematicamente a alternância entre estudos nos locais de trabalho e Encontros das *Comunidades Ampliadas de Pesquisa* para discussão. Essa alternância mostrou-se bastante fecunda, pois possibilitou maior compreensão do trabalho e viabilizou o encaminhamento de ações de naturezas diversas, que envolveram mudanças concretas nas condições e na organização do trabalho, nas formas de luta pela saúde e mesmo transformações nos modos de perceber e sentir o trabalho (de si e do outro), as relações sociais de gênero, a saúde e a vida.

O Programa de *Formação*, sob a ótica das relações sociais de gênero, procurou problematizar a construção histórica das práticas sociais de homens e mulheres frente à divisão social do trabalho (Hirata, 2002; Kergoat, 2010). Ao longo dos Encontros das CAPIs, percebemos que uma parcela das trabalhadoras foi, num processo sutil e dinâmico, desconstruindo as formas hegemônicas de percepção das relações sociais de gênero, a partir da desnaturalização dos papéis socialmente atribuídos aos homens e às mulheres. Nessa direção, passou-se a questionar a representação veiculada, por parte da sociedade e, até então, assumida por elas próprias, das escolas – principalmente das primeiras séries do ensino fundamental – como um local de trabalho de mulheres, já que as escolas eram vistas como uma extensão do trabalho doméstico, do cuidado com as crianças. Este processo contribuiu, por exemplo, para a ocupação maciça e gradativamente do magistério das séries iniciais por representantes do sexo feminino nas escolas brasileiras, bem como para um modo específico de exercer a docência. Da mesma forma, questionou-se também o

fato dos poucos homens professores existentes nessas escolas, ocuparem na maioria das vezes o cargo de direção, e no caso dos funcionários exercerem as funções de portaria e vigilância, enquanto as mulheres (funcionárias) assumiam as tarefas relativas à confecção de alimentos e serviços gerais. Entretanto, tais questionamentos não impediam que em outros momentos as trabalhadoras identificassem a reprodução da perspectiva naturalizante das relações entre os sexos nas interações diferenciadas que estabeleciam com seus alunos e alunas.

A experimentação do Programa possibilitou também, em vários momentos, que algo enunciado trouxesse à tona uma situação de trabalho desagradável que não se desejava lembrar, que se queria até mesmo esquecer. Dejours (1997, 2004, 2012) nos alerta para a existência dos sistemas defensivos (de tipo estratégico ou ideológico) criados pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento gerado no/do trabalho. Nessa direção, Cru e Dejours (1987) salientam que não se deve ir contra essas defesas, por exemplo, investindo em campanhas de segurança que ressaltem de modo repetido os riscos presentes nos locais de trabalho, que por sua vez seriam potencialmente geradores de medo. Ambos afirmam que tais defesas se manifestam, dentre outras formas, por intermédio do desafio e da ludicidade diante dessas situações, permitindo aos trabalhadores adotar uma postura menos passiva em relação ao trabalho. Para eles é fundamental construir dispositivos que mobilizem a criação, a engenhosidade, o bom humor, o desafio, as possibilidades de transformação, evitando o aprisionamento engendrado pelo recorrente alerta dos riscos e dos sofrimentos vivenciados no trabalho, que tende a minar a atuação das defesas, sem apresentar alternativas efetivas de enfrentamento. Como diria Schwartz (2010), é preciso que estejamos atentos às reservas de alternativas presentes na atividade, já que estas são pistas para a construção de uma vida em comum de melhor qualidade.

Nessa direção, vale destacar inicialmente o modo de se encaminhar a luta pela gestão do espaço de trabalho. Durante o primeiro ano do processo de formação, muitas escolas passavam por reformas no seu arranjo arquitetônico, que estavam sendo criticadas por serem feitas sem considerar a participação das trabalhadoras que ali desenvolvem suas atividades. Após o seu engajamento no Programa, relataram ter procurado conversar com os engenheiros responsáveis pelas obras, pressionando-os para que incluíssem suas sugestões de intervenções mais adequadas aos espaços escolares.

Outras mudanças também foram implementadas em várias das escolas, tais como: a divisão de horários do recreio por faixa etária dos alunos; a substituição dos quadro negros por quadros brancos nas salas de aulas; a retirada dos botijões de gás de dentro das cozinhas; a colocação de rodinhas no fogão, para possibilitar seu deslocamento até à bancada onde se serviam as refeições aos alunos, evitando o manuseio e transporte de painéis pesados pelas merendeiras; e a diminuição da altura dos fogões,

em algumas destas escolas, para torná-los mais adequados e menos prejudiciais à saúde das merendeiras.

Ao longo do processo foi fundamental observar como os estabelecimentos escolares, submetidos às mesmas diretrizes da Secretaria Municipal de Educação, apresentavam modos diferentes de gerenciamento do trabalho. Enquanto alguns registravam conflitos mais acirrados entre as diversas categorias profissionais, em outros se constatava a presença de relações de cooperação, com melhores resultados na qualidade do ensino e com implicações favoráveis à saúde das trabalhadoras. Da mesma forma, verificou-se que se em determinadas escolas algumas trabalhadoras desenvolviam astuciosamente formas diferentes de lidar com certas prescrições administrativas, em outras se submetiam com maior frequência à rigidez de tais prescrições. Perceber a possibilidade do desenvolvimento de estratégias diferentes de regulação do trabalho permitia discutir a cena do trabalho como fruto não apenas de uma imposição da Secretaria, mas também da gestão coletiva empreendida pelas próprias trabalhadoras (Schwartz, 2010). Por intermédio do Programa de Formação inverteu-se, portanto, a lógica mais frequentemente utilizada nos estudos e intervenções acerca da relação saúde-trabalho, privilegiando-se, como aponta Dejours (2004), não somente o sofrimento patológico, os processos de adoecimento, mas simultaneamente as descobertas que conduzem à conquista da saúde e à manutenção no campo da normalidade.

Ou seja, quando se discutiam as condições e formas de organização do trabalho nas escolas, foi muito importante não apenas focar os riscos à saúde, mas também observar que “trabalhar é gerir” (Schwartz, 2010), podendo se configurar nesse movimento a melhoria da vida em comum. Desse modo, uma escola que, mesmo estando em condições mais satisfatórias que outras, tenderia a não se estagnar, já que o objetivo não deveria se restringir apenas a corrigir problemas, mas a melhorar continuamente os meios e modos de trabalho, em uma perspectiva de promoção da saúde a partir das situações de trabalho. Assim, como Canguilhem (1995, 2001), pensamos que saúde tem a ver com a capacidade de o ser vivo estabelecer novas normas de vida, tolerar e enfrentar as infidelidades e as agressões do meio – o que significa mais do que adaptar-se (Brito & Athayde, 2003; Neves, Seligmann-Silva & Athayde, 2004). Nesse sentido, falar sobre saúde é discorrer sobre um cotidiano que demanda ininterrupta mobilização da subjetividade (Dejours, 2004), ou do corpo-si, como propõe Schwartz (2000b).

Outro resultado importante foi que na trama do dispositivo CAPI se teceu um tipo de sociabilidade que reuniu horizontalmente diferentes profissionais de escola, sem desconsiderar suas diferenças – professoras, merendeiras/cozinheiras, auxiliares de serviço, técnicas, diretoras etc. –, todas compartilhando o mesmo espaço, tendo acesso às mesmas informações, realizando conjuntamente os exercícios de estudo de campo, enfim, dialogando-confrontando suas experiências. Esse compartilhamento evi-

denciou a diversidade de opiniões, olhares, concepções acerca de questões e problemas que envolvem o trabalho escolar, a saúde e as relações de gênero, possibilitando sua desnaturalização.

Nessa direção, entendemos que o dispositivo CAPI favoreceu a constituição de um espaço de experimentação para a igualdade na diferença, na busca da compreensão e transformação dos locais de trabalho. De fato, desde o momento em que o Programa foi concebido, tinha-se o propósito de intervir no conjunto de situações de trabalho, pois avaliava-se que uma proposta dirigida a um segmento profissional isolado seria artificial. Em primeiro lugar, porque percebia-se que no coletivo de trabalho da escola a atividade de trabalho de cada coletivo profissional específico está em relação com as atividades dos demais e é influenciada por elas – desse modo, a interlocução entre diferentes coletivos profissionais seria algo positivo no processo de formação-investigação-intervenção. Em segundo lugar, porque pesquisas anteriores já indicavam a separação existente entre trabalhadoras docentes e não docentes, expressa em desconhecimento e não prática de solidariedade entre as diferentes categorias profissionais, o que deveria ser urgentemente enfrentado. Para tanto, o processo de formação proposto já se apresentava como uma estratégia de se exercitar quebrar os muros invisíveis da escola (Brito & Athayde, 2003; Silva et al., 2009).

O compartilhamento das histórias de trabalho enriqueceu as discussões, ao mesmo tempo que trouxe novos desafios, novos problemas a desvendar. A experiência de cada uma fortaleceu a compreensão das trabalhadoras sobre o que estava acontecendo nas escolas e gerou vários tipos de alianças que foram eficazes nas transformações das situações de trabalho. Isso permitiu a condução de projetos de intervenção contemplando o conjunto de profissionais da escola, envolvendo-as nos processos de mudança no trabalho umas das outras, posto que as discussões eram feitas de modo coletivo. Dessa forma, a multiprofissionalidade presente nas escolas, que fazia parte da composição dos grupos de trabalhadoras que integraram essa experimentação, não foi pensada como um mero somatório de pessoas, mas como uma maquinação dialógica, de confrontações, em que profissionais de diversos níveis e funções eram questionadas, contestadas, entravam em desacordo, se harmonizavam (Silva, 2003). O que era dito por algumas acerca da sua atividade descortinava para outras o que sempre se naturalizou ou se subestimou.

É importante reforçar que cada uma se expressava de acordo com o seu repertório de linguagem e o ponto de vista de sua atividade. Como, por exemplo, quando uma merendeira, para falar sobre as pressões e a sobrecarga no/do trabalho apresentou um cartaz com o desenho de um grande botijão de gás prestes a explodir, expressando em uma imagem muito mais do que as palavras poderiam exprimir. Outro episódio importante foi quando em um dos Encontros da CAPI debateu-se acerca da relação das merendeiras/cozinheiras com o funcionário da portaria que é responsável pelo controle da entrada e saída de pessoas na esco-

la. Aquelas criticavam o fato do porteiro não aceitar se ausentar do seu posto de trabalho e deixar outra pessoa no seu lugar para ajudá-las na cozinha. Entretanto, o mesmo procurava explicar para elas que não era qualquer um que poderia ficar no seu lugar, porque se o trabalho dele poderia ser visto como algo aparentemente simples, em alguns momentos, como por exemplo, quando surgisse um imprevisto do ponto de vista da segurança, somente ele estava treinado para se antecipar e regular tal incidente. O diálogo estabelecido entre eles exigiu deste trabalhador uma explicitação mais clara de sua atividade, o que permitiu que as merendeiras percebessem que não era uma questão de má vontade, mas sim uma exigência da atividade do porteiro que elas desconheciam.

De um modo geral, as diretoras presentes nos Encontros procuravam ajudar as funcionárias de serviços gerais, confecção de alimentos, etc., que exerciam suas atividades nas mesmas escolas nas quais aquelas estavam lotadas, a desenvolverem os trabalhos de campo propostos pelo Programa de Formação. Mesmo considerando a existência de momentos de discordâncias entre trabalhadoras de distintas categorias profissionais, com níveis diferentes de escolarização, várias das funcionárias apontavam para a importância das parcerias com outros tipos de profissionais, já que todas participavam do Programa “em pé de igualdade”. Ao longo do processo, as trabalhadoras aprenderam a escutar e respeitar o ponto de vista das diferentes colegas em face do objetivo de compreender e transformar as situações de trabalho. Uma outra situação de mudança pode ser ainda visualizada na autocrítica pública realizada pelo então presidente do Sindicato em uma atividade promovida a partir do Programa de Formação, ao recordar que quando a equipe de investigadores profissionais propôs a realização do Programa, ele sugeriu que o primeiro grupo de multiplicadoras fosse composto somente de professoras, já que estas teriam mais condições de participar de um Programa com essas características. O mesmo lembrou que a equipe o convenceu de que era importante a participação de outras trabalhadoras não docentes desde o início. Todavia, posteriormente, em sua avaliação, foram exatamente essas trabalhadoras que mais contribuíram para o sucesso do Programa.

Vimos que as parcerias entre trabalhadoras de uma mesma escola ou de escolas diferentes, bem como o apoio da equipe de pesquisadores profissionais, principalmente durante os exercícios de campo nas escolas, foram fundamentais para garantir os resultados positivos do Programa – o que nos leva a pensar o dispositivo CAPI como uma zona de desenvolvimento proximal, conforme assinalado por Vigotski (1984). Este percebeu que crianças (especialmente aquelas com deficiências) em contato com outras mais experientes ou com adultos resolviam problemas que sozinhas não conseguiriam. Daí sinalizar a importância da interação entre crianças com idades e experiências diferentes e do auxílio dos adultos na formação delas, já que tal encontro mobilizaria processos de desenvolvimento, na medida em que

essas crianças conseguiam realizar tarefas que somente seriam capazes de fazê-las sem apoio mais tarde.

Clot (2006) procurando ampliar tal conceito, propôs o de zona de desenvolvimento potencial, em que os trabalhadores poderiam expandir o seu poder de agir a partir de uma atividade coletiva de discussão acerca de suas atividades. O referido autor, numa perspectiva desenvolvimental inspirada em Vigotski (1984) e atento à importância da construção de dispositivos dialógicos, ao corroborar a dificuldade de se acessar o ponto de vista da atividade por intermédio dos métodos diretos, sinaliza a importância da construção de métodos indiretos que propiciem ao trabalhador viver uma experiência produtora de outras experiências (Clot, 2006, 2010). Ainda apoiando-se em Vigotski, afirma que para estudar o desenvolvimento faz-se necessário produzi-lo durante a realização da própria pesquisa. Para tanto, propõe que sejam elaborados instrumentos de ação que possibilitem aos trabalhadores desenvolverem a sua experiência, produzindo uma zona de desenvolvimento potencial. Porém, instaurar esse dispositivo só é possível se considerarmos o esforço de colaboração no sentido de se fazer entender, de colocar em diálogo diferentes profissões, formas de raciocínio, linguagens, constituindo, assim, uma *Comunidade Dialógica de Pesquisa* (França, 2007) que segue as diretrizes de Bakhtin (2003), Faïta (2005) e Clot (2006), na medida em que estes apontam para o valor da experiência da atividade linguageira na produção de outras experiências.

Da mesma forma, percebemos nos Encontros das CAPIs que o trabalho em comum realizado por trabalhadoras adultas, que possuíam diferentes competências, favorecia o seu desenvolvimento – tanto das que precisavam de apoio nas tarefas de escrita e sistematização da experiência, como daquelas que passaram a compreender um dado contexto que lhes era desconhecido, como é o caso de algumas professoras que até então sinalizavam não saber da importância do trabalho educativo realizado pelas merendeiras e da possibilidade deste de expô-las a processos de sofrimento patogênico e adoecimento (Brito & Athayde, 2003; França et al., 2013). Verificamos também que durante as *alternâncias*, principalmente em relação aos exercícios de estudo de campo, cada CAPI foi se expandindo de diferentes formas, a partir das alianças e parcerias que as trabalhadoras estabeleceram nos locais de trabalho. Muitas delas, que se engajaram precocemente^[10] na CAPI, participaram posteriormente do Programa (momento de formação das *multiplicadoras de base*), dando continuidade ao processo de formação de forma mais sistemática e formal. Tivemos ainda a satisfação de observar a demanda crescente em relação ao tipo dessa proposta, tanto em João Pessoa como no estado do Rio de Janeiro, o que sinaliza para o seu impacto positivo. Verificamos também a formulação desse tipo de demanda em outras regiões do Brasil, seja em outros estados do sudeste (Espírito Santo), seja no norte (Amazonas e Tocantins). Buscando dar conta desta potência em rede e desenvolvê-la, em 2011 foi criado o *site* “Encontros sobre a vida, a saúde e o trabalho nas es-

colas públicas”^[11]. Buscou-se contribuir para a continuidade das transformações geradas ao longo desse processo e para a reflexão permanente das trabalhadoras que participaram do Programa de Formação, assim fortalecendo as CAPIs, além de propiciar maior difusão de saberes e a produção de novos conhecimentos acerca das relações entre o trabalho e a saúde de trabalhadoras de escolas públicas (Brito et al., 2012).

Em relação a outros desafios, destacamos, no entanto, que uma parcela das trabalhadoras teve dificuldades para realizar os exercícios de campo ou os relatórios durante a fase das *alternâncias*, assim como não se engajou efetivamente na implantação do *Observatório* permanente das condições de trabalho e saúde e na constituição das *Comissões de Saúde* nas escolas. O principal motivo relatado era a falta de tempo devido à sobrecarga de trabalho. No caso da dificuldade de elaboração dos relatórios, acreditamos que isso se deu principalmente em razão do predomínio da cultura oral na realidade brasileira e, em certos casos, do baixo nível de escolaridade de algumas trabalhadoras não docentes. Vimos, porém, que essas dificuldades puderam ser superadas em diversos momentos, por meio da criação de laços de cooperação com colegas da escola que tinham mais facilidade para registrar e relatar os procedimentos adotados, os materiais gerados e as possíveis mudanças efetivadas.

Outra dificuldade concerne à não devida compreensão, por parte das trabalhadoras, dos papéis específicos que estas e investigadores profissionais ocupavam no processo em curso. Em algumas escolas, na maioria das vezes, as trabalhadoras ficavam na dependência de tomadas de iniciativa por parte dos auxiliares de pesquisa, em vez de tê-los apenas como apoio. Acreditamos que o lugar dos investigadores profissionais precisa ser mais bem explicitado e que estes podem e devem assumir um papel ativo (o que não significa pleno protagonismo, menos ainda direção) nas práticas de formação-pesquisa-intervenção, auxiliando os coletivos de trabalhadores e trabalhadoras na elaboração de suas estratégias de ação. Ou seja, não se trata de fazer *pelas* trabalhadoras de escolas, mas *com* elas, tendo em vista que o grande desafio é poder exercitar algumas ações coletivas comuns.

Diferentemente do que imaginávamos em um primeiro momento, as trabalhadoras que participaram dessa experimentação também não se sentiam em condições de assumir sozinhas, nem em duplas, a fase de multiplicação prevista pelo Programa de Formação. Diziam que esta fase era delicada e que ainda precisavam do apoio mais efetivo da equipe de pesquisadores até que acumulassem mais experiência. Tais dificuldades, a nosso ver, sinalizam para a necessidade da criação de estratégias que viabilizem o desenvolvimento das diversas etapas previstas, como: favorecer ou fortalecer ainda mais as relações de cooperação entre as participantes; propiciar maior envolvimento das multiplicadoras no momento da formação das trabalhadoras de base; e garantir um acompanhamento, ao menos inicial, mais amíuê por parte da equipe de investigadores profissionais na elabora-

ção dos exercícios desenvolvidos pelas trabalhadoras.

Durrive (2010) sinaliza que colocar em palavras a experiência é sempre um desafio que exige auxílio de outros colegas e dos profissionais de pesquisa-intervenção. Isso porque os códigos da linguagem verbal e escrita não dão conta de expressar as dimensões sensoriais e afetivas da atividade, além de que falar sobre esta significa correr riscos de assumir coletivamente as escolhas e decisões, muitas vezes polêmicas, que vêm sendo adotadas^[12]. Dejours (2004), por sua vez, aponta para o risco de o trabalhador, ao expressar seu desagrado com uma situação de trabalho, depa-
rar-se com o próprio sofrimento. Assim, dispositivos como o aqui em foco exige um compromisso ético, a construção de relações de confiança entre parceiros de trabalho – não sendo, portanto, um trabalho de fácil realização e encaminhamento, visto que a burocratização dessas relações é um risco permanente, o qual deve ser objeto de discussão sistemática.

No que concerne mais especificamente à experiência de implantação e desenvolvimento do *Observatório*, alguns desafios e dificuldades também foram apontados e discutidos nos encontros de avaliação que previam a participação de todas as integrantes das *Comissões de Saúde* e representantes da direção do sindicato. A participação nem sempre assídua das multiplicadoras e, principalmente, a não efetiva mobilização das Comissões apresentaram-se como grandes empecilhos para que o *Observatório* se consolidasse em cada local de trabalho. Segundo relatos das próprias trabalhadoras, os motivos para o não engajamento nessa etapa do processo de formação foram as aposentadorias de algumas trabalhadoras-multiplicadoras, as transferências de escola, os adoecimentos e, fundamentalmente, a sobrecarga de trabalho, comprometendo sua disponibilidade. Reiterava-se que se o Programa estivesse associado ao próprio projeto político pedagógico e, por conseguinte, ao planejamento das escolas, ele teria um efeito mais duradouro e a implicação das trabalhadoras seria maior. Pensamos que as diversas formas de precarização do trabalho, com a sobrecarga e o número insuficiente de trabalhadoras nas escolas, apresentam-se como fatores que exigem novas estratégias de formação e intervenção, uma vez que a efetivação e a manutenção das *Comissões de Saúde* mostraram-se muito difíceis. Some-se a isto a possível presença de sistemas defensivos de tipo ideológico (Dejours, 2004, 2012), que podem afastar as trabalhadoras do debate em torno dos riscos no/do trabalho, distanciando-as assim da participação em dispositivos que as façam refletir coletivamente acerca da realidade na qual se inserem e das implicações desta na sua saúde. Tal discussão remete (ao menos no caso do Brasil) ao principal desafio a ser enfrentado e respondido em cada intervenção: como contribuir efetivamente para a construção e a manutenção de práticas de formação em contextos de precarização do trabalho?

Por fim, um problema adicional foi a oscilação de engajamento do Sindicato. Por diversas vezes foi solicitado pelas trabalhadoras e investigadores profissionais o agendamento, sem êxito, de

reuniões com a sua direção para discutir os encaminhamentos do Programa de Formação, bem como realizar uma avaliação do processo de implantação do *Observatório* nas escolas. Reflexões anteriores por nós elaboradas já abordavam a ausência da participação dos sindicatos dos trabalhadores em educação na institucionalização e no desenvolvimento de ações em Saúde do Trabalhador na Paraíba (Silva & Athayde, 2001). Embora a direção do Sintem tenha apoiado e participado de modo mais efetivo quando das primeiras etapas (curso e alternâncias) do processo de formação das multiplicadoras, não obstante membros da sua diretoria terem participado das discussões relativas à Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast) no estado da Paraíba e até mesmo constituído em sua estrutura sindical um coletivo responsável pelas questões de saúde, gênero e etnia, seu engajamento deu-se apenas parcialmente nas ações do Observatório, não considerando essa fase do Programa como um trabalho de base a ser efetivamente assumido pelo Sindicato. As trabalhadoras-multiplicadoras que fizeram parte dos Encontros de avaliação queixaram-se da sua ausência, enfatizando a necessidade de retomar a participação do Sindicato no Programa, já que as mudanças mais importantes ocorridas nas escolas, ao longo desse processo, foram implementadas quando o Sindicato se fazia presente. Porém, torna-se necessário estarmos atentos às lutas desenvolvidas pelas trabalhadoras, mesmo sem o auxílio do Sindicato e o fortalecimento dessas estratégias alternativas, para que o movimento de transformação não fique limitado às possibilidades do dispositivo sindical.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendemos que uma prática compreensiva < > transformadora só é possível na medida em que se disponha de instrumentos conceituais e metodológicos para sobre ela refletir. Com o Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas, buscamos implementar a articulação crítico-criativa entre o saber advindo da experiência de vida/trabalho/saúde das trabalhadoras e o conhecimento científico que como investigadores profissionais temos como patrimônios e estamos produzindo, no horizonte de uma sinergia renovadora desse conhecimento e dessa experiência. Acreditávamos, portanto, que a sinergia entre esses dois polos não envolvia a crítica apenas do conhecimento científico, mas também da experiência do trabalho (a forma como era vivida pelas trabalhadoras e as suas implicações no processo de subjetivação e saúde/doença), contribuindo para o processo de reformulação e produção de novos saberes, permitindo que novas formas de diálogo acerca das questões ligadas à saúde no trabalho sejam desenvolvidas.

Ao definir esse Programa como um dispositivo de formação < > pesquisa < > intervenção *em rede*, sinalizávamos para que com o seu desenvolvimento e a sua progressão por meio da multiplicação se constituíssem redes de trabalhadoras interessadas e mais bem preparadas para compreender < > transformar os processos e as relações sociais de trabalho. Multiplicar, na concepção desse Programa, não significava reproduzir exata e mecanicamente o modelo proposto. Mesmo respeitando os procedimentos metodológicos que estavam fundamentados teoricamente e já tinham sido testados, era fundamental que as trabalhadoras-multiplicadoras fossem capazes de recriar e readaptar o método segundo as diferentes realidades, e cada meio específico. Vê-se claramente que propostas de experimentação nessa linha, visando a transformação das situações deletérias à saúde e a promoção da saúde, requer tempo necessário à sua realização, bem como alto grau de persistência e paciência. Do nosso ponto de vista, a constituição de *Comunidades Ampliadas de Pesquisa e Intervenção* indica potencialidades e desafios para se avançar na perspectiva de compreender e transformar a partir das situações de trabalho. Se várias mudanças foram implementadas, acreditamos que muitas ainda poderão se concretizar a partir da consolidação de proposições como as desenvolvidas no curso do Programa, e da problematização e amadurecimento de ideias que foram assinaladas ao longo desse processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Athayde, M., Zambroni-de-Souza, P., & Brito, J., (2014). Intervenção e pesquisa em Psicologia: uma postura ergológica. In Bendassolli, P., & Soboll, L., A. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em Psicologia do Trabalho. Clínicas do Trabalho* (pp. 129-157). São Paulo: Editora Atlas.
- Brito, J. (2004). Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In Figueiredo, M. Athayde, M., Brito, J., & Alvarez, D. (Orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 91-114). Rio de Janeiro: DP&A Editora (Espaços do Desenvolvimento).
- Brito, J. & Athayde, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 1(2): 63-89.
- Brito, J., Athayde, M., & Neves, M. Y. (Orgs.). (2003a). *Cadernos de método e procedimentos*. Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas. João Pessoa: Editora Universitária UFPB.
- Brito, J., Athayde, M., & Neves, M. Y. (Orgs.). (2003b). *Cadernos de textos*. Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas. João Pessoa: Editora Universitária UFPB.
- Brito, J., Athayde, M., Neves, M. Y., Muniz, H., Pina, J. A., Souza, K. R., & Santos, M. B. (Orgs.). (2003c). *Cadernos de Relatos de Experiências*. Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas. João Pessoa: Editora Universitária UFPB.
- Brito, J., Neves, M. Y., Hyppolito, A., Alvarez, D., Silva, E., Muniz, H., Souza, K., França, M., & Athayde, M. (2012). The use of a website as an interaction and training device in health, gender and work in schools. *Work* (Reading, MA), 41, 4.661-4.668.
- Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no ambiente de trabalho. *Proposições*, 12(2-3), 109-121.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabre-factum.
- Costa, J. D. (2004). *O “Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho em Escolas Públicas” e a produção de subjetividades*. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Cru, D.; & Dejours, C. (1987). Saberes de prudência nas profissões da construção civil: nova contribuição da Psicopatologia do Trabalho à análise da prevenção de acidentes na construção civil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 15(59), 30-34.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora da FGV.
- Dejours, C. (2004). Trabalho, subjetividade e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo. Sexualidade e trabalho*. v.1. Brasília: Paralelo 15.
- Durrive, L. (2007/2010) O formador ergológico ou ergoformador: uma introdução à ergoformação. In Schwartz, Y., & Durrive, L. (Orgs.), *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 295-307). 2ª ed. Niterói: Eduff.
- Faïta, D. (2005). *Análise dialógica da atividade profissional*. Rio de Janeiro: Imprinta.
- França, M. B. (2007). Uma comunidade dialógica de pesquisa: atividade e discurso em guichê hospitalar. São Paulo: Fapesp/Educ.
- França, M., Athayde, M., Muniz, H., Neves, M., & Brito, J. (2013). Clínica do trabalho e experiência de formação com trabalhadoras de escolas públicas no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 16, 69-89.
- Freire, P. (1967/1983). *Educação como prática de liberdade*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Freire, P. (1970/1987) *Pedagogia do oprimido*, 17ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Freire, P., & Faundez, A. (2002). *Por uma pedagogia da pergunta*. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blucher.
- Hirata, H. (1993). Paradigmes du travail, un “point de vue transversal”. *Futur Antérieur*, 16, 5-10.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos CEBRAP*, 86, 03-103.
- Merhan, F., Ronveaux, C., Vanhulle, S. (Dirs.) (2007). *Alternances en formation*. Bruxelles: De Boeck & Larcier.
- Muniz, H.P., Brito, J., Souza, K. R., Athayde, M., & Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38, 280-291.
- Neves, M. Y., Brito, J., & Athayde, M. (2010). Mobilização das professoras por saúde. In Raab, G. D. M., & Rocha, L. E. (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 248-270). São Paulo: Roca.
- Neves, M. Y., Seligmann-Silva, E., & Athayde, M. (2004). Saúde mental e trabalho: um campo em construção. In Figueiredo, M., Athayde, M., Brito, J., & Alvarez, D. (Orgs.). *Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma* (pp. 19-49). Rio de Janeiro: DP&A.
- Oddone, I., Marri, S., Gloria, S., Briante, G., Chiattella, M., & Re, A. (1986). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores*

- pela saúde. São Paulo: Hucitec.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* Paris: Messidor/Éditions Sociales.
- Santos, M. (2004). *O projecto de uma sociedade do conhecimento: de Lev Vygotski a práticas efectivas de formação contínua em Portugal*. Tese de doutorado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Schwartz, Y. (2000a). A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Trabalho e Educação*, Belo Horizonte, 7, 38-46.
- Schwartz, Y. (2000b). *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès.
- Schwartz, Y. (2010). Trabalho e Ergologia. In Y. Schwartz, & L. Durive (Orgs). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp.25-46). 2ª ed. rev. e ampl. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense.
- Silva, E. F. (2003). *Trabalhadores/as de escola e construção de uma “comunidade ampliada de pesquisa”: a busca da promoção da saúde a partir dos locais de trabalho*. Tese de Doutorado. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Silva, E. F., & Athayde, M. (2001). Saúde? O mestre faltou! Questionando a (não) participação dos sindicatos de trabalhadores de educação na luta pela saúde do trabalhador na Paraíba. (2001). In M. Athayde, M. E. Barros, J. Brito., & M. Y. Neves (Orgs.), *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer* (pp. 279-303). Rio de Janeiro: Edições IPUB-CUCA.
- Silva, E. F., Brito, J., Athayde, M., & Neves, M. Y. (2009). A promoção da saúde a partir das situações de trabalho: considerações referenciadas em uma experimentação com trabalhadores de escolas públicas. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*. Botucatu. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/icse/v13n30/v13n30a10.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2015.
- Teiger, C., & Daniellou, F. (1987). Formation à l'analyse de l'activité et rapport au travail. In C. Dejours (Org.), *Plaisir et souffrance dans le travail* (pp. 77-94). Paris: AOCIP/CNRS.
- Teiger, C., & Lacomblez, M. (2007). Ergonomia, formações e transformações. In P. Falzon (Org.), *Ergonomia* (pp. 587-602). São Paulo: Edgard Blücher.
- Teiger, C., & Lacomblez, M. (Orgs.). (2013). *(Se) Former pour transformer le travail: dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. Québec/Bruxelles: PUL/ETUI.
- Teiger, C., & Laville, A. (1991). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action. *Travail et Emploi*, 47, 53-62.
- Vincenti, A. (1999). Ivar Oddone, intellectuel organique et chercheur hétérodoxe. *Les territoires du travail: les continents de l'expérience*. Marseille, 3, 33-42.
- Vygotsky, L. S. (1984). *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Neves, M. Y., Muniz, H. P., Silva, E. F. da, Costa, J. D., Brito, J., & Athayde, M. (2015). Saúde, gênero e trabalho nas escolas públicas: potencialidades e desafios de uma experiência com o dispositivo “Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção”. *Laboreal*, 11 (1), 53-68.

<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115myn1>

NOTAS

- [1] O Programa de Formação foi elaborado em razão de uma demanda formulada pelo Sindicato de Profissionais de Educação do estado do Rio de Janeiro a pesquisadores de um centro de pesquisa brasileiro (Fundação Oswaldo Cruz). A partir daí firmou-se uma parceria interinstitucional (centros de pesquisa e sindicatos) e interestadual, sendo também desenvolvido em João Pessoa - Paraíba (Brito & Athayde, 2003; Costa, 2004; Neves, Brito & Athayde, 2010). Ele contou nos primeiros anos com o financiamento da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional - Fundo de Igualdade de Gênero, tendo como proponente a Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.
- [2] Diferentes contribuições teóricas, resguardadas as suas diferenças, fundamentaram este Programa de Formação, tais como a Ergonomia da Atividade, a Psicodinâmica do Trabalho e a Clínica da Atividade, orientadas pela *démarche* ética e epistemológica da Ergologia. Para um detalhamento dessas contribuições indicamos os artigos de Brito e Athayde (2003), França, Athayde, Muniz, Neves & Brito (2013) e Neves, Brito & Athayde (2010).
- [3] Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP) foi a primeira denominação sugerida por Jussara Brito e Milton Athayde (2003). Em texto mais recente (Athayde, Zambroni-de-Souza & Brito, 2014) propuseram uma atualização desta denominação para Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção (CAPI), sinalizando, na própria nomenclatura, a dimensão da intervenção, já afirmada anteriormente. Reiterou-se no vocábulo comunidade como tributário de iniciativas importantes na tradição da Educação Popular no cenário brasileiro, cujas experiências afirmaram a importância do diálogo entre o conhecimento científico e os saberes das camadas populares. Freire (1987) já fazia uso da expressão círculos de investigação temática para falar do dispositivo de formação baseado no debate entre saberes distintos.
- [4] Estaremos nos referindo aos trabalhadores e trabalhadoras que realizam suas atividades em escolas de ensino fundamental sempre no feminino, devido ao fato de sua composição ser majoritariamente de mulheres. Dessa forma, procuramos tornar visível desde já a divisão sexual do trabalho que é operada histórica e socialmente.
- [5] Todos esses Encontros (como os que ocorreram no curso) foram devidamente registrados em gravações de áudio e vídeo, cujos materiais possibilitaram, posteriormente, a confecção de um vídeo intitulado “Trabalhar na escola? Só inventando o prazer”, que compunha um conjunto de ferramentas envolvendo os *Cadernos de Textos*, de *Métodos e Procedimentos* e de *Relatos de Experiências*.
- [6] Nomenclatura clássica nos movimentos sociais populares brasileiros nos anos 1970-90, remetendo a uma diferenciação com os militantes que ocupavam a direção formal dos movimentos.
- [7] Nessa época existiam 91 escolas no município de João Pessoa.
- [8] Usamos tal vocábulo seguindo a proposta de Ergoformação (Durrive, 2010), que visa facilitar Encontros dos trabalhadores entre si e com o seu trabalho.
- [9] A ideia era de que participassem ativamente desses Encontros as trabalhadoras das escolas, equipe de investigadores, multiplicadoras e militantes sindicais.
- [10] Não tendo ainda realizado o curso de formação.
- [11] Que se encontra alojado no portal da Fiocruz: <http://capescola.ensp.fiocruz.br>
- [12] Tal questão foi enfrentada com rigor por Santos (2004), que, ao analisar diferentes práticas de formação, encontrou situações em que trabalhadores experientes, ao assumirem a responsabilidade por programas de formação de outros trabalhadores, não levavam suficientemente em consideração a própria experiência, privilegiando o ensino de protocolos.

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**INGRESSO, PERMANÊNCIA E ABANDONO NA PROFISSÃO DE MOTOBOYS:
CONSTITUIÇÃO DE SI E DA PROFISSÃO ^[1].**

THIAGO DRUMOND MORAES ^[1], ROSEANE VARGAS ROHR ^[2] & MILTON ATHAYDE ^[3]

[1] Thiago Drumond Moraes
Núcleo de Estudos e Intervenção em
Trabalho e Saúde (NUTRAS)
Programa de Pós Graduação em Psicologia
Departamento de Psicologia
Universidade Federal do Espírito Santo
(UFES)
Av. Fernando Ferrari, 514
Vitória - ES
Brasil
thiago.moraes@ufes.br

[2] Roseane Vargas Rohr
Grupo de estudos e pesquisas em Arte,
Ciência e Cuidado em Saúde
Departamento de Enfermagem - Centro de
Ciências da Saúde
Universidade Federal do Espírito Santo
(UFES)
Av. Marechal Campos, 1468
Vitória - ES
Brasil
roseane.ufes@gmail.com

[3] Milton Athayde
Grupo de Pesquisa Actividade
Instituto de Psicologia - Universidade do
Estado do Rio de Janeiro
Pesquisador do CNPq
Rua Duvivier, 18, ap. 601,
Rio de Janeiro - RJ
Brasil
athayde.milton@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE

Motoboy;
Profissão;
Coletivo de trabalho;
Constituição de si;
Acidentes de trabalho.

RESUMO

O reduzido número de pesquisas sobre motoboys investigou as condições e formas de organização do trabalho e seus efeitos sobre trabalhadores. Pouco se pesquisou sobre as características das pessoas que exercem a profissão. Assim, objetivou-se analisar o ingresso, permanência e abandono do trabalho nesta profissão e seus efeitos subjetivos e coletivos. Trata-se de estudo quanti-qualitativo, envolvendo 189 motoboys, realizado por meio de instrumentos e técnicas de investigação com orientação da Ergologia, mobilizando abordagens da Ergonomia da Atividade, Psicodinâmica do Trabalho e Clínica da Atividade. Os resultados revelam aspectos contribuintes para o ingresso, abandono ou permanência na profissão: características do trabalho, condições de vida dos trabalhadores, rede de relações pessoais e sociais e possibilidade de produção de si por meio do trabalho. Concluiu-se que a diversidade de trajetórias profissionais dificulta a consolidação do coletivo profissional, reque-rendo de órgãos públicos políticas de formação, promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

PALABRAS-CLAVE

Mensajero motociclista;
Profesión;
Colectivo de trabajo;
Construcción de sí;
Accidentes de trabajo.

RESUMEN**INGRESO, PERMANENCIA Y ABANDONO EN LA
PROFESIÓN DE MENSAJERO MOTOCICLISTA:
CONSTITUCIÓN DE SÍ Y DE LA PROFESIÓN.**

El número limitado de investigaciones sobre mensajeros moto-ciclistas indagó las condiciones y formas de organización del trabajo y sus efectos en los trabajadores. Pero se han realizado pocas investigaciones sobre las características de las personas en la profesión. Así, se tomó como objetivo analizar el ingreso, la permanencia y el abandono del trabajo en esta profesión y sus

Manuscrito recibido en:
Noviembre/2014
Aceptado tras peritaje:
Abril/2015

efectos subjetivos y colectivos. Se trata de un estudio cuantitativo y cualitativo, con una muestra de 189 participantes, empleando técnicas de investigación basadas en la Ergología, movilizan- do la Ergonomía de la Actividad, la Psicodinámica del Trabajo y la Clínica de la Actividad. Los resultados resaltan los aspectos que contribuyen al ingreso, la permanencia o a la salida en el ofi- cio: características del trabajo, condiciones de vida de los traba- jadores, red de relaciones personales y sociales y posibilidad de construcción de sí por el trabajo. Se concluye que la diversidad de trayectorias profesionales dificulta la consolidación de un colec- tivo de trabajo, requiriendo de los organismos públicos políticas de formación, promoción de salud y calidad de vida en el trabajo.

MOTS CLÉS

Courriers motocycliste;
Profession;
Collectif du travail;
Constitution de soi;
Accidents de travail.

RÉSUMÉ

ENTRÉE, PERMANENCE ET ABANDON DANS LA PROFESSION DE COURRIER MOTOCYCLISTE: CONSTITUTION DE SOI ET DE LA PROFESSION.

Un nombre restreint de recherches a analysé l'activité des cour- riers motocyclistes, les conditions et formes d'organisation du travail auxquelles ils se confrontent et leurs effets sur les tra- vailleurs. Et peu ont étudié les caractéristiques des personnes qui exercent la profession. La recherche présentée dans cet article a analysé l'entrée, la permanence et l'abandon du travail dans cette profession et les effets subjectifs et collectifs de ces parcours. L'étude, quanti-qualitative, a engagé 189 sujets et a recouru à des dispositifs théorico-méthodologiques guidés par l'Ergologie - tout en mobilisant l'Ergonomie de l'Activité, la Psy- chodynamique du Travail et la Clinique de l'Activité. Les résul- tats révèlent des aspects décisifs pour entrer, rester ou quitter la profession: caractéristiques de l'activité, conditions de vie des travailleurs, réseaux de relations personnelles et sociales, et pos- sibilité de production de soi-même par le travail. On conclut que la diversité des parcours empêche la consolidation du collectif professionnel. Des impératifs en résultent pour les organismes publics sur le plan des politiques de formation, de la promotion de la santé et de la qualité de vie au travail.

KEYWORDS

Motorcycle courier;
Profession;
Work group;
Self-constitution;
Work accidents.

ABSTRACT

ENTRANCE, PERMANENCE AND ABANDONMENT IN THE MOTORCYCLE COURIERS' PROFESSION: CONSTITUTION OF ONESELF AND OF THE PROFESSION.

A small number of researches on motorcycle couriers investigated the conditions and types of work organization and their effects on the workers. Little is known about the employees' characteristics in this profession. Therefore, it was aimed to analyze the entrance, permanence and abandonment of the work in this profession and its subjective and collective effects. It is a quantitative study, involving 189 workers, and accomplished using instruments and research techniques orientated by Ergology, and mobilizing approaches from the Activity-centered Ergonomics, Psychodynamics of work and Activity Clinic. The results reveal aspects that contribute to the entrance, abandonment or permanence in this profession: characteristics of work, workers' living conditions, personal and social relations network and possibility of self-construction through work. It was concluded that the professional trajectories diversity in this occupation hinders the consolidation of professional collective, requiring from public organizations policies on formation, health promotion and quality of life.

INTRODUÇÃO

Dados epidemiológicos indicam aumento de óbitos envolvendo condutores e ocupantes de motocicletas entre 2000 e 2012 no Brasil. Embora estes dados não façam a necessária distinção, esse aumento pode estar relacionado às atividades de trabalho dos profissionais que se passaram a denominar “motoboys” (Bacchieri & Barros, 2011), profissão que vem sendo analisada por alguns pesquisadores (Diniz, 2003; Oliveira, 2003; Veronese, 2004; Silva, 2006; Grisci, Scalco & Janovik, 2007; Moraes, 2008; Paes-Machado & Riccio-Oliveira, 2009; Silva, 2010; Kieling et al., 2011; Soares, Mathias, Silva & Andrade, 2011). Essa profissão emerge no Brasil em meados da década de 1980, ganhando maior expressão durante as duas décadas seguintes, quando se fizeram sentir de modo mais marcante no país as transformações características do capitalismo contemporâneo, transformações essas que se compreende, não sem debates, pelos nomes de acumulação flexível, pós-industrialização, pós-modernidade, pós-modernismos, entre outros (Harvey, 1992; Kumar, 1997; Cocco, 2000; Bauman, 2001; Hardt & Negri, 2001). Trata-se de uma profissão que se caracteriza pelo serviço de transporte de documentos, alimentos e objetos, tendo como veículo a motocicleta, cujo uso se tornou estratégico no Brasil seja em função do trânsito cada vez mais volumoso e lento, da flexibilidade desses veículos, seja pelo seu reduzido custo de aquisição e manutenção em relação aos veículos de quatro ou mais rodas. Em geral o serviço prestado pelos motoboys é disparado por demandas de algum tipo de cliente (pessoa física ou jurídica) localizado em algum lugar da cidade que requeira determinado produto ou serviço de um fornecedor estabelecido em outro local e que não pretenda ou não possa deslocar-se até lá. É o motoboy que garante a prestação desse serviço até o cliente contratante. O exemplo mais emblemático é a encomenda de pizzas por clientes que preferem consumi-las em suas casas ou locais de trabalho, tendo nos motoboys o meio de transporte do produto em tempo hábil. Entretanto, além de alimentos, a prestação de serviço envolve uma ampla diversidade de objetos, em sua maior parte documentos e valores em espécie, produtos automotivos, exames laboratoriais e botijões de gás. Ao longo dos anos 2000, a quantidade de trabalhadores exercendo essa ocupação, bem como o elevado número de acidentes a ela relacionados, despertaram a atenção dos poderes públicos e da comunidade acadêmico-científica. Iniciou-se naquele momento um debate sobre essa profissão, que culminou com sua regulamentação em 2009 (Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009), ao mesmo tempo em que se observava nas universidades uma série de investigações sobre a problemática. Em paralelo, ocorreu um movimento similar, de utilização de motocicletas para o transporte de pessoas, serviço esse que vem sendo denominado “mototaxi” e que vem sendo também objeto de uma série de regulamentações jurídicas e produções acadêmicas. A regulamentação supracitada refere-se a ambas profissões, motoboys e

mototaxistas. Quanto à produção acadêmica, ela vem ocorrendo em paralelo, por mais próximas sejam as profissões. No presente texto, nos dedicamos especificamente à profissão dos motoboys e à literatura pertinente a eles. Para a literatura sobre mototaxistas, ver: Luna e Oliveira (2011); Silva, Oliveira e Fontana (2011), e Amorim, Araujo, Araújo e Oliveira (2012).

Entre as investigações sobre motoboys a que tivemos acesso, elas se dedicaram, sobretudo, à identificação das possíveis relações entre condições físicas, organizacionais, econômicas e políticas do trabalho (percebidas como precárias), assim como seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores, especialmente quanto ao quadro de morbimortalidade. Verificou-se que os motoboys convivem cotidianamente com acidentes de trabalho (Silva, Soares & Andrade, 2008), relacionados a modos de remuneração por produção, condições das vias, fragilidade das relações profissionais e do coletivo de trabalho, pressão por horas extras de trabalho e grande rotatividade na profissão, entre outros fatores (Diniz, 2003; Silva, 2006; Moraes, 2008; Silva et al., 2008). Diante desse quadro, poder-se-ia supor que os profissionais compartilhariam percepções negativas sobre essa ocupação, o que justificaria, por exemplo, a alta rotatividade.

Não obstante, investigações de cunho antropológico indicam que parte dos trabalhadores avalia positivamente a sua profissão (Neto, Mutaf & Avlasevicius, 2006), sugerindo-nos que, por meio das atividades que a compõe, desenvolvem-se também aspectos subjetivos e sociais que, em sua positividade, devem ser melhor conhecidos. Entre estes, encontram-se as produções identitárias, as dimensões que envolvem as normas, valores, saberes, processos cognitivos e sócio-afetivos gerados e partilhados no curso das atividades, as dinâmicas de ingresso e permanência/abandono da profissão, assim como as relações sociológicas entre trabalho e regulamentação profissional.

Esses aspectos são importantes por contribuir para a compreensão mais precisa das atividades de trabalho desses profissionais. Tomando-se como referência teórica as concepções propostas pela Ergonomia da Atividade (Falzon, 2007), em particular a permanente defasagem entre tarefa prescrita e atividade realizada, verifica-se que as condições de trabalho se referem não só às dimensões contextuais em que um trabalho se realiza, como também às condições das pessoas (Leplat & Cuny, 1998), já que os trabalhadores – no momento da atividade – são mobilizados, inevitavelmente, para garantir que as variabilidades de todo tipo que se apresentam quando da execução das tarefas, sejam devidamente reguladas. Nessa mobilização, os trabalhadores consideram tanto as exigências da prescrição, quanto a realização das suas expectativas em relação à profissão, saúde e vida. Além disso, tais expectativas contribuem para auxiliar nos processos decisórios e nas mobilizações sócio-cognitivas e corporais a que são convocados cotidianamente na execução das tarefas, bem como se relacionam aos efeitos das atividades nos próprios sujeitos. Por essa razão, entende-se que é fundamental compreender melhor tais

expectativas e a situação das pessoas que estão nesta profissão, identificando como ingressam e, eventualmente, aí se desenvolvem. A compreensão desse cenário pode permitir orientar práticas de intervenção positiva junto a esse grupo profissional.

Visando contribuir para o encaminhamento dessas questões, com este artigo objetiva-se apresentar o processo de ingresso, permanência e/ou abandono de trabalhadores na profissão de motoboys, tendo como base empírica a realidade da cidade de Vitória, capital do estado do Espírito Santo, estado da região Sudeste do Brasil. Busca-se também revelar alguns dos efeitos desse processo, tanto no plano da produção de subjetividade, quanto na dimensão coletiva do trabalho. Compreender melhor esses processos pode dar visibilidade às condições e formas de organização do trabalho atualmente existentes neste campo e o que se revela urgente: contribuir com a (re)formulação de políticas públicas que tanto favoreçam as demandas destes profissionais quanto as da sociedade. O que certamente só terá efeito caso elas lhes façam sentido. Para apreender tais fenômenos tivemos como orientação geral a *démarche* proposta pela Ergologia (Durrive & Schwartz, 2008; Schwartz & Durrive, 2010), mobilizando parcialmente a abordagem transdisciplinar operada pela Ergonomia da Atividade (Falzon, 2007), e no plano da análise psicológica do trabalho as correntes clínicas presentes na Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2012) e na Clínica da Atividade (Clot, 2010), assim como as contribuições de autores que investigam, a partir desses referenciais, os transportes terrestres (Cunha & Lacomblez, 2006; Forzy, 2007; Valot, 2007; Cunha & Lacomblez, 2008; Vidal-Gomel, Delgoulet & Geoffroy, 2014).

1. CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS

A partir da Ergonomia da Atividade, reconhece-se que a atividade de trabalho nunca é somente pura execução do prescrito. Essa descoberta nos introduz a questões que devem ser consideradas quando se investiga um determinado trabalho: de um lado, deve-se conhecer tanto as condições estruturantes e contextuais (a situação específica) em que um trabalho se dá, quanto as pessoas e os recursos (físicos, subjetivos e coletivos) de que dispõem para agir, individual e coletivamente. De outro, deve-se conhecer o que e como se faz, no curso da atividade, diante de problemas (variabilidades, sejam as parcialmente previsíveis, sejam aquelas fruto do acaso) sempre singulares, observando seus efeitos na produção e nos operadores. Nesse sentido, é importante compreender o que é necessário para realizar um *bom trabalho*, aquele no qual as pessoas podem se reconhecer em atividade (Clot, 2010), bem como serem reconhecidas por suas contribuições, a partir de diferentes formas de julgamento efetuadas, especialmente por seus pares (Dejours, 2012). Nessa dinâmica, não é só a meta estabelecida que se garante, ou que se inviabiliza, mas também a própria saúde (mental) dos trabalhadores.

Verifica-se que ao procurar dar conta da tarefa extrapola-se o prescrito em um processo complexo e enigmático. Na produção (material e/ou simbólica), aqueles que trabalham são convocados integralmente, “corpo e mente”, individual e coletivamente, pelas variabilidades previsíveis e pelo acaso. Nessa convocação – de si e do coletivo – sempre em parte inusitada, os trabalhadores devem agir de modo qualificado e competente, colocando em debate as normas previamente existentes e outras que se fazem necessárias, *vis-à-vis* as infidelidades e exigências do meio. Nesse debate de normas que se desenvolve em meio a um mundo de valores, tanto o trabalhador – individual e coletivo – quanto o próprio meio podem estar se reconfigurando, mesmo que no ínfimo, a partir do processo de renormatização (Schwartz & Durrive, 2010; Athayde & Brito, 2011). Nessa perspectiva são desenhados mundos do trabalho sempre em devir, em processo, onde a última palavra nunca é dita e onde se pode até mesmo encontrar reservas de alternativas ao que está dado (Athayde & Brito, 2011). De maneira sintética, destacamos alguns pontos fundamentais nessa linhagem:

- 1) a distância sempre presente entre o que foi prescrito enquanto tarefa e aquilo que se realiza (ou não) no curso da atividade;
- 2) essa defasagem caracteriza o viver, é universal, não se dá apenas em situação de trabalho;
- 3) a produção/superação desse hiato é fruto de uma atividade diferente da prevista e é parcialmente enigmática;
- 4) nessa atividade, o meio, as próprias pessoas e coletivos ali envolvidos se ressingularizam;
- 5) esse processo se desenvolve em um meio onde circula um mundo de valores, com toda a sua complexidade;
- 6) é essa atividade que, em alguma medida, viabiliza a obtenção dos produtos/serviços previstos e exigidos pela tarefa;
- 7) além de produtos-serviços-mercadorias, nessa atividade se produz também subjetividades e coletivos de trabalho;
- 8) é também por meio dessa atividade que se engendra o complexo processo saúde-doença dos trabalhadores (Falzon, 2007; Clot, 2010; Athayde & Brito, 2011; Dejours, 2012). Enfim, é com a influência dessa linhagem epistemológica e teórico-metodológica que se desenhou e realizou a investigação ora apresentada.

2. MÉTODO

Trata-se de um estudo exploratório transversal, descritivo, de natureza quanti-qualitativa, realizado no período de 2006-2007, na cidade de Vitória-Espírito Santo/Brasil, do qual participaram 189 motoboys, inseridos em diferentes etapas do estudo, que atuavam em diversos setores, como entregadores de documentos, alimentos e medicamentos, em diversas regiões do município. Para traçar o perfil dos trabalhadores e obter infor-

mações gerais sobre a profissão, na etapa inicial da pesquisa aplicou-se um questionário semiestruturado junto a este conjunto de trabalhadores (189), por meio de uma amostra de conveniência, contendo questões relativas a dados sociodemográficos, condições organizacionais e físicas do trabalho, efeitos sobre a saúde, natureza das relações contratuais e informações sobre o sindicato e as empresas. Na medida em que na busca realizada não foram encontrados dados oficiais sobre o tamanho da população de motoboys no município em que o estudo ocorreria, a quantidade de trabalhadores entrevistados com o uso do referido questionário restringiu-se aos que foram encontrados durante o período designado para esse fim (15 dias), nos locais já detectados pela equipe de pesquisa. Vale ressaltar que esse questionário foi criado para essa pesquisa e validado em pré-teste. Os dados produzidos por meio desses instrumentos foram submetidos a análises descritivas de frequência, mas não se pretendia que fossem generalizáveis para a população de trabalhadores. Por outro lado, na medida em que esses questionários foram respondidos por quase todos os profissionais que se encontravam presentes nos grupos de motoboys detectados e abordados pela equipe de pesquisa durante essa primeira etapa de investigação, pode-se considerar seus resultados como retratos relativamente satisfatórios e complementares às informações obtidas nas outras etapas, de cunho qualitativo. Ressalte-se, também, que além de fornecer dados gerais sobre as características pessoais, profissionais e sociais e as condições e organização do trabalho dos motoboys, os resultados dessa etapa foram utilizados como elementos de debate que auxiliaram na condução das conversas entre profissionais de pesquisa e trabalhadores (convocados em seu potencial investigativo), conforme o que propõe a Ergologia, operando um dispositivo de análise que privilegia o ponto de vista da atividade, os “encontros sobre o trabalho” (Schwartz & Durrive, 2010).

Esses “encontros” foram realizados, sobretudo, na região central do município, envolvendo motoboys que utilizavam locais públicos da cidade – praças e becos – como locais de espera pela designação das suas tarefas por parte de chefias e/ou clientes. Esses encontros se desdobraram em momentos de conversas menos estruturadas, sem suporte de temas previamente elencados e sem registros de áudio ou vídeo, ou em encontros mais estruturados, conforme descritos abaixo. A partir deles, o processo, as condições e formas de organização do trabalho e dos coletivos, assim como as próprias atividades de trabalho foram mobilizadas para debate, visando sempre uma análise coletiva do trabalho (sob influência de experimentações há muito validadas, com as iniciadas por Ferreira (1993), e outros, a partir do ponto de vista da atividade. Também contribuíram para os debates, nesses momentos mais ou menos estruturados, as informações produzidas por meio da observação participante, técnica inspirada em uma abordagem etnográfica do trabalho (Sato & Souza, 2001) e apoiada nos pressupostos ético-epistemológicos da Ergologia

(Schwartz & Durrive, 2010; Athayde & Brito, 2011). Essa operação desenvolveu-se por nove meses, com visitas semanais a 4 pontos da cidade – entre os quais, aqueles em que os encontros se realizaram e onde também realizou-se aplicação de questionários –, sendo estes, locais em que os motoboys esperavam os telefonemas para agendamento de serviços.

As informações e conhecimentos produzidos por meio das entrevistas menos estruturadas (que denominamos “conversas”) e das observações foram registrados em diários de campo. Estes serviram de suporte para análises, debates e ilustrações de informações geradas em outros momentos mais estruturados. Entre esses momentos, destacam-se as seguintes estratégias:

- entrevistas individuais semiestruturadas e em profundidade realizadas com 13 motoboys e entrevistas coletivas, também semiestruturadas e em profundidade, realizadas em 10 momentos distintos, envolvendo número variado de trabalhadores, dispostos a participar durante seus intervalos de espera. Tais procedimentos objetivaram indagar sobre questões extraídas das observações e das conversas informais, tais como: aspectos ergonômicos do trabalho e suas relações com a saúde; dimensões cognitivas e afetivo-emocionais em relação ao trabalho, à família e ao trânsito; perspectivas profissionais e pessoais em relação ao futuro; dimensões coletivas das atividades; etc.
- debate coletivo (“encontros sobre o trabalho”) com foco sobre a profissão, tendo a participação de 50 motoboys, em dia e local fora do trabalho, envolvendo discussão sobre as relações entre saúde, trabalho, aparelho sindical e movimentos de luta política;
- autoconfrontação simples e instruções ao sócio: tendo como foco estrito as atividades de trabalho em situações reais, fez-se uso de outra modalidade de co-análise do trabalho, envolvendo duas técnicas, baseadas no princípio mais geral da confrontação, tradição da Ergonomia da Atividade (Falzon, 2007). A autoconfrontação simples foi realizada por meio de filmagem de atividades de trabalho de 2 motoboys, operada por um especialista em cinematografia que seguiu, durante vários minutos de um dia de trabalho, cada um dos 2 profissionais. O especialista realizou sua filmagem na garupa de uma motocicleta de um membro da equipe de investigação que seguia o motoboy ao longo de sua jornada. Os resultados obtidos com a filmagem foram exibidos para cada participante, ao qual se seguiram conversas a respeito. A outra técnica, realizada com 1 motoboy, denomina-se instruções ao sócio, técnica criada na Itália por Oddone e seus parceiros do Modelo Operário Italiano de produção de conhecimento e luta pela saúde (Oddone, Re, & Briante, 1981; Vasconcelos & Lacomblez, 2005), mas influenciada pelo modo como a Clínica da Atividade a vem operando (Clot, 2010).

Como dito, o uso desse conjunto de instrumentos tinha 2 propósitos: gerar materiais linguageiros que alimentariam a análise a ser efetuada pela equipe de pesquisa; e produzir diferentes momentos nas relações dialógicas entre trabalhadores (convocados a exercitarem sua capacidade investigativa sobre seu próprio trabalho) e pesquisadores profissionais, construindo com base no trabalho concreto, situado, de forma co-investigativa, um quadro do que fazem os motoboys. Daí foi possível fazer emergir questões ainda pouco ou não conhecidas, para o coletivo constituído pelos membros da equipe profissional de investigação e motoboys. Nessas etapas, e a partir dos próprios encontros sobre o trabalho, procurou-se compreender as normas e valores que circulavam, os saberes, e sentidos que os trabalhadores produziam e partilhavam sobre sua profissão, suas relações de trabalho, interesses, enfrentamentos e insatisfações, inclusive os meios de organização sócio-política em torno desta profissão, que entendemos como ainda em gestação. Para eliciar e desenvolver tais reflexões, fez-se uso de diversas estratégias analíticas. Nos debates, a função dos animadores da discussão era, entre outras, de reenviar ao coletivo algumas interpretações e análises realizadas a partir das falas dos próprios participantes. Assim, parte das análises foi validada em um processo de coprodução de informações sobre as experiências de trabalho desses profissionais. Por outro lado, as entrevistas individuais e coletivas, bem como as técnicas de instruções ao sócio e de autoconfrontação, foram gravadas e transcritas e seus conteúdos analisados e interpretados, por meio da análise temática (Bardin, 2011), em sua relação ao já citado conjunto teórico de referência. Já os dados dos diários de campo, produzidos a partir dos “encontros” e observações, foram registros que deram suporte aos resultados encontrados nessa triangulação de métodos (observações, questionários, entrevistas, conversas, encontros e debates) e na própria análise geral do que emergia ao longo da pesquisa.

Sendo assim, o que foi gerado no plano compreensivo pela investigação está amparado tanto em dados quantitativos, quanto em materiais discursivos, nos quais, para os presentes objetivos, importa menos a frequência de sua emissão, mas os sentidos que mobilizam. O pressuposto era que as informações geradas através de técnicas quantitativas poderiam articular-se de forma sinérgica ao material tratado qualitativamente permitindo melhor compreender o trabalho desenvolvido por esses profissionais.

Para a análise dos materiais emergentes teve-se como base algumas abordagens do campo que vem sendo denominado Clínica do Trabalho (Lhuillier, 2006), especialmente a Psicologia Ergonômica / Ergonomia da Atividade (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001; Vasconcelos & Lacomblez, 2005), a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2012) e a Clínica da Atividade (Clot, 2010), tendo como orientação geral articuladora a *démarche* ético-epistemológica da Ergologia. Os princípios éticos de autonomia dos sujeitos e confidencialidade dos resultados foram preservados.

3. O INGRESSO NA PROFISSÃO

Para compreender as características dos trabalhadores e suas relações com as exigências impostas em termos de condições de trabalho (Leplat & Cuny, 1998), procurou-se conhecer algumas dimensões sociodemográficas do grupo profissional em foco. Dos 189 trabalhadores que responderam ao questionário, todos homens, 74,3% tinham menos que 30 anos. O tempo médio de atuação na profissão foi de 4 anos, sendo que 10,1% relataram exercer a atividade há mais de 10 anos. Além disso, 84% dos entrevistados cursaram até o Ensino Médio completo e 78% dos participantes da investigação residia na periferia da cidade, região em que se encontram, sobretudo os bairros com maior quantidade de famílias com baixo poder econômico de consumo. Os casados representaram 51% e 54% com filhos, 26% deles possuindo outros dependentes. Essas informações são semelhantes às encontradas em outras investigações (Diniz, 2003; Oliveira, 2003; Silva, 2006).

O perfil desses trabalhadores corresponde, socialmente, a uma grande parcela de jovens que não ingressaram na educação universitária, mas que apresentam escolaridade parcialmente acima daquela de brasileiros com idade mais elevada, em condições socioeconômicas semelhantes (Corbucci, Cassiolato, Codes & Chaves, 2009). Corresponde também ao perfil de trabalhadores que atuam em outros ramos profissionais, tais como os de *call centers* (Silva & Mocelin, 2009), com diferenças que revelam aspectos psicossociais importantes na organização, valorização e consequências destas formas de trabalhar: predomínio de homens na profissão de motoboys e de mulheres nos *call centers*. A partir da concepção da presença de uma divisão sexual do trabalho em nossa sociedade (Hirata, 2009), pode-se supor que as percepções sociais sobre o que se supõe atributos masculinos (coragem, virilidade) e femininos (capacidade de relacionamento verbal, empatia), contribuem para conduzir jovens dessas origens socioeconômicas a uma ou outra profissão. Pode-se supor, também, que esses atributos masculinos sejam utilizados como justificativa para a relativa tolerância social aos acidentes entre motoboys, na medida em que se reconhece que é um trabalho perigoso em si, o qual se poderia alterar muito pouco, requerendo atributos masculinos (como a coragem e virilidade) para o exercício dessa profissão. Por outro lado, eles parecem ficar mais tempo na profissão (32,4% responderam que trabalhavam na profissão há mais de 5 anos e 10,1% há mais de 10 anos) que as operadoras dos *call centers*, conforme pesquisa de Silva e Mocelin (2009) que demonstrou que apenas 10,95% dos trabalhadores estavam na profissão há mais de 24 meses.

Muitos motoboys apresentaram motivos bem “instrumentais” para o ingresso nesta profissão, sobretudo durante as entrevistas por questionários, onde 32,8% dos respondentes ressaltaram diferentes vantagens para terem ingressado na profissão: ampla oferta de emprego (formal ou informal) nesse ramo (9,5% dos

respondentes); exigência de menor qualificação e facilidade no trabalho (7,9%), mas com “bom retorno financeiro” (14,8%); vantagens da flexibilidade de horários, liberdade de trabalhar sem a presença de uma supervisão ou vigilância contínua do chefe; e, para alguns que atuam no transporte de documentos, as folgas nos fins de semana (5,2%). Esses dados indicam que o ingresso na profissão pode envolver uma vontade explícita na escolha, sobretudo se somarmos a eles os que afirmaram que escolheram a profissão porque gostavam de andar de moto, nela se realizavam, ou simplesmente porque dela gostavam (12,7%). Por outro lado, outros discursos, eliciados em conversas menos estruturadas, nos forneceram indícios para compreender alguns motivos menos explícitos que os conduzem à profissão. Trata-se aqui, sobretudo, de justificativas e concepções sobre a ocupação carregadas de simbolismos, mitos e fantasias, tais como: vivência de autonomia parcial em relação à presença de um chefe durante o exercício profissional; sentir-se beneficiado por poder ser remunerado para conduzir um veículo como a motocicleta, simbolicamente atrelada ao apelo pela ousadia, confrontação e liberdade, ao mesmo tempo possibilitando ser reconhecido como pessoa com coragem e virilidade. Nesse aspecto, percebeu-se a presença das relações de gênero, através de um discurso reticente quanto à presença de mulheres na profissão. Dentre os argumentos nesse sentido encontrou-se, por exemplo, um motoboy que argumentava tal exclusão não no plano da (in)competência delas, mas pelo sofrimento que elas passariam quando se acidentassem, já que era consensual que um motoboy inevitavelmente cai algum dia. Enfim, essas concepções mais simbólicas sobre a profissão coadunam tanto com o que se identifica como perfil social dos motoboys – homens jovens, de periferia urbana com escolaridade mediana –, quanto com um ideário de virilidade (e as defesas psíquicas de tipo ideológico) que também foi referido por outros autores que estudaram essa profissão (Neto et al., 2006).

Entretanto, contrário ao que se supunha inicialmente, a dimensão dos riscos de acidentes não atuou explícita e conscientemente como principal coadjuvante na decisão de entrar e permanecer na profissão (por exemplo: apenas 2,1% ressaltam, no questionário, alguma dimensão de risco atrelada ao ingresso na profissão). Talvez porque parte da percepção negativa acerca dos riscos seja ao menos parcialmente dissimulada pelos trabalhadores por meio de sistemas coletivos de defesa, especialmente o de tipo ideológico (Dejours, 2012). No caso desse coletivo profissional tal tipo de defesa se revela, por exemplo, na exacerbada valorização da capacidade pessoal de antecipar os movimentos de outros veículos no trânsito, o que permitiria uma condução presumidamente eficaz, ágil e segura (Drumond et al., 2007). De fato, por várias vezes os motoboys afirmavam sua capacidade de “olhar adiante” e discriminar, nos retrovisores dos veículos à frente, a direção do olhar dos seus condutores, permitindo-lhes prever para qual direção iriam, razão pela qual denominamos essa regra como “estratégia do olhar adiante”. Em contrapartida,

ao menos em um aspecto, os riscos profissionais estariam contribuindo para o processo de tomada de decisão quanto à atração por essa carreira profissional. Segundo Veronese (2004), as decisões que levam o pretendente a optar ou não pela profissão dependem de uma análise realizada pelos candidatos, a partir da qual cada um poderá comparar os benefícios da profissão, os riscos envolvidos, a gravidade de seus possíveis danos e os meios de enfrentá-los. Assim, por meio de avaliações cognitivas e afetivas sobre a dialética risco-necessidade-custo-benefício, pode-se entender que o pretendente dimensiona e hierarquiza os riscos produzidos pelo trabalho, identificando os que dependem ou não do seu controle. A partir daí desenvolve meios de gerir esse complexo conjunto de fatores potencialmente produtores de situações de risco, posicionando-se de maneira a poder optar tanto por ingressar (ou não) na profissão, quanto por nela continuar. Esse processo parece influenciado pelas trajetórias de vida e influências socioculturais de cada um.

Porém, não é regra que essa escolha seja tão planejada. Em nossas conversas, muitos deles relataram que ingressaram na profissão tendo-a como atividade complementar a outras ocupações, fato também observado em 6,9% dos respondentes ao questionário. Sabe-se também que muitos que nela permanecem o fazem por meio de vínculo parcial, sobretudo os que atuam em serviços de entrega de alimento, em período noturno (vantagem percebida como flexibilidade e liberdade que a profissão oferece). Outros alegam que persistem por “falta de opção” – termo recorrente nas entrevistas, conversas e encontros – até surgir outra que seja considerada melhor. De fato, 46,4% dos trabalhadores que responderam ao questionário afirmaram estar na profissão pela “falta de opção” no mercado de trabalho e pela necessidade de sobrevivência econômica. Dizem que, em seu entendimento, não obteriam remunerações semelhantes em outras atividades, dado igualmente verificado em outras investigações (Diniz, 2003; Oliveira, 2003; Veronese, 2004).

Além das ponderações, planejadas ou não, nas decisões de ingresso na profissão, como vimos, outros processos sociais contribuem para levar à referida profissão: origem social, redes de relações pessoais e sociais, intensidade de ligação com a motocicleta, perspectivas e responsabilidades financeiras, assim como experiências em outras ocupações. Tal quadro está coerente com investigações realizadas a partir de outros referenciais teórico-metodológicos que, conforme Greenhaus (2003), apontam a existência de múltiplos fatores nas decisões (ou indecisões) concernentes à carreira profissional, tais como aspectos relativos ao trabalho e às expectativas sobre a vida. Conforme o autor sugere, “carreiras estão mais propensas a serem caracterizadas por respostas espontâneas a mudanças de situação que pela busca de planos pré-determinados e metas” (Greenhaus, 2003, p.532, tradução livre). Essa afirmação problematiza a valorização excessiva que alguns modelos contemporâneos de carreira dão à ação individual, sobretudo ao planejamento ativo e antecipado

das pessoas, tais como o modelo proteano de carreira ou a craft-career (Bendassolli, 2009).

Destaca-se aqui o papel das redes de relações pessoais e sociais na condução de alguém a essa profissão, já que não é incomum (dado que não passou por tratamento quantitativo) uma pessoa nela iniciar-se por meio de um irmão, vizinho ou conhecido. Pode-se afirmar, contudo, que este não é o caminho inevitavelmente trilhado por todos trabalhadores e que, mesmo quando acionado por tais redes, o ingresso não é necessariamente balizado por concepções claras e exclusivamente conscientes sobre a profissão. Diniz (2003), Oliveira (2003) e Veronese (2004), e com base em suas investigações, também afirmam que não se entra na profissão de motoboy conhecendo totalmente a dimensão dos riscos e benefícios nela envolvidos. Entretanto, essas redes de relações contribuem para aproximar as pessoas ao serviço a ser prestado por meio de duas vias principais: tornando presente, possível e pertinente a alguém atuar em um trabalho que, do contrário, seria apenas mais um entre inúmeros outros que habitam o imaginário social; fornecendo materiais simbólicos e teias de sentido, das quais se pode lançar mão para construir concepções de si a partir desse trabalho. Assim, ao modo como se apresentam profissionalmente como motoboys soma-se a outros sentidos mais frequentemente partilhados socialmente, tais como preconceitos e discriminação, contribuindo para o desenho de um cenário possível de ingresso nessa profissão e para a construção de sentidos sobre a carreira e seu desenvolvimento pessoal a partir dela. Enfim, múltiplos aspectos contribuem para que alguém se torne motoboy e o modo como o faz:

- as características deste trabalho e suas vantagens, tais como o uso da moto durante a profissão, a percepção de certa autonomia no planejamento do trabalho, certa informalidade (tanto no aspecto jurídico quanto na baixa exigência quanto a um modelo de comportamento e de vestimentas a se utilizar), remuneração considerada acima das possibilidades relativas à qualificação profissional requerida;
- as condições de vida das pessoas e sua relação com as possibilidades dessa profissão, tais como o desemprego, a falta de qualificação profissional, a idade avançada para reingressar no mercado de trabalho quando demitido;
- a rede de relações pessoais e sociais.

3.1 Deixando a profissão ou nela permanecendo

3.1.1 *Abandono*

Entre os entrevistados, o tempo médio de permanência nesta atividade profissional era de quatro anos, sendo que 21,7% deles estavam há um ano ou menos na profissão, corroborando dados encontrados em investigação realizada na cidade de Londrina - estado do Paraná, onde 26% dos entrevistados estavam

nesta ocupação há menos de um ano (Silva, 2006; Soares et al., 2011). Esses dados são semelhantes aos encontrados nas cidades de Belo Horizonte - estado de Minas Gerais (Diniz, 2003) e de Salvador - estado da Bahia (Oliveira, 2003). Esses autores, bem como os trabalhadores que entrevistamos, informam que esse contínuo ingresso de novatos na profissão relaciona-se à alta rotatividade nesta ocupação.

Oliveira (2003) sugere que este fenômeno relaciona-se às condições socioeconômicas dos candidatos, ao limite de possibilidades de crescimento e desenvolvimento profissional, ao esgotamento da tolerância às condições de trabalho, ou ao fato de os motoboys pretenderem, com a demissão, fazer uso do seguro-desemprego. No Brasil, o seguro-desemprego, de responsabilidade do Ministério da Previdência Social (e que atualmente está sendo objeto de duras modificações), era uma modalidade de assistência financeira temporária ao trabalhador contribuinte do sistema e que tenha sido desempregado sem justa causa e sem recolocação imediata no mercado. Ele poderia durar por até cinco meses, a depender da quantidade de meses trabalhados em um período de 36 meses a contar a partir da data do desligamento profissional. Ainda para (Oliveira, 2003), tão logo apareçam melhores opções, os motoboys deixam a profissão para ingressar em outras, sugerindo que, para muitos deles, trata-se de um emprego-trampolim, conforme Silva e Mocelin (2009): “postos de trabalho temporariamente ocupados pelos trabalhadores, mas que não são atrativos profissionalmente, sendo descartados quando o trabalhador encontra uma melhor oportunidade ou concluem seus estudos, sua formação técnica ou sua graduação”. Pode-se relacionar esse movimento planejado de uso e descartabilidade de profissões, sugerido por esses autores, como condizentes com modelos de carreira identificados como emblemáticos dos modos de vínculo de trabalho e de desenvolvimento profissional na contemporaneidade (Greenhaus, 2003; Baruch & Bozionelos, 2010).

Entretanto, considerando-se o que aponta Greenhaus (2003) e Bendassolli (2009), compreende-se que os movimentos de ingresso, permanência e abandono de uma ou de várias carreiras, ao longo da vida de alguém, não dependem somente - ou nem tanto quanto sugerem alguns (Baruch & Bozionelos, 2010) - das suas competências, expectativas e intenções. Outras dinâmicas da vida, não tão planejadas, também interferem neste processo, o que parece atestar contra os postulados centrais dos modelos de carreira contemporâneos. Estes, muito frequentemente, preconizam como sinônimo de sucesso profissional a manutenção de alguns traços de personalidade e de supostas boas escolhas deles decorrentes. Aliás, vale mencionar que esses modelos foram geralmente construídos de modo a ignorar a experiência de populações com menor escolaridade, em profissões não tradicionais ou de nível gerencial, e com outros referenciais subjetivos de sucesso profissional (Greenhaus, 2003; Bendassolli, 2009). Finalmente, não se pode ignorar que esses modelos produzem efeitos muitas vezes indesejáveis, tais como aumento de transtornos

mentais leves, ansiedade e “corrosão de caráter” e “de tradições” (Sennett, 2012).

Seja como for, a percepção de relativa provisoriedade da profissão e mudança constante de pares produzem efeitos nos modos e estratégias de solucionar os constrangimentos do trabalho real (Falzon, 2007), na medida em que dificultam a possibilidade de acessar a rede de solidariedade (Diniz, 2003) constituída ao longo do tempo e que pressupõe, em sua base, confiança e experiências em comum (Moraes, 2008; Dejours, 2012). Ademais, o contínuo ingresso de novos trabalhadores interfere, também, na barganha salarial, na partilha de saberes e competências profissionais e, consequentemente, talvez contribua para o aumento do número de acidentes de trabalho.

3.1.2 Permanência e futuro

Apesar da alta frequência de abandono em relação à profissão, 32,4% dos motoboys exerciam essa atividade há mais de cinco anos; um deles relatou que está na profissão há vinte e cinco anos. Assim como o abandono, o tempo de permanência na profissão também produz efeitos significativos no modo como esses profissionais atuam, tais como a partilha de conhecimentos, saberes de prudência (Cru, 1987) e valores, bem como contribui para a produção de subjetividade por meio do coletivo de trabalho, aspectos também constatados por outros (Diniz, 2003; Oliveira, 2003; Veronese, 2004; Silva, 2006; Grisci et al., 2007; Moraes, 2008; Soares et al., 2011).

Nas entrevistas, conversas e encontros sobre o trabalho, foram citadas várias razões para a permanência na profissão, muitas delas semelhantes às respostas dadas nos questionários, que justificavam o ingresso na profissão. Verifica-se assim, que além das vantagens já percebidas durante o ingresso, outras se concretizam ou se intensificam com a experiência profissional: aumento da empregabilidade; adaptação às exigências físicas e mentais para execução do trabalho que, aos olhos de muitos motoboys, são consideradas menores que em outras profissões; percepção de relativa autonomia e controle sobre a organização do trabalho; vivência de prazer de trabalhar conduzindo motos; possibilidade de ter mais de um emprego; distância física em relação à hierarquia e ao patrão; vivência de liberdade ao não ficar toda a jornada em escritórios fechados, além de poder se vestir informalmente e se comportar de maneira mais descontraída. Essas vantagens sedimentam as intenções de permanência na função, contribuindo para o surgimento de novas expectativas quanto ao futuro profissional e sentimentos de pertença.

Há pelo menos duas grandes perspectivas, não necessariamente excludentes entre si, de manter-se na profissão e relacionar-se com o futuro a partir dela. Alguns declararam: *“permaneço porque não vejo nada melhor em vista, por enquanto, entendeu?”*; *“como eu disse pra você, é uma profissão que você levanta uma grana com muita facilidade entendeu, mas não é pra minha vida*

inteira, é coisa temporária”. Para estes, a principal vantagem do trabalho dos motoboys é que ele viabilizaria, para quem vive nas condições socioeconômicas mais precarizadas, criar possibilidades de escolha. Ou seja, essa profissão permitiria gerar “novas opções” para trabalhadores que anteriormente a exerciam por “falta de opção”. Assim, se o ingresso se dá por “falta de opção”, a permanência, não. Um motoboy relatou que nela ingressara a partir de um convite do patrão da padaria em que trabalhava como ajudante de vendas, exemplificando esse cenário. Diz ter aceitado o convite para assumir o cargo na própria padaria e, a partir desta experiência, conseguiu outro emprego como motoboy em uma loja de autopeças, onde havia possibilidade de ascensão, melhores salários e desgaste profissional percebido como menor. Nesta loja, o trabalhador executava também tarefas da função de estoquista, o que abriu a possibilidade de, em poucos anos, exercer a função de vendedor com ganhos salariais mais significativos.

Trata-se aqui da construção de uma percepção de que essa profissão, ao lado de garantir ofertas contínuas de emprego, permitiria aos trabalhadores ampliar seus contatos profissionais, aumentando suas possibilidades de escolha e desenvolvimento neste âmbito, relativamente intangíveis antes do ingresso nessa profissão. Alguns autores sugerem que essa percepção, por eles denominada empregabilidade, atua também como fator moderador na satisfação com o trabalho (Cesário, Gestoso & Peregrín, 2012). Este movimento tem-se dado em um processo construído a partir de sonhos, desencantos e aprendizagens, tornando possível, a partir dessa experiência, outras possibilidades de vida, de empregabilidade, de socialização.

Enfim, a partir do ingresso do trabalhador como motoboy, iniciar-se-ia a construção de algo próximo daquilo que se pode denominar uma “carreira”. Esta não deveria ser apreendida a partir dos modelos tradicionais verticalizados, aproximando-se mais dos modelos mais recentes, tais como o proteano, sem fronteira ou carreira-artesã (*craft-career*), (Bendassolli, 2009; Baruch & Bozionelos, 2010). Isso porque nestes modelos verifica-se uma busca consciente de trabalhadores por oportunidades profissionais, independente dos trajetos verticais desenhados pelas organizações e nem sempre vinculados a uma mesma profissão. Contudo, não se pode afirmar que esse planejamento antecipado emerge sempre antes da profissão – o termo “falta de opção” ilustra isso bem – mas como um dos efeitos desta na vida dos trabalhadores, impedindo parcialmente o seu desenvolvimento profissional. Além disso, os modelos recentes de carreira parecem refletir processos sociais distintos: referem-se mais frequentemente a jovens com alta escolaridade que, partilhando valores que ressaltam o individualismo e o empreendedorismo, constroem seus sonhos de sucesso independentemente de vínculos empregatícios (Bendassolli, 2009). No caso em análise, trata-se usualmente de jovens menos escolarizados, que aprendem a “se virar” desenvolvendo habilidades mais vantajosas “para se viver”, sem seguir,

necessariamente, uma trilha. Neste sentido, talvez seja mais pertinente compreender aquilo que se denominaria de “carreira dos motoboys” como “desenvolvimento psicológico de si” por meio da atividade de trabalho (Clot, 2010). Em ambos os processos sociais descritos, o vínculo profissional não se dá com uma única organização ou ofício em que se permanecerá por toda vida, mas os pressupostos, mecanismos e resultados dos desenvolvimentos profissionais de cada grupo são diferentes. Assim, mais que um emprego-trampolim, que descreve as experiências de trabalho temporário dos mais escolarizados, poder-se-ia denominar o trabalho dos motoboys como um “*emprego-gerador*”, na medida em que nele se entra sem perspectivas e dele se sai com uma ou mais possibilidades previamente insuspeitadas.

Identificou-se, ainda, outra perspectiva de futuro construída a partir da profissão. A respeito da permanência na profissão, ouvimos em entrevistas, conversas e encontros sobre o trabalho, falas como a que segue: “*como eu gosto da profissão, eu pretendo ficar pelo resto da vida*”. Diferente da produção linguageira que valoriza a permanência nessa função, essa construção discursiva parece mobilizada por outros efeitos da experiência profissional. Mais que um emprego-gerador, para alguns motoboys essa profissão permite a produção de referenciais subjetivos de reconhecimento de si nessa atividade (Clot, 2010). Destarte, em meio às vantagens, desafios, superações, aprendizagens e desenvolvimentos que a profissão possibilita, os materiais produzidos na investigação levaram à pista de que os motoboys vão observando, em atividade, possibilidades reais de desenvolvimento pessoal e profissional. Em contrapartida, além do desenvolvimento pessoal, ao ingressar na profissão pode-se observar o trabalho temporário assumindo, aos poucos, conotação de profissão, forjando-se nesse processo um profissional, e, nesse mesmo movimento, o curso de engendramento de uma profissão.

3.2 A produção de um profissional e de uma profissão

Mesmo que muitos motoboys tenham afirmado que inicialmente não pretendiam exercer a função por muito tempo, constatou-se que a permanência de alguns tem sido suficiente para o desenvolvimento daquilo que, a partir da Sociologia das Profissões, considera-se “profissão” (Bendassolli, 2009): fenômeno individual, social e institucional, representando formas sociohistóricas de divisão e organização do trabalho, por meio das quais, pessoalmente, se encontra referências simbólicas para construção de si mesmo e de realização em relação ao trabalho. Este autor ressalta que, por meio dessas formações sociais institucionalizadas, mobilizam-se coletivos em defesa de seus interesses e de seu reconhecimento, pelo Estado, como representantes legítimos de saberes e práticas exclusivas que os autorizam a exercer a profissão. É nesse sentido que se verificou que a permanência de motoboys exercendo suas atividades vem propiciando a invenção de “modos de ser motoboy” (Grisci et al., 2007), assim contribuindo

para a produção de meios de se compreender, atuar e transformar – a si mesmo, os colegas, as condições e as exigências do trabalho, bem como as relações entre o trabalho e sua vida pessoal, social, institucional e política. Estes “modos de ser motoboy” são consequência da atividade humana realizada envolvendo a dialética entre normas antecedentes e renormatizações (Schwartz & Durrive, 2010), que articulam a materialização de um mundo subjetivo, relacional, cultural, social e político. Assim, para além da regulamentação da profissão (Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009), esta possível nova profissão vem encontrando referências concretas, mesmo que imateriais, entre trabalhadores. Percebeu-se a presença, em nossa investigação, do início de um gênero profissional (Clot, 2010; 2014), desenvolvendo-se na interseção entre produzir-se enquanto profissional e produzir coletivamente uma profissão por meio do cotidiano de trabalho.

Um breve episódio permite ilustrar como isso vem se dando entre estes trabalhadores. Durante uma conversa usando a técnica de autoconfrontação, mediada pelo uso de imagens, em que um motoboy se vê em atividade, ele, com sorriso no rosto, diz:

eu gosto de trabalhar de motoboy. [...] gosto da sensação de liberdade. A sensação de liberdade é incrível [...] me sinto que nem uma criança às vezes, entende? Sem ninguém para ficar me perturbando. Apesar que o pessoal liga pra caramba, o telefone toca o tempo todo, querendo saber o que está acontecendo, se está tudo certo, e tal. Mas, pô, a sensação compensa, cara. Não é um lugar, um ambiente fechado, que você trabalha naquele ambiente, naquela pressão e tal. É uma pressão, mas, você está respirando o ar, está do lado de fora, sentindo o clima, sentindo o sol, o vento... Isso é bom pra caramba. A gente vê coisas, pessoas.

Relatos como esse não foram exceção. A sensação de atuar como motoboy pode ser compreendida por meio da referência à infância (Dejours mobiliza o conceito de ressonância simbólica), reportada aqui como um período de descoberta, de experimentação e de um aprendizado que se dá especialmente por meio da atividade lúdica. Sabe-se que a capacidade de fantasiar das crianças tende a torná-las mais hábeis em se distanciar temporariamente do mundo real, parecendo a um observador, que ela consegue viver mais independente, em um mundo cognitivo só dela, um mundo de criações, de experimentações. No caso do adulto, limites maiores vão se impondo a essa capacidade. Conforme a narrativa deste motoboy, a sensação de ser livre, de “curtir um vento”, uma brisa, é reinterpretada como um simples, mas fundamental prazer de ser. No momento de pilotar a moto, a vivência relatada é a de como se o mundo fosse seu, cheio de diversão, possibilidades, sonhos e fantasias. Não obstante uma liberdade fugaz, pois a pressão do trabalho é contínua, narra encontrar ali um prazer incomensurável, que lhe permite dizer, sorrindo: “*eu gosto de ser motoboy*”.

Ao remontar a esse sentimento, o motoboy pode estar também se referindo a outro aspecto: sua destreza na condução da moto e na resolução das demandas do trabalho é de tal ordem que lhe é possível sentir-se livre, mesmo em meio às extremas exigências espaço-temporais cotidianas. Talvez por perceber-se em simbiose com a motocicleta e com a atividade, descobrindo ou inventando aí espaços de fantasia, liberdade, prazer. O trabalho é considerado intenso, mas ele afirma dar conta, a ponto de poder inventar e, em certa medida, ter prazer com suas atividades. Ao “dominar” o trabalho, esse se torna um campo em que o indivíduo passa a se produzir como pessoa, a se desenvolver. Momento em que ele próprio se testa, se controla, se produz e fantasia, para exercer mais criatividade e astuciosamente sua autonomia e liberdade, em meio às responsabilidades que se assume ao trabalhar. Trata-se de uma experiência cognitiva, mas também corporal e afetiva, que não seria possível se ele estivesse focado exclusivamente na remuneração. A função psicológica do trabalho (Clot, 2010), aqui se revela: o motoboy parece conseguir se ultrapassar em suas condições prévias (as demandas, as responsabilidades), “saíndo de si” (sentindo-se criança, com a brisa no rosto) e se desenvolvendo, ao dar conta de uma realidade complexa (telefone tocando, inserções de controle) e, no fim, emergindo o sentimento de realização que lhe remete aos prazeres da infância, mas já agora como adulto que trabalha, incorporando o lúdico. Sair de si revela-se como um inventar-se, experimentar-se, quicá podendo ousar a expressão “*experinventar-se*”, enfim, um processo que o desenvolve, “faz crescer”.

Visões negativas dos motoboys em relação ao próprio trabalho, ressaltadas por alguns autores (Oliveira, 2003) e continuamente veiculadas pelos meios de comunicação no Brasil, são apenas uma parte, talvez menos importante, dos discursos e vivências dos motoboys acerca de sua profissão. Fatores vividos como negativos foram relatados: por exemplo, durante as oficinas/encontros sobre o trabalho realizadas com 50 trabalhadores, a tônica do debate esteve nas queixas com relação às condições precárias de trabalho, nos preconceitos que percebem por parte de condutores de outros veículos, nos riscos da profissão, na falta de organização de um coletivo profissional, na dificuldade em poder confiar totalmente em colegas, no comportamento de condutores profissionais de outros veículos em relação a eles (sobretudo por meio de “fechadas”, etc.). Essas foram razões apresentadas que contribuiriam para que muitos abandonem a profissão. Porém, conforme o relato de um trabalhador em processo de autoconfrontação nos permite entrever que a despeito de todas as críticas, a vivência relatada de liberdade propiciada pela moto e pela destreza de dominar-se enquanto piloto e de inventar-se com uma profissão parece compensar, parcialmente, essas dificuldades, conotando de positividade o sentido de ser motoboy.

Tal positividade ecoa também em seu relato acerca da relevância dos serviços que prestam. Diniz (2003) ressalta o esforço destes trabalhadores no desenvolvimento de estratégias (ou modos

operatórios), capazes de tornar seu trabalho mais produtivo, aumentando a satisfação dos clientes, ao mesmo tempo em que se beneficiam com o aumento dos ganhos financeiros, por exemplo. Essas estratégias podem envolver mais ou menos riscos, mas também a produção de saberes que lhes permitem aumentar a ousadia no modo de condução, mantendo uma margem de segurança que consideram suficientes para realizar os serviços de maneira satisfatória. Ou seja, a precariedade das relações de trabalho a que estão submetidos não inviabiliza seu profundo envolvimento nas atividades, propiciando tanto desenvolvimento subjetivo quanto a construção de saberes coletivos que permitem aumento de eficiência e segurança na realização dessas atividades (Diniz, 2003).

Aliás, essa psicodinâmica prazer-sofrimento (Dejours, 2012) aponta, em grande medida, para o processo de construção de um sentimento de coletividade (Neto et al., 2006) que contribui para a produção de um gênero profissional (Clot, 2010), a saber: a partilha de saberes e sentidos que auxiliam, instrumentalmente, a cada um dos trabalhadores do coletivo a resolver seus problemas sem precisar “inventar a roda”. Os materiais de que dispomos nos permite colocar a pista de que esse coletivo encontra-se em plena construção, seja com base nas partilhas das experiências pessoais-profissionais, seja nos bate-papos informais entre trabalhadores enquanto aguardam nas praças, calçadas ou em frente às lojas pela designação de novas tarefas. Ali, e em vários outros momentos do cotidiano dos motoboys, esse coletivo, mesmo que ainda incipiente, fornece saberes e também compõe/impõe “regras de ofício” que, com o passar do tempo, se tornam realmente uma “arte de viver” (Cru, 1987). Uma dessas regras, por exemplo, evidenciou-se ao fazer uso da técnica de autoconfrontação, quando um trabalhador nos pareceu buscar esclarecer, de maneira enfática, que um motoboy nunca retarda a tarefa de entrega do colega. Essa poderia se configurar como uma regra de ouro da profissão que está sendo constituída. Ademais, além da dimensão estritamente técnica de pilotagem, observamos que também os gestos e trejeitos dos motoboys, seus modos de falar, comportar-se, raciocinar, de sentir e de viver a vida se afetam e se produzem por essa arte de viver. As vestimentas, os tipos de gozação feitos aos colegas, as modalidades de passatempo, são parcialmente partilhados. Mesmo que a vontade ou a recusa em se tornar motoboy não esteja necessária e/ou diretamente relacionada à satisfação engendrada pelas atividades que compõem a profissão, o prazer que ali se desenvolve cumpre um papel importante na produção de processos subjetivos que exercem importante função psicológica na sua vida e saúde. Ao mesmo tempo, verifica-se também aí o papel do coletivo de trabalho em operação, já que a identificação com essa profissão somente é possível caso os coletivos que a constituem disponibilizem materiais simbólicos necessários para construção desse vínculo singular entre um trabalhador e suas atividades. Sem um gênero profissional, mesmo que neste caso em constituição, é impossível uma

estilização (modo singular de atualizar o gênero na experiência e constrangimentos da atividade cotidiana), e vice-versa (Clot, 2010). Em outras palavras, em meio a um coletivo, partilhando um gênero profissional em formação, esses trabalhadores parecem estar conseguindo inventar um modo de ser trabalhador que lhes permite dar um destino de prazer aos sofrimentos experimentados (passando ao largo da via patogênica), fruir a/na profissão e a si mesmo, por meio dela. A pista que a investigação parece sustentar é a de que produção de um motoboy envolve, o engendramento de um coletivo profissional que permite apreender e reinventar os meios de trabalho, renormatizando as formas de realizar as tarefas a partir de uma gestão de si e das atividades, onde cada trabalhador é mais que um reflexo passivo das imposições e dificuldades da profissão (Schwartz & Durrieu, 2010). Indo além, esse terreno em que se pode construir a si mesmo é enlaçado em modos de organização e divisão dos fazeres e saberes que contemplam princípios socioinstitucionais da profissão e que, em lutas políticas, barganham reconhecimento social que os autoriza a serem agentes sociais e políticos. A diferença de certa tradição teórica da Psicologia do Trabalho e Organizacional que privilegia a compreensão do comportamento individual diante de uma carreira, ou condição social (o mercado) previamente dado (Greenhaus, 2003; Baruch & Bozionelos, 2010), valorizou-se nesta investigação, a partir de outros referenciais teóricos, o engendramento daquilo que se poderia chamar de “carreira”, ao menos entre os motoboys, como produto e produtor concomitante de profissionais e de profissão.

Confirmando a relação entre produção de si, de coletivos e de institucionalização profissional (Bendassolli, 2009), verificou entre os entrevistados uma grande insatisfação relativamente à atuação do Sindicato (quase 80% dos respondentes do questionário). Ademais, os trabalhadores relataram descontentamento no tocante à sua desunião enquanto grupo profissional, minimizando a solidariedade evidenciada em matérias jornalísticas veiculadas frequentemente durante o período em que a investigação ocorrera. Este quadro sugere que o movimento de produção de coletivos e de referenciais do gênero profissional que permitem a estilização pessoal (Clot, 2010) ainda encontra dificuldades para sua consolidação no que tange à produção de uma profissão institucionalizada. Entretanto, durante e após o período da investigação, vários movimentos sociais de motoboys começaram a se deflagrar na cidade (Proschooldt, Gaspararini, & Lacerda, 2006; Folha Vitória, 2009). Esses episódios podem ser compreendidos como outros indícios da produção coletiva, mesmo que inicial e relativamente frágil, de um sentimento de profissão que vincula, a um só tempo, as atividades de trabalho, o desenvolvimento de si, a construção de coletivos de trabalho e sua institucionalização. Vale verificar, em investigações futuras, como esse movimento em curso vem se apresentando atualmente e seu papel (e limites) no que tange à produção das relações entre saúde-doença-acidente.

4. CONCLUSÕES: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA POLÍTICAS PÚBLICAS NESTE CAMPO

Dos resultados desta investigação, pode-se apreender algumas concepções dos motoboys acerca de sua profissão. De um lado, eles percebem aspectos negativos que se coadunam com o preconceito social existente: trabalho desvalorizado/ remuneração baixa/ profissionais desqualificados/ trabalho precarizado/ abandono de profissão/ acidentes/ desmobilização coletiva/ desinteresse pela profissão/ desvalorização social e financeira/ etc. Por outro lado, verifica-se que os riscos de acidentes não são tão fundamentais no processo de ingresso e permanência na profissão, como inicialmente se supunha. Verificou-se um esforço incessante dos trabalhadores para apreender positivamente suas experiências, já que esta ocupação oferece vantagens que levam muitos a investir em seu desenvolvimento profissional a partir, ou por meio dela. Detectou-se também nesse movimento a construção coletiva de um ofício – e de um gênero profissional – que, embora ainda incipiente, sinaliza, por exemplo, a busca de institucionalização profissional, algo que se pode considerar mais importante que a própria regulamentação jurídica da profissão. Em se mantendo o quadro atual de relevância desta ocupação na dinâmica econômica (dada sua contribuição em termos de mobilidade urbana), é possível esperar que os movimentos sociais desses trabalhadores tomem maior consistência e se apresentem mais organizados ao longo do tempo.

Observou-se, porém, que os modos de envolvimento com essa trajetória profissional não são homogêneos, produzindo efeitos distintos: fragilização do coletivo, quando se a vive transitoriamente, produção de empregabilidade, de um profissional e de uma profissão, quando se a vive mais permanentemente. Talvez esta diversidade de trajetórias seja um dos fatores que dificultam a consolidação social da profissão, contribuindo para sua relativa vulnerabilidade nas negociações e lutas políticas para o desenvolvimento de sistemas de proteção – individuais, coletivos e sociais – contra acidentes de trabalho e compensação financeira, quando de sua ocorrência. Isso porque a diversidade de expectativas e relações com suas atividades fragiliza a potência desse coletivo no fornecimento de meios de proteção (saberes e estratégias de defesa) às vulnerabilidades coletivas e individuais, ressaltadas por um instrumento de trabalho, a motocicleta, mais vulnerável às morbimortalidades relacionadas aos acidentes.

Entende-se que a consolidação desse coletivo é uma exigência atual e um dos desafios mais importantes a serem enfrentados por parte dos órgãos públicos que têm como tarefa instituir e desenvolver políticas de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho para esses profissionais. Os meios para essa intervenção deverão passar, conforme os pressupostos ético-epistemológicos e teóricos que guiaram a presente investigação, pelo envolvimento coletivo de trabalhadores e investigadores em

uma análise que propicia aumentar a potência de agir dos trabalhadores (Clot, 2010), ao mesmo tempo em que permite o desenvolvimento conceitual dos saberes disciplinares pertinentes à questão (Schwartz & Durrive, 2010).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorim, C. R., Araujo, E. M., Araújo, T. M., & Oliveira, N. F. (2012). Acidentes de trabalho com mototaxistas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 15, 1, 25-37.
- Athayde, M., & Brito, J. (2011). Ergologia e clínica do trabalho. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Eds.), *Clínicas do trabalho* (pp. 258-281). São Paulo: Atlas.
- Bacchieri, G., & Barros, A. J. D. (2011). Acidentes de trânsito no Brasil de 1998 a 2010: muitas mudanças e poucos resultados. *Revista de Saúde Pública*, 45, 5, 949-963.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career Issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 2 (pp. 67-113). Washington DC: American Psychological Association.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49, 4, 387-400.
- Cesário, F. S., Gestoso, C. G., & Peregrín, F. M. M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52, 3, 345-359.
- Clot, Y. (2010). *Poder de agir*. Belo Horizonte: FabreFactum.
- Clot, Y. (2014). Gêneros e estilos profissionais. *Laboreal*, 10, 1, 95-97.
- Cocco, G. (2000). *Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização*. São Paulo: Cortez.
- Corbucci, P. R., Cassiolato, M. M., Codes, A. L., & Chaves, J. V. (2009). Situação educacional dos jovens brasileiros. In J. A. Castro, L. M. C. Aquino & C. C. Andrade (Eds.), *Juventude e políticas sociais no Brasil* (pp. 89-108). Brasília: IPEA.
- Cru, D. (1987). Les Règles du Métier. In C. Dejours (Ed.), *Plaisir et souffrance dans le travail* (pp. 29-50). Paris: AOCIP.
- Cunha, L., & Lacomblez, M. (2006). Mudanças no sector dos transportes em Portugal: que caminhos para a actividade de serviço público e para a preservação do interesse geral? *Laboreal*, 2, 2, 26-37.
- Cunha, L., & Lacomblez, M. (2008). A influência do traçado de mobilidade na noção de território e nas oportunidades de desenvolvimento local. *Laboreal*, 4, 1, 56-67.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo* (Vol. 1 e 2). Brasília: Paralelo 15.
- Diniz, E. P. H. (2003). *As condições acidentogênicas e as estratégias de regulação dos motociclistas profissionais: entre as exigências de tempo e os constrangimentos do espaço*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Drumond, T., Rohr, R., Pereira, F., Ferraz, M., Monteiro, F., & Oliveira, F. (2007). Estratégias de defesa em constituição: entre a virilidade e a solidariedade. In C. Zanotelli, E. C. Raizer & V. Valadão (Eds.), *Violência e contemporaneidade: dimensões das pesquisas e impactos sociais* (pp. 189-205). Vitória: Grafita Gráfica e Editora.
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (2008). Glossário da ergologia. *Laboreal*, 4, 1, 23-28.
- Falzon, P. (Ed.). (2007). *Ergonomia*. São Paulo: Edgar Blucher.
- Ferreira, L. L. (1993). A análise coletiva do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 78, 21, 7-19.
- Folha Vitória, R. (2009). Protesto de motoboys para Segunda Ponte e congestionamento chega a 4 km. Retirado em abril, 8, 2013, de: <http://www.folhavoritoria.com.br/site/?target=noticia&cid=8&ch=47c4ed58a4ea97e7a543325df29ed8bf&nid=109269>
- Forzy, J.-F. (2007). Condução de automóveis e concepção ergonômica. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomia* (pp. 557-571). São Paulo: Blucher.
- Greenhaus, J. H. (2003). Career Dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology (Vol 12): Industrial and Organizational Psychology* (pp. 519-540). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Grisci, C. L. I., Scalco, P. D., & Janovik, M. S. (2007). Modos de trabalhar e de ser de motoboys: a vivência espaço-temporal contemporânea. *Psicologia: ciência e profissão*, 27, 3, 446-461.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgar Blücher.
- Hardt, M., & Negri, A. (2001). *Império*. Rio de Janeiro: Record.
- Harvey, D. (1992). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Hirata, H. (2009). A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, 21, 24-41.
- Kieling, R. R., Szobot, C. M., Matte, B., Coelho, R. S., Kieling, C., Pechansky, F., & Rohde, L. A. (2011). Mental disorders and delivery motorcycle drivers (motoboys): a dangerous association. *Eur Psychiatry*, 26, 1, 23-27.
- Kumar, K. (1997). *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, Diário Oficial da União, 30/07/2009.
- Leplat, J., & Cuny, X. (1998). Las condiciones de trabajo. In J. J. Castillo & J. Villena (Eds.), *Ergonomia: Conceitos e Métodos* (pp. 109-123). Madrid: Complutense.
- Lhuillier, D. (2006). *Cliniques du travail*. Toulouse: Érès.
- Luna, J. P., & Oliveira, R. V. (2011). A nova reprodução do trabalho precário e os mototaxistas de Campina Grande. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 16, 25, 91-119.

- Moraes, T. D. (2008). *Coletivo de trabalho e atividade dos moto-boys: gênero profissional, saberes operatórios e riscos da atividade de trabalho*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Neto, A. S., Mutaf, J., & Avlasevicius, S. (2006). Pelo espelho retrovisor: motoboys em trânsito. *Revista do Núcleo de Antropologia Urbana da USP*. Retirado em novembro, 10, 2006 de <http://www.n-a-u.org/motoboys1.htm>.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. Paris: Messidor.
- Oliveira, G. C. (2003). *Trabalho, vitimização e criminalização no cotidiano de motoboys de Salvador*. Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Paes-Machado, E., & Riccio-Oliveira, M. A. (2009). O jogo de esconde-esconde: trabalho perigoso e ação social defensiva entre motoboys de Salvador. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24, 91-106.
- Proscholdt, E., Gaspararini, R., & Lacerda, R. (2006). Novo protesto de motoboys, *A Tribuna*, de 26 de maio.
- Sato, L., & Souza, M. P. R. (2001). Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. *Psicologia USP*, 12, 2, 29-47.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (Eds.). (2010). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: Eduff.
- Sennett, R. (2012). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (17 ed.). Rio de Janeiro: Record.
- Silva, D. W. (2006). *Atuação profissional de motoboys e fatores associados à ocorrência de acidentes de trânsito em Londrina, PR*. Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva, Universidade Estadual de Londrina, Londrina.
- Silva, D. W., Soares, D. A., & Andrade, S. M. (2008). Atuação profissional de motoboys e fatores associados à ocorrência de acidentes de trânsito em Londrina-PR. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 17, 2, 135-137.
- Silva, L. F. S. C., & Mocelin, D. G. (2009). Satisfação com o emprego em call centers: novas evidências sobre o emprego trampo-lim. *Revista Psicologia*, 9, 2, 60-71.
- Silva, M. B. d., Oliveira, M. B. d., & Fontana, R. T. (2011). Atividade do mototaxista: riscos e fragilidades autorreferidos. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 64, 6, 1048-1055.
- Silva, R. B. (2010). Motoboys em São Paulo: Gestão da vida nos circuitos da circulação no espaço. *GEOgraphia*, 12, 24, 75-107.
- Soares, D. F. P. P., Mathias, T. A. F., Silva, D. W., & Andrade, S. M. (2011). Motociclistas de entrega: algumas características dos acidentes de trânsito na região sul do Brasil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 14, 3, 435-444.
- Valot, C. (2007). O transporte, a segurança e a ergonomia. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomia* (pp. 573-586). São Paulo: Edgar Blucher.
- Vasconcelos, R., & Lacomblez, M. (2005). Redescubramo-nos na sua experiência: O desafio que nos lança Ivar Oddone. *Laboreal*, 1, 1, 38-51.
- Veronese, A. M. (2004). *Moto-boys de Porto Alegre: convivendo com os riscos de acidentes*. Dissertação de Mestrado em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Vidal-Gomel, C., Delgoulet, C., & Geoffroy, C. (2014). Competências coletivas e formação em condução de veículos de socorro num contexto de especialização de bombeiros sapadores em França. *Laboreal*, 10, 1, 14-31.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Moraes, T. D., Rohr, R. V., & Athayde, M. (2015). Ingresso, permanência e abandono na profissão de motoboys: constituição de si e da profissão. *Laboreal*, 11 (1), 69-83.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115tdm>

NOTAS

- [1] Projeto financiado pela FAPES/ES, Brasil.

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**OS INGREDIENTES DA COMPETÊNCIA DE GERENTES DE HOTÉIS.**

EDIL FERREIRA DA SILVA ^[1], ANÍSIO JOSÉ DA SILVA ARAÚJO ^[2], FRANCINALDO DO MONTE PINTO ^[3], PAULO CÉSAR ZAMBRONI-DE-SOUZA ^[4], EUDA KALIANI GOMES TEIXEIRA ROCHA ^[5] & THAÍS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MÁXIMO ^[6]

[1] Edil Ferreira da Silva

Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde
e Programa de Pós-graduação em Serviço Social
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)
Av. Sapé, 434 - Apto 502, Manaíra
João Pessoa - PB Brasil
edilsilva@uol.com.br

[2] Anísio José da Silva Araújo

Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST)
Departamento de Psicologia - Centro de Ciências
Humanas e Letras
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
Cidade Universitária
João Pessoa - PB Brasil CEP 58051-900
anisijsa@uol.com.br

[3] Francinaldo do Monte Pinto

Grupo de Pesquisa Trabalho, Saúde e Subjetividade
Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)
Rua Baraúnas, 351 - Bairro Universitário
Campina Grande - Paraíba Brasil
CEP 58429-500
dumontepinto@uol.com.br

[4] Paulo César Zambroni-de-Souza

Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho - GPST
Departamento de Psicologia
Universidade Federal da Paraíba
Cidade Universitária
João Pessoa - PB Brasil CEP 58051-900
paulozamsouza@yahoo.com.br

[5] Euda Kaliani Gomes Teixeira Rocha

Núcleo de Estudos do Trabalho (NUT)
Departamento de Psicologia
Universidade Federal de Pernambuco
Av. Afonso Olindense, 130
Cx. Postal 8026 Várzea - Recife - PE Brasil
CEP 50.810.970
kalianirocha@gmail.com

[6] Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo

Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho - GPST
Departamento de Psicologia
Universidade Federal da Paraíba
Cidade Universitária
João Pessoa - PB Brasil
thaisaugusta@gmail.com

Manuscrito recibido en:

Noviembre/2014

Aceptado tras peritaje:

Mayo/2015

PALAVRAS-CHAVE

Competência;
Trabalho gerencial;
Hotelaria.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo discutir a noção de competência valendo-se do referencial teórico da Ergologia, que considera a competência como um agir aqui e agora, um movimento da atividade. A pesquisa empírica, de cunho qualitativo, foi realizada junto a 18 gerentes do setor hoteleiro em João Pessoa e Campina Grande - PB, Brasil, valendo-se de um roteiro de entrevista semiestruturado. Evidenciou-se que as competências mobilizadas pelos gerentes entrevistados são construídas nas situações reais de trabalho, sendo adquiridas, desenvolvidas e atualizadas em um cotidiano de trabalho exigente e repleto de variabilidades. Verificou-se que o trabalho do gerente exige o manejo permanente de imprevistos, o que requer decisões rápidas e criativas. Demanda-se ainda desses profissionais a gestão das situações de trabalho com cautela e astúcia, formas de agir que se valem de diversos ingredientes para o exercício competente de sua atividade.

PALABRAS-CLAVE

Competencia;
Gerencia;
Industria hotelera.

RESUMEN**LOS INGREDIENTES DE LA COMPETENCIA DE LOS GERENTES DE HOTEL.**

Este artículo tiene como objetivo discutir la noción de competencia sobre la base del marco teórico de la Ergología, que considera la competencia como un acto aquí y ahora, una actividad de movimiento. La investigación empírica, un estudio cualitativo, se llevó a cabo partiendo de entrevistas con 18 gerentes de la industria hotelera en João Pessoa y en Campina Grande, Paraíba, en Brasil. Los datos muestran que las habilidades desplegadas por los gerentes entrevistados se construyen en situaciones reales de trabajo, que se adquieren, desarrollan y actualizan en lo

cotidiano de un trabajo exigente y sumamente variable. Se encontró que el trabajo del gerente requiere una gestión continua de lo imprevisto con decisiones rápidas y creativas. En el trabajo de estos profesionales también se requiere cautela y astucia, maneras de actuar que utilizan varios ingredientes para el ejercicio adecuado de su actividad.

MOTS CLÉS

Compétence;
Manager;
Secteur hôtelier.

RÉSUMÉ

LES INGRÉDIENTS DE LA COMPÉTENCE DES GESTIONNAIRES D'HÔTELS.

L'objectif de l'article est de discuter la notion de compétence selon le cadre théorique de l'Ergologie qui la considère en tant qu'un agir ici et maintenant, un mouvement d'activité. La recherche empirique, dans une approche qualitative, a été réalisée auprès de 18 managers du secteur hôtelier à João Pessoa et à Campina Grande, PB, Brésil. Ceux-ci ont répondu à un entretien semi-directif. Il a été observé que les compétences mobilisées par les managers sont essentiellement construites dans le cours des situations de travail. Elles sont acquises, développées et actualisées, dans un quotidien extrêmement exigeant et variable. La fonction de manager requiert une gestion permanente d'imprévu, avec prise de décision rapide et créative – tout en faisant preuve de prudence et de sagacité. Ce sont des façons d'agir qui convoquent différents ingrédients de compétence permettant l'exercice de leur activité.

KEYWORDS

Competence;
Management;
Hotel sector.

ABSTRACT

THE INGREDIENTS OF HOTEL MANAGERS' COMPETENCE.

This paper's objective is to discuss the notion that competence makes use of the theoretical reference to ergology considering competence as acting here and now, activity in motion. Empirical research of a qualitative nature was carried out with 18 managers from the hotel sector in João Pessoa and Campina Grande - PB, Brazil, making use of a semi structured interview script. The findings show that these managers' competencies are based on real work situations they have encountered, developed and updated in a demanding workplace full of variability. It was established that the manager's job demands constant handling of unforeseen situations, which requires rapid and creative decisions. It also calls for these professionals to manage work situations with caution and astuteness, courses of action that make use of different components for the competent practice of their activity.

1. INTRODUÇÃO

No presente artigo procuramos focalizar o tema da competência, que ganhou destaque a partir das mudanças que se seguiram à crise dos anos 1970, afirmando-se como um novo paradigma de gestão. Em virtude de a competência constituir um agir em situação, procuramos discuti-la nesse artigo estabelecendo conexões com uma realidade empírica específica, a dos gerentes de hotéis das cidades de João Pessoa e Campina Grande, Brasil.

1.1 O trabalho dos gerentes: autonomia, subordinação e importância estratégica

O tema do trabalho de gerentes permeia várias investigações que vêm sendo desenvolvidas no Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho – GPST (Máximo, 2009; Máximo, 2012; Lima & Zambroni, 2013; Soares, 2014), ao qual se vincula a maioria dos autores desse artigo, porque entendemos que, apesar da função gerencial possuir certo status social, a academia precisa ainda debruçar-se sobre ele.

As análises sobre o trabalho gerencial não tiveram, de acordo com Luci e Szlechter (2014), a merecida atenção por parte dos intelectuais seja devido a preconceitos (por exemplo, considerar que os quadros médios das empresas faziam parte da classe capitalista), seja devido à falta de base teórica que não pôde desenvolver-se porque outros atores sociais se mostraram mais atrativos para estudos. De acordo com esses autores, quando o gerente é considerado na sua condição de assalariado, criam-se as condições para enxergar a complexidade deste grupo, que cumpre um papel subordinado ao capital e ao mesmo tempo se encontra inscrito numa relação de confiança com o empregador. “Isto nos permite pensar a unidade e a tensão existente entre a dimensão objetiva (subordinação salarial) e outra mais subjetiva (a relação de confiança) própria de sua condição social” (p.119).

Sempre se invocou o atrativo da autonomia no trabalho gerencial ancorada, de um lado, na ausência de prescrições operacionais que, em contrapartida, exige do gerente uma fina capacidade de tradução das diretrizes do capital e, de outro lado, na autonomia na gestão do tempo, no fato de não precisar cumprir horários rígidos (o que acaba muitas vezes fazendo que cumpram uma carga horária acima da regulamentada por lei). Esta autonomia, segundo os autores, não deixa de ser relativa, ambígua e contraditória, pois “o estímulo à iniciativa e a livre cooperação não é tolerada, senão quando responde aos objetivos da direção da empresa. A autonomia possui um alto custo para os assalariados. A iniciativa, a criatividade, a autenticidade requerem uma mobilização da subjetividade” (Luci & Szlechter, 2014, p. 133). Ou seja, estamos diante de um trabalho com exigências subjetivas consideráveis, sobretudo se considerarmos que, sobre os quadros médios deposita-se a responsabilidade de executar o planejamento das empresas (partimos de uma hierarquia em que acima se loca-

lizam os executivos, diretores, altos gerentes e, mais abaixo, os supervisores).

Convocando os estudos em ergonomia, Mascia (2007) defende que os gerentes são trabalhadores como os demais pelo que julga importante que a sua atividade seja objeto de investigações que procurem revelar as dificuldades que enfrentam e os riscos à saúde aos quais estão expostos. Mascia (2007) defende igualmente que as mudanças visadas pela ergonomia no âmbito do trabalho de gerentes dificilmente seriam conseguidas sem um conhecimento do seu trabalho, especialmente porque essa categoria de trabalhadores tem um papel estratégico na organização.

Apesar da multiplicidade de tarefas que envolvem o trabalho de gerentes, elas podem, segundo Mascia (2007), ser agrupadas em quatro categorias: relacional, gestão, técnica e comercial. As tarefas relacionais implicam principalmente “estar à escuta de seus subordinados” (Mascia, 2007, p. 612), mas envolve também atividades de animação e coordenação de pessoas. As tarefas de gestão, por sua vez, envolvem o planejamento, a organização e a gestão das operações, que contam, em geral, com o suporte de sistemas informatizados. Observa-se uma tendência a transformar cada vez mais os gerentes em “Gestores de Pessoas” (denominação que se afirma crescentemente em substituição a de Gestores de Recursos Humanos), o que significa confiar-lhes funções antes assumidas de forma exclusiva por órgãos – setores, divisões, departamentos de Recursos Humanos – que cumpriam esse papel (e ainda o cumprem em certa medida já que não desapareceram inteiramente, embora tenham sido reduzidos em tamanho e importância) os quais, por sua vez, têm as suas funções redefinidas no sentido de dar suporte aos gerentes nesta sua configuração. Nesse caso, as tarefas mais usuais transferidas aos gerentes remetem à aplicação das políticas gerais de gestão de pessoas (definidas em outras instâncias), tais como: avaliação, construção dos planos de capacitação, definição de promoções, progressões, entre outras. No que tange às tarefas técnicas, a exigência de domínio específico pode variar dependendo do contexto considerado. No caso de gerentes de hotéis, a exigência de domínio das tecnologias próprias ao meio hoteleiro depende do porte do hotel e das políticas e práticas organizacionais utilizadas.

As tarefas comerciais, presentes, sobretudo, no setor de serviços (como é o caso dos hotéis), sofreram importantes mudanças no âmbito aqui considerado, já que os gerentes passaram a assumir com mais ênfase a relação com a clientela, para a qual devem esmerar-se na apresentação e na venda do cardápio de serviços. Trata-se da figura, cada vez mais comum, do gerente ‘vendedor’, cujo trabalho deve ser exercido cada vez mais no campo, fora dos limites do ‘escritório’ em que se encontrava encerrado.

Se considerarmos a condição atual dos gerentes, constata-se, portanto, uma ampliação das responsabilidades, especialmente porque vivemos um contexto, como bem enfatizam Davel e Melo (2005), de organizações reestruturadas, que “passaram pela qualidade total, pelo enxugamento de efetivos, pela redução de

níveis hierárquicos, pela terceirização de serviços, pela informatização (...)” (p. 38). Diante disso, supomos haver conhecimento insuficiente sobre o conteúdo do trabalho gerencial e como tais mudanças o tem reconfigurado. O nosso interesse, portanto, é aproximar-nos do trabalho dos gerentes de hotéis, buscando apreendê-lo na sua complexidade e movimento, procurando torná-lo mais visível.

1.2 A expansão do setor de turismo

O setor de turismo abrange vários tipos de estabelecimento, dentre os quais a hotelaria ocupa lugar de destaque. De acordo com a Organização Mundial do Turismo (OMT), o crescimento desse setor tem beneficiado “indivíduos, famílias e comunidades inteiras, tratando-se da maior atividade do comércio internacional, empregando milhares de pessoas, direta ou indiretamente, em hotéis, transportadoras, locadoras de veículos, agências de viagens” (Gorini & Mendes, 2005, p.113-114). Trata-se de um setor que se consolida a cada ano, atravessando fronteiras entre diferentes países do mundo, pelo incremento dos segmentos de transportes (aéreo, rodoviário, pluvial e marítimo) e de agências de turismo.

O turismo, no Brasil, notadamente no setor hoteleiro, passou por um período de estagnação no final década de 1980 e de recuperação em meados dos anos 1990, acompanhando o crescimento da economia do país. Este impulso na hotelaria ocorreu por vários motivos, tais como: estabilização da inflação; investimento em infraestrutura; entrada de capital estrangeiro, em parte canalizado para a criação de novas empresas; oferta e diversificação de serviços em escala global (Gorini & Mendes, 2005).

No Brasil, o segmento hoteleiro tem contribuído para a oferta de emprego ao absorver uma parcela dos trabalhadores cujos postos de trabalho foram extintos dos parques industriais (Fernandes, Nogueira, Cruz, Figueiredo & Ávila, 2010).

João Pessoa e Campina Grande, cidades onde se realizou a pesquisa objeto desse artigo, são os dois pólos turísticos mais importantes do Estado da Paraíba e que concentram a maior parte da rede hoteleira. O turismo nessas cidades, refletindo as condições econômicas favoráveis apontadas anteriormente, vem crescendo num ritmo acelerado. Pelo que se colheu nas conversas iniciais mantidas com operadores do turismo para confecção do projeto de pesquisa e, posteriormente, nas entrevistas realizadas, o crescimento da rede hoteleira tem favorecido a migração de uma gestão familiar para uma gestão profissional, capitaneada, sobretudo, pela presença de hotéis ligados a grandes redes hoteleiras, nacionais e internacionais. Tal fato associado ao flagrante crescimento da rede hoteleira e a posição privilegiada dos gerentes, que lhes faculta enxergar o segmento turístico não de forma compartimentada, mas na sua globalidade, foram os argumentos que nos convenceram que o presente estudo representava uma boa entrada para mapear transformações que se processam no

trabalho de gerentes de hotéis e, desse modo, encontrar os elementos para alimentar mudanças em vários níveis, ou seja, no trabalho dos gerentes propriamente dito, no nível da gestão hoteleira e, mais amplamente, no setor turístico paraibano.

1.3 O significado da noção de competência

1.3.1 A competência: uma questão insolúvel, mas necessária

Para abordar com rigor o tema da competência, concordamos com Schwartz (2000), para quem ela apresenta-se como uma questão insolúvel, mas cujo enfrentamento é necessário. Neste sentido, Schwartz (2010, p. 205) afirma ser “difícil dizer alguma coisa das competências sem trair o que elas são: antes de tudo um ‘agir’ aqui e agora”. Nas palavras do autor:

(...) acho que este é um paradoxo incontornável: é um exercício necessário para uma questão insolúvel. Não se chegará jamais a objetivar a competência. Mas tentar fazê-lo me parece normal, porque, repito, todo mundo avalia, talvez intuitivamente, e o faz desde o momento em que se empreende algo junto (Schwartz, 2010, p. 221).

Nessa mesma linha, Jobert (2003), ao afirmar que o saber-fazer não se diz facilmente e que a competência só é observável no movimento que a produz, defende que a competência não é um objeto passível de ser nomeado e inventariado. Para ele,

(...) se a competência é uma capacidade situada, é sobre a situação que deve incidir a ação. Para o administrador, como também para o formador-consultor, profissionalizar consiste em criar as condições favoráveis ao desenvolvimento das competências. Condições técnicas para que a organização do trabalho abra espaço à invenção; condições sociais para que a contribuição subjetiva própria dos agentes seja objeto de um reconhecimento (p. 225).

Estamos de acordo com esses autores (Jobert, 2003; Schwartz, 2010), para quem é necessário avaliar as competências, mas que este processo, sempre parcial, deve continuamente levar em conta situações vivas de trabalho, no encontro dos sujeitos com a atividade.

1.3.2 Contra o modelo de mapeamento de competências

Em contraste aos autores apresentados acima, encontram-se na literatura e nas práticas empresariais modelos de mapeamento de competências que vão em uma linha diferente da que defendemos neste artigo, tendo em vista que os mesmos parecem abordar as competências de modo estanque, desconsiderando o movimento da atividade. Nesse sentido, Ribeiro (2009) e Spector

(2002) afirmam que o trinômio composto por Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (ou como se costuma designar CHA, sob a forma de sigla), consolidou-se como um parâmetro estável e quase consensual de análise dos requisitos necessários para um desempenho eficiente e eficaz nos processos de trabalho.

Ora, nossa compreensão é que tal modelo reproduz a lógica taylorista do posto de trabalho, que considera que as pessoas atendem (ou não) a determinados perfis pré-determinados e que os processos de seleção, treinamento e avaliação devem buscar conhecer esses perfis para então poder decidir se os trabalhadores se encaixam ou não neles. Tal procedimento não constitui nenhuma novidade, mas apenas nomeia diferentemente uma velha prática de gestão herdada do Taylorismo.

Felizmente, nem todas as propostas de abordagem das competências se respaldam nessa lógica. Há em algumas delas a convicção de que apenas uma parcela das competências é possível repertoriar e servir de base a um programa de formação. Para a outra parcela das competências, que são convocadas pelos imprevisíveis, pelas insuficiências da prescrição, a alternativa é contribuir para a constituição de um *background* que possa permitir aos trabalhadores encontrar por si próprios os modos de enfrentamento pertinentes a cada situação.

Contudo, se por um lado, a crise do modelo da prescrição fez com que a discussão acerca da competência ganhasse cada vez mais projeção nos mundos acadêmico e do trabalho; por outro lado, observa-se atualmente uma utilização muito inflacionária da palavra competência. Schwartz (2010) critica o fato de que os diferentes entendimentos em torno desse tema acabaram por gerar uma série de tentativas de “fechar uma lista de competências, enfim ‘traços de competências’, para saber se uma pessoa possui ou não” (p. 205). Ao fazer isso, existe “um risco de voltar a enclausurar a potencialidade aberta (...). O manuseio desta noção de competência apresenta um poderoso desafio e é por isso que é interessante precisar um pouco as coisas, se isso for possível” (p. 205-206).

É precisamente no âmbito desta finalidade que, a seguir, procuramos explorar melhor o significado da emergência da noção de competência explicitando, na sequência, as decisões metodológicas que tomamos na presente pesquisa – o que sustentará a análise do material empírico que pudemos acessar nesse estudo.

2. A EMERGÊNCIA DA COMPETÊNCIA

2.1 A derrocada do Fordismo enquanto modelo de organização da produção, de acumulação de capital e de regulação social

Durante os anos de ouro do Fordismo (os chamados “trinta gloriosos”), período que se estendeu do final da 2ª Guerra Mundial até meados dos anos 1970, quando o capitalismo viveu um cres-

cimento econômico excepcional, o modo fordista de produção parecia fora de contestação e, portanto, imune às críticas de que era alvo por parte dos movimentos sociais, especialmente o movimento sindical, e pelos próprios trabalhadores. Ainda que seus impasses fossem reconhecidos, inclusive pela gerência, o ambiente econômico fazia com que as críticas ao fordismo perdessem força antes mesmo que causassem algum impacto negativo na sua imagem social. Afinal, o Fordismo tinha como aliado o Estado de Bem-estar (nunca suficientemente estabelecido no Brasil), o que certamente contribuiu para que seu modo de gestão impositivo sobrevivesse tanto tempo sem modificações profundas.

Quando o cenário se alterou e a relativa previsibilidade que reinou durante os “trinta gloriosos” cedeu lugar a um ambiente de imprevisibilidade, de incertezas, de mudanças frequentes e descontínuas, descortinou-se toda a fragilidade do edifício fordista encoberta pela fumaça do crescimento econômico. Inclusive revelou-se o fato de que seu funcionamento estava parcialmente ancorado na inventividade dos trabalhadores que, embora sem autorização e reconhecimento oficiais, preenchia eficazmente as lacunas deixadas pela insuficiência da prescrição. É nessas circunstâncias que o ideal de tudo prever e codificar, reduzindo ao máximo as possibilidades de arbitragem por parte dos trabalhadores, revela-se com nitidez um alvo inalcançável. Urge então revê-lo auscultando os sinais dos tempos. A crise que se abateu sobre o capitalismo em meados dos anos 1970 foi então o ventre que deu vida à noção de competência.

Evidentemente, vários antecedentes já sinalizavam para a crítica, no seio do próprio capitalismo, da lógica gerencial e produtiva do Fordismo. Entre eles a queda na produtividade do trabalho, a elevação dos níveis de inflação, a desaceleração do crescimento econômico e o esgotamento dos mercados consumidores (Heloani, 2003). Antes disso, reveladoras da procura de modelos organizacionais alternativos, as experimentações ocorridas nas minas de carvão de Durham nos anos 1950 sob o comando de pesquisadores do Instituto Tavistock de Londres e que forjaram o que hoje se conhece por Abordagem sócio-técnica, já sinalizavam para o fato de que o aumento da produtividade poderia ocorrer por meio de formas de organização do trabalho que não privilegiassem a fragmentação do trabalho, como era o caso do Taylorismo e do Fordismo. Autonomia, participação na gestão, grupos de trabalho, palavras proscritas no dicionário taylorista, renasciam em meio às transformações ocorridas no ambiente das empresas. Também as mudanças econômicas, políticas, tecnológicas, culturais e sociais que se seguiram aos anos 1960, algumas delas capitaneadas por movimentos que, em vários países europeus, se revelaram em maio de 1968, também aumentaram a pressão por mudanças na organização do trabalho prevalente até então. Desse modo, um novo arcabouço conceitual começa a ser construído para responder aos impasses gerados pela crise, de modo a permitir a continuidade da reprodução do capital. É quando a

noção de competência começa a ganhar um lugar de destaque sem que, entretanto, tenha varrido da cena os seus antecessores (o Taylorismo e o Fordismo) que permanecem como guias para inúmeras situações no mundo do trabalho. Jobert (2003) reflete sobre essa importante mutação:

Quando o domínio exógeno da atividade encontra seus limites na imprevisibilidade e na complexidade das situações concretas de produção, convém recorrer à habilidade própria dos operadores e à sua capacidade de renormatizar as situações [...] Para esse fim, não basta formar, é preciso profissionalizar os trabalhadores, levando-os a assumir mais sua subjetividade, a mobilizar sua inteligência criativa e a tomar decisões em função da reconfiguração incessante das situações concretas (p. 223).

Por isso, para Jobert (2003) a ascendência do modelo da competência tem múltiplas fontes:

[...] o crescimento de situações imprevisíveis nos sistemas automatizados, a produção em pequenas séries, a elevação das exigências de qualidade e o crescimento de atividades de serviço são evoluções que tornam as tarefas cada vez mais dificilmente prescritíveis e aproxima os trabalhadores taylorizados dos trabalhadores do social, da educação, da assistência, cuja atividade é, por natureza, menos fácil de racionalizar (p.223).

2.2 A ascensão do serviço

Embora o setor de serviços tenha sido objeto de intensa racionalização, esta, segundo Gadrey (2001), direcionou-se mais a serviços onde o componente “relacionamento entre pessoas” é relativamente reduzido. Tais serviços “(...) são mais suscetíveis de ser ‘industrializados’, se caracterizarmos dessa forma os processos que se baseiam ao mesmo tempo na padronização dos processos e dos resultados e na ‘mecanização’ das operações, no sentido de substituição do trabalho vivo por máquinas (...)” (Gadrey, 2001, p. 39). Esse autor sublinha, contudo, que os serviços que mais se expandem e, portanto, são menos suscetíveis de ser industrializados, são precisamente aqueles que envolvem relacionamentos ou as chamadas relações de serviço que, por sua vez, abrangem “(...) interações de informações, interações verbais, contatos diretos e trocas interpessoais entre os produtores e os beneficiários do serviço” (p. 39). Isso não significa dizer que esses serviços não passem por inovações técnicas e organizacionais, porém estas ocorrem mais pela via da complementariedade entre capital e trabalho do que pela via da substituição ^[1]. É nessa categoria de serviços, nas quais as “relações de serviços” predominam, que se insere o trabalho de gerentes de hotéis, objeto de nosso estudo. Ora, é neste contexto que Jobert (2003) realça quanto a competência é uma noção difícil de delimitar, pois implica um delicado

manejo teórico-prático da noção de competência, seja em função da dificuldade de simbolizar pela linguagem as dificuldades que se foi levado a ultrapassar para chegar a um determinado resultado, seja devido ao fato de que “a competência só é observável no movimento que a ‘produz’” (p. 223).

2.3 O risco da individualização

Reportando-se à distinção entre qualificação e competência, Jobert (2003) assinala que a qualificação de um posto de trabalho ou de um indivíduo repousa sobre a prescrição, a codificação e a previsão. É bom lembrar também que os tempos do Fordismo foram sustentados pelo princípio de uma coesão social garantida graças à regularidade da negociação entre os pareceres sociais - por exemplo no que diz respeito aos níveis de qualificação e, estritamente associadas, às remunerações das diferentes categorias de trabalhadores assalariados. A competência, ao invés, está remetida ao indivíduo, às suas habilidades, aos seus saberes, às suas arbitragens investidas numa ação que, pela sua natureza, jamais se estabiliza e que é invadida incessantemente pela história e seus acontecimentos. Ela é requisitada precisamente quando os padrões de referência anteriores se mostram discrepantes em relação às demandas concretas. A obtenção do resultado depende, nesse sentido, “do investimento objetivo do operador, de seu desejo, e de sua capacidade de desenvolver sua inteligência lá onde a regra falha ou se mostra impertinente” (Jobert, 2003, p. 223). Como pontuamos acima, é justamente aí que se situa o risco da abertura para uma abordagem individualizada da competência (Stroobants, 2006), que acaba facilitando a dissolução dos coletivos e culpabilizando o trabalhador pelos fracassos no trabalho.

Segundo Stroobants (2006, p. 78), a própria noção de competência nunca entrou em “acordo sobre uma definição rigorosa”, e isso pode trazer consigo diversos problemas, em especial, a individualização dos processos de avaliação, associada à individualização dos sistemas de remunerações. Isso ocorreria já que, mesmo que se requeira “(...) a faculdade de mobilizar rede de atores em torno das mesmas situações, (...) a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações” (Zarifian, 2001a, p. 74): a finalidade abarca todos os aspectos da atividade profissional, com o risco de “listar exaustivamente as competências e remetê-las inteiramente à pessoa” (Schwartz, 2010, p. 217).

2.4 Os possíveis ingredientes da competência

Partindo deste desafio, Schwartz assinala, todavia, que pode “existir aí uma dinâmica virtuosa de avaliação de competências, pelo vai e vem entre o que pode ser saúde para a pessoa e o que pode ser transformado em meio de trabalho (...): transformar o que deve ser transformado, se não se quer bloquear

desenvolvimentos de competências” (2010, p. 217). Apresentamos então neste artigo uma pesquisa realizada nos anos de 2009 a 2011 que buscou captar, junto a gerentes de hotéis, a(s) competência(s) onde elas se apresentam vivas, ou seja, em situações reais, sabendo que seus resultados são sempre parciais. Embora reconhecendo os limites de tais pesquisas para enfrentar este problema insolúvel, queremos dar-lhes visibilidade e colocá-las em debate, admitindo que “tentar engrenar uma dinâmica virtuosa das competências é sem dúvida bastante raro, mas é certamente uma dinâmica ou um processo a defender” (Schwartz, 2010, p. 217).

Schwartz (2010) acaba, efetivamente, por defender que, se não é possível nem desejável estabelecer uma lista de competências como algo recomendável para determinado meio de trabalho, é necessário reconhecer que agir em competência supõe uma combinação de ingredientes que estariam presentes em cada situação em graus variados de intensidade. Isso não significa dizer que, com tais ingredientes, poderia se fazer uma receita, uma listagem de características, reproduzível em qualquer situação, negando a sua singularidade. Ao contrário, trata-se de reconhecer que, em cada trabalho, o agir em competência supõe combinar uma série de elementos, sempre de forma situada, portanto nunca completamente antecipável, para fazer com qualidade o que se requer de quem trabalha. É sabido que para o autor, de forma geral, é impossível antecipar totalmente qualquer situação de trabalho, já que há sempre infidelidades do meio a serem geridas por cada trabalhador em cada situação específica (Schwartz, 2010). No entanto, não se pode negligenciar que há um conjunto de fatores que, conjugados, permitem que cada um faça a gestão daquelas infidelidades de maneira a produzir os resultados esperados. Ou seja, não se trata de juntar os elementos seguindo uma determinada ordem para que o trabalho seja realizado a contento. Mas trata-se de evidenciar que há elementos que, se conjugados na renormatização realizada pelos trabalhadores, permitirão o sucesso do trabalho e o desenvolvimento das potencialidades de cada um.

Essa postura implica “recusar a ilusão de uma definição possível da competência separada das condições que, no dia-a-dia, dão pura e simplesmente conta de nossa capacidade de viver” (Schwartz, 2000, p. 483).

Schwartz acaba assim por tentar distinguir o que designa por “Ingredientes” de competência, que de cinco (Schwartz, 2000) passaram a ser seis (Schwartz, 2010) - a saber:

- “O primeiro (...): o relativo domínio dos protocolos numa situação de trabalho” (p. 207). Tal ingrediente supõe um descentramento para se compreender as regras, as normas, os conceitos, ou seja, uma descontextualização dos trabalhadores com relação à sua situação pessoal, suas características, seus desejos. Requer disciplina, por ser essencialmente conceitual;

- “O segundo (...): relativo à incorporação do histórico de uma situação de trabalho” (p. 208). Esse ingrediente é bastante distinto do anterior. Ele diz respeito à “capacidade de se deixar apropriar (...) pela dimensão singular da situação, pelo histórico, pela dimensão de ‘encontro de encontros’” (p.208). Se o primeiro ingrediente requer abstração, distanciamento, o segundo supõe a compreensão e a capacidade de agir em situações concretas, específicas, singulares;
- “O terceiro (...): a capacidade de articular a face protocolar e a face singular de cada situação de trabalho” (p. 210). Esse ingrediente diz respeito a colocar em sinergia os dois primeiros, ou seja, em compreender o que há de padrão em uma dada situação e, ao mesmo tempo, perceber o que ela tem de distinto, próprio, para que a intervenção seja bem sucedida. Certamente os dois primeiros se mostrarão mais eficazes em uma situação real se colocados em interação;
- “O quarto (...): o debate de valores ligado ao debate de normas, as impostas e as instituídas na atividade” (p. 213). Pode-se com ele debater a questão da motivação, que não deve nunca ser colocada sob os ombros apenas de quem trabalha, mas, ao contrário, deve ser entendida a partir da interação desta pessoa, portadora de valores, com o meio, nunca neutro, sempre também repleto de valores. Nas palavras de Schwartz (2010, p.213), “o agir em competência vai certamente depender muito do que o meio oferece a vocês, como espaço de desenvolvimento de seus possíveis”. Como se trata aqui de interação, a responsabilização pelos sucessos ou fracassos deve ser vista de maneira global, considerando a pessoa e a organização e não, como se faz cada vez mais, culpabilizando quem trabalha;
- “O quinto (...): a ativação ou a duplicação do potencial da pessoa, com suas incidências sobre cada ingrediente” (p. 217). Diz respeito ao debate de normas que cada um vive em seu meio de trabalho para implicar-se na realização de algo, valendo-se de suas potencialidades, ao mesmo tempo em que as desenvolve. Trata-se dos usos por si e pelos outros que o trabalhador faz, cada vez melhor, ampliando sua capacidade e seu campo de ação. Nas palavras de Schwartz (2010, p. 218), “a partir do momento em que um meio tem valor para você, todos os ingredientes da competência podem ser potencializados e desenvolvidos”;
- “O sexto (...): tirar partido das sinergias de competências, em situação de trabalho” (p. 219). Corresponde ao que o autor chama de ‘Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes’ (ECRP), da capacidade de trabalhar e fazer florescer a equipe, de favorecer o fortalecimento dos laços entre os pares. Cada um assume sua responsabilidade, não abrindo mão das obrigações do lugar que ocupa, mas sempre convocando, reconhecendo e valorizando o papel dos outros membros.

3. A PESQUISA E O SEU MÉTODO ^[2]

O método utilizado no trabalho de campo buscou atingir a meta estabelecida nesta pesquisa, a saber: analisar a atividade de gerentes de hotéis a partir do desafio que Schwartz apresenta com a sua caracterização das competências.

Mas este estudo é também revelador da extrema dificuldade de aproximação do que ocorre realmente no dia a dia de uma atividade que se distingue pela autonomia numa relação de forte subordinação, isto é: sempre ameaçada pelo risco de ser avaliada com provas de insuficiência profissional, deixando por isso pouco espaço às interferências dos pesquisadores. O método que acabou por ser implementado foi por isso o *possível* – lembrando que “a extensão do pensável é extremamente reduzida pela estreiteza do possível” (Oddone, Re & Briante, 1981, p. 215).

Participaram desta pesquisa 18 gerentes que trabalham em 11 hotéis ligados ao *Convention & Visitors Bureau* ^[3], organização sem fins lucrativos cuja intermediação foi decisiva no acesso aos hotéis. Dentre os participantes, nove eram gerentes gerais, quatro eram gerentes de recepção/hospedagem, dois eram gerentes de conta/comercial, um gerente de alimentos e bebidas e dois gerentes de eventos. Utilizamos entrevistas semiestruturadas, que foram realizadas no período de junho a novembro de 2010, com duração média de 50 minutos, gravadas em áudio integralmente. Em seu roteiro, havia questões que buscavam permitir uma maior aproximação à atividade dos gerentes de hotéis, procurando evidenciar por essa via, a partir da atividade linguageira, uma parcela dessas competências. O contato com os participantes se deu por meio de indicações a partir da organização acima mencionada, utilizando os seguintes critérios de inclusão: ser gerente geral ou de outras funções hoteleiras (Comercial/Marketing, Alimentos & Bebidas, Administrativo, Financeiro, Recepção, entre outras) e demonstrar interesse em participar da pesquisa. As entrevistas foram realizadas nos próprios hotéis.

Como o agir em competência supõe sempre uma ação situada e, portanto, nunca completamente antecipável (Schwartz, 2000), os pesquisadores planejaram a pesquisa de modo a articular a entrevista semiestruturada a observações da atividade. Essas técnicas seriam, portanto, complementares no processo de identificação das competências. Contudo, as observações do trabalho dos gerentes não foram possíveis, pois, após contatar os hotéis, entendemos que, diante de um cotidiano de trabalho intenso e exaustivo dos gerentes, a observação da atividade se mostraria inviável. Consideramos então que, se a atividade não nos foi acessível a partir da observação, o foi através da fala dos gerentes, apoiando-nos assim em Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg e Kerguelen (2001) quando afirmam que a verbalização do trabalhador é de qualquer maneira essencial para que compreendamos o processo de trabalho em profundidade. Em outros termos, pensamos que alcançar as vivências práticas dos trabalhadores exige sempre ter acesso às suas palavras.

O roteiro de entrevista foi estruturado em três segmentos: o primeiro contemplou questões básicas de identificação do gerente; o segundo trouxe uma caracterização dos hotéis quanto às suas estruturas física e organizacional; e o terceiro, investigou, sob vários ângulos, a atividade profissional dos gerentes. Neste último segmento abordamos questões relacionadas a: trajetória profissional; formação escolar e profissional; atividades de um gerente, em suas dimensões prescrita e real; aspectos geradores de dificuldades no trabalho e, por outro lado, os que tornam o mesmo interessante. Na busca em compreender as competências, o referido roteiro possuía diferentes questões na tentativa de apreendê-las por variados caminhos. Investigou-se, por meio de questões específicas, as competências que os gerentes julgavam possuir e aquelas que precisariam adquirir ou desenvolver; eventos significativos enfrentados em sua atuação gerencial e para os quais acreditavam ter encontrado saídas originais; bem como, posicionando o gerente na condição de avaliador, as competências que consideravam essenciais para que um gerente de hotel fosse bem avaliado.

Após a sua realização, as entrevistas foram transcritas e analisadas a partir da análise de conteúdo temática na perspectiva de Laville e Dionne (1999). Isto é: o princípio da análise de conteúdo consiste em desmontar a estrutura e os elementos do conteúdo obtido para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação, ou seja, compreender as significações no contexto da fala, fazendo inferências ao seu conteúdo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 O domínio de protocolos (Ingrediente 1)

No cerne das competências estão os aspectos peculiares daquela atividade, ou seja, aqueles que remetem ao fazer gerencial *strictu sensu*. Para tanto, é necessário apropriar-se de um volume crescente de prescrições, sob a forma de padronizações, indicadores, planos de metas, o que traduz uma extensão sensível do conteúdo do trabalho gerencial. Embora, como defende Schwartz (2010, p. 87), “(...) para ser competente no trabalho, é preciso dominar estes protocolos” (o domínio técnico-conceitual), deve-se destacar que a responsabilidade gerencial nesse caso se amplia, especialmente em função dos processos de reestruturação que, ao simplificar as estruturas hierárquicas, tem como efeito a intensificação do trabalho. Demanda-se dos gerentes que sejam capazes de dominar protocolos cada vez mais complexos, que monitorem, além da sua equipe de operadores, indicadores de desempenho contábeis, financeiros, quadro (que é um atributo do trabalho gerencial considerado mais amplamente) no qual as variabilidades do mercado aliadas às demandas de lucro em um contexto de crescente concorrência geram pressões cada vez maiores (Davel & Melo, 2005; Máximo, 2009). A preocupação com a rentabilidade

de do negócio e o seu controle impõe-se ao gerente de uma maneira inédita na história desse segmento gerencial.

A gente trabalha com números, gráficos (...) tudo que eu faço é em cima de números. Eu fico às vezes horas e horas analisando números, analisando taxas de ocupações de períodos antigos, tentando fazer estimativa até pra criar tarifários (...) (Gerente 3).

Na fala do gerente acima se percebe uma competência que adquire relevância cada vez maior em consonância com as exigências de rentabilidade do capitalismo contemporâneo. Diremos que se trata da **competência financeira**, que remete à capacidade de conhecer as ferramentas contábeis, de analisar o comportamento financeiro das empresas em que trabalham, de traçar metas de ocupação hoteleira, de definir tarifas apelando para a memória das situações. O caráter dinâmico do serviço hoteleiro impele-os a procurar sistematicamente novos caminhos para cumprir suas metas de trabalho. Muitos dos entrevistados expressaram o desejo de desenvolver competências que potencializassem sua atuação nesse aspecto (articulando os ingredientes 1, 2 e 5). Se por um lado, necessitam dos conhecimentos teóricos; por outro lado, é necessário que eles façam continuamente as articulações entre esses conhecimentos teóricos e a realidade dinâmica dos hotéis, a qual estão submetidos, o que remete ao ingrediente 3.

A **competência em idiomas**, especialmente o inglês, foi apontado também pela maioria dos gerentes como uma competência crucial nesse ramo. Comunicar-se verbalmente ou por escrito, de maneira adequada, com hóspedes estrangeiros constitui uma variável determinante nos serviços turísticos e, especialmente, hoteleiros. Muitas empresas exigem dos profissionais o domínio de um segundo ou mesmo de um terceiro idioma.

Mas, neste plano do domínio técnico-conceitual, foi possível verificar ainda a exigência de uma competência relacionada à área de **alimentos e bebidas**, que compreende uma diversidade de atividades, tais como: a confecção de cardápios; a escolha do tipo de serviço gastronômico mais adequado a cada ocasião; o controle sobre os custos dos insumos; os serviços de compras; a questão do armazenamento e controle dos alimentos, segundo os parâmetros estabelecidos pela vigilância sanitária; gestões relativas à qualidade do produto ofertado pelo hotel com o intuito de obter a satisfação do cliente. Embora do gerente geral não se exija profundidade no domínio dessas funções, já que existem pessoas (em alguns casos gerências) designadas para tal, é, no entanto, importante que possua uma base de conhecimentos nessa área que possibilite intervenções quando se mostrarem necessárias. Obviamente quanto menor o porte do hotel, mais domínio é exigido do gerente geral no tocante a função “Alimentos & Bebidas”. Enfim, outra competência levantada aqui relaciona-se a área **comercial/marketing** que envolve o domínio de técnicas como as de prospecção de mercados, de relacionamento com a clientela

que favoreça a fidelização, de monitoramento constante da ocupação hoteleira, tendo em vista a adequação da estratégia de atração de clientes - como enunciado na fala do Gerente 4, a seguir: “Estou me desenvolvendo melhor agora na parte de alimentos e bebidas e tenho que aprender a parte comercial.” (Gerente 4).

4.2 As variabilidades sempre presentes (Ingrediente 2)

No entanto, o domínio das competências previstas está muito longe de ser suficiente para dar conta das situações do dia a dia de uma organização de serviço, já que as variabilidades constituem um atributo consubstancial a qualquer trabalho, mostrando-se intensamente presente no setor hoteleiro. O trabalhador além de dominar os procedimentos de uma vasta gama de tarefas, precisa estar atento ao que há de inédito em cada situação. Desta forma, os gerentes de hotéis, como os trabalhadores de uma forma geral, são impelidos a lidar com situações limites, imprevistas e desafiadoras. Este caráter enigmático da atividade coloca desafios para os gerentes que são os de diagnosticar adequadamente os problemas e tomar as melhores decisões em cada situação, mostrando-se mobilizados para atuar naquele meio, podendo, desta forma, desenvolver, duplicar as competências que já possui. Um dos gerentes evidencia o aspecto inusitado das demandas da atividade e a gestão do trabalho para dar conta das necessidades dos clientes:

Vieram (...) empresários, tinha um monte de gente e eram seis dias de evento e tinha uma sala de musculação, que a gente estava ampliando. O hotel realmente era lindo, equipamentos de última geração e nessa sala foi feito um trabalho de piso superficial, para educação física, pilates, essas coisas, e não tinha sala pra colocar o CPD dos caras, só tinha essa sala. Eu falei: ‘Olha meu amigo, não tem problema não! Deixa eu ver quanto eu vou faturar’. Calculei quanto tinha de piso. O piso não era lá essas coisas. Quanto custa um piso? Sei lá! Eu consultei o meu chefe, vi a relação custo-benefício, ele liberou e você pode montar as coisas aqui e puxa e tal. Montaram uma estrutura de arrepiar. Isso foi na terça-feira e terminava num domingo. A hospedagem ocorreu maravilhosamente bem: café da manhã, almoço, *coffee-break*, jantar, tudo. Aí tinham até uma forma de fazerem um descanso (Gerente 9)

No setor de hotelaria, os imprevistos ocorrem de forma permanente, já que nunca se sabe que hóspedes aparecerão, assim como os problemas que poderão surgir com os funcionários, instalações e fornecedores. Os gerentes nos ofereceram exemplos de inúmeras situações que poderíamos considerar excepcionais, não corriqueiras, eventos verdadeiramente significativos, que exigiram um grande esforço de análise e a montagem de um plano de superação complexo que efetivamente desafiou a competência desses gerentes e, em muitos casos, revelou aos

próprios algumas capacidades que ignoravam possuir. As soluções precisavam atender critérios que não são fáceis de conciliar. O horizonte dessas situações é bastante variado, algumas delas inclusive não pudemos dar publicidade por razões éticas, mas a nós, pesquisadores, impressionou bastante a capacidade desses gerentes de encontrar saídas sob medida, deixando a todos satisfeitos, valendo-se da equipe de funcionários do hotel, assim como de outros hotéis.

(...) ele não tinha direito “frente mar”, eu consegui pra ele dentro das nossas parcerias e aí nem entramos no mérito da discussão. (...) A recepção ligou: tem disponibilidade. Então bota o cliente lá e depois a gente resolve. É não deixar o cliente sentir (...) (Gerente 9)

As falas dos gerentes, descritas anteriormente, evidenciam como as variabilidades são geridas: são iniciativas que resolvem o problema sem, entretanto, deixar que o cliente perceba as negociações internas e externas encetadas, seja internamente à equipe do hotel, seja externamente, com os parceiros da rede hoteleira. Esta competência de gestão dos imprevistos permite aos gerentes desembaraçarem-se dos eventos com elegância, com discrição, sem estardalhaço, sem operações bruscas que chamem atenção, o que pode ser fatal para a imagem do hotel com todos os efeitos que isso acarreta. O ambiente hoteleiro é sem dúvida uma escola nessa modalidade de competência.

Complementarmente, o Gerente 5 explicita uma competência que se apresenta determinante para o gerente de hotel na atualidade, ou seja, conhecer o próprio negócio, a estratégia que lhe serve de norte, o ambiente econômico no qual opera, as suas peculiaridades organizacionais: esta **competência estratégica** envolve, portanto, o domínio de elementos econômicos, organizacionais, operacionais, numa sequência que vai do geral ao particular, de forma articulada.

Olha, a primeira coisa que eu acho importante também é a questão de você saber analisar o negócio, (...) você ter o conhecimento do seu negócio, saber o que tá acontecendo dentro no seu hotel. (Gerente 5)

4.3 O ingrediente 3: a posição estratégica dos gerentes e a conjugação dos Ingredientes 1 e 2 no dia a dia

É talvez nesse âmbito que localizamos uma importante fonte de prescrição do trabalho gerencial, ou seja, a sua capacidade de compreender e dar concretude às diretrizes da organização contidas no seu plano estratégico. Traduzir tais expectativas em indicadores, em objetivos e metas a atingir, ter a consciência de quais ações são necessárias para viabilizar o horizonte esperado para a organização é, certamente, a expectativa principal dos dirigentes em relação aos gerentes de hotéis. Em alguns casos,

em hotéis controlados por redes nacionais, mas sobretudo, internacionais, tais indicadores estão pré-determinados pela administração central que contrata inclusive pseudo-hóspedes munidos de extensas listas de indicadores que guiarão a avaliação daquele hotel. Nesses casos, o trabalho dos gerentes resume-se em atender esses indicadores, sob os quais não exerce nenhum tipo de controle.

Quer isto dizer que o gerente deve ser capaz de intervir de modo a permitir a cada membro da equipe sentir-se também participante da estratégia da empresa, isto é, favorecer que o meio de trabalho seja mais ou menos amistoso ou conflituoso (Vries, 1997). Para fazê-lo com sucesso, precisa ter um bom conhecimento teórico sobre a estruturas do turismo e hoteleira, sobre finanças, dentre outras, conjugando-as com as variabilidades que se manifestam em seu dia a dia.

Um dos participantes mencionou que a experiência como gerente em várias organizações hoteleiras e em diversos setores do hotel o deixou mais preparado para sua atividade, favorecendo que compreendesse melhor tanto os protocolos quanto as situações concretas. Não se trata aqui de defender um percurso no qual a quantidade de experiências constitua condição para a aquisição da competência, mas sim de frisar a necessidade de enfrentamento de uma variedade de situações para que a experiência se converta em possibilidade formativa.

Eu acho que um bom gerente geral tem que ter trabalhado em várias organizações, então, quanto maior experiência tiver, de preferência empresa estrangeira e brasileira de outros Estados e, no caso de gerente geral, ter trabalhado em outros diversos setores (Gerente 6).

Muitos participantes, inclusive, iniciaram em funções de base da estrutura organizacional hoteleira, ou seja, trabalhando na recepção/atendimento, um lugar que permite uma compreensão do funcionamento global do hotel, e depois evoluíram para outras áreas até galgar a gerência geral ou outro nível gerencial do hotel. Mas somente conseguiram ascender na estrutura do hotel se, ao lado da experiência que foram adquirindo, realizaram também formação teórica.

Como eu te falei anteriormente, eu não sou formada em hoteleira. (...) Então, uma das características aqui do hotel é aproveitar as pessoas daqui pra novas oportunidades, preparar etc. Mas, é como eu digo, a gente tá sempre buscando estudar, procurando se inteirar pra fazer o melhor que a gente pode. (Gerente 5)

A fala do Gerente 6 ilustra de modo representativo o caráter do desenvolvimento da experiência no trabalho, a partir do exercício da atividade, revelando que a competência é tributária do saber-fazer concreto, ancorada nos conceitos. Potencializar, dupli-

car as competências, não é uma operação meramente de repetir o anteriormente estocado, mas para fazê-lo precisa considerar as singularidades da nova situação concreta que se apresenta. Portanto, a competência é re-criação permanente. Neste sentido é da ordem da prática e quanto mais experiência mais potencializado o trabalhador estará para enfrentar as infidelidades do meio.

As competências estão relacionadas com as situações concretas de trabalho. É preferencialmente na atividade, no enfrentamento cotidiano dos eventos, onde se desenvolvem competências ou então se evidenciam lacunas, discrepâncias a serem trabalhadas num processo de formação, sempre em conexão direta com os acontecimentos.

Todavia, acreditamos que uma formação que concilie tal conhecimento adquirido na prática com o conhecimento teórico, poderia atuar sinergicamente no desenvolvimento desses gerentes, com benefícios para eles e para os hotéis, como fala o Gerente 8:

no dia-a-dia, onde você vai ter que aprender que um gerador tem tantos cavalos de potência, o que ele agüenta, o que é que ele não agüenta, tratamento de água. Então, eu acho que foi bem válida a formação, é uma coisa direcionada, você já vai mais ou menos onde ta pisando e cada situação que vier diferente.

Os gerentes de hotéis fomentam sua experiência no exercício de sua atividade, espaço de variabilidades e de (re)criação permanente. Um participante (Gerente 2) explicita um modo determinado de gerir as situações de trabalho no qual a experiência, aguçando a sensibilidade, permitiu, por intermédio do acionamento da inteligência prática (Dejours, 2007), o fortalecimento da capacidade de antecipação, de detecção, por meio de sinais muitas vezes frágeis, de demandas latentes dos hóspedes e dos empregados do hotel. Esta é uma **competência de inovação** que está relacionada, mas não de forma exclusiva, com as micro decisões que precisam ser tomadas no cotidiano. Elas traduzem a criatividade e a inventividade que florescem de cada situação enfrentada e que se materializa em novas ideias, proposições, projetos, técnicas, *savoir-faire*, *savoir-vivre*, arranjos organizacionais, enfim um patrimônio que contribui para atualizar permanentemente o meio profissional hoteleiro, como ilustra a fala do gerente 8: “você vai trabalhar com a regra, mas você tem que ter o bom senso e perceber como você vai administrar isso daí”.

4.4 O Ingrediente 4 e os debates de normas e valores

Nas falas dos gerentes pudemos detectar que uma competência básica, pré-requisito para aquisição das demais, diz respeito à implicação do gerente com o seu trabalho, o que remete ao Ingrediente 4 daqueles apontados por Schwartz (2010), a saber: o debate de valores e de normas, considerando-se as impostas e as instituídas na atividade. Sem a identificação com o trabalho,

sem o impulso do querer, o processo de aquisição de competências não avança ou pelo menos não se dá na mesma intensidade de quando existe implicação. Obviamente, esse movimento não é nunca apenas do gerente. Para que se sustente, é necessário que o hotel ofereça condições para que ocorra essa mobilização subjetiva, assim como para que ela se sustente, em um debate de valores. Mas no dia a dia, nem sempre a organização oferece instrumentos que possam manter os gerentes motivados, já que muitas vezes recebem baixos salários e precisam manter motivados os funcionários que recebem ainda menos que eles, como se apresenta na fala do gerente 7:

difícil em um dia de trabalho é você conseguir tá sempre com a equipe realmente motivada, dado que na hotelaria se paga muito pouco, a maioria ganha o salário mínimo, setores grandes como a governadoria tem muita picuinha, muito leva e trás entre os colaboradores, então há brigas, há situações né?

O trabalho dos gerentes de hotéis exige uma grande dedicação, fazendo com que muitas vezes tenham que se mudar de cidade para acompanhar um novo empreendimento de uma rede hoteleira, o que gera conflito entre os valores dos gerentes com o que o trabalho lhes demanda: “olha não é nem no meu trabalho, eu acho que na minha carreira é a questão de morar longe das pessoas, eu acho que é isso, porque o trabalho em si é corrido, é uma dedicação muito grande (Gerente 6). Essa exigência do trabalho, inclusive, foi apontada por um dos entrevistados como uma fonte importante de sofrimento, já que restringe a possibilidade de criar raízes em determinado lugar, implicando dificuldades ao nível pessoal como, no caso de gerentes jovens, encontrar alguém com quem possa constituir família ou estabelecer uma rede de amizades fora do meio profissional, entre outras.

Para Schwartz (2004), o gerir está presente em toda atividade de trabalho, já que trabalhar supõe sempre uma dimensão gestonária, seja da vida subjetiva, seja das relações com os outros e das contradições ali presentes – sendo que tal dimensão se dá em três polos: do orçamento do Estado e da gestão dos recursos públicos; dos gestores das empresas; da atividade. Quando o trabalhador é o próprio gerente, os níveis de gestão da empresa e o da atividade coincidem, de tal forma que cabe lançar luz às gestões ali presentes, como este artigo pretende abarcar.

4.5 A ativação ou duplicação do potencial dos gerentes: Ingrediente 5

Como argumentamos anteriormente, o domínio de protocolos não garante o sucesso diante dos desafios colocados pelos imprevistos no dia a dia. Isto pode ser ocasião tanto para detectar demandas de aquisição de competências quanto para, no próprio processo de enfrentamento da situação, desenvolver competên-

cias, realizando “a ativação ou a duplicação potencial da pessoa” (Schwartz, 2010, p. 217), quanto ainda para surpreender-se com a emergência e fortalecimento de suas potencialidades (Ingrediente 5), como se apresenta na fala abaixo:

Um dia desses, estava tudo muito calmo aqui e um hóspede deu um “piripaque” ^[4] lá na piscina, e como fazer isso pra não chamar atenção dos demais; ainda bem que não veio a óbito aqui no hotel. Mas se viesse a falecer na ambulância a caminho do hospital? Isso não está no *script* ou no curso que você faz (...). Como sair disso de uma forma elegante que não seja alarmada, que não deixe as pessoas em pânico e, ao mesmo tempo, com medo? Vai que descubrem que saiu um “presunto” daqui e depois ninguém quer ir pra um “hotel-fantasma”. Então, tem dessas coisas. (Gerente 11) ^[5]

Nesta fala podemos perceber também a gestão de um imprevisto por parte do gerente, que exigiu dele sua capacidade de definir o que fazer, de arbitrar os aspectos de resolução do problema, compreendendo a singularidade, o histórico do que se passava, utilizando seus conhecimentos para dar conta daquela situação específica. Ao fazer isto, ao mesmo tempo em que resolve uma situação, torna-se mais competente para resolver as situações seguintes, mesmo que diferentes daquela já resolvida. Esta competência de **gestão dos imprevistos** se erige, portanto, face às situações inusitadas do meio. É uma competência engendrada no trabalho vivo, pelas infiltrações do histórico, no dizer de Schwartz (2010). A iniciativa do gerente neste acontecimento mostra a insuficiência das normas antecedentes do setor, mas, sobretudo, evoca uma competência do histórico, composta por pontos de referência, conhecimentos mais ou menos intuitivos da vizinhança industriosa, antecipações do comportamento e das arbitragens dos próximos (Schwartz, 2000; 2010). Desta forma, a ativação de uma competência é intimamente ligada com o desenvolvimento de outras, tornando o trabalhador cada vez mais capaz de lidar com seu dia a dia, com as situações previsíveis e com os imprevistos.

As entrevistas mostram que no setor hoteleiro, as competências atualizam-se continuamente em face do caráter dinâmico das situações de trabalho. Os conhecimentos técnicos precisam ser complementados, atualizados, renovados e alargados. Marca-se mais uma vez a importância do ingrediente 2 (lidar com o singular) para desenvolver as próprias competências, gerando a capacidade de ampliá-las (ingrediente 5). Os gerentes falam de competências adquiridas na linha do atuar, coordenar, gerir, ou seja, tomadas de iniciativas que se referem ao modo de gestão propriamente dito, que remetem ao cumprimento de metas nos mais diversos indicadores do hotel, desde a área de limpeza aos resultados financeiros. Desenvolvem na própria organização, no enfrentamento dos imprevistos, uma capacidade para diagnosticar com rapidez os problemas, inclusive para antecipar-se

a alguns deles, utilizando-se de conhecimentos teóricos (ingrediente 1), conhecimentos práticos (ingrediente 2), e da articulação entre ambos (ingrediente 3). Esta capacidade do gerente desenvolvida por meio de seus pontos de referência, faz emergir saberes armazenados para o enfrentamento das variabilidades. O gerir, nesta situação, aflora das competências estocadas nos diversos níveis do corpo-si (Schwartz, 2000), que permite a ele perceber certas situações e encontrar soluções, como enuncia um dos gerentes a seguir:

Aqui a gente já teve um imprevisto de uma placa solar, já quebrou e comprometeu o fornecimento de água quente no hotel inteiro, então gera um aborrecimento, aí já entramos em contato com o fornecedor, então tentamos minimizar o máximo a questão do tempo, é um sinal de tv, tudo isso gera insatisfação pro hóspede, a maioria das coisas a gente tenta resolver com o fornecedor (Gerente 9).

4.6 O caráter coletivo da competência (Ingrediente 6)

Vemos desenvolver-se nestas situações o caráter coletivo das ações para resolver problemas do cotidiano nos hotéis. O modo de gestão que se aplica na organização hoteleira aponta para a importância da relação dos gerentes com os outros funcionários. Estar aberto para a participação dos funcionários é uma exigência no setor hoteleiro que necessita de um empenho coletivo no sentido de oferecer o melhor serviço aos hóspedes. Os funcionários, assim valorizados, podem auxiliar na gestão do trabalho, com sugestões de melhorias no modo de funcionamento do hotel. Há, em vários casos, a valorização do saber fazer desses funcionários e um estímulo ao trabalho em equipe, favorecendo a constituição de “entidades coletivas relativamente pertinentes” (Schwartz, 2010, p. 218). A resolução de determinados problemas faz florescer a equipe, propicia a potencialização dos laços entre os pares. Convocar o coletivo é reconhecer e valorizar o papel dos diversos protagonistas da atividade (Schwartz, 2010).

(...) hoje na nossa rede, várias ideias que hoje nós vamos aplicando são sugeridas por camareiras, por meus garçons, são eles que vivenciam o dia-a-dia, eles que sabem as dificuldades, são eles que sabem o que o cliente tá gostando ou não tá gostando do seu negócio, então se você não faz uma reunião onde eles exponham isso, muitas vezes você não tem como, claro no meu caso eu tenho a pesquisa de participação, mas algumas coisas ainda fogem e às vezes é dele que você consegue, a partir da sua observação que você consegue isso, então eu acho que quem não pratica a gestão dessa forma perde bastante (Gerente 5)

A **competência relacional/política** é a capacidade do indivíduo de se relacionar com vários públicos, tendo em vista uma produ-

ção/um serviço que gere satisfação nesses diferentes públicos. Nesta linha, os gerentes apontaram a necessidade de saber lidar com as demandas desses vários públicos, sejam eles hóspedes, empregados, fornecedores, terceirizados, assistência técnica, representantes de outros hotéis:

(...) não só o conhecimento financeiro, mas sociológico também, porque a gente lida muito com o ser humano aqui, demais até, seja com o hóspede, com o empregado, com o fornecedor ou com o cliente (Gerente 5)

A gestão de pessoas é isso, é o *coaching*, saber com quem você tá trabalhando, saber quem é essa pessoa, qual que é vida dela em particular, o que isso influencia no lado profissional dela, entender quais são as fraquezas e fortalezas dessas pessoas e saber trabalhar com isso (Gerente 7)

A coisa mais complexa que tem é lidar com gente. E cada cabeça é um mundo, cada um pensa de um jeito diferente. Manter todo esse pessoal ordenado não é fácil (Gerente 13)

Especificamente na relação com os empregados, pontuaram a necessidade de gerenciar respeitando-os como pessoas, o que certamente favorece o Ingrediente 6. Convém aqui salientar que, além do que apareceu nas falas dos gerentes no que diz respeito à capacidade de tratar bem o outro, evidenciamos isso no trato que eles tiveram conosco, pesquisadores. Depois de formalmente autorizados a entrar nos hotéis, era, quase sempre, muito difícil conseguir marcar um horário com os gerentes, que têm seu dia a dia sempre com muitas tarefas. No entanto, quando conseguíamos nos encontrar com eles, a receptividade era sempre excelente. A competência relacional, indispensável no ramo hoteleiro, que permite que o hóspede se sinta “em casa”, aparecia na forma como éramos recebidos. Por exemplo, quando tentamos marcar um horário com o Gerente 9, ele disse: “tá bom, pode vir, mas com uma condição: que você venha tomar o café da manhã comigo”. Também o gerente 5, ao receber o pesquisador, em sua sala com diversos adereços do Flamengo (o clube de futebol com a maior torcida do Brasil), antes de entrar propriamente na entrevista, começou a falar de futebol. Quando o pesquisador disse que também torce para o mesmo time, o gerente contou várias histórias ligadas ao esporte, contando que já recebeu ex-presidente de um clube rival, etc. De fato, aqui o trabalho se mostra efetivamente como atividade subjetivante, que transforma quem o realiza (Dejours, 2007), tornando-os extremamente receptivos. As competências adquiridas estão abertas à atualização, pois não são estanques, pontuais, já que a função de gerente requer sempre manter relações intersubjetivas no trabalho. Os gerentes explicitaram que é necessário compreender problemas pessoais enfrentados pelos funcionários do hotel, o que facilita o bom trabalho desse funcionário, permitindo que ele mobilize suas

competências quando requeridas. O trabalho do gerente implica na capacidade de saber lidar com as pessoas e ter controle do próprio comportamento. No exercício destas competências o gerente faz uso de si por si e uso de si pelos outros (Schwartz, 2010).

Em síntese, os dados demonstram que temos nas situações de trabalho dos gerentes de hotéis em João Pessoa e Campina Grande competências que estão previstas e competências que brotam das situações de trabalho. Quando confrontados com as infidelidades do meio, os gerentes renormatizam as competências previstas e, por outro lado, tornam-se conscientes de competências que possuíam, mas ignoravam, ou então são provocados pela necessidade de desenvolverem competências para estarem à altura dos desafios da atividade. O meio é sempre, em parte, imprevisível, de tal forma que novas competências são requeridas para dar consecução às atividades. No trabalho sempre existem vazios de normas que convocam a iniciativa dos gerentes. Em consequência, as novas competências vão se firmando na profissão, enriquecendo as normas antecedentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises acima expostas mostram que as competências mobilizadas pelos gerentes de hotéis são construídas em face das situações reais de trabalho, que permitem que sejam adquiridas, desenvolvidas, atualizadas. Evidenciamos que os gerentes estão cotidianamente buscando saídas para as situações inusitadas, as variabilidades e exigências dos clientes, procurando e criando formas de superar os eventos que se apresentam. O cargo de gerente é, na verdade, essencialmente marcado por situações imprevistas, oportunizando, exigindo, o uso rápido da inteligência da prática em eventos inesperados, o desenvolvimento de competências que se traduzem em iniciativas, responsabilidades e tomadas de decisões: a cautela, a agilidade e a astúcia, prevalecem como formas de agir na gestão das variabilidades do trabalho gerencial.

Este agir em competência requer claramente o domínio da experiência acumulada no trabalho. Por isso a trajetória profissional se revela fundamental, possibilitando, nos casos bem sucedidos, um largo repertório de recursos pessoais e organizacionais que se concretizam numa competência acumulada, portanto de experiência, integrando as qualidades exigidas para a realização da atividade.

Embora não pudemos, no âmbito desta pesquisa, observar a atividade desses profissionais, e assim melhor compreender as suas competências quando elas estão no movimento de sua própria produção, acreditamos que os resultados da pesquisa permitiram progredir na caracterização da profissão do gerente de hotel, passando a conhecer as dificuldades e anseios que se tornam presentes em seu dia a dia de trabalho.

Mas uma questão emerge deste estudo, que coloca em debate os obstáculos encontrados pelos gerentes na procura de acções de formação profissional susceptíveis de os ajudar na aquisição ou na consolidação de alguns aspetos da sua competência. A questão é dupla e se relaciona, por um lado, com a necessidade em conceber cenários que levarão em conta a atividade real de trabalho daqueles que estão no seio da empresa (Teiger & Lacomblez, 2013), e, por outro lado, com o fato desta preocupação não fazer parte das prioridades dos proprietários de hotéis, deixando a questão da formação desses profissionais como sendo apenas da sua responsabilidade, sem contrapartida.

Assim, os gerentes não vislumbram outra possibilidade senão procurarem cursos por conta própria, arcando quase sempre inteiramente com os ônus financeiros - cursos esses que, além disso, se revelam muitas vezes desconectados de sua realidade, acabando por não permitir um desenvolvimento das qualidades profissionais procuradas, e concluindo-se, como o realçou Cornu (2001), por uma perda de tempo e de investimento para os trabalhadores.

De modo geral, as formas contemporâneas de gestão tendem a diluir os laços de cooperação destruindo os coletivos e deixando cada um mais isolado e enfraquecido diante da organização do trabalho (Dejours, 2015). E, mais preocupante ainda, tais formas de gestão procuram se colocar como se fossem as únicas possíveis, como se não se pudesse governar o trabalho de modo alternativo. As evoluções na gestão hoteleira e na profissão dos seus gerentes evidenciam igualmente os riscos de uma relação salarial em que a autonomia se debate de forma constante com uma forte subordinação. Pensamos que a questão da formação desses profissionais é um bom revelador dessa relação. E cremos que esta pesquisa, lançando luz sobre o trabalho gerencial e suas dramáticas nos usos de si, poderá sustentar novas intervenções nos campos das políticas para o turismo, do planeamento de ações de formação, na renovação de alguns princípios da organização do trabalho nos hotéis.

Essas conclusões resultam obviamente das potencialidades teórico-metodológicas do modelo dos ingredientes proposto por Schwartz. Mas a reflexão crítica relativa às razões que tenham sustentado um interesse crescente para certo tipo de mapeamento das competências, não deixou de ter também a sua utilidade heurística no evoluir da nossa reflexão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cornu, R. (2001). *Education, savoir et production*. Bruxelles: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Davel, E., & Melo, M. C. O. L. (2005). Singularidades e transformações no trabalho dos gerentes. In E. Davel & M.C.O.L. Melo (Orgs.). *Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial* (pp. 29-66). Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2007). *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- Dejours, C. (2015). *Le choix, Souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard.
- Fernandes, L. Nogueira, M. Cruz, M. Figueiredo, R. & Ávila, R.. (2010). Certificação de pessoas para o setor de turismo: hotelaria. Observatório de Inovação do Turismo: Revista Acadêmica, 5(4), 1-18.
- Gadrey, J. (2001). Emprego, produtividade e avaliação do desempenho dos serviços. In M. S. Salerno (Org.). *Relação de serviço: produção e avaliação* (pp. 23-65). São Paulo: Editora do SENAC (Série Trabalho e Sociedade).
- Guérin, F. Laville, A., Daniellou, F. Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Editora Edgard Blücher.
- Gorini, A. P. F., & Mendes, E. F. (2005). Setor de turismo no Brasil: segmento de hotelaria. *BNDES Setorial*, Rio de Janeiro, 22, 111-150.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e Organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Jobert, G. (2003). A profissionalização: entre competência e reconhecimento social. In M. Altet; P. Perrenoud & L. Paquay(Orgs.), *A profissionalização dos formadores de professores* (pp. 221-232). Porto Alegre: Artmed.
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: ARTMED.
- Lima, C.M.P., & Zambroni, P. (2013). *As competências dos profissionais da área de Gestão de Pessoas*. Verlag: Novas Edições Acadêmicas.
- Luci, F., & Szlechter, D. (2014). La sociologia del management en Argentina: debates para un campo en formación. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 19, 32, 113-156.
- Mascia, F.L. (2007). O trabalho da supervisão: o ponto de vista da ergonomia. In P. Falzon (ed.), *Ergonomia* (pp. 609-625). São Paulo: Ed. Blucher.
- Máximo, T.A.C.O. (2009). *Super-homem moderno: análise da relação trabalho/saúde de gerentes de bancos públicos e privados*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba.

- Máximo, T.A.C.O. (2012). *Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz*. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social. Universidade Federal da Paraíba.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*. Paris: Éditions sociales.
- Ribeiro, M. A. (2009). *Psicologia e gestão de pessoas: Reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. São Paulo: Vetor.
- Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe* (pp. 479-503). Toulouse: Octarès Editions.
- Schwartz, Y. (2004). Trabalho e gestão: níveis, critérios e instâncias. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (orgs.), *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp.23-36). Rio de Janeiro: DP&A.
- Schwartz, Y. (2010). Uso de si e competência. In Schwartz, Y. & Durive, L (orgs), *Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana* (pp. 205-221). Niterói: Editora da UFF.
- Silva, A. R., & Mota, K. C. N. (2013). Competências para o mercado de trabalho em turismo e hotelaria: Perfil dos profissionais requerido em Fortaleza. *Conex. Ci. e Tecnol*, 7(1), 9-30.
- Soares, S.A. (2014). *Competências gerenciais na indústria: analisando o prescrito e o real*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós Graduação em Psicologia Social. Universidade Federal da Paraíba.
- Spector, P. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Stroobants, M. (2006). Competência. *Laboreal*. II, 2, 78-79. <http://laboreal.up.pt/pt/articles/competencia/>
- Teiger, C. & Lacomblez, M. (Coord., 2013). *(Se) former pour transformer le travail: dynamique de constructions d'une analyse critique du travail*. Québec/Bruxelles: Presses de l'Université Laval/PUL/ European Trade Union Institute/ETUI.
- Vries, M. K. (1997). Os gerentes podem deixar seus subordinados loucos. In C. V. Bergamini, & R. Coda, *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança* (pp. 300-318). São Paulo: Atlas.
- Zarifian, P. (2001a). Comunicação e subjetividade nas organizações. In E. Davel, & S.C. Vergara (Orgs.), *Gestão com Pessoas e Subjetividade* (pp. 151-170). São Paulo: Atlas.
- Zarifian, P. (2001b). *Objetivo Competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Silva, E., F., Araújo, A. J. S., Pinto, F. M., Zambroni-de-Souza, P. C., Rocha, E. K. G. T., & Máximo, T. A. C. O. (2015). Os ingredientes da competência de gerentes de hotéis. *Laboreal*, 11 (1), 84-98. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115efs>

NOTAS

- [1] Não obstante, é preciso reconhecer que na atividade de operação de telemarketing, que nos últimos tempos tem gerado uma quantidade impressionante de postos de trabalho no Brasil e cujo trabalho está ancorado no uso da palavra, a taylorização alcançou níveis insuspeitados, a ponto de Zarifian (2001b) afirmar que, nesse caso, tal processo foi ainda mais violento que aquele registrado nas fábricas, pois o controle que antes se exercia apenas sobre o gesto, agora se exerce também sobre a palavra, produzindo uma linguagem codificada que impede ou dificulta as tentativas de responder de forma singular às demandas dos clientes/usuários.
- [2] O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Paraíba e seguiu os preceitos da Resolução 96/1996 do Conselho Nacional de Saúde, que rege, à época, a pesquisa envolvendo seres humanos.
- [3] É uma organização sem fins lucrativos, que trabalha pelo desenvolvimento social, econômico e turístico através do turismo de eventos e negócios.
- [4] Expressão popular do Brasil, que caracteriza uma espécie de mal estar, geralmente ocasionado de forma inesperada, e que pode levar à morte.
- [5] O entrevistado faz alusão a um episódio em que um hóspede se sentiu mal na piscina do hotel, foi hospitalizado, mas acabou falecendo no hospital.

RESUMEN DE TESIS**GESTIÓN EN SALUD, UNA PERSPECTIVA ERGOLÓGICA: CUÁNTOS GESTOS CARACTERIZAN UNA GESTIÓN.**

WLADIMIR FERREIRA DE SOUZA

Universidade do Estado do Rio de Janeiro
(UERJ)
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Social e
Institucional
Rua São Francisco Xavier, 524 - 10º andar -
Sala 10.006, bloco B
Maracanã - Rio de Janeiro - RJ
Brasil
CEP: 20550-013
souzalandi@uol.com.br

Souza, W. F. (2009). *Gestão em saúde, uma perspectiva ergológica: com quantos gestos se faz uma gestão*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

**GESTÃO EM SAÚDE, UMA PERSPECTIVA ERGOLÓGICA:
COM QUANTOS GESTOS SE FAZ UMA GESTÃO.**

**GESTION DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, UNE
PERSPECTIVE ERGOLOGIQUE: COMBIEN DE GESTES
FONT UNE GESTION.**

**HEALTH MANAGEMENT, AN ERGOLOGICAL
PERSPECTIVE: HOW MANY GESTURES TO MAKE A
MANAGEMENT.**

Manuscrito recibido en:
novembro/2014
Aceptado tras peritaje:
abril/2015

1. INTRODUCCIÓN

En la tesis de doctorado presentada aquí se analizó una experiencia concreta de gestión en una organización pública de salud en Brasil, orientada por la *démarche ergológica*. La tesis (Souza, 2009) se originó a partir de la investigación-intervención llevada a cabo de 2005 hasta 2008 en un Centro Municipal de Salud (CMS), ubicado en un municipio del estado de Río de Janeiro. El debate principal se desarrolló en torno del análisis de una modalidad de gestión, denominada *ergogerenciamiento* (Souza & Athayde, 2011) - traducción libre del término francés *l'ergomanagement* (Schwartz & Prévot-Carpentier, 2007). Se entiende que, en este aspecto, se comprende y se opera lo que la ergología (Schwartz, 2000; 2010a) denomina gestión de las gestiones, teniendo como operador transversal el punto de vista de la actividad (Guerin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001).

Hubo una peculiaridad en aquel locus de intervención y análisis: el investigador, autor de la tesis ha sido también el director general de la unidad de salud. Así, la investigación fue llevada a cabo en conjunto con la experiencia concreta de gerenciamiento, dato que permitió sacar a la luz una serie de cuestiones. Estas cuestiones fueron discutidas a fondo en las reuniones del grupo de investigación; en los encuentros con los trabajadores, y también durante la investigación de doctorado en 2007 con financiamiento de la CAPES en la Universidad de Aix-Marseille, bajo la orientación de Yves Schwartz.

Se entendió que mantenido el rigor teórico y metodológico, el rendimiento de la actividad de modo híbrido (el investigador es también el director) podría ser muy favorable, tanto para la profundización de la investigación-intervención, como para el la toma de decisiones más resueltas de los problemas relacionados aquel sitio. Todavía se creía en el desarrollo fructífero de una experiencia que se propuso seguir las posibles vías para un *ergogerenciamiento*.

Se buscó explorar, en el curso de la propia actividad de gerenciamiento, pistas que apuntaban en qué medida una perspectiva de gestión - una gestión ergológica (o *ergogerenciamiento*) orientada por y para la actividad de trabajo - contribuiría para afirmar el poder de acción colectiva y podría sacar a la luz algunas de las reservas de alternativas presentes en aquella unidad de salud.

Algunos logros pudieron ser vistos como resultado de la experiencia de gerenciamiento en la CMS, como el aumento del interés, participación efectiva de los trabajadores en el proceso de construcción y el mantenimiento de un espacio para el debate y deliberación colectiva, los Encuentros sobre el Trabajo - EST (Durrive, 2010). Estos fueron el resultado de un primer intento de organización de los propios trabajadores de un Grupo de Trabajo de Humanización (GTH), cuyo objetivo era realizar discusiones y deliberaciones sobre la humanización de la atención y de la gestión, como se propone en la Política Nacional de Humanización del Ministerio de Salud de Brasil.

Aunque el CMS se constituye como una unidad que disfruta de referencias positivas acerca del atendimento local, este primer intento de discusión centrada en la "humanización" presentó límites, emergiendo en el grupo una demanda de análisis ampliada, incorporando aspectos relacionados con la organización y las condiciones de trabajo. A partir de esta demanda el director propuso y se aceptó la participación de los investigadores en las reuniones siguientes, que se constituyeron como EST.

Se evalúa que este movimiento desde el GTH hasta su culminación con los EST ha tenido un impacto en la mejora de algunas condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores y los cambios positivos en el funcionamiento de la unidad de salud, reconocidos claramente en las conversaciones y encuentros con los trabajadores, en las reuniones con los clientes / usuarios de los servicios y con la jerarquía (representantes de la Secretaría Municipal de Salud).

2. REFERENCIAS TEÓRICAS

El prefijo Ergon (del griego) pone en destacado la relevancia de la actividad, categoría central para el análisis del trabajo en ergología y en ergonomía de la actividad.

La ergología (Schwartz, 2000; 2010a) puede ser entendida como una postura, una forma de pensar la actividad humana que nos ayuda a comprender que trabajar es pensar, trabajar es gestionar la actividad, las dramáticas de uso del cuerpo-si (de ser humano en su totalidad). También contribuye para que se intervenga de manera cuidadosa (con rigor, método y afecto) en las situaciones de trabajo. El *démarche* (perspectiva) ergológica puede ser entendida como un rastreo de las situaciones reales de la actividad humana, donde las personas viven y trabajan. "Ir al encuentro" de las actividades humanas, especialmente de las actividades de trabajo. La influencia de la *ergonomía de la actividad* (Guérin et al., 2001) - enfoque orientado para un análisis sistémico de la actividad laboral humana - se llevó a cabo durante todo el proceso de investigación-intervención conduciendo el análisis situado del trabajo. También se encontró una importante fuente de inspiración en la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1992; 1995; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994), que ha guiado la atención para los recursos de la inteligencia de la práctica y para los sistemas defensivos movilizados ante los desafíos que podrían producir sufrimiento patogénico o creativo.

Las contribuciones de otros autores han permitido discutir las posibilidades de establecerse en aquel local relaciones no bancarias / depositarias de conocimiento y prescripciones en el otro (Freire, 1974), a partir de ahí se construir un ambiente de trabajo "facilitador", habilitador de apoyo ("holding") (Winnicott, 1975) y se convertir en espacio "matrístico", matriz de desarrollos (Maturana, 2004).

También se exploró el debate sobre el modelo de competencia presente en Zarifian (2001).

3. METODOLOGÍA

Tomando como el punto de vista de la actividad como operador transversal, la opción metodológica contempló diferentes inspiraciones de métodos y técnicas de las ciencias del trabajo.

La investigación empírica se ha conducido a través del dispositivo que incluye conversaciones y Encuentros sobre el Trabajo (EST), lo que permitió afrontar algunos puntos de vista, algunas formas de trabajar y de gestionar en busca de la constitución del punto de vista de la actividad (Guérin et al., 2001).

Además de los encuentros que fueron se constituyendo en el día a día informal de la pesquisa, fueron realizados cinco EST, los cuales participaron profesionales del CMS de diferentes formaciones y niveles de educación y los investigadores profesionales. Entre los investigadores estaba el autor de la tesis, el profesor-investigador líder de la tesis, otro profesor-investigador y un asistente de investigación, graduando en Psicología.

Los EST fueron realizados en el CMS en las horas de trabajo normales y el criterio de participación fue la adhesión voluntaria a la invitación hecha por carteles o en persona, por los investigadores o por otros trabajadores. El grupo no era fijo y podría recibir nuevos participantes en cada encuentro.

4. DEBATE SOBRE LAS VÍAS PARA UN (ERGO) GERENCIAMIENTO

Se destaca el término "llegar junto" (expresión popular en Brasil) como una estrategia adoptada por el jefe-investigador. Esto se refiere al dispositivo dinámico de tres polos - DD3P (Schwartz, 2000; 1996/2004) y sus requisitos para la construcción de un espacio dialógico y de confrontación de saberes. El primer polo se refiere a los conceptos, a los conocimientos sistematizados, organizados, formalizados en las diversas disciplinas. El segundo polo se refiere a la actividad, a los conocimientos únicos generados en las actividades. El tercer polo, de los requisitos éticos y epistémicos, es necesario para que se den el encuentro, el diálogo, el debate, la deliberación, el reconocimiento de las zonas de cultura y falta de cultura recíprocas que relacionan los otros dos polos.

La dirección del CMS trató de adoptar una postura marcada por su carácter marcado y por una configuración y una confluencia que permiten trabajar junto, vivir junto, "pensar junto", buscando comprender la actividad junto con aquellos (as) con quienes se trabaja.

Sin embargo, fue necesario un largo tiempo, marcado por las similitudes y diferencias, por delegación y asunción de responsabilidades, establecimiento de condiciones de trabajo razonables, atención a algunas demandas más contundentes (relacionadas con las necesidades más urgentes), para que pudiera ser posible establecer la autoridad, respetabilidad y las condiciones favora-

bles para construir el momento apropiado, las ocasiones en que el encuentro con el colectivo de trabajadores y con usuarios pudiera ser demandado y llegara a suceder.

Se considera que las preguntas las cuales el director encontró en estos encuentros actuaron como fuerzas poderosas para la llamada de nuevos actores y de nuevas preguntas, permitiendo otras tomas de decisiones más fértiles, ayudando para desarrollar y no para endurecer el movimiento en las rutas de *ergogerenciamiento*. La disponibilidad para la confrontación de ideas, para el debate sinérgico, la búsqueda para hacer de aquel sitio un entorno propicio y *matristico* contribuyó para una expedición más fértil de los recursos de inteligencia de la práctica (Dejours, 1995), para dar visibilidad a ingredientes de la competencia y las reservas de alternativas, a estrategias creativas para hacer frente a las dificultades cotidianas, permitiendo encontrar allí presente la nobleza de la actividad, el actuar en competencia (Schwartz, 1998; 2000; 2010b), el "asumir responsabilidades y tomar iniciativa" en situaciones de trabajo (Zarifian, 2001) en un espacio público de discusión / debate colectivo (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994). Algunos casos citados a continuación muestran ese movimiento. Se sugirió a un empleado su transferencia para el sector de almacén, un sector que necesitaba ser reorganizado. Él aceptó de inmediato y comenzó a usar sus ingredientes de la competencia de modo muy competente y eficaz, declarándose muy satisfecho con el cambio.

Pero, al principio, este cambio ha generado algunas quejas de otros empleados, porque con él comenzó a haber más control sobre la cantidad de materiales liberados. Posteriormente, en los EST se llegó a la conclusión de que un mayor control favorecería a todos, porque pasaron a tener una mayor seguridad de que iban a recibir los materiales que necesitaban, no ocurriendo más la necesidad de hacer pequeños inventarios en cada sector, lo que hacían por el temor de faltar el material esencial para sus actividades.

Otro empleado que actuaba en la recepción informó que utilizaba una estrategia para tratar con los usuarios más exaltados. En las raras ocasiones en que no lograba éxito en calmar a la persona y llegar a ser oído, utilizaba otra estrategia que buscaba la participación colectiva de los trabajadores del sector: salir de la escena y llamar a otro colega para seguir con el atendimento. Estos y otros informes fueron hechos durante los EST, corroborando la hipótesis de que contribuyeron para el intercambio de experiencias, para el diálogo sobre la actividad y para el cambio de punto de vista acerca de aquel sitio de trabajo.

Si en los primeros EST, el CMS se destacó como sucio, feo, incómodo, *lentificante*, durante los encuentros surgieron otras de sus características, como su importancia histórica en el tratamiento de las cuestiones de salud de la población y los propios trabajadores, la cualificación del equipo, el diálogo y la proximidad a los usuarios. Un espacio una vez visto como inmutable, de enfermedades y que deprecia los profesionales tuvo, a través de los

encuentros y conversaciones, su potencialidad destacado por los propios trabajadores y los usuarios, convirtiéndose así en un espacio potencial y analítico.

5. CONSIDERACIONES FINALES

En las experiencias analizadas se ha verificado la búsqueda de una gestión sensible a las gestiones desarrolladas por los trabajadores en el curso de las acciones situadas y al punto de vista de los usuarios. Algunos procedimientos, que en principio pudieran parecer obvios, revelaban en realidad una apuesta en las posibilidades de una expedición conjunta y eficaz del acto de trabajar y de vivir, se tratando de evitar que estos tomen un camino ineficaz, improductivo, desintegrador, causador de enfermedades. Cabe señalar aquí que el debate en torno del *ergogerenciamiento* muestra importantes para el desarrollo del Sistema Único de Salud en Brasil.

Es necesario tomar los riesgos y desafíos en ese campo, ya que, a pesar de algunos posibles contratiempos, también hay sabores a disfrutar, hay el placer de descubrir en cada situación única una expedición prometedora para un trabajar de otra manera, transformando y afirmando el trabajo en dirección a la salud y a la vitalidad de los seres humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5.ª Ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1995). Inteligência operária e organização do trabalho. A propósito do modelo japonês de produção. In H. Hirata (Org.). *Sobre o modelo japonês* (pp. 281-309). São Paulo: Edusp.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Durrive, L. (2010). Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho. In Schwartz, Y. & Durrive, L. (Orgs.). *Trabalho e Ergologia*. 2.ª Ed. (pp. 309-318). (Coord. da trad. e rev. técnica J. Brito & M. Athayde). Niterói: Editora da UFF.
- Freire, P. (1974). *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Guérin F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo. A prática da Ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Maturana, H. R. (2004). *Amar e brincar: fundamentos esquecidos do humano*. São Paulo: Palas Atenas.
- Schwartz, Y. (1996/2004). Ergonomia, filosofia e exterritorialidade. In F. Daniellou (Coord.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 141-180). São Paulo: Edgard Blücher.
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação e Sociedade*, 19, 65. Retirado março, 15, 2007 de www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73301998000400004&script=sci_arttext.
- Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse: Octarès.
- Schwartz, Y. (2010a). Trabalho e Ergologia. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. 2.ª Ed. rev. e ampliada (pp. 25-46). Niterói/RJ: EdUFF.
- Schwartz, Y. (2010b). Uso de si e competência. In Y. Schwartz, & L. Durrive (Orgs.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. 2.ª Ed. rev. e ampliada (pp. 205-221). Niterói/RJ: EdUFF.
- Schwartz, Y., & Prévot-Carpentier, M. (2007). *L'Ergomanagement*. Retirado dezembro, 20, 2007, de www.arianesud.com.
- Souza, W. F. (2009). *Gestão em saúde, uma perspectiva ergológica: com quantos gestos se faz uma gestão*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Souza, W. F., & Athayde, M. (2011). Com quantos gestos se faz uma gestão em saúde? *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, 5, 135-157.
- Winnicott, D. (1975). *O brincar e a realidade*. Rio de Janeiro: Imago.
- Zarifian, P. (2001). *Objetivo Competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Souza, W. F. de (2015). Gestión en salud, una perspectiva ergológica: cuántos gestos caracterizan una gestión. *Laboreal*, 11 (1), 99-102.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115wfses>

RESEÑAS CRÍTICAS DE LIBROS

ANÁLISIS CRÍTICO DE LA OBRA DE MARCELO FIGUEIREDO: LA CARA OCULTA DEL ORO NEGRO: TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA PETROLERA OFFSHORE DE BACIA DE CAMPOS.

EDITH SELIGMANN-SILVA

Faculdade de Medicina, Universidade de
São Paulo (Docente aposentada)
Avenida Doutor Arnaldo, 455
Cerqueira César, São Paulo – SP
Brasil
Cep 01246-904
edisel@uol.com.br

RECENSÃO CRÍTICA DO LIVRO DE MARCELO FIGUEIREDO: A FACE OCULTA DO OURO NEGRO: TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA NA INDÚSTRIA PETROLÍFERA OFFSHORE DA BACIA DE CAMPOS (2012, NITERÓI: EDITORA DA UFF).

ANALYSE CRITIQUE DE L'OUVRAGE DE MARCELO FIGUEIREDO: LA FACE OCCULTE DE L'OR NOIR: TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE OFFSHORE DE LA BACIA DE CAMPOS.

REVIEW OF THE BOOK OF MARCELO FIGUEIREDO: THE HIDDEN SIDE OF THE BLACK GOLD: WORK, HEALTH AND SAFETY IN THE OFFSHORE OIL INDUSTRY IN THE CAMPOS BASIN.

Manuscrito recibido en:
Junio/2015

Na competição pela acumulação de capital – feita em nome do crescimento econômico – a dimensão humana vem sendo esquecida e *invisibilizada*, submersa pelas forças que buscam o imediatismo de lucros crescentes. O deslumbramento despertado pelo brilho da alta tecnologia, por outro lado, concorre para tirar do foco a complexidade e os limites dos seres humanos que produzem a riqueza – nas fábricas, nas minas e nas plataformas marítimas de petróleo, *locus* produtivo de que trata este livro. Além da dimensão humana, na mesma irresponsável regressão acionada pela hegemonia da ideologia neoliberal, a Natureza também vem sendo ferida em seus mais importantes âmbitos e fluxos. O livro *A Face Oculta do Ouro Negro – trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos*, escrito pelo pesquisador brasileiro Marcelo Figueiredo, e cuja segunda edição encontra-se em vias de ser publicada pela editora da UFF (Universidade Federal Fluminense), ilumina essa grave questão. A extrema clareza com que o autor nos expõe uma temática permeada por múltiplos entrelaçamentos de fenômenos de diferentes ordens é marcante. Marcelo Figueiredo introduz o leitor a um amplo acervo de conhecimentos sobre as interfaces que vinculam gestão da organização do trabalho, saúde e segurança em sistemas de alta complexidade vinculados aos chamados processos contínuos. Opera notáveis contextualizações, e incorpora nas análises das transformações de uma área extremamente técnica a visão sócio-histórica e das mudanças culturais, contemplando aspectos ergonômicos e processos psicológicos em que confere atenção especial à subjetividade dos trabalhadores, sem deixar de lado aspectos de ordem coletiva. É possível identificar que a consciência da urgência de fixar parâmetros para diretrizes preventivas eficazes está no cerne dos propósitos que mobilizaram Marcelo para a realização deste livro. As pesquisas que fundamentaram os conhecimentos e aspectos críticos a respeito de sistemas de produção contínua de alta complexidade foram realizadas em diferentes países e as principais conclusões são sintetizadas pelo autor. Resulta uma leitura esclarecedora que prepara o leitor para, após tomar conhecimento de alguns aspectos essenciais, acompanhar Marcelo em pesquisa coordenada por ele e pela professora Denise Alvarez^[2] nas plataformas da Bacia de Campos (situada na região norte do Estado do Rio de Janeiro e de onde provém cerca de 70% da produção de óleo brasileira). O referencial teórico-metodológico é multidisciplinar e constitui-se principalmente dos conhecimentos desenvolvidos pela Ergonomia da Atividade e pela Psicodinâmica do Trabalho, enriquecidos pela perspectiva ergológica. Nesta visão desenvolvida por Yves Schwartz, os saberes científicos e os gerados pelas experiências dos trabalhadores se nutrem reciprocamente. Todavia, Marcelo também revê importantes aspectos biopsicossociais associados aos reflexos do trabalho adotado nas plataformas marítimas de petróleo – o regime de turnos alternados, por exemplo, assinalando as repercussões daí derivadas para a saúde e a vida social que alteram os tempos do organismo e da sociabilidade – afetando de modo especial o sono e o con-

vívio dos trabalhadores com os demais. Inclusive durante seus períodos de folga em que o reencontro com a família sofre influência dessa repercussão.

O autor expõe análises de grandes acidentes, que foram estudados internacionalmente, detendo-se de modo aprofundado nas catástrofes que envolveram plataformas da indústria petrolífera. Além dos variados riscos inerentes à atividade nas plataformas, aos quais todos os seus trabalhadores estão expostos, tornou-se grave preocupação levar em conta os efeitos externos – ambientais e populacionais, com danos humanos, bem como à fauna e à flora – constatados como impacto dos chamados acidentes maiores ou ampliados.

Após rever e comentar as análises destes casos, Marcelo volta-se para o cenário brasileiro e dedica especial atenção a um significativo retrospecto para depois mergulhar na exposição do que verificou ao longo de muitos anos de pesquisa acerca do trabalho em plataformas, em que se mostrou fundamental a interlocução com trabalhadores que haviam ou não testemunhado acidentes de diferente porte, inclusive os mais dramáticos.

O autor proporciona uma visão da companhia brasileira Petrobras, em que aspectos históricos da empresa e características de sua gestão são expostos, sem perder de vista a importância que o setor petrolífero representa na economia nacional.

No Brasil, a inquietação relacionada ao assunto remonta a 1984 – quando ocorreu um grave acidente com a plataforma de Enchova, no qual 37 petroleiros perderam a vida na Bacia de Campos – e penetra nos anos 2000, durante os quais o autor desenvolve os achados da pesquisa já citada, sendo reavivada recentemente pelo desastre ocorrido na costa do Espírito Santo (ES), em fevereiro de 2015, com o navio plataforma Cidade de São Mateus, no qual 9 trabalhadores vieram a perder suas vidas, além de outros terem sofrido ferimentos graves. Um capítulo de análise especialmente acurada é dedicado à explosão da plataforma brasileira P-36, em 2001, que acarretou onze mortes e o naufrágio daquela unidade.

Nesta direção, cabe não perder de vista que o perigo inerente às atividades – produzir e processar material altamente inflamável – está imerso em um sistema sociotécnico complexo, conforme já frisamos. Essa somatória representa elevada demanda à vida mental de cada um – tanto no que concerne à dimensão cognitiva quanto à dos afetos (psicoafetiva). Lembrando que a vida mental é indissociável da social, e, portanto, no caso em foco, inseparável das relações sociais e interpessoais vividas no cotidiano de trabalho, o que remete a diferentes modalidades de relações e laços – desde as relações de poder que permeiam a administração até os vários níveis da gestão, a organização do trabalho e as comunicações internas, tanto inter-hierárquicas como interpessoais.

Acrescente-se à situação de trabalho complexo, onde existem *riscos inerentes* e o perigo deve ser lembrado de modo constante, o peso exercido pelo *confinamento* e pelo *isolamento*, sobre os quais as observações da referida pesquisa são extremamente significativas.

O pesquisador deixa evidente a importância da liberdade quando aponta para a imprevisibilidade de certas emergências, na qual ela se torna essencial para mobilização da inteligência coletiva e a criação de soluções, acompanhadas de tomadas de decisão com vista à ação imediata. O que, por sua vez, é impedido quando a autonomia do pensamento sucumbe à rigidez das imposições e controles da organização do trabalho – emanados da direção e veiculados pelos gestores. Pois, em tais circunstâncias, em algumas situações abordadas no livro, verificou-se a paralisia do pensamento e da comunicação em eventos emergenciais, o que impediu a prontidão das ações e providências para evitar desastres iminentes.

Em outras palavras, fica bem elucidado pelo autor, a forma pela qual, nos contextos que engessam pensamento, comunicação e ação, surgem ressonâncias negativas para a dimensão subjetiva e para a sociabilidade acarretando reflexos deletérios para a prevenção, que se tornam cruciais e maximizam o perigo nos momentos de emergência.

Por outro lado, o autor demonstra que a segurança nas atividades em sistemas de alta complexidade exige que o ambiente seja propício à densidade do trabalho mental e à qualidade de relacionamentos interpessoais cimentados pela confiança. Esta confiança é construída ao longo da participação em um coletivo no qual estejam incorporados o sentido do trabalho e o respeito à vida e integridade de quem o realiza. Assim, torna-se essencial que os responsáveis pela administração – direção e gestores – definam situações e formas de organização do trabalho que favoreçam tal harmonização. Igualmente indispensável à prevenção, é o diálogo permanente e a participação de todos os trabalhadores nas definições e escolhas referentes às transformações na organização do trabalho nestes processos complexos de produção, em que as interdependências se fazem sentir de modo permanente. Numerosos estudos já mostraram que inadequações da organização do trabalho influem de forma decisiva na degradação da saúde mental e dos relacionamentos humanos – o que leva a prejuízos da comunicação e da cooperação, bem como da rapidez nas deliberações e acionamento de intervenções nas situações de emergência. Essa é uma das vias pelas quais essas inadequações assumem papel relevante e, às vezes, decisivo na deterioração da segurança e na origem de acidentes. Confrontando as antigas e preconceituosas atitudes de culpabilização das vítimas em acidentes de trabalho, o autor nos alerta: “o que poderia ser classificado como irresponsabilidade ou desatenção em relação à segurança, muitas vezes, revela-se como consequência do desgaste físico e mental ocasionado pelas condições de trabalho aliado aos conflitos que se exacerbam em meio à multiplicidade de fatores de risco aí presentes”.

Marcelo Figueiredo chama a atenção para o fato de que, nas plataformas marítimas da Petrobras, os terceirizados estão expostos a maiores riscos de acidente e morte em uma indústria que, por sua natureza, já configura elevados riscos para todos os

que nela trabalham. Essa vulnerabilidade dos subcontratados é evidenciada pelas cifras apresentadas. Por exemplo, entre as 309 mortes ocorridas entre 1995 e setembro de 2011 na Petrobrás, 250 foram de trabalhadores terceirizados. A análise de diferentes peculiaridades da condição de terceirizado revela, entre outras desvantagens, a que atinge a duração das folgas – bastante inferior a dos funcionários efetivos. Algo que deveria interessar aos planejadores e gestores também é colocado em foco pelo autor: a terceirização e a elevada rotatividade do trabalho subcontratado, além de serem problemáticos pela sobrecarga de trabalho, falta de aquisição do conhecimento dos detalhes e variabilidade dos sistemas complexos, são também incompatíveis com um comprometimento em que o eu *profundo* esteja realmente “engajado”. Uma consideração do autor, de ordem mais abrangente, merece profunda atenção: “A gravidade do contexto aqui retratado, embora obscurecida na ‘face oculta do ouro negro’, infelizmente, não se configura como exceção ante a condição degradante que ainda acomete, dia após dia, um segmento expressivo de trabalhadores no Brasil.”

A este alerta, vale acrescentar algo que Marcelo Figueiredo, recentemente, voltou a enfatizar: “Entende-se que uma alteração substantiva do contexto vigente, em que inúmeros acidentes graves e fatais continuam a ocorrer, demanda a instauração de um amplo debate entre os representantes das grandes empresas que atuam no setor, os sindicatos de trabalhadores e o poder público. Frente à adversidade do quadro conjuntural, o desafio maior é desenvolver meios e estratégias para que este debate se traduza em avanços concretos” (Figueiredo, 2015).

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Figueiredo, M. G. (2015). *Trabalho, saúde e ação sindical na atividade petrolífera offshore da Bacia de Campos* (artigo inédito).

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Seligman-Silva, E. (2015). *Recensão crítica do livro de Marcelo Figueiredo: A face oculta do ouro negro: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos* (2012, Niterói: Editora da UFF). *Laboreal*, 11 (1), 103-105. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115ess>

NOTAS

- [1] Médica psiquiatra e sanitarista. Pesquisadora na área de Saúde Mental relacionada ao trabalho desde 1980.
- [2] Professora do Departamento e do Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção/UFF.

INTRODUÇÃO AO TEXTO HISTÓRICO

UN MODELO DE INVESTIGACIÓN COLECTIVA E INTERNACIONAL SOBRE LA SEGURIDAD:
CONTRIBUCIÓN A LA HISTORIA DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO:
RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN CECA SOBRE LA SEGURIDAD EN LA SIDERURGIA (1962-1966).

JACQUES LEPLAT

Groupe de Recherche et d'Etude sur
l'Histoire du Travail et de L'Orientation
(GRESHTO)
Centre de Recherche sur le Travail et le
Développement (CRTD)
Conservatoire National des Arts et Métiers
(CNAM)
41, Rue Gay Lussac 75005 Paris
France
jacques.leplat@wanadoo.fr

**UM MODELO DE INVESTIGAÇÃO COLETIVA E INTERNA-
CIONAL ACERCA DA SEGURANÇA: CONTRIBUIÇÃO PARA
A HISTÓRIA DAS PESQUISAS SOBRE SEGURANÇA DO
TRABALHO: SINOPSE DA PESQUISA DA CECA SOBRE A
SEGURANÇA NA SIDERURGIA (1962-1966).**

**UN MODÈLE DE RECHERCHE COLLECTIVE ET INTER-
NATIONALE SUR LA SÉCURITÉ: CONTRIBUTION À
L'HISTOIRE DES RECHERCHES SUR LA SÉCURITÉ DU TRA-
VAIL : UN APERÇU DE LA RECHERCHE DE LA CECA SUR LA
SÉCURITÉ DANS LA SIDÉRURGIE (1962-1966).**

**A GROUP AND INTERNATIONAL RESEARCH MODEL
ABOUT SAFETY: CONTRIBUTION FOR THE HISTORY OF
RESEARCHES ON SAFETY AT WORK: AN OVERVIEW
OF THE ESCS RESEARCH ON SAFETY IN THE STEEL
INDUSTRY (1962-1966).**

Las investigaciones sobre la seguridad de las personas en los diversos trabajos a los cuales se las ha asociado poseen una larga historia a menudo mencionada en las numerosas obras generales consagradas a la seguridad. La psicología moderna también refleja esta preocupación, como lo atestigua sobre todo la bibliografía de la llamada psicología aplicada desde finales del siglo XIX. Francia ha realizado importantes contribuciones a estas investigaciones, tal como lo atestiguan sobre todo los trabajos llevados a cabo o dirigidos por Lahy, Pacaud, Reuchlin y Faverge en el siglo XX. Las investigaciones iniciales se orientaron sobre todo hacia la psicología diferencial, haciendo un uso muy extendido de los tests psicológicos. La mejora de la seguridad se investigó desde la perspectiva de la mejora de la adaptación de las personas a sus tareas. Sin embargo, tras la segunda guerra mundial, se desarrollaron corrientes de investigación encaminadas a ampliar el campo de la psicología del trabajo hacia el estudio de la seguridad: en pocas palabras, existía un interés no ya solo por la adaptación de la persona a su trabajo, sino también por la adaptación del trabajo a la persona y, finalmente, por el diseño de situaciones laborales que generaran una mejor articulación de las condiciones humanas, organizativas, técnicas y sociales adecuadas para crear un entorno laboral más seguro. El texto aquí presentado se inscribe en este periodo de transición y permite comprender mejor la naturaleza y las modalidades de las evoluciones posteriores.

La breve presentación de este artículo se organiza en dos partes. La primera precisa el marco en el que se inscribe y la segunda ofrece algunas justificaciones a la elección de la parte del documento que se ha elegido para su publicación en este número de Laboreal.

EL CONTEXTO DEL TEXTO

El texto aquí presentado hace referencia a las investigaciones llevadas a cabo en el marco de un extenso programa titulado “Recherche communautaire sur la sécurité dans les mines et la sidérurgie” (Investigación comunitaria sobre la seguridad en las minas y la siderurgia): se refiere a la parte relativa a la siderurgia, siendo distinta la que concierne a las minas, además de que la llevó a cabo otro equipo. Las investigaciones incluidas en estos documentos se refieren a “acciones llevadas a cabo por la Alta Autoridad de la CECA (Comunidad Europea del Carbón y del Acero) para el progreso de las investigaciones sobre la prevención de los accidentes” (pág. 5). Su concepción es la continuación de anteriores investigaciones procedentes de un programa elaborado en 1959. Al igual que aquel programa, este otro fue preparado a través de intercambios entre organizaciones profesionales e institutos de investigación de los cinco países miembros de la CECA: Alemania, Francia, Italia, Bélgica y Países Bajos. Faverge desempeñó un papel importante en la elaboración de este programa

que fue finalmente precisado colectivamente y cuya realización tuvo lugar entre 1962 y 1966. Se trataba de una investigación verdaderamente colectiva jalonada periódicamente de reuniones de todos los equipos en Luxemburgo durante dos días en los que se debatía, garantizando así una coordinación del desarrollo de las investigaciones. También se organizaron visitas a los lugares donde se estaban desarrollando las investigaciones. Al término de las investigaciones, se estableció un informe de síntesis para cada equipo nacional y se designó a un coordinador para la redacción del informe de síntesis general. Es de dicho informe de 231 páginas del que se ha extraído el texto del presente artículo.

Los campos de investigación elegidos por cada equipo eran diferentes.

- **Alemania:** laminadoras, fundiciones, líneas de acabado.
- **Bélgica:** altos hornos.
- **Francia:** transportes.
- **Italia:** laminadoras.
- **Países Bajos:** reparaciones.

Los títulos de los diferentes capítulos del informe muestran con claridad la diversidad de temas abordados.

- Recopilación y explotación preliminar de las informaciones sobre la seguridad y el trabajo.
- Organización del trabajo.
- La seguridad y el grupo de trabajo.
- Instrumentos y condiciones laborales.
- Características individuales.
- Propuestas concretas para mejorar la prevención de accidentes.

JUSTIFICACIÓN Y CONTENIDO DEL TEXTO.

El documento del que se ha extraído el presente artículo informa de los trabajos realizados en el transcurso de la década de 1960, en una época en la que el estudio de los accidentes todavía se centraba en las características individuales de las personas implicadas en los accidentes. Desde finales del siglo XIX, esta concepción estuvo vigente y sostenida por múltiples publicaciones, tal como lo atestigua, por ejemplo, una bibliografía de los trabajos de Lahy (1872-1943) establecida por Turbiaux (1982-3). El “factor humano” era explotado sobre todo para la selección de diferentes tipos de operarios, en concreto maquinistas de tren y operadores de otras máquinas. Un texto particularmente bien documentado publicado por Lahy, y Korngold Pacaud en 1936, titulado “Recherches expérimentales sur les causes psychologiques des accidents du travail” (Investigaciones experimentales sobre las causas psicológicas de los accidentes laborales) ilustra bien esta concepción del accidente. Veamos, por ejemplo, algunos ele-

mentos de los títulos de sus diversas partes: el factor humano en general y el factor individual en los accidentes laborales, la tesis de la "predisposición", estudio de la fatiga, y la práctica de la selección preventiva. En esta misma publicación, podemos leer que, en 1928, en el congreso internacional de psicotecnia, la plaga de los accidentes se comparó con la de las enfermedades y se dijo que requería una profilaxis análoga.

Pero la *investigación CECA* sería concebida con una perspectiva totalmente diferente. Su documento preparatorio, que había sido preparado por un equipo que englobaba a representantes de sectores profesional, científico y gubernamental, "expresaba el deseo de que en un estudio que abarcaba un campo tan vasto se prefiriera un estudio centrado en los *efectivos limitados*, elegidos en una unidad operativa determinada" (pág. 11). Al mismo tiempo se destacaba "la necesidad de un análisis muy concreto sobre las condiciones de la actividad y de un esfuerzo por vincular el accidente a las propias situaciones laborales" (id.). También se requería que dicha limitación del ámbito de ampliación "oriente a esta hacia un verdadero análisis de los mecanismos generadores de accidentes y que permita así extraer aplicaciones precisas del plan de la seguridad laboral" (id.). Las investigaciones referidas en el presente artículo observan estos principios en los que, en la época, radicaba su originalidad y que expresaban una ruptura con las investigaciones anteriores. Tras las investigaciones centradas en el papel del operario, siguieron investigaciones centradas en las situaciones laborales y la integración de sus distintas dimensiones: psicológica, técnica, organizativa, sociológica y social. En otras publicaciones de la CECA de la época, encontramos las mismas características. Por ejemplo, una publicación colectiva de la misma colección se titula "Fiabilité et sécurité" (Fiabilidad y seguridad) (1972) e incluye textos sintéticos que hacen hincapié tanto en los incidentes como en los accidentes, además de otorgar una importancia creciente a las condiciones organizativas. Todos estos trabajos contribuirían a la renovación de los marcos de investigación sobre la seguridad laboral.

Como el espacio reservado para el presente artículo era limitado, había que elegir un extracto de la obra sobre la investigación comunitaria que poseyera los rasgos originales más característicos. Nos pareció que la parte introductoria del informe, titulada "Considérations générales sur les travaux de la recherche communautaire" (Consideraciones generales sobre los trabajos de la investigación comunitaria), aportaba los elementos esenciales para su presentación. Por lo tanto, extrajimos los elementos más originales eligiendo diversos fragmentos y eliminando los pasajes relativos a los conocimientos más clásicos. El lector interesado en este texto encontrará en el informe de referencia desarrollos que no han perdido ni un ápice de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (algunos artículos antiguos)

- Chesnay, M. (2013). L'Arbre des causes: Histoire des fondements et usages de la méthode. In C. Teiger et M. Lacomblez (Se) *Former pour transformer le travail* (pp. 470-478). Laval, Presses de l'Université Laval.
- Faverge, J.-M. (1967). *Psychosociologie des accidents du travail*. P.U.F. Paris.
- Faverge, J.-M. (1972). *Les accidents du travail* in M. Reuchlin (Ed.). *Traité de Psychologie Appliquée* (pp.223-262). t. 3. P.U.F.: Paris.
- Lahy, J.-M. et Pacaud Korngold S. (1936). Recherches expérimentales sur les causes psychologiques des accidents du travail. *Le Travail Humain, SérieB*, 1, 1-73.
- Leplat, J. (1985). *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*. A. Colin: Paris.
- Leplat, J. (2013). Contribution de S. Pacaud à l'étude des accidents. Dans R. Ouvrier-Bonnaz & A. Weill-Fassina (2013). Suzanne Paccaud (1902-1988). *De la psychotechnique à l'ergonomie* (coord.) (pp. 252-293). Toulouse: Octares/Lettropolis. (edição eletrônica).
- Metz, B. et Lederman, S. (1960). Les accidents du travail et l'alcool. *Population*, 2 (sem paginação).
- Turbiaux, M. (1982-3). J.M. Lahy (1872-1943) Essai de bio-bibliographie. *Bulletin de psychologie*, 362, 969-985.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Leplat, J. (2015). Un modelo de investigación colectiva e internacional sobre la seguridad. *Laboreal*, 11 (1), 106-108. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115jles>

NOTA

- [1] Esta numeración y las que siguen remiten al documento de referencia del que se ha extraído el presente artículo.

TEXTO HISTÓRICO**INVESTIGACIÓN COMUNITARIA SOBRE LA SEGURIDAD EN LAS MINAS Y LA SIDERURGIA (1962-1966).**

CECA. (1969). Recherche communautaire sur la sécurité des mines et la sidérurgie (1962-1966). Communauté Européenne du charbon et de l'Acier (CECA). Etudes de physiologie et de psychologie du travail, n°4, 1969, pp. 13-24.

PESQUISA COMUNITÁRIA SOBRE A SEGURANÇA NAS MINAS E NA SIDERURGIA (1962-1966).

RECHERCHE COMMUNAUTAIRE SUR LA SÉCURITÉ DES MINES ET LA SIDÉRURGIE (1962-1966).

COMMUNITY RESEARCH ON THE SAFETY IN MINES AND IN THE STEEL INDUSTRY (1962-1966).

A tradução deste artigo para português foi realizada por João Viana Jorge.

(...)

B. CONCEPCIÓN GENERAL DEL ACCIDENTE EN LAS INVESTIGACIONES.

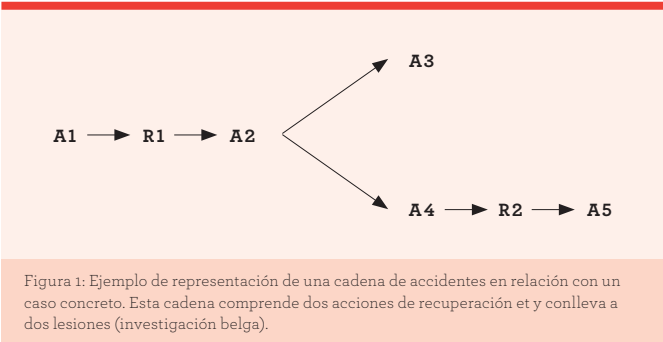
Se recordaran los grandes rasgos de una concepción general común a las investigaciones sobre el accidente.

- 1) No existe en general una “causa” única de un accidente. El principio ilustrado por numerosos estudios recordados en las introducciones de algunos de los informes se reafirma definitivamente en un informe belga: “Se admite en adelante que un accidente no es nunca el resultado de una causa única, sino que varios determinantes traumatógenos convergen simultáneamente hacia el accidente; se trata de una acción conjugada de factores y no del efecto de un solo factor tal como un movimiento, una falta de habilidad, una actitud o una señal dada.” En particular como lo recalca un reporte italiano, atribuir la causa a la predisposición individual constituye una hipótesis insuficiente. Un reporte holandés aporta una serie de reflexiones sobre ese problema. Enfatiza además que la búsqueda de las causas es finalmente sin límite: “Alrededor del núcleo central (del accidente) se agrupan, en capas cada vez más gruesas, las causas y determinantes del evento” y “la extensión del campo de los determinantes provocando a fin de cuentas el accidente es absolutamente ilimitado”.
- 2) Las “causas” no son en general, ni independientes, ni aislables. Existen entre ellas interacciones múltiples y es por esta razón que se hablara más bien de factores intervinientes en la génesis de los accidentes, que de causas; un factor único no es suficiente para provocar un accidente. Estas observaciones contradicen en particular las clasificaciones de los accidentes según sus “causas” humanas o materiales. Como lo recalca otro reporte belga, es la interdependencia misma entre los factores que debe ser objeto de análisis. Un informe holandés insiste también mucho en ese punto acerca de los comportamientos riesgosos, i.e. susceptibles de provocar un accidente. Para marcar bien la multiplicidad y la interdependencia de los factores determinando dichos comportamientos, en este reporte se utiliza la noción de situación, siendo definida esta como el resultado de la interacción entre elementos relativos a la persona y a su entorno.
- 3) Estas “causas” o factores que se acaban de mencionar definen un cierto estado de la empresa o de una parte de esta, en un momento dado. El accidente es la expresión de dicho estado, nos lo remite. Estudiar el accidente significa entonces estudiar la red de factores (o sistema, o situación) en el interior de la cual el accidente emerge.

Dos consecuencias importantes aparecen entonces:

- Por analogía con la concepción medical de la patología del organismo, al accidente se le puede caracterizar como síntoma. Este debe ser interpretado con referencia al estado global del organismo, y revela así un malestar del funcionamiento de este último. No solo el accidente es un hecho patológico en sí, sino que también es una expresión del carácter “patológico” del sistema. Ahora bien, así como un tratamiento eficaz en puede aislar el síntoma del síndrome del cual no es más que una parte, el accidente solo podrá ser entendido y tratado con referencia al estado del sistema en el interior del cual se produjo. Los accidentes forman junto con los otros incidentes, una patología de la situaciones de trabajo cuyo contenido concreto es tan variado como el de la patología médica.
 - El accidente no solo revela el carácter “patológico” del funcionamiento del sistema. El accidente constituye un signo particular que mira al componente humano de ese sistema como un perjuicio para su integridad. Pero existen obviamente otros signos que permitirán diagnosticar las inadaptaciones del sistema. Se puede considerar el accidente como el término de un proceso y los criterios de seguridad se pueden extraer de manera más o menos anticipada antes de ese término. Se pueden indicar tres momentos característicos de ese proceso, en un principio los desvíos del funcionamiento normal del Humano y de la Maquina (comportamiento peligroso, fallas en el funcionamiento); estos podrían provocar incidentes, que se define como rupturas no deseadas y observables en el proceso de trabajo. Les accidentes resultarían no necesariamente, pero con una cierta probabilidad de esos incidentes.
 - 4) Extendiendo el estudio de los accidentes a los incidentes y a los comportamientos peligrosos, se puede sobrepasar un límite importante en las investigaciones acerca de la seguridad, es decir la rareza (¡por suerte!) de los accidentes. Además, el dirigir el estudio del accidente hacia el interior del sistema en el cual emerge, facilitara la explotación de los resultados con fines de prevención.
- Este modo de pensar es común a todas las investigaciones pero con algunas variantes. Así, en las investigaciones belga y francesa del grupo “minas”, el extender el campo de estudio del fenómeno accidente, conlleva a nombrar accidente a “todo evento precedido de una fase de disfuncionamiento del sistema estudiado y provocando el paro de una o varias células de la organización”. El término de la célula es evidentemente sugerido por el acercamiento ya mencionado de la estructura dinámica del sistema y la de un organismo vivo. Permite designar todo elemento, humano o material, que asume una función prevista en el sistema de producción (obreros, equipos, herramientas, maquinas, etc.).

Desde este punto de vista, se observa que la lesión de un trabajador (accidente en su sentido usual) sobreviene frecuentemente al término de una sucesión de paros de células (los accidentes en su sentido más amplio), un paro al cual puede seguir, o no, una tentativa de recuperación destinada a restablecer la célula afectada en un estado de funcionamiento normal. Al proceso, llevando de un primer disfuncionamiento del sistema al perjuicio corporal de un individuo, pasando por un número variable de eventos intermediarios, se le llama una “cadena de accidentes”, de la cual se da un ejemplo en la figura 1..



SITUACIÓN INICIAL: EN UNA MINA DE CARBÓN, EL OPERADOR ORDENA LA SALIDA DE LA MÁQUINA MONOCARRIL CARGADO DE PIEZAS DE LA ESTRUCTURA.	
1er accidente (A1)	la máquina se bloquea
1era recuperación (R1)	el operador ordena el paro de la máquina e intenta ponerla en marcha nuevamente
2ndo accidente (A2)	el vehículo comienza a retroceder
3er accidente (A3)	el operador sorprendido es herido en el brazo izquierdo
4to accidente (A4)	la máquina se va en sentido inverso, acercándose demasiado del operador y con un riesgo de apresarla
2nda recuperación (R2)	el operador evita el ser aplastado colgándose de la cadena de suspensión de la carga
5to accidente (A5)	el operador se lastima entonces la mano y el brazo izquierdo nuevamente

Figura 2: Puesta en marcha del Programa de Formación en Salud , Género y Trabajo en las Escuelas en João Pessoa .

C. SELECCIÓN DEL CRITERIO DE SEGURIDAD

La elección del criterio de seguridad se ha ampliado por la concepción que se ha expuesto anteriormente, esto no significa sin embargo que se le haya necesariamente facilitado. Los accidentes estudiados constituyen el criterio disponible, y a menudo se hace referencia a este. En muchos casos, la empresa tenía numerosa información al respecto. En la etapa del diagnóstico, su explotación aportó indicaciones útiles para el desarrollo de la investigación, como es el caso, por ejemplo, de la investigación francesa. Otro criterio adoptado en varias investigaciones es el desvío entre el comportamiento del operador en el trabajo y la norma definida por la empresa. La hipótesis subyacente es que un comportamiento no conforme a la norma solo podía presentar un grado de seguridad inferior (o en el mejor de los casos equivalente) al conforme. Veremos, al leer los reportes, que esta hipótesis se impone de manera evidente. Los incidentes y su análisis fueron también utilizados en algunos casos para caracterizar las inadaptaciones del sistema relacionadas con la seguridad. El problema del criterio fue abordado directamente por el equipo alemán, quien buscó una medida objetiva del comportamiento peligroso, y por el equipo italiano, quien propuso el uso de un índice permitiendo combinar varias categorías de criterios independientes.

(...)

D. ELECCIÓN DE LOS SISTEMAS DE REFERENCIA

Una empresa, una unidad operacional, puede ser estudiada bajo diferentes ángulos. En efecto, diversos conjuntos o sistemas de variables pueden caracterizar la empresa: variables con respecto al trabajador (edad, carácter, habilidades físicas e intelectuales, etc.), al grupo (coherencia, satisfacción, actitud hacia el jefe, etc.), al material (dispositivos de señalización, de control, rapidez), a las instalaciones, etc.

(...)

Una primera manera de caracterizar las investigaciones que serán presentadas en este informe será mediante la definición de las categorías de variables que estas consideran, i.e. el sistema de referencia. La elección de un sistema fue determinada por el análisis previo del trabajo de la unidad y por los resultados de las investigaciones anteriores, en particular aquellas del programa de referencia “Factores humanos – seguridad”. El diagnóstico que resulta de un primer análisis del trabajo tiene en general un rol capital en la determinación de las variables esenciales de la seguridad, la investigación francesa ofrece varios ejemplos.

(...)

- 1) *El sistema caracterizado por las variables del grupo y las de las instalaciones*

Este sistema reúne a las variables que, generalmente, son consideradas en los estudios de organización del trabajo. En este caso, se busca caracterizar las interacciones entre los sistemas humano-máquina entre los conjuntos de dichos sistemas. Los accidentes están entonces relacionados de trastornos de la organización, es decir a una mala coordinaciones de los sistemas elementales.

- 2) *El sistema constituido por grupos de trabajo*

En esta categoría de investigaciones, el acento está puesto en las interacciones y variables que caracterizan al grupo (cohesión, presión social, antigüedad, cantidad de personas, etc.). Se trata de hacer aparecer el nexo existente entre tales características y los comportamientos de los miembros del grupo que hayan tenido alguna incidencia en la aparición de los accidentes

- 3) *El sistema humano-máquina*

Este sistema ha sido tomado como referencia cada vez que el

diagnostico hizo aparecer inadaptaciones del material. El acento está puesto en las interacciones entre el ser humano y la máquina (figura 2) El accidente será entonces interpretado en términos de problemas en las comunicaciones reciprocas entre el ser humano y la máquina.

- 4) *El sistema caracterizado por las variables individuales*

En este sistema figurarán las variables propias del individuo: motivación, actitudes, rasgos de carácter, capacidades motoras e intelectuales, etc. El accidente será entonces considerado como siendo esencialmente la resultante del comportamiento individual.

Esta primera forma de clasificar las investigaciones consiste, finalmente, en categorizarlas de acuerdo a su contenido, es decir según las variables que toman en consideración. Como lo señala el equipo italiano en su informe que esboza una clasificación del mismo tipo, estas diferentes "orientaciones son válidas y ninguna de entre ellas sobresale sobre las otras ya que parten de puntos de vista diferentes". Su justificación no puede ser interna, sino solamente externa, es decir relativa al valor explicativo del sistema elegido en lo que refiere a la seguridad. Este valor solo puede ser apreciado en referencia a criterios que expresan el nivel de seguridad (accidentes, incidentes, comportamientos peligrosos).

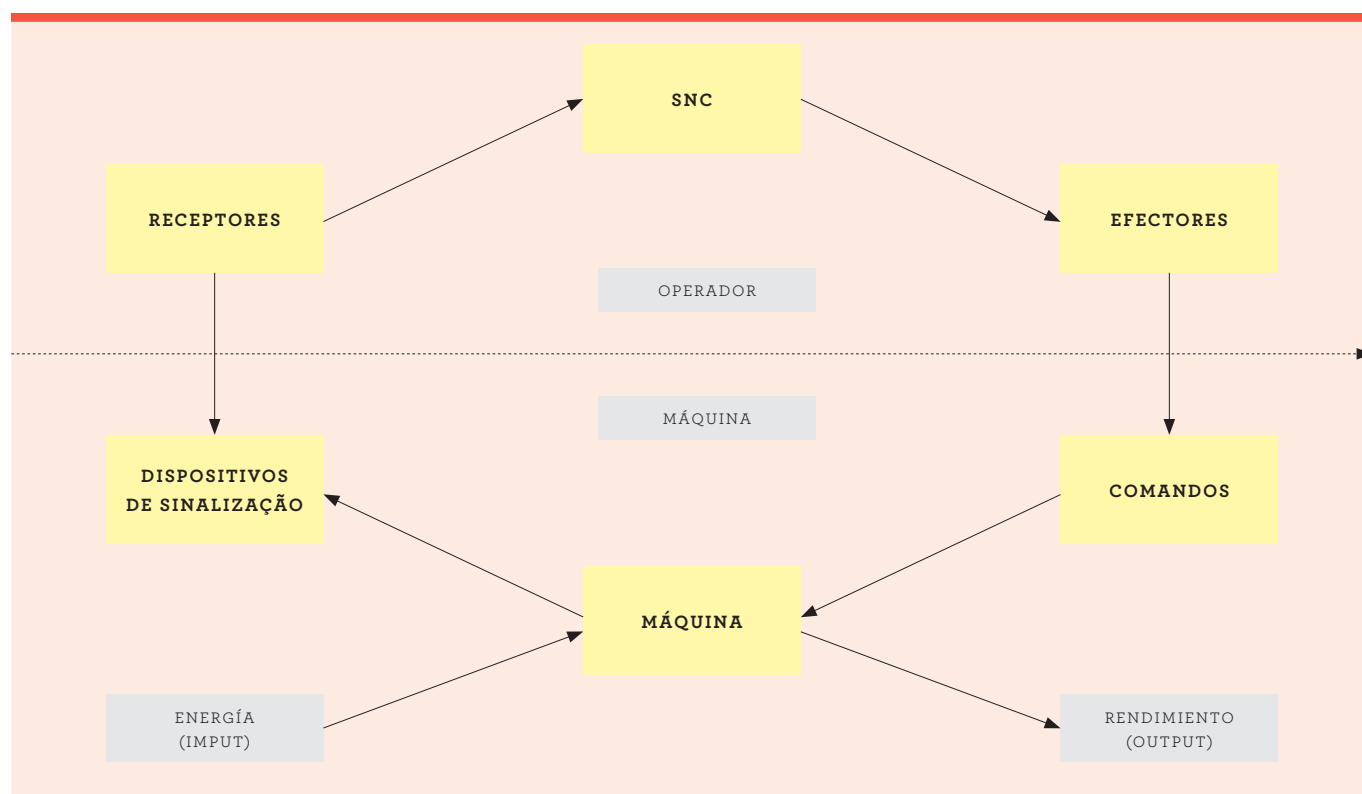


Figura 3: Esquema del sistema humano-máquina (S.N.C. Sistema Nervioso Central) (Bulletin de psychologie, febrero de 1965).

E. ELECCIÓN DE LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Una segunda forma de presentar las investigaciones y de hacer aparecer sus características es la de referirse a los métodos que utilizan. Estos métodos no son totalmente independientes del marco teórico elegido pues, prácticamente, la elección de cierto sistema de variables conlleva una preferencia por unas categorías de métodos determinados. Por otro lado, estas no se excluyen y deben ser incluso utilizadas conjuntamente.

Se pueden distinguir tres categorías principales:

1) El método clínico

Este método consistirá, en el presente caso, en el análisis de casos precisos de accidentes, incidentes o de comportamientos peligrosos de manera de poner en evidencia las configuraciones de variables que influyen en la génesis. Este método ha sido utilizado sobre todo en una investigación holandesa bajo la forma de “análisis descriptivos de eventos concretos”. Se trata, para retomar los términos de ese informe, de constituir una suerte de “historia natural del accidente y del comportamiento riesgoso”. Reconstituyendo de esta forma lo vivido del accidente, explotando las circunstancias en las cuales este apareció y organizando

cuidadosamente su descripción, se puede esperar descubrir las variables importantes y los mecanismos que intervinieron en su génesis.

(...)

Asimismo se encontraran ejemplos de este método en la investigación francesa. Esta proporciona análisis detallados de algunos accidentes con resúmenes bajo la forma de modelos de diagnóstico (cf. Figura 4).

(...)

Se verá que la aplicación de este método ha permitido aportar resultados precisos. Asimismo ha proporcionado elementos que podrán ser utilizados luego en el análisis de situaciones de terreno. Es de lamentar que las dificultades prácticas hayan impedido una validación de esos resultados que hubiera permitido apreciar el campo de aplicación.

2) El método experimental

En su forma clásica, consiste en controlar las variables que definen una situación y a hacer variar solo (variables indepen-

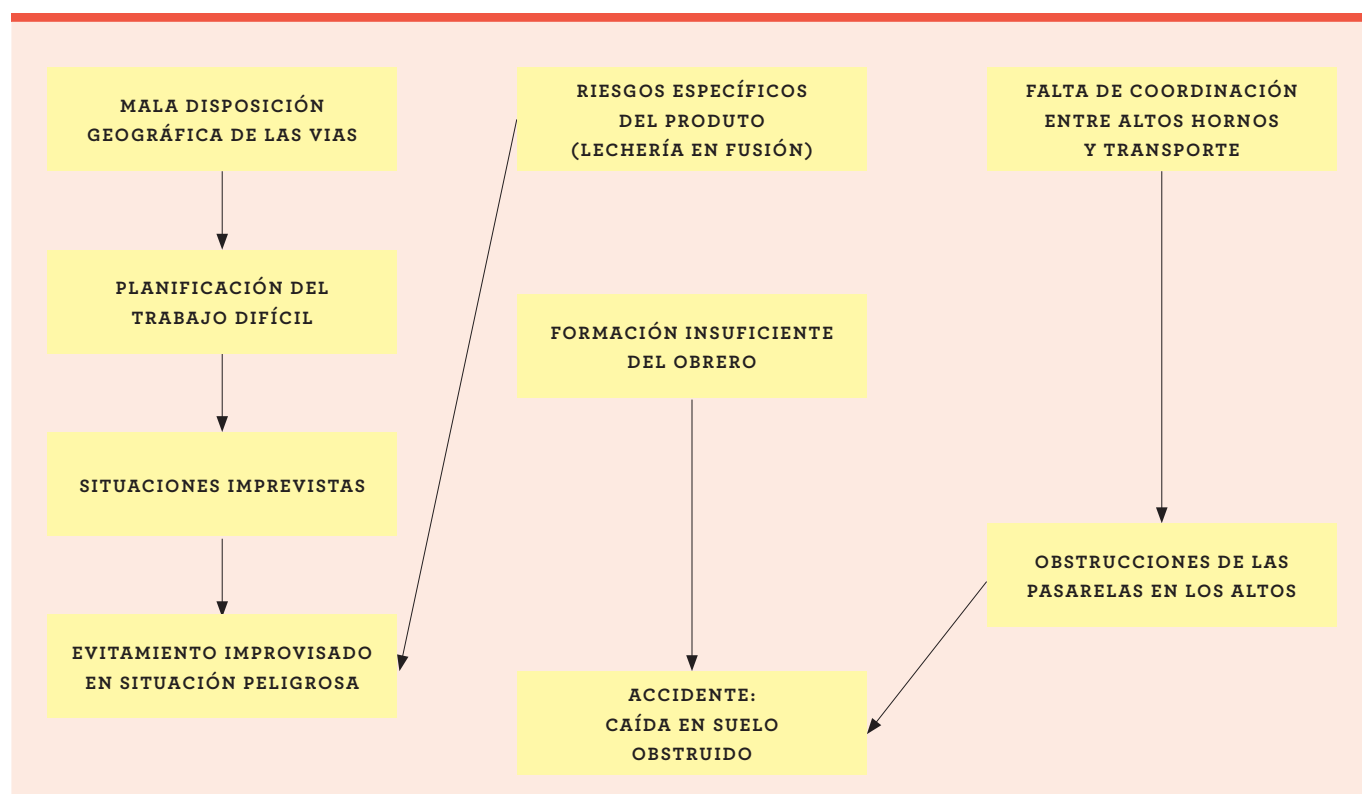


Figura 4: Ejemplo de modelo de diagnóstico presentado bajo forma de diagrama (investigación francesa).

dientes) que se quieren estudiar el efecto sobre un criterio dado (variable dependiente). El campo de aplicación privilegiado del método experimental es el laboratorio, pero se puede también, en ciertos casos, aplicarla en estudios de campo. La variable criterio no será, en todos los casos, constituida por los accidentes, sino por variables intermedias tales como errores, comportamientos peligrosos o ciertas modificaciones cualitativas del comportamiento.

Este tipo de método se encontrará utilizado en varias investigaciones, sobre todo en la investigación alemana donde ha servido a probar, en tareas de laboratorio, una hipótesis sugerida por los trabajos del equipo holandés y por los análisis de accidentes. Esta hipótesis se expresa así: “la interrupción de acciones complejas, orientadas hacia un objetivo preciso, modifica el rendimiento de actividades motoras simples consecutivas”. Esta hipótesis general ha sido especificada de varias formas y ha dado así lugar a una serie de trabajos experimentales.

Un ejemplo de aplicación en estudios de campo del método experimental es proporcionado por el reporte francés. Gracias a la colaboración del personal, se pudieron realizar ciertas modificaciones de la situación de trabajo pudiéndose estudiar sus efectos sobre el comportamientos de los obreros estudiados.

3) *El método “estadístico”*^[2]

Cuando se estudia directamente el contexto de trabajo, es difícil y, a menudo, imposible dominar las variables en las cuales uno se interesa. Asimismo, el método experimental es generalmente de un empleo limitado. En estos casos, se debe realizar un modelo y probarlo con los datos relevados en el terreno.

(...)

Es así que el equipo italiano ha desarrollado un modelo teórico “que engloba en los riesgos de los puestos de trabajo no solamente aquellos que son inherentes a la tecnología, sino también aquellos que revelan de la organización de la empresa y del comportamiento humano respecto de la seguridad”. El método, esquematizado de esta manera, se asemeja a los métodos de la investigación operacional, requiriendo de un estudio detallado de cada una de las variables y de sus relaciones, pero integrando estas variables en un modelo general donde su influencia sobre el criterio de seguridad puede ser analizada con precisión. La teoría de los procesos de eventos se presenta de manera aleatoria, denominados corrientemente como procesos estocásticos, puede aportar de su parte “un instrumento válido para examinar la estructura de un sistema en su devenir”.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

CECA. (1969). *Recherche communautaire sur la sécurité des mines et la sidérurgie (1962-1966)*. *Laboreal*, 11 (1), 109-114.

NOTAS

- [1] Cf. Les facteurs humains et la sécurité dans les mines et la sidérurgie (Los factores humanos y la seguridad en las minas y la siderurgia, Resultados de las investigaciones sobre la seguridad incitadas por la Alta Autoridad CECA de 1961 a 1964). Collection d'études de physiologie et de psychologie du travail (Colección de estudios de fisiología y psicología del trabajo), n°2, Service de publications des Communautés Européennes (Servicio de publicaciones de las Comunidades europeas), Luxembourg, 1967.
- [2] La expresión “método estadístico” no es totalmente satisfactoria acá en el sentido que el uso de la estadística no es propia de este método, no siendo la sola característica. (...)

EL DICCIONARIO

KRONOS

RAONI ROCHA

Curso de Engenharia de Saúde e Segurança
Laboratório de Ergonomia
Universidade Federal de Itajubá - Campus
Avançado Itabira
Rua Irmã Ivone Drumond, nº 200, Distrito
Industrial II
Itabira - MG
Brasil
raoni.france@gmail.com

KRONOS

KRONOS

KRONOS

DEFINICIÓN Y BREVE HISTÓRICO

Kronos, o Actogram Kronos, es un *software* de soporte al análisis del trabajo, que hace visible la *evolución de actividades laborales a lo largo del tiempo*, en periodos cortos o largos. Mediante registros automáticos de la fecha y hora, se puede obtener gráficos y datos estadísticos sobre la duración y las transiciones de variables previamente definidas por un observador.

Desarrollado por Alain Kerguelen, Kronos fue lanzado oficialmente el 2001, en francés e inglés, con el propósito de responder a las necesidades de ergónomos y psicólogos del trabajo en proyectos de análisis de la actividad (Kerguelen, 2008). En 2012, se renovó totalmente la interfaz del programa, haciendo el acceso a las funciones más sencillo y interactivo. En 2014, surgió la versión en portugués de esta herramienta, tanto para el *software*, como para su manual de instrucciones.

Aún que solo fue lanzado oficialmente el 2001, el *software* ya estaba desarrollado desde el inicio de los años 90 (Kerguelen, 1991) y, desde entonces, ha sido aplicado de distintas maneras y en distintas ocasiones. Duarte (1994), uno de los primeros que lo hizo, utiliza Kronos en el desarrollo de la crónica de la actividad de un operador de sala de control en una refinaria de petróleo, intentando mostrar las regulaciones y estrategias que él realizó en una situación calma y en una situación perturbada. Mediante Kronos, Assunção (2004) justifica las secuencias de operaciones y posturas adoptadas por cajeros en un hipermercado, contraponiendo enfoques tradicionales que identifican y prescriben las "posturas correctas" que los trabajadores deben adoptar. Estry-Behar *et al.* (2011), en el estudio de agentes de una institución de acogida de personas mayores, utilizaron Kronos como soporte para demostrar como la organización del trabajo determina la manera en la cual estos agentes pueden llevar a cabo sus tareas. Delgoutlet, Weill-Fassina y Mardon (2011) desarrollaron un estudio que intentó comprender en qué medida las condiciones de trabajo de agentes de guarderías constituían fuentes de dificultades para ellos (en términos de consecuencias físicas y psicológicas), mostrando los resultados a través de Kronos. Le Bris y Barthe (2013) aplican el Kronos para estudiar la rotación de equipos de montaje en la industria aeronáutica, ilustrando la dinámica de rotación entre los miembros de esos equipos y proponiendo principios para la organización de esa rotación. Por último, Rocha, Molloy y Daniellou (2014) utilizan Kronos para evaluar la evolución del discurso sobre la seguridad durante la implementación de un método de desarrollo de una cultura de seguridad en una empresa francesa de distribución de energía eléctrica y gas.

Con base en los distintos objetivos con los cuales se aplicó Kronos, este artículo pretende además de definirlo, mostrar resumidamente su funcionamiento, sus principales aportaciones y sus límites prácticos.

COMO FUNCIONA O KRONOS?

La utilización de Kronos se puede hacer a través de observación directa *in situ* o *a posteriori*. Las observaciones *in situ* se realizan mediante el *actopalm*, una parte de Kronos desarrollada específicamente para palmtops o PDAs (*Personal Digital Assistant*), ordenadores de dimensiones reducidas, que suelen caber en un bolsillo o en la mano del observador. Las observaciones *a posteriori* se realizan mediante el análisis de grabaciones vídeo de la actividad, que pueden integrarse en Kronos.

La utilización del *software*, sea *in situ* o *a posteriori*, exige la comprensión de dos conceptos básicos: "protocolos de descripción" y "clases de observable". Un protocolo de descripción consiste en una tabla de códigos de eventos definidos por el observador para leer sus variables (o observables). Este protocolo permite organizar las observables en estructuras jerárquicas que se subdividirán en subcategorías. Al elemento jerárquicamente más alto del conjunto de observables definidas en el protocolo se denomina "clase de observable". Esta es una función que permite asociar un evento a una duración: cada evento genera un estado que se verá interrumpido por otro evento de la misma clase de observable.

Por ejemplo, se queremos conocer los desplazamientos de una secretaria en las distintas salas en las que trabaja, podemos denominar a la clase de observable "Ubicación" y a las subcategorías "Recepción", "Oficina 1" y "Oficina 2", etc. Durante la observación, el observador registra los cambios de ubicación y el momento en el que suceden. El período y la duración en cada ubicación se determinarán a través del intervalo entre la ubicación actual y la ubicación siguiente. Así, es posible leer cronológicamente los desplazamientos de esa secretaria, observando cuando y durante cuánto tiempo permaneció en cada ubicación definida en el protocolo.

Asimismo es posible definir más que una variable para la observación. Volviendo al ejemplo anterior, se pueden observar simultáneamente la ubicación con la actividad desarrollada por la secretaria (p. ej., organización de la agenda, atención al cliente por teléfono, servicio al cliente, etc.). Para ello, es necesario definir al menos dos clases de observables – como "Ubicación" y "Actividad" – y las subcategorías de cada una de ellas – como "Recepción", "Oficina 1" y "Oficina 2" (para Ubicación) y "Organización de la agenda", "Atención al cliente por teléfono", "Servicio al cliente" (para Actividad).

Además de la ubicación y la actividad, otras clases de observables (y subcategorías) comúnmente utilizadas con Kronos son "tipos de comunicación" ("verbal", "gestual", etc.), "dirección de la mirada" ("hacia la máquina X", "hacia el compañero Y", "hacia el aparato Z") y "postura" ("de pie", "sentado", "inclinado", etc.).

¿CÚALES SON LAS PRINCIPALES APORTACIONES Y LOS PRINCIPALES LÍMITES DE KRONOS?

Las principales aportaciones de este *software* se relacionan con la visualización del trabajo mediante gráficos y la obtención de estadísticas de las variables.

Los gráficos permiten una representación del desarrollo temporal de una determinada variable. Se puede verificar visualmente, por ejemplo, qué actividades se realizaron más, en qué ubicación estuvo un trabajador específico, o cuál el movimiento más solicitado. Esos gráficos son personalizables: se puede escoger el periodo que se exhibirá, el modo de visualización por clase de observable (líneas, motivos, primer plano o plano de fondo, etc.) y las propiedades de la presentación por categoría (colores, espesor de las líneas, etc.).

Se pueden formalizar los elementos del gráfico, en un segundo momento, mediante indicadores estadísticos de duraciones de estado. Podemos obtener estadísticas relacionadas con la duración de los estados (p. ej., una secretaria pasa 30% del tiempo observado en la recepción, 40% del tiempo observado en la oficina 1 y 30% en la oficina 2), y asimismo con la distribución de los estados (p. ej., un trabajador de una lavandería realiza la actividad de lavar la ropa pocas veces, pero durante mucho tiempo, y la actividad de planchar la ropa muchas veces, durante poco tiempo). Las estadísticas también permiten la observación de las relaciones de simultaneidad de las observables escogidas, en los casos donde hay más que una clase de observable definida (p. ej., una secretaria permaneció 25% del tiempo observado *organizando la agenda en la recepción* o 17% del tiempo observado *en atención al cliente por teléfono en la oficina 1*).

Kronos es, por lo tanto, una herramienta extremadamente útil en la recogida de datos sobre el trabajo, ya que posibilita la observación de la evolución de las variables relacionadas con la actividad realizada. Una evolución que se hace tanto en la forma visual, a través de los gráficos, como en la forma numérica, a través de las estadísticas facilitadas.

Aunque el *software* es eficaz en la recogida de datos sobre el trabajo, Kerguelen (2008) revela que también presenta algunos límites y cautelas que se deben considerar.

La primera cautela se refiere a la definición de las observables. En algunas situaciones, esa definición puede ser clara desde el punto de vista de los índices visuales, pero puede, aún así, no corresponder a una descripción apropiada según los objetivos del trabajador. Imagínese, por ejemplo, una operadora que trabaja en una máquina para fabricar piezas de metal. Sus funciones son alimentar la máquina, separar las piezas, controlar la calidad, descartando las piezas defectuosas, limpiar las piezas, etc. Cada una de esas actividades es, entonces, definida en el protocolo de descripción como "Alimentación", "Separación", "Control" y "Limpieza". Durante las discusiones con la operadora se verifica que la actividad de descartar las piezas (definida como "Control")

no se limita solo al periodo de control de calidad, sino también al de la separación de las piezas. El riesgo está en el hecho de que al confiar exclusivamente en las observables definidas por el observador, se puedan producir representaciones erróneas del trabajo real de la operadora. Para evitar ese tipo de situaciones, principalmente en actividades de dimensiones más complejas, es importante que se intente definir observables exclusivas (y excluyentes entre sí) que permitan responder a las exigencias de un sistema de referencia temporal no ambiguo.

La segunda cautela a considerar se refiere a la distinción entre categorías descriptivas e interpretativas. Algunos eventos no necesitan de interpretación en la definición de las observables, porque contienen en sí mismos todas las informaciones necesarias a la codificación. Por ejemplo, observables relativas a desplazamientos (ubicaciones), posturas, utilización de herramientas o dirección de la mirada permiten construir fácilmente observables exclusivas. Por otro lado, codificaciones relativas al desarrollo de una actividad suponen, generalmente, la inferencia de los objetivos pretendidos por el actor observado. Un ejemplo ilustrativo es el del análisis de las comunicaciones verbales. Aunque algunas de sus características se pueden codificar sin recurrir a la interpretación (como la definición del interlocutor o de los objetos de la comunicación), las comunicaciones verbales suelen necesitar del conocimiento del contexto, de la tarea realizada y del lenguaje específico del colectivo profesional en análisis. Para superar estos riesgos es necesario hacer una distinción entre códigos descriptivos e interpretativos. Los códigos descriptivos corresponden a categorías relativas a indicadores directos y no ambiguos, como desplazamientos, posturas o la dirección de la mirada. En cambio, los códigos interpretativos pueden exigir conocimientos específicos de un observador, con referencia a elementos del contexto, como comportamientos complejos y comunicaciones verbales.

A pesar de tener límites inherentes a cualquiera herramienta tecnológica, Kronos se presenta como un soporte que posibilita la visualización de una parte de la actividad. No se trata, pues, de un método que por sí solo (sin observaciones del investigador o entrevistas a los trabajadores) determina un diagnóstico ergonómico, sino de una herramienta que soporta el primero y principal objetivo de los analistas del trabajo: comprender este trabajo, para luego buscar maneras de transformarlo y desarrollarlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assunção, A. A. (2004). A cadeirologia e o mito da postura correta. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(110): 41-55.
- Delgoulet, C., Weill-Fassina, & A., Mardon, C. (2011). Pénibilités des activités de service et santé des Agents Spécialisés des Écoles Maternelles. Des évolutions avec l'âge. *Activités*, 8(1), pp. 2-25, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>
- Duarte, F. (1994). *A análise ergonômica e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil*. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Estryn-Behar, M., Chaumon, E., Garcia, F., Milanini-Magny, G., Bitot, Th., Ravache, A.E., & Deslandes, H. (2011). Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie. *Activités*, 8(1), pp. 77-103, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>
- Kerguelen, A. (1991). Pre and post observational categorisation, application to the kronos software aid for activity analyses. In Y. Quéinnec, & F. Daniellou (Eds.), *Designing For Everyone* (pp. 504-506). London: Taylor & Francis.
- Kerguelen, A. (2008). Actogram Kronos: un outil d'aide à l'analyse de l'activité. In H. Norimatsu, & N. Pigem (Eds.), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.
- Le Bris, V., & Barthe, B. (2013). Écrits de relève de poste: une activité continue. *Activités*, 10(1), 31-54, <http://www.activites.org/v10n1/v10n1.pdf>
- Rocha, R., Mollo, V., & Daniellou, F. (2014). Work debate spaces: A tool for developing a participatory safety management. *Applied Ergonomics*, 46, 107-114.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Rocha, R. (2015). *Kronos. Laboreal*, 11(1), 115-118 .
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealx10115rres>

HOMENAJE A ALAIN KERGUELEN

CATHERINE DELGOULET ^[1] & BÉATRICE BARTHE ^[2]

[1] Catherine Delgoulet
LATI (EA 4469)
Institut de psychologie
Université Paris Descartes
71 avenue Edouard Vaillant
F-92774 Boulogne-Billancourt cedex
France
catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

[2] Béatrice Barthe
Université Toulouse Jean Jaurès,
UFR de Psychologie
Laboratoire CLLE – LTC, UMR 5263 CNRS,
Maison de la Recherche, 5,
allée Antonio Machado,
31058 Toulouse Cedex 9
France
beatrice.barthe@univ-tlse2.fr

Alain Kerguelen falleció el 4 de mayo 2015 y queremos expresarle con estas pocas palabras un homenaje a nuestro querido amigo y colega.

Tuvimos la oportunidad y el placer de trabajar con Alain desde su llegada al Laboratorio Trabajo y Cognición (LTC dirigido por Yvon Queinnec) de la Universidad de Toulouse Jean Jaurès (Francia). Eso sucedió hace 20 años, a mediados de los años 90. Por ese entonces, Alain había ya diseñado varias versiones del software Kronos como parte de sus actividades en el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM), y en la Escuela Práctica de Altos Estudios (EPHE, París). Fue en ese contexto que desplegó todos sus conocimientos de las situaciones de trabajo, y toda su experiencia, en beneficio de nuestros respectivos trabajos de tesis. Complementariamente, aprovechó estas oportunidades para revisar y desarrollar nuevas funcionalidades de su herramienta, que la quería cada vez eficaz para el trabajo de los ergónomos (científicos y profesionales). De nuestros intercambios, Alain desarrolló funcionalidades que permitieron:

- Un enfoque colectivo de la actividad para facilitar el trabajo de análisis de las verbalizaciones espontáneas, de "listas de atributos interpretativos", entre enfermeras y auxiliares de puericultura en una unidad de neonatología (Barthe, 1999; Barthe, 2008);
- Una gestión integrada de las grabaciones para la codificación de la actividad de aprendizaje, en el marco de la formación de los operadores de mantenimiento de los ferrocarriles (Delgoulet, 2000; Delgoulet, 2008);
- Un enfoque longitudinal a la vida de los empleados, mediante la transcripción de las trayectorias profesionales (las continuidades y rupturas) del personal de enfermería de un centro hospitalario (Gonon, 2001);
- ...

Alain Kerguelen deixou-nos a 4
de maio de 2015.
Algumas palavras para fazer uma
homenagem ao nosso querido
colega e amigo.

Estas colaboraciones, cuya lista citada está muy lejos de ser exhaustiva, fueron también una oportunidad para elaborar sistemas de captura de datos en tiempo real de los observables (a partir de dispositivos de tipo «Personal Digital Assistant» y luego de tabletas digitales), evitando así horas de transcripción de los datos colectados antes, mediante anotaciones en papel. Dichas colaboraciones fueron siempre para servir a un punto de vista de la actividad de trabajo en donde las diferentes dimensiones de esta (gestos, acciones, verbalizaciones, fenómenos fisiológicos, etc.) y su contexto de realización no podían interpretarse de manera independiente, sin reducir drásticamente la comprensión del trabajo (Delgoulet, Kerguelen & Barthe, 2000).

Desde luego que las evoluciones del programa, Kronos – Actogram Kronos después – en función de los problemas que enfrentábamos para comunicar los resultados de la actividad de trabajo de las mujeres y de los hombres, estaban fuertemente relacionados a las discusiones, desacuerdos en algunos casos, en cuanto a la manera de analizar el trabajo: intercambios siempre intensos, algunas veces difíciles, pero siempre salpicados de rasgos de humor sobre nuestra “reformulación” de la solicitud de la empresa, nuestras hipótesis de trabajo y las maneras en que veíamos su operacionalización en la metodología de análisis.

La exigencia de Alain era grande, tanto como su acuidad para identificar los elementos pertinentes de la situación a poner en relieve. Alain nos llevaba seguido hacia el sentido del trabajo que queríamos comunicar, hacia lo que pensaban los trabajadores, directamente concernidos por el trabajo, hacia la importancia de volver al campo de estudio. Insistía en que el instrumento que había diseñado era abierto y flexible (ni guía, ni cuadro de análisis predefinido, ni un catálogo de criterios observables *a priori*) y que nosotras éramos responsables de las innovaciones y opciones hechas durante la investigación. Esta fineza y precisión de análisis, de la cual beneficiamos todos durante nuestros respectivos doctorados y aun después (Le Bris, Barthe, Marquié, Kerguelen, Aubert & Bernadou, 2012), nos aportó un marco rico y riguroso a partir del cual nos hemos podido dar el lujo de crear y afinar según nuestras problemáticas y aspiraciones científicas. Hoy nuestro reconocimiento es inmenso y esencial pero, sin duda alguna, no gran cosa en comparación con la generosidad de Alain durante todos estos años de colaboración y de amistad.

Catherine Delgoulet & Béatrice Barthe

Agradecemos al Comité
Editorial de Laboreal el habernos
permitido compartir este
homenaje.

REFERENCIAS

- Barthe, B. (1999). *Gestion collective de l'activité de travail et variation de la vigilance: le cas des équipes hospitalières en postes de nuit longs*, Thèse de doctorat nouveau régime, Université Toulouse II, Toulouse.
- Barthe, B. (2008). Le travail de nuit à l'hôpital: comment appréhender la dimension collective du travail à partir de l'observation?. In. H. Norimatsu & N. Pigem (Eds.), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 108-119), Paris: Armand Colin.
- Delgoulet, C. (2000). *La formation professionnelle des travailleurs vieillissants: composantes motivationnelles et modes d'apprentissage d'une technique de maintenance ferroviaire*. Thèse de doctorat nouveau régime, Université de Toulouse II, Toulouse.
- Delgoulet, C. (2008). Apprentissage en binôme. Exemple de codage et d'analyse d'une série temporelle auprès d'agents de maintenance ferroviaire en formation. In H. Norimatsu & N. Pigem (Eds.), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 90-99), Paris: Armand Colin.
- Delgoulet, C., Kerguelen, A., & Barthe, B. (2000). Vers une analyse intégrée des communications et des actions au travail: quelles modalités de leur mise en relation? In B. Mélier & Y. Quéinnec (Eds.), *Communication et analyse du travail*, Toulouse: Éditions Octarès, pp. 363-375. (XXXVe Congrès de la SELF, Toulouse, 20-22 septembre).
- Gonon, O. (2001). *Les régulations organisationnelles, collectives et individuelles en lien avec l'âge, la santé des salariés et les caractéristiques du travail: Le cas d'un Centre Hospitalier Universitaire*. Thèse de doctorat nouveau régime, Université Toulouse II, Toulouse.
- Le Bris, V., Barthe, B., Marquié, J.-C., Kerguelen, A., Aubert, S., & Bernadou, B. (2012). Advantages of Shift Changeovers with Meetings: Ergonomic Analysis of Shift Supervisors, *Applied Ergonomics*. Volume 43, Issue 2, March 2012, 447-454.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Delgoulet, C. & Barthe, B. (2015). Homenaje a Alain Kerguelen. *Laboreal*, 11(1), 119-120.

EL DICCIONARIO

EL LABORATORIO. ¿DÓNDE “HACER CIENCIA”?

CATHERINE TEIGER

Groupe de recherche et d'étude sur l'histoire
du travail et de l'orientation (GRESHTO) &
Laboratoire d'Ergonomie
Centre de recherche sur le travail et le
développement
Conservatoire National des Arts et Métiers
41, Rue Gay Lussac
75005 Paris
France
moufeat@gmail.com

LABORATÓRIO. “ONDE FAZER CIÊNCIA”?

LABORATOIRE. OÙ “FAIRE-SCIENCE”?

LABORATORY. WHERE TO “MAKE SCIENCE”?

¿Dónde “hacer ciencia”? La pregunta puede parecer ridícula. La primera respuesta que se nos viene a la cabeza es: “¡Pues en un laboratorio!”, lugar evidente para desarrollar conocimientos en un ámbito concreto. El diccionario histórico de la lengua francesa (Rey, 1998, pág. 1955) –referencia obligada para este ejercicio de redefinición del vocabulario de Laboreal– describe el recorrido del significado de la palabra a partir de su creación relativamente tardía en el siglo XVII en Francia (1620). Como término científico, se formó a partir del verbo latino *laborare*: esforzarse, labrar (la forma de trabajo físico más extendida en la época). Al principio designaba un “local dotado de medios para realizar experimentos, investigaciones y preparaciones científicas” que exige un equipo concreto, como es el caso de los boticarios (1620) o los químicos (1671). Un siglo más tarde, el término se aplicaba también al destilador y al “local donde prepara sus productos” (1727), lo cual se parece a la química. A finales de ese siglo, se designaba también como “laboratorio” a una parte de un objeto técnico concreto, el horno de reverbero, “donde tienen lugar los intercambios de calor y las reacciones químicas” (1757). Más adelante, el sentido pasó a ser figurado y se extendió al “lugar donde se realizan las investigaciones intelectuales, donde se estudia” (1765). En la actualidad, encontramos los dos sentidos para nombrar los lugares donde se hace ciencia, ya sea en el campo de las ciencias físicas y biológicas en el que se lleva a cabo experimentación o en el de las ciencias humanas y sociales, incluso aunque no se lleve a cabo ninguna experimentación. En cambio, cabe destacar que el lugar donde se efectúa un trabajo manual no ha tenido derecho desde hace mucho tiempo a esta denominación de “laboratorio”.

En el lenguaje científico actual, el término opuesto a “laboratorio” como lugar de investigaciones experimentales y donde trabajan los científicos sería “el estudio de campo”, lugar de investigaciones empíricas y donde trabajan los profesionales de la intervención.

Entonces, ¿Por qué se plantea la pregunta? ¿Dónde hacer ciencia? Cuando hablamos de las ciencias del trabajo: ¿Dónde es legítimo elaborar conocimientos válidos sobre las personas en el trabajo y, más aún, conocimientos que permitan actuar sobre el trabajo a fin de desarrollar la salud y las competencias de los trabajadores, asegurando, al mismo tiempo, la calidad del trabajo? ¿Investigación de laboratorio O de campo? ¿Investigación de laboratorio Y de campo? ¿Y cómo hacer ciencia en uno y otro caso? ¿Quién la hará y con quién?

Tradicionalmente, hasta finales de la década de 1960, nadie dudaba de que los que experimentaban en el laboratorio producían ciencia, lo cual asigna a los investigadores de campo un papel secundario, ya que se limitarían a aplicar en el campo –es decir, a los problemas planteados en la empresa– los conocimientos fundamentales producidos en el laboratorio. ¡Si no estás en el laboratorio, no recibes alabanzas ni reconocimientos del mundo académico!

Sin duda los jóvenes ergónomos y psicólogos del trabajo del siglo XXI se sorprenderán al descubrir la existencia de este debate teórico-práctico en torno a una cuestión que ha dejado hace mucho de plantearse en su entorno. Ahora, prácticamente todas las investigaciones son de “campo”, según un proceso que suele asociar estrechamente investigación e intervención (conocimientos y acción) y nadie tiene ya nada que objetar.

Sin embargo, este nuevo enfoque fue objeto de polémicas apasionadas y de tensas posturas durante veinte años (de la década de 1960 a la de 1980), dentro del periodo del surgimiento de la ergonomía en Francia. Aparecieron una serie de manifestaciones científicas y publicaciones sobre este tema de “dónde hacer ciencia”, algunas de las cuales defendían la idea de que podían articularse los dos enfoques teniendo cada uno sus ventajas e inconvenientes (Teiger, Laville y Dessors, 1979-80). Visto en perspectiva, constatamos que la década de 1965-1975 constituyó un periodo de transición, el momento del complicado paso de un paradigma de investigación a otro, es decir, del laboratorio al campo. La cuestión esencial sigue siendo saber cuál es el objetivo buscado y qué significado tienen estos lugares en relación con la cuestión del trabajo, los agentes implicados y los criterios de calidad de los conocimientos admitidos. Esta nueva era (la coexistencia de dos paradigmas es lo que nos interesa en este caso), instaurada durante la década de 1970, duró poco tiempo. Progresivamente, el paradigma experimental puro desapareció sin duda debido a diversos factores: la creciente complejidad de las actividades laborales ligadas a la informatización y a la automatización que hizo que la simulación de las tareas, tan de moda en la década de 1960, fuera cada vez más difícil a pesar de que este método sigue en vigor (Béguin y Weill-Fassina, 1997); el carácter indudablemente lento de este enfoque doble; y la existencia de medios más sofisticados de registro y tratamiento de las observaciones, como el software *Actogram Kronos* (Kerguelen, 2008). Por el contrario, aquello a lo que se le concedía menos importancia, siendo la base metodológica de la ergonomía de la época, eran: observaciones, mediciones y entrevistas; debido, puede ser también, a una mayor aceptación del método inductivo en los entornos de investigación sobre el trabajo, que admiten, en la actualidad, que los resultados obtenidos de esta forma no son más que “anécdotas” (Duraffourg, 2013, pág. 147) sin valor heurístico.

Es así como tomamos conciencia de que una disciplina científica es algo vivo y que se construye con paradigmas cuya evolución es incesante, como nos lo recuerda Thomas Khun (1962) y que, a veces, es bueno mirar atrás voltearse para ver de dónde se viene. La historia de la “ergonomía francófona” (llamada de la actividad) es un buen ejemplo de ello.

¿Qué sucedió durante este periodo que corresponde también a una creciente valorización de las investigaciones orientadas por el cambio que hay que llevar a cabo en “la realidad laboral”, con los demás actores implicados? Dos causas convergentes provocaron esta revolución: sin duda los nuevos aires sobre todo, en

sociología, la teorización de la investigación cualitativa e inductiva con la *grounded theory* o “teoría fundamentada” de Glaser y Strauss (1967) y, también, en ese final de la década de 1960, la irrupción de “la demanda social” sobre las cuestiones de salud laboral). Dicha “demanda” fue llevada por las organizaciones sindicales a los lugares de investigación, como el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM), como resultado del conocido compromiso de Alain Wisner (director del Laboratorio de Fisiología del trabajo-Ergonomía) en relación con la salud en el trabajo. No obstante, los conocimientos científicos disponibles –conocimientos fragmentados, debido sobre todo a los efectos del entorno material sobre las funciones psicofisiológicas aisladas– son inadecuados para responder a estas demandas “globales” que van desde las alteraciones del sueño a la fatiga nerviosa, pasando por los dolores de espalda y el desgaste precoz... Ahora bien, ya en 1965 Wisner pudo definir así la ergonomía dirigiéndose a los sectores industriales:

«La ergonomía integra los conocimientos de la fisiología, psicología y ciencias cercanas aplicadas al trabajo humano con la perspectiva de una mejor adaptación al hombre de los métodos, los medios y los entornos laborales [...] Se basa únicamente en resultados experimentales obtenidos en el ser humano común y únicamente propone al usuario datos limitados pero que poseen un grado elevado de certeza.» (p. 203) traducción libre.

Sin embargo, veinte años más tarde, pudo escribir (Wisner, 1985 p. 33):

«El futuro mostrará que la observación del ser humano en el trabajo es una fuente importante de saber científico fundamental. El error persistente que subrayo me parece ligado al valor concedido infundadamente, en las ciencias del hombre y, en particular, en las ciencias cognitivas, al paradigma experimental bajo una forma demasiado inspirada directamente en las ciencias físicas. Es otro de los medios de establecer hechos y conceptos para la presentación de pruebas.» Traducción libre.

Está claro que “la irrupción de la intervención en la investigación en ergonomía” (Teiger, 2007) fue el detonante de esta movimiento epistemológico. Cabe destacar reacciones equivalentes en la época entre otros universitarios que se encontraron igualmente desarmados ante la demanda obrera de conocimientos útiles para “no perder más la vida ganándosela” y cuya orientación de investigación pegó un vuelco y quedó modificada para siempre. Ese fue el caso, por ejemplo, de Ivar Oddone y su equipo (1977) en Italia o de Luc Desnoyers y Dona Mergler (1981) en Québec. No obstante, no todo el mundo está de acuerdo con este posicionamiento que obliga a una mutación teórico-metodológica acogida con gran frialdad por parte de algunos (Wisner, 1985). En efecto,

el resultado de estos encuentros es un cambio radical del objeto de investigación y del enfoque, la decisión de “ir a ver” saliendo del laboratorio para volver luego a verificar experimentalmente ciertas hipótesis a partir de los hechos observados y reconstruidos de forma pertinente, tal como lo recomendaba ya Claude Bernard (1865).

Por ejemplo, tras una de las “demandas sociales” –sindicales– dirigidas al Laboratorio de Fisiología del trabajo-Ergonomía, primero se llevó a cabo un estudio de campo de las alteraciones del sueño debidas a los horarios atípicos de los maquinistas de tren mediante un registro del sueño de los conductores durante sus días laborables en los lugares de descanso de las estaciones, y luego en el laboratorio con diferentes poblaciones. Esta investigación aportó nuevos conocimientos sobre el sueño y la alternancia día/noche, en particular sobre las modalidades de regulación del sueño en función de los horarios laborales: la estructura del sueño depende de la hora de acostarse (lo que conlleva conflictos y compromisos entre las exigencias personales y las sociales); “el sueño diurno de los trabajadores nocturnos” muestra a menudo una organización bifásica (importancia de la siesta); y el aumento de la edad (base orgánica de los ritmos biológicos) desempeña un papel importante en estas regulaciones (Forêt y Lantin, 1971). Estos conocimientos fundamentales habían sido insospechados hasta entonces.

En resumen, mencionemos algunas particularidades de la investigación en situación profesional (el estudio de campo) cuando se pretende también una intervención, es decir, que está ligada a una acción útil socialmente:

- La situación laboral es el objeto y el objetivo central de la investigación y no un lugar de construcción de conocimientos para los investigadores/participantes. La resolución del problema planteado por la demanda social (reelaborada) es, por tanto, prioritaria. La elección de las situaciones resulta al mismo tiempo de la importancia social del problema planteado y de las competencias de los investigadores o participantes. En este sentido, la investigación en ergonomía es siempre también una intervención “mejoradora” (Albou 1966).
- A diferencia de la realización de tareas en laboratorio, las tareas en la empresa representan para los asalariados un reto capital ligado a su salud y a la conservación del empleo. De ahí la preocupación de los agentes de comprenderla para transformarla en “la actividad real” y las diversas estrategias que implica en relación con el trabajo teórico, previsto, prescrito o esperado.
- Las cuestiones planteadas por la situación problemática son en general “globales”, de ahí la necesidad de una fase exploratoria dedicada al “trabajo de la demanda” (entrevistas con todas las partes, práctica momentánea de la actividad laboral in situ por parte de los investigadores, y observaciones

- no sistemáticas, en la medida de lo posible). Las manifestaciones del problema suelen quedar a menudo desatendidas e incompletas. El primer problema es la construcción.
- Entre los elementos que deben debatirse desde el inicio de la investigación figura la obtención de una garantía colectiva relativa al uso de los resultados de la investigación y el seguimiento “duradero” de las eventuales transformaciones (por ejemplo, hay que crear un grupo interno, o reforzar el CHS-CT – Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo).
 - Se deben constituir los dispositivos de acompañamiento y movilización de los actores en torno a la investigación: un comité directivo con representantes de todas las partes (dirección, organizaciones sindicales, CHS-CT, medicina laboral) y “grupos de trabajo ad hoc” asociados a la investigación cotidiana.
 - La complejidad de la situación (interacciones de numerosos factores de riesgo, exposición múltiple) impide aplicar el método de los grupos de control frente a grupos expuestos. Deben construirse “grupos de comparación” según la combinación de los factores nocivos de la situación de cada uno de los grupos que puedan compararse luego.
 - Hay que elaborar una combinación de métodos (ahora se denomina triangulación) en cada situación nueva a fin de poder multiplicar los puntos de vista mediante “un juego de fuego cruzado cuyos rayos se combinan y se compenetrán” sin olvidar que “el peligro aparece cuando cada proyecto pretende, él solo, verlo todo, cuando cada cantón de saber se considera una patria” (Bloch, 1993).
 - La dimensión temporal es lo que mejor especifica las situaciones profesionales: el factor duración (fatiga) implica sobre todo análisis de manera continua durante periodos largos y en diferentes momentos de la jornada (e incluso durante la noche, si ese es el caso). La posición de los horarios en las 24 horas del día y los ritmos de trabajo (cadencias) son otros dos aspectos muy importantes.
 - En el plano individual, otro factor temporal desempeña un papel importante; este factor es el aumento de la edad de los operarios, su antigüedad y su experiencia..
 - Los operarios ocupan un lugar especial en la investigación. Esto implica el reconocimiento del valor de sus conocimientos sobre la situación y los efectos sobre su salud y sobre la calidad del trabajo. Estos conocimientos de la experiencia son indispensables y específicos. Su puesta en común con los conocimientos científicos y los debates resultantes implican encuentros regulares donde se debaten y se deciden las etapas de la investigación; los resultados obtenidos se reproducen y discuten a medida que se avanza para poder aplicar reajustes en caso necesario –lo que Guy Berger (1976) denomina la evaluación “formativa”– y la apropiación de la investigación por aquellos que son al mismo tiempo el objeto y los sujetos.
 - En determinadas situaciones de difícil acceso para los investigadores, la experiencia ha demostrado que los asalariados podían, tras una formación, participar activamente en el relevamiento de datos pertinentes sobre su actividad (mediciones de uno mismo, fichas de sueño, empleo del tiempo, etc.) que luego se tratan de forma conjunta con los investigadores (Dessors et al., 1979).
 - El investigador-agente se sitúa en posición de co-aprendiz y no de experto que todo lo sabe; está en posición de escuchar e identificar lo desconocido que le permite elaborar nuevas hipótesis y no verificar las hipótesis preconstruidas, lo que V. de Keyser (1982) denomina “la política de la mirada” y del diálogo en las que destacaba J. M. Faverge.
 - La validación de los resultados de la investigación/intervención depende de numerosos criterios, de ahí el reconocimiento de la exactitud de los resultados por parte de los asalariados que han participado en la investigación así como por parte de sus compañeros. Si ese no es el caso, la investigación debe poder conseguir explicar este fenómeno y tenerlo en cuenta. La generalización es por fuerza un proceso lento a partir de numerosas experiencias.
- Vemos que el reto principal es el estatus de los conocimientos en función de su origen. Es interesante constatar que el debate sobre el “valor” diferencial de los conocimientos en función de su método de producción (conforme o no a la tradición en curso), y no de su exactitud respecto al “objeto” estudiado, existe en otras disciplinas. Tal como lo describe con humor Vinciane Despret (2011), algunos etólogos experimentales miran con cierta condescendencia los conocimientos de la experiencia de los cuidadores, criadores y adiestradores de los animales que estudian en el laboratorio, tratándolos como ellos dicen de “anécdotas”. Sin embargo, también cuenta cómo las fronteras se desdibujan cuando ciertos de estos animales indómitos manifiestan intenciones personales durante los experimentos de laboratorio, condiciones artificiales para ellos, intenciones que van en contra de las instrucciones de los investigadores. Estos llegan incluso hasta a abandonar el plan experimental proyectado acusando a estos animales –gatos sobre todo– de “arruinar las pruebas”. En cambio, el mismo animal situado en condiciones naturales que le satisfacen realiza con gran facilidad la tarea en cuestión: una grácila religiosa desechada por su incompetencia para aprender a hablar en el laboratorio a partir de frases grabadas, adoptada por la familia de un técnico del laboratorio aprendió a hablar con rapidez a partir de las voces humanas de su entorno.
- Parece ser que, en la actualidad, se están produciendo dos interesantes fenómenos nuevos para la etología y para la ergonomía y que, en parte, están ligados: una desaparición de las fronteras entre laboratorio y estudio de campo (enfoques inductivo y deductivo del descubrimiento) y, sobre todo, un reconocimiento del valor y de la complementariedad de los conocimientos “híbridos”

(Latour y Wolgar, 1979; la condición distribuida) procedentes de diferentes fuentes así como de la experiencia en sus dos sentidos: adquirida por la práctica o construida artificialmente. La noción de “comunidad científica o de investigación ampliada” preconizada por el equipo de Ivar Oddone y sus partidarios (Muniz, Brito, Souza, Athayde & Lacomblez, 2013) pasa a ser menos utópica.

En conclusión, para salir del dilema laboratorio/estudio de campo, es mejor parecerse a las abejas que a las hormigas o a las arañas, según la referencia que hace Francis Bacon (1620, traducción en español, 2000) y que nos lleva al siglo XVII desde donde partimos con el invento del término “laboratorio”.

«Los empíricos, semejantes a las hormigas, sólo deben recoger y gastar; los racionalistas, semejantes a las arañas, forman telas que sacan de sí mismos; el procedimiento de la abeja ocupa el término medio entre los dos; la abeja recoge sus materiales en las flores de los jardines y los campos, pero los transforma y los destila por una virtud que le es propia.»

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albou, P. (1966). Adaptation du travail à l'homme. *Les Cahiers du B.T.E.*, 301-01, 14-19.
- Bacon, F. (1620). Cité par H. Guitton, (1964). *Statistiques et économie*, 3^e éd., Paris: Dalloz.
- Béguin, P., & Weill-Fassina, A. (coord.) (1997). *La simulation en ergonomie. Connaître, agir et interagir*. Toulouse: Octarès.
- Berger, G. (1976). *Evaluation de l'action en ergonomie*. Intervention au Séminaire du cycle C du laboratoire d'ergonomie du CNAM, Paris. (document non diffusé).
- Bernard, C. (1865) *Introduction à l'étude de la médecine expérimentale*, Paris: Baillière.
- Bloch, M. (1993). *Apologie pour l'histoire ou le métier d'historien*. Paris, Armand Colin (cité par J. Leplat, 2004, *Bulletin de la SELF*, n° 134, juin 2004, p. 37).
- De Keyser, V. (1982). La politique du regard. Hommage à Jean-Marie Faverge. *Le Travail Humain*, 45/1, 94-100.
- Desnoyers, L. & Mergler, D. (1981) Formation et recherche en santé et sécurité au travail. *Revue internationale d'action communautaire*, 5 (45), 11-20.
- Despret, V. (2011) *Que diraient les animaux, si ... on leur posait les bonnes questions?* Les empêcheurs de tourner en rond. Paris: La Découverte (rééd. 2014: La Découverte / Poche).
- Dessors, D., Teiger, C., Laville, A. & Gadbois, C. (1979) Conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques et conséquences sur leur santé et leur vie personnelle et sociale. *Archives des maladies professionnelles*, 40, 3-4, 469-500.
- Duraffourg, J. (2013). Questions pour un débat sur la formation des syndicalistes à l'analyse du travail. In C. Teiger & M. Lacomblez (coord.). (Se) *Former pour transformer le travail: Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (pp. 144-147). Québec: PUL et Bruxelles: ETUI éd.
- Forêt, J. & Lantin, G. (1971) The sleep of railway engineers. In R.W. Colquhoun (Ed.) *Aspects of human efficiency* (pp. 273-282). Londres: English Universities Press.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery Of Grounded Theory; Stratégies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Kerguelen, A. (2008). *Actogram Kronos*: Un outil d'aide à l'analyse de l'activité. In H. Norimatsu & N. Pigem. *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.
- Kuhn, T. (1962/2008). *La structure des révolutions scientifiques* [«Structure of scientific revolutions»]. Paris, Flammarion, coll. «Champs / 791» (1re éd. 1962).
- Latour, B. & Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. Beverly Hills: Sage Publications (Trad. française: La Vie de laboratoire. *La Production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte, 1988).

- Leplat, J. (coord.) (1979-80) «La Psychologie du Travail». *Bulletin de Psychologie*, Numéro spécial, XXXIII, 344.
- Muniz, H.; Brito, J.; Souza, K. R.; Athayde, M.; Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38, 280-291.
- Oddone, I., Re, A. & Briante, G. (1977). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: Einaudi. (Trad. française, 1981: *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*; Paris: Éditions sociales).
- Rey, A. (dir.) (1998, rééd.). *Le Robert: Dictionnaire historique de la langue française*. Paris: Dictionnaires Le Robert éd. tome 2.
- Séminaire des équipes de la III^e Section de l'EPHE (1978). La recherche psychologique en laboratoire et sur le terrain. *Le Travail Humain*, 41, 2.
- Société française de Psychologie (1976). Séance de la Section de psychologie expérimentale, mars 1975. *Psychologie Française*, 21, 4.
- Teiger, C. (2007). De l'irruption de l'intervention dans la recherche en ergonomie. *Education permanente*, 170, 1, 35-49.
- Teiger, C., Laville, A., & Dessors, D. (1979-1980). Terrain et laboratoire: signification des lieux de recherche en psychophysiologie du travail. *Bulletin de Psychologie*, XXXIII, 344, 219-226.
- Wisner, A. (1965). L'ergonomie. *L'Usine Nouvelle*. N° de printemps, 203-231.
- Wisner, A. (1985) *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*. Paris: Syros.
- Wisner, A. (1995). *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Toulouse: Octarès.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Teiger, C. (2015). El laboratorio. ¿Dónde “hacer ciencia”? *Laboreal*, 11 (1), 121-126.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115ctes>

NOTAS

- [1] Tomamos prestada esta elocuente expresión, título de uno de los capítulos de su abecedario, de la filósofa científica Vinciane Despret (2011, pág. 56, traducción libre). El capítulo “Laboratoire” (Laboratorio) posee el siguiente subtítulo: “A quoi s'intéressent les rats dans les expériences” (¿En qué se interesan las ratas en los experimentos?) (pág. 122).
- [2] Podemos consultar los debates de la época aparecidos en *Psychologie Française* (Société française de Psychologie, 1976), *Le Travail Humain* (Séminaire des équipes de la III^e Section de l'EPHE, 1978) y el número especial del *Bulletin de Psychologie* sobre la psicología del trabajo (Leplat, 1979-80).
- [3] Dominique Dessors y Antoine Laville nos han dejado, pero queremos agradecerles desde aquí el trabajo realizado.

¿DESEA USTED REPETIR?

A LINGUAGEM E O TRABALHO – APROXIMAÇÃO ENTRE A ABORDAGEM ERGOLÓGICA E OS ESTUDOS DA LINGUAGEM.

CECÍLIA SOUZA-E-SILVA ^[1] & ANA RAQUEL MOTTA ^[2]

[1] Programa de Pós-graduação em
Linguística Aplicada aos Estudos da
Linguagem/ CNPq
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo
Rua Monte Alegre, 984, Perdizes
São Paulo
Brasil
cecilinh@uol.com.br

[2] Programa de Pós-graduação em
Linguística Aplicada aos Estudos da
Linguagem/ FAPESP
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo
Rua Monte Alegre, 984, Perdizes
São Paulo
Brasil
anaraquelms@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE

Ergologia;
Epistemologia;
Linguística;
Níveis de epistemicidade.

PALABRAS-CLAVE

Ergología,
Epistemología,
Lingüística,
Niveles epistemológicos.

RESUMO

Uma das contribuições mais recentes de Schwartz, centrada sobre os aportes da ergologia à epistemologia, instaura uma nova maneira de abordar a questão dos campos, das disciplinas e dos conceitos. Sobre o eixo que vai da disciplina ergológica à disciplina epistêmica, há vários níveis de epistemicidade. Postulamos que a linguística ocupa um lugar híbrido em relação a essas epistemicidades. Este ponto de vista será desenvolvido em quatro partes: Fonética Articulatória e Acústica; Estruturalismo; Gramática Normativa e Abordagens Enunciativo-discursivas.

RESUMEN

EL LENGUAJE Y EL TRABAJO: ACERCAMIENTOS ENTRE EL ENFOQUE ERGOLÓGICO Y LOS ESTUDIOS DEL LENGUAJE.

Una de las contribuciones más recientes de Schwartz, asentada sobre los aportes de la ergología a la epistemología, establece una nueva manera de acercarse al tema de los campos, las asignaturas y los conceptos. Sobre el eje que va desde la materia ergológica a la epistémica, hay varios niveles epistemológicos. Planteamos que la lingüística ocupa un lugar híbrido con relación a dichas posibilidades epistemológicas. Este punto de vista se desarrollará en cuatro partes: Fonética Articulatoria y Acústica; Estruturalismo; Gramática tradicional y Enfoques Enunciativo-discursivos..

Artigo original: Souza-E-Silva,
C., & Motta, A.R. (2013).
Le langage et le travail –
Rapprochements entre l'approche
ergologique et les études du
langage. Ergologia, 9, 179-192.

MOTS CLÉS

Ergologie,
Épistémologie,
Linguistique,
Niveaux d'épistémicité.

RÉSUMÉ

LE LANGAGE ET LE TRAVAIL – RAPPROCHEMENTS ENTRE L'APPROCHE ERGOLOGIQUE ET LES ÉTUDES DU LANGAGE.

L'une des contributions les plus récentes de Schwartz, centrée sur les apports de l'ergologie à l'épistémologie, instaure une nouvelle manière d'aborder la question des champs, des disciplines et des concepts. Sur l'axe allant de la discipline ergologique à la discipline épistémique, il y a plusieurs niveaux d'épistémicité. Nous postulons que la linguistique occupe une place hybride par rapport à ces épistémicités. Ce point de vue sera développé en quatre parties: Phonétique Articulatoire et Acoustique; Structuralisme; Grammaire Normative et Approches Enonciatives-discursives.

KEYWORDS

Ergology,
Epistemology,
Linguistics,
Epistemic levels.

ABSTRACT

LANGUAGE AND WORK – AN APPROACH BETWEEN THE ERGOLOGIC POINT OF VIEW AND LANGUAGE STUDIES.

One of the most recent contributions from Schwartz, focused on the Ergology inputs to Epistemology, establishes a new way to address the issue of fields, disciplines and concepts. Based on the axis covering from the ergological discipline to the epistemic discipline, there are various levels of epistemicity. We postulate that Linguistics occupies a hybrid positioning related to these levels. This point of view will be developed in four parts: Articulatory and Acoustic Phonetics; Structuralism; Normative Grammar; and Discourse-Enunciation Approaches.

Desde o princípio, a ergologia, na sua abordagem da complexidade do trabalho humano e suas motivações muitas vezes enigmáticas, mas bem reais, recorre à pluridisciplinaridade, seja em nível dos saberes acadêmicos, seja em nível dos saberes que resultam da experiência dos trabalhadores. Em relação à linguagem, lembramos uma entrevista concedida por Schwartz a Durrive e Duc:

Essa competência disciplinar [o trabalho profissional do linguista] é indispensável, nem que seja – justamente – para percebermos os distanciamentos entre as formas relativamente padronizadas da linguagem e aquelas que você mesmo utiliza, para nos darmos conta de que esse distanciamento não é nenhuma fraqueza, mas, ao contrário, um ajustamento inteligente à configuração de sua própria atividade. (Schwartz & Durrive, 2010, p. 136)

Uma das contribuições mais recentes de Schwartz centra-se nos aportes da ergologia à epistemologia. De fato, instaura-se uma nova forma de abordar a questão dos campos, das disciplinas e dos conceitos.

Os campos ergológico e epistêmico dizem respeito aos objetos do saber que são estudados seja pelas disciplinas ergológicas, seja pelas disciplinas epistêmicas. O objeto de estudo no campo epistêmico neutraliza a atividade, os debates de normas, do meio e do momento para conservar somente o resultado, o produto da experiência. O objeto de estudo no campo ergológico está submetido ao debate de normas e não pode ser estudado à revelia do meio e da história.

As disciplinas ergológicas e epistêmicas tratam dos métodos, das formas pelas quais são produzidos os conhecimentos, os conceitos. A disciplina epistêmica implica o exercício do pensamento que visa a produzir conhecimentos, e cujo objetivo é neutralizar o meio, as condições históricas, singulares, ligadas ao “aqui-e-agora” da situação de trabalho. A disciplina ergológica implica o reconhecimento da dupla antecipação, a tendência de seguir os debates de normas até a dimensão mais singular da atividade e a confrontação necessária ao meio, à história e a cada situação singular.

Em relação aos conceitos, o eixo que parte da disciplina ergológica em direção à disciplina epistêmica apresenta diferentes níveis de epistemicidade que correspondem aos diferentes níveis de integração da atividade humana nos seus respectivos campos de estudo.

Os conceitos da epistemicidade 1 referem-se aos objetos sem atividade, para os quais existe neutralização da história; deixam de lado tudo o que tem relação com os debates das normas e que constitui um acontecimento capaz de produzir algum tipo de efeito sobre estes conceitos. Os conceitos da epistemicidade 2 se constituem pelas normas da vida social cristalizadas em leis, regimentos, procedimentos naquilo que constitui o direito, a auto-

ridade, a organização mais ou menos codificada da vida coletiva. Os conceitos da epistemicidade 3 se caracterizam pela tentativa de explicar as sociedades, suas instituições, suas organizações mais ou menos visíveis. Com um viés explicativo sobre sua gênese, seu funcionamento, a epistemicidade 3 é uma postura de análise dos fatos.

Tanto a epistemicidade 2 como a 3 manipulam conceitos pelo mesmo viés na “desaderência” em relação às configurações singulares da atividade. Finalmente, os conceitos da epistemicidade 3 bis, tendencialmente ergológicos, baseiam-se nas normas antecedentes e sempre integram a atividade humana em seu cerne. A epistemicidade 3bis tem como objetivo a observação das variáveis ou renormalizações que acontecem toda vez que uma atividade é posta em prática. Pela própria definição, as epistemicidades, apesar das suas especificidades, caracterizam-se pela manipulação de conceitos, portanto de “desaderência” em relação à atividade aqui e agora, excetuando a epistemicidade 3 bis ^[1].

1. LUGAR HÍBRIDO DA LINGÜÍSTICA EM RELAÇÃO ÀS EPISTEMICIDADES

Postulamos que a linguística ocupa um lugar híbrido em relação às epistemicidades, na medida em que ela pode ser considerada ou não através dos debates de normas. Os que não pertencem ao nosso domínio evocam “a” linguística como uma disciplina homogênea, em contrapartida, os que se definem como linguistas encontram grande dificuldade para delimitar a unidade de seu próprio campo, tanto este lhes parece heterogêneo. (Maingueneau, 1988)

Nosso ponto de vista será desenvolvido em quatro etapas: fonética articulatória e acústica; estruturalismo; gramática normativa e abordagens enunciativo-discursivas.

1.1 Fonética articulatória e acústica

Dois terrenos de estudos se abrem. De um lado, a fonética articulatória que requer conhecimentos de anatomia das cavidades sub-glóticas e da laringe, dos órgãos vocais, do conduto vocal, da produção das consoantes, das vogais, das cartilagens, dos músculos, dos ligamentos, das membranas, etc. Também, é indispensável conhecer o espectro da fala e seus diferentes componentes físicos, com a finalidade de proceder à classificação acústica dos sons da linguagem. De outro lado, o âmbito da fonética acústica, no qual intervêm noções como: movimento periódico, movimento vibratório, frequência, alongamento, ressonador, etc., as quais implicam a utilização de softwares, como o Praat. Estes dois terrenos de estudo estão na epistemicidade 1: aqui os fatores internos da ciência e suas pesquisas em laboratório são privilegiados. Seu escopo é de estudar um objeto, a língua, elaborando protocolos sem considerar aspectos históricos.

Um outro tratamento da fonética é possível, aquele que propõe a descrição e análise fonética das produções vocais, colocando-as em relação com uma língua específica, histórica e localizada. Nesse caso, os conceitos procedentes de estudos de laboratório, a epistemicidade 1, são inseridos no contexto mais amplo das atividades humanas e sociais - epistemicidade 3, que operam nas sociedades. Estes estudos são possíveis e desejáveis, e todos os conceitos das ciências humanas e sociais podem eventualmente ser reutilizados pela abordagem ergológica. Fazendo uma comparação, podemos rejeitar que um médico nos trate como se fôssemos um pulmão, e não um ser humano com toda nossa complexidade, mas isto não questiona a existência de estudos do “pulmão” que procuram neutralizar a dimensão do corpo humano submetido aos debates de normas. Tanto para a medicina como para a linguística, os fenômenos assim observados podem ser inscritos nas ciências sociais e humanas a partir de uma abordagem ergológica, isto é, da epistemicidade 3 bis.

1.2 Estruturalismo

Frente às correntes do século XIX, a posição de Saussure é inovadora porque foi o primeiro a se aventurar numa reflexão teórica sobre a natureza do objeto que constitui a língua e sobre o método pelo qual é possível estudá-la. Em vez de, como muitos de seus predecessores, coletar fatos, ele elabora um ponto de vista sobre o objeto, um quadro geral no qual teoriza esses fatos. No entanto o objeto não é dado de início, não se apresenta ao observador ingênuo, ele só é definido após uma reflexão teórica: “Bem longe de dizer que o objeto precede o ponto de vista, diríamos que é o ponto de vista que cria o objeto” (Saussure, 1916/2006, p.15). Nesse sentido, Saussure inaugura a abordagem científica em linguística, isto é, uma reflexão que fornece para si seus próprios conceitos e seus métodos de análise. Encontramos aqui uma fonte central de preocupação para a comunidade científica como um todo, e, portanto, para a linguística saussuriana: “Formuler un principe qui soit fondateur de tout le reste”^[2]. Reencontramos aqui com a reflexão de Schwartz sob o princípio de inércia: “Dans l’histoire des idées, ce principe [unités fondamentales de la Physique] est à la base de tout le reste; c’est un effort prodigieux de la pensée car contre-expérimental”^[3] (Schwartz, 2008a).

O sistema linguístico, a *língua*, é essencialmente um sistema de signos. Esse sistema é concebido por Saussure como uma rede de diferenças entre signos: um signo é, acima de tudo, o que os outros signos não são. O sentido de um signo não corresponde termo a termo ao mundo: na verdade ele está subordinado ao que Saussure, por meio de uma metáfora econômica, chama de “valor”, definido como o conjunto das relações que vinculam um signo aos outros signos do sistema. (Maingueneau, 1996) A concepção imanentista do sistema linguístico, isto é, o estudo da língua nela mesma e por ela mesma, deixa de lado toda consideração que não sejam as das relações entre as unidades, exclui do campo

da linguística o sujeito de enunciação e o contexto.

Até então, identificamos duas vias utilizadas pela linguística para se aproximar da epistemicidade 1: de uma parte, leva-se em conta unicamente o corpo sem debate de normas (fonética), e, de outra parte, considera-se a língua como um sistema ideal (estruturalismo). Elas se assemelham na tentativa de neutralizar o meio e a história, de “traiter des modèles, des vérités scientifiques qui s’imposent à nous quels que soient les désirs et les débats”^[4] (Schwartz, 2009), mas elas divergem no seu *modus operandi*.

1.3 Gramática Normativa

A linguagem pode ser estudada, também, pelo viés da gramática normativa, um estudo herdado dos Gregos, mais exatamente dos Alexandrinos, em que o interesse pela língua é inseparável de uma preocupação filológica, e consiste em tornar mais compreensíveis os textos literários prestigiosos e estudar a língua “pura”. Trata-se então de um tipo de estudo bem anterior ao surgimento da linguística como ciência. Segundo a gramática normativa, uma ou algumas variáveis linguísticas são tomadas como modelos de comportamento da linguagem, ditando o que é “verdadeiro” ou “falso” segundo o juízo de valor dos grupos sociais. Entramos então no campo da normalização da sociedade, isto é, do que “deve ser”, das normas sociais. Aqui, é possível também estabelecer um paralelo entre as epistemicidades e os estudos da linguagem. Voltaremos a isto.

Certamente não podemos considerar a gramática normativa como equivalente em cientificidade à fonética nem a outros domínios abordados aqui. Entretanto não podemos negar que ela faz parte dos estudos da linguagem na medida em que é um dos espaços no qual se constrói o conhecimento da língua. A norma, como filtro social do sistema, é um objeto de poder e de disputas nas sociedades. É ela que impõe certas regras em detrimento de outras, julgadas boas ou ruins, corretas ou incorretas. Comparativamente às leis jurídicas ou a outras normas sociais, é comum justificarem-se as normas da gramática normativa por meio de argumentos que evocam sua superioridade estética ou lógica: “É mais ‘bonito’ dizer assim”; “é mais inteligente expressar isto de tal forma”. Portanto, sem pretender afirmar que a gramática normativa assume a força de uma lei jurídica, pensamos que é possível estabelecer um paralelo entre o que consideramos como epistemicidade 2 e este tipo de abordagem da linguagem. De fato, as normas “sont instituées, au contraire d’une loi naturelle qui ne peut pas être changée à moins d’une rupture épistémologique; les normes sont transgressables et objets d’infractions, au contraire d’une loi naturelle qui ne peut logiquement pas être transgressée”^[5] (Schwartz, 2008b).

1.4 Abordagens enunciativo-discursivas

Como vimos anteriormente, o par saussuriano língua-fala institui a linguística como ciência procedendo à exclusão da fala, do sujeito e do contexto. Somente a arquitetura interna da língua é levada em conta e a linguagem como atividade é relegada a um resíduo. Entretanto, as abordagens enunciativas e discursivas contestam essa exclusão, e situam a linguagem como atividade de linguagem entre dois protagonistas - enunciador e coenunciador -, através da qual o enunciador se situa em relação ao coenunciador, à sua própria enunciação, ao seu enunciado, ao mundo, aos enunciados passados ou futuros. Essa atividade deixa marcas no enunciado, marcas que os linguistas buscam analisar. Dessa forma, a linguagem não é um simples intermediário que se apaga diante das coisas que ela “representa”: há não somente o que é dito, mas o fato de dizê-lo (Maingueneau, 1994).

Chegamos então à epistemicidade 3, na qual o objeto de conhecimento é a atividade humana, repleta de normas, de renormalização e de história, mais ou menos visíveis. Baseadas nessa constatação, as abordagens enunciativas e discursivas elaboram princípios e conceitos – tais como enunciação, gêneros de discurso, interdiscurso, ethos, etc. – que permitem compreender/explicar a linguagem nas situações mais diversas. Tal como acontece com outras disciplinas das ciências humanas e sociais, há o risco desses conceitos se tornarem hegemônicos, caso sejam utilizados para tentar antecipar e modelizar os fatos sócio-históricos. Eis a importância da epistemicidade 3bis, que leva em conta os debates de normas – tomadas em uma história que não pode ser aniquilada – e que conduzem a renormalizações.

Enfim ao término do nosso percurso, podemos afirmar que, partilhando de um movimento em um mesmo sentido, a abordagem erológica, de um lado, postula a necessidade da epistemicidade 3bis e integra a atividade humana em seu cerne, e, de outro lado, os estudos enunciativos e discursivos se baseiam no contato permanente com os acontecimentos discursivos reais, dando espaço a “renormalizações” da linguagem.

Porém, tais estudos não se situam na esfera da criatividade individual e singular, nem na esfera do âmbito da fala, mas, sobretudo, na esfera do discurso, que se caracteriza pelos embates históricos e linguísticos, mas não se limita a eles. De fato os estudos discursivos indicam que a língua possui uma ordem que lhe é própria, mas essa ordem funciona segundo um processo discursivo delimitado por uma conjuntura dada. Logo, o sentido não é da ordem da língua, porque provém dos posicionamentos discursivos que, por sua vez, são de natureza sócio-histórica. Assim, embora a língua seja mesma para diferentes enunciantes, o sentido daquilo que eles dizem pode não ser o mesmo porque provém de fatores que não são da ordem da língua considerada como sistema (Possenti, 2004).

2. CONCLUSÃO

Para concluir, um exemplo da abordagem discursiva em situação de trabalho. Em 2011, uma empresa petroquímica multinacional estabelecida no estado de São Paulo implementa, como consultoria, um curso de redação para os operários da fábrica. Esse curso, segundo o responsável do departamento de recursos humanos, atende a uma demanda feita pelos próprios trabalhadores, cujas novas atribuições exigem que saibam ler e escrever um relatório no momento de troca de turnos, o que era feito oralmente até então. Uma das atividades do curso consiste em escrever uma carta narrando um dia de trabalho, destinada a um dos seguintes interlocutores: um novo funcionário recentemente contratado pela empresa para ocupar a mesma função dos operários, ou, alternativamente, a avó que mora no interior. Depois dessa atividade, segue-se uma leitura em voz alta das cartas e comentários sobre os textos e a experiência vivida para escrevê-los. Um dos operários lê o seguinte trecho da carta destinada a sua avó: “Vovó, trabalho em uma empresa que fabrica veneno”. E é interrompido por um de seus colegas: “Você não pode dizer isso. Não devemos dizer ‘veneno’, mas ‘defensivos agrícolas’”. E a resposta é incisiva: “Para minha avó, eu vou falar ‘veneno’”.

Essa situação instaura então um debate em torno da importância de sempre levar em conta o contexto: a quem eu falo, onde, por que, e qual é minha posição em relação ao mundo. Outro ponto importante diz respeito à discussão em torno da reação de ‘censura’ do colega, que explicitou a voz da norma empresarial, e a reafirmação do operário, indicando que na sua vida privada (diálogo com sua avó), ele não seguiria as prescrições da empresa. Por fim, podemos observar até que ponto a linguagem e, em particular a linguagem em situação de trabalho, é um espaço fortemente exposto a debates de normas, no qual as escolhas, aparentemente em escala do microcosmo, da sintaxe, do léxico, do tom, remete ao movimento da sociedade e da história, na plena realização das renormalizações.

Em uma linguística do sistema, o fato de considerar que o operador escolheu entre dois sinônimos, “veneno” e “defensivos agrícolas”, equivaleria a perder a riqueza e a complexidade desse acontecimento. É por isso que acreditamos que a visão discursiva da linguagem e a abordagem erológica da atividade humana são elementos que nos permitem pensar diferentemente a vida, a atividade e o trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Maingueneau, D. (1988). Langue et discours, La linguistique et son double. *DRLAV*, 39, 20-32.
- Maingueneau, D. (1994). *L'énonciation en linguistique française*. Paris : Hachette.
- Maingueneau, D. (1996). *Aborder la linguistique*. Paris: Seuil.
- Possenti, S. (2004). Teoria do discurso: um caso de múltiplas rupturas. In F. Mussalim & A. C. Bentes (Orgs.) *Introdução à Linguística: Fundamentos epistemológicos*. (pp. 353-392). São Paulo: Cortez.
- Saussure, F. (1916/2006). *Curso de linguística geral*. Trad. Antônio Chelini et al. São Paulo: Cultrix.
- Schwartz, Y. (2008a). *Cours d'épistémologie*. Synthèse de la séance 08/12/08. Université d'Aix-Marseille, França.
- Schwartz, Y. (2008b). *Cours d'épistémologie*. Synthèse de la séance 04/11/08. Université d'Aix-Marseille, França.
- Schwartz, Y. (2009). *Séminaire épistémologique des M2*. Synthèse de la séance 11/06/09. Université d'Aix-Marseille, França.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (Orgs.) (2010). *Trabalho e ergologia – conversas sobre a atividade humana*. Trad. Jussara Brito e Milton Athayde. Niterói: UFF. (2. edição, revista e ampliada).

NOTAS

- [1] Partimos desses elementos da ergologia – desenvolvidos através de relatórios de alguns seminários de Master 2 na Universidade de Aix-Marseille, assim como do mini-curso ministrado por Yves Schwartz na PUC/SP em abril 2012 - para aproximá-los da linguística.
- [2] “Formular um princípio que seja fundador de todo o resto” (tradução nossa).
- [3] “Na história das ideias, esse princípio [unidades fundamentais da Física] está na base de todo o resto; é um esforço prodigioso do pensamento já que é contra-experimental” (tradução nossa).
- [4] “tratar dos modelos, das verdades científicas que se impõem a nós independentemente dos desejos e dos debates” (tradução nossa).
- [5] “são instituídas, ao contrário de uma lei natural que não pode ser mudada exceto no caso de uma ruptura epistemológica; as normas são transgressíveis e objetos de infração, ao contrário de uma lei natural que, logicamente, não pode ser transgredida” (tradução nossa)..

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Souza-e-Silva, C., & Motta, A. R. (2015). A linguagem e o trabalho – Aproximação entre a abordagem ergológica e os estudos da linguagem. *Laboreal*, 11 (1), 127-132.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0115css>