

O TRABALHO POSSÍVEL: VIVER NO TRABALHO E DESENVOLVER A ATIVIDADE

Alexandra Lara Calixto de Lima¹; Francisca Mara Raquel Almeida¹; Leonardo Araújo de Lima²

¹Discente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Católica de Quixadá.

E-mail: lara.calixto.lima@gmail.com; mararaquelpsico@gmail.com

²Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário de Católica de Quixadá.

E-mail: leonardolima@unicatolicaquixada.edu.br

RESUMO

No campo da psicologia social do trabalho as condições e relações de produção constituem-se no elo interativo para a organização coletiva dos objetivos de trabalho. Tais realidades assumem papel de determinantes sociais da saúde dos trabalhadores. O objetivo principal desta pesquisa está em compreender qualitativamente e intervir sistematicamente junto às situações-problemas vivenciadas no cotidiano produtivo da gestão de uma indústria de calçados no Sertão central cearense. Para tanto abordaremos as contribuições da Clínica da Atividade no âmbito da Psicologia Histórico-Cultural. Metodologicamente a pesquisa consiste na realização de espaços grupais de diálogo capazes de proporcionar a auto-observação, elaboração e a constituição de discursos que coloquem em evidência aspectos do cotidiano destes indivíduos. A inovação da pesquisa consiste na organização sistemática de encontros temáticos em torno da noção estrutural da atividade prática: necessidades, objetivação, percepção, personalidade e sentidos. As atividades de intervenção estão sendo testadas com fins de aprimoramento e a possível projeção deste modelo de intervenção em outros espaços organizacionais. A presente pesquisa faz parte do Programa de Iniciação Científica da Unicatólica e é também financiada pela indústria que legitima a ação interventiva dos pesquisadores envolvidos neste projeto.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho. Clínica da Atividade. Saúde Mental no Trabalho.

INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa é realizado em **parceria institucional entre a Indústria CooperShoes e o Centro Universitário Católica de Quixadá (Unicatólica)** e se caracteriza por uma **ação continuada de pesquisa** iniciada em 2017 que teve como objetivo diagnosticar as situações problemas que envolviam a Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores do setor administrativo e líderes de produção da Indústria. A escolha por refletir nos grupos sobre aspectos relacionados às mesmas categorias de análise da pesquisa anterior tem conduzido ao aprimoramento dos dados coletados, bem como numa perspectiva de intervenção no campo da Psicologia do Trabalho aliada à saúde e mental dos trabalhadores.

Esta experiência se posiciona na linha de autores que consideram que a categoria **trabalho permanece central para organização da sociedade e na constituição psicossocial dos indivíduos** (Antunes, 2005; Mézaros, 2002; Salazar, 2009). Sua consequência na vida objetiva e instrumental dos trabalhadores perpetua um modelo de **subjetivação** marcado pela necessidade de acesso ao conhecimento, pela fluidez das relações contratuais, pelo enaltecimento da autonomia e criatividade; mas também pela insegurança, pelos trabalhos precarizados, pelo sofrimento frente a necessidade de adaptação, pela prevalência das leis do mercado sobre as necessidades dos cidadãos.

Tal contexto de inserção e permanência no mercado de trabalho obviamente acarreta em **consequências na saúde física e psicológica dos trabalhadores**. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu relatório de 2013 aponta um preocupante cenário:

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais registradas nos lugares de trabalho [...] leva a riscos emergentes e a novos desafios. Ainda que alguns dos riscos tradicionais estejam diminuindo graças a maior segurança, aos avanços técnicos e a melhor regulamentação existentes, seguem afetando gravemente a saúde dos trabalhadores. Paralelamente, registra-se um aumento dos novos tipos de enfermidades profissionais (...), incluindo os **riscos psicossociais**. (OIT, 2013, p. 6 – *tradução nossa*).

A literatura no campo das ciências administrativas e da psicologia organizacional está repleta de estudos de casos onde se aplicam procedimentos padronizados na gestão de pessoas. Estes são considerados como casos de “sucesso” por garantir a produtividade das equipes de trabalho. Mas o que normalmente não se considera são as **situações de sofrimento psicológico** as quais os trabalhadores ficam expostos para garantir

tais objetivos de produtividade. Nossa pesquisa consiste em **explorar a dimensão psicológica, de maneira qualitativa, nas relações e organização do trabalho coletivo dentro de um setor de gestão industrial.**

Assumimos como proposta inovadora a conciliação teórica e metodológica da **Clínica da Atividade** como ferramenta de **observação, elaboração e transformação** das experiências dos trabalhadores que atuam numa organização industrial. A experimentação de intervenções junto aos grupos de trabalho numa realidade industrial pode consolidar uma **metodologia sequencial de promoção da saúde de trabalhadores** nos mais variados espaços de produção. A metodologia desta pesquisa permitirá aos pesquisadores a elaboração de um **programa de desenvolvimento e saúde de trabalhadores por meio do estímulo ao diálogo e objetivação criativa de contradições e as suas possíveis soluções.**

Em Clot (2007, 2010) encontramos as bases teórico metodológicas da Clínica da Atividade. Nesta linha de investigação assume-se a **atividade dirigida** como objeto de estudo. Esta via de estudo, ancorada nas contribuições conceituais da Psicologia Histórico e Cultural, é defendida pelo autor como mais adequada por **não se limitar às prescrições da tarefa e ainda ampliar a consciência de ação do trabalhador em sua execução real do trabalho.** Nesta via de estudo a **função psicológica do trabalho** é dada pela inter-relação entre três determinações da atividade intencionada: o **sujeito**, os **instrumentos de trabalho** e a o **ambiente social** de relações. São estes os critérios que orientam a nossa proposta metodológica de intervenção.

Ao centrar-se na atividade dirigida (compreendida então como o princípio psicológico do trabalho humano) como seu objeto de estudo, a Clínica da Atividade engaja-se na veiculação de técnicas que favoreçam aos trabalhadores explorarem suas **possibilidades de ação.** Mais precisamente, considera-se as possibilidades e motivos para as escolhas em vigor, possibilitando assim, os caminhos para a **conscientização e transformação da atividade** no ato de trabalhar. Importante ressaltar que tais possibilidades de transformação se apresentam nos momentos de conflitos entre as três determinações da atividade dirigida, por isso a preponderância dos espaços coletivos de diálogo que estimulem a percepção, a objetivação subjetiva e a reconfiguração dos sentidos atribuídos aos conflitos.

A atual pesquisa busca objetivamente experimentar, na vida prática de trabalho da gestão industrial, a consolidação de um espaço grupal para a **livre expressão subjetiva sobre as situações-problemas vivenciadas** e que possuem implicações nas suas respectivas subjetividades. Este processo é composto por **cinco etapas** e está fundamentado na Clínica da Atividade, mas que assume um modelo específico (em teste) de intervenção com base: **na trajetória histórica, nas condições de trabalho, na organização cotidiana, nas relações profissionais e nos sentidos de vida.**

METODOLOGIA

A pesquisa-ação proposta se realiza pela organização de **dois grupos** distintos de trabalhadores para dialogar sobre as situações no cotidiano de trabalho com fins de, coletivamente, veicular discursos para mediar práticas de ação que possam compor **estratégias para a transformação desta realidade.** O primeiro grupo foi constituído por **pessoas interessadas** (ou encaminhadas pelo RH da indústria) e que atuam nos diferentes setores de gestão da instituição e foi realizado nos meses de maio à julho de 2018. O segundo grupo é composto exclusivamente por pessoas que atuem como **líderes de produção** e está sendo realizado dentre os meses de agosto à outubro de 2018.

Para organização dos respectivos grupos foram adotadas as seguintes etapas:

A - Apresentação, diálogo e **autorização do método pela direção da indústria;**

B - **Divulgação e formação de grupos homogêneos;**

Visita aos setores em entrega de formulários de inscrição;

Recebimento de formulários e demarcação do horário para os grupos;

Contato com interessados(as);

C - **Encontros quinzenais** entre pesquisadores e participanetes;

D- **Devolutiva e reedição** dos processos metodológicos tendo em vista o aprimoramento.

A ordem e organização temática dos encontros representa a **condução histórica de desenvolvimento dos sujeitos** a partir do paradigma teórico metodológico da **Psicologia Histórico-Cultural** (Vygostsky, 1991; 1995; Goszalez Rey, 2008). Sendo assim, os encontros estão dispostos de forma a resgatar **“o antes, o durante e o depois”** destes sujeitos no sentido de permitir-lhes a **ressignificação de seu potencial ativo no campo do trabalho.**

Os encontros são quinzenais e seguem as seguintes temáticas:

HISTÓRIA E GÊNERO PROFISSIONAL

Conceber o trabalhador dentro do seu percurso histórico de desenvolvimento objetivo, cognitivo e social repercute necessariamente na evocação de aferentes do seu histórico de inserção profissional, bem como as suas experiências anteriores de aprendizado e realizações. A ideia de investigar o sobre o gênero profissional situa-se também no resgate dos discursos e práticas construídos historicamente sobre a atividade que os sujeitos executam na indústria, considerando as relações relevantes (por isso investidas de afeto) que os participantes estabeleceram em seu percurso profissional – exemplos de competição e colaboração nos espaços de trabalho.

CONDIÇÕES E NECESSIDADES PRIMÁRIAS

Após propor compreensão sobre o histórico individual e coletivo de organização do trabalho no exercício das atividades profissionais dos participantes escolhemos por discutir sobre as suas condições reais. Questionar sobre as condições de trabalho nos direciona para o enfoque sobre as necessidades físicas e sociais dos trabalhadores. Mobilizá-los numa elaboração crítica entre as suas necessárias estratégias para a sobrevivência é o primeiro passo para a coerente consciência sobre a sua saúde biológica e psicológica. Desta forma, na ação dentro de condições estruturais e relacionais de trabalho deve ser constantemente comparada às necessidades biológicas (saúde corporal) e sociais (sentidos afetivos de prazer e sofrimento que envolvem o desenvolvimento da atividade objetiva dos participantes).

ORGANIZAÇÃO E EFICIÊNCIA

Para além das possíveis contradições das prescrições do trabalho no campo da atividade real dos trabalhadores, a organização efetiva do cotidiano repercute no uso racional do tempo e dos diálogos na resolução dos problemas produtivos. Envolver os participantes na compreensão mais ampliada de suas ações dentro dos padrões de ação institucionais é muito útil para considerar os limites e as possibilidades de intervenção e transformação de suas realidades de trabalho. Discutir sobre liberdades e disciplinas é uma etapa importante para refletir sobre as possibilidades de condução em consonância com a eficiência e qualidade produtivas.

RELAÇÕES, RECONHECIMENTO E NECESSIDADES SOCIAIS

No intercurso das relações sociais surgem mediações de ordem afetiva e comunicativa que devem ser atentadas como veículos da atividade real dos sujeitos. As pessoas, para além do aspecto instrumental para alcançar os objetivos de eficiência, são marcadas pela vivência de emoções e aprendizados no cotidiano de trabalho. As vivências de reconhecimento pelo bom trabalho são características de satisfação e motivação dos trabalhadores. Assim como vivências de confronto e autoridade são prescritivas de sofrimento e mal-estar no trabalho. Refletir sobre as relações construtivas nos espaços de trabalho é considerar sobre princípios de diálogo, ou seja, escuta de opiniões elaboração das opiniões pessoais.

SENTIDOS E OBJETIVOS DA AÇÃO

O tema sobre sentidos da ação foi escolhido para integrar por último o conjunto de problematizações da pesquisa por consistir na possibilidade de almejar novos “rumos” objetivo e subjetivos da atividade pragmática dos participantes. Conscientizar os sujeitos de seu potencial ativo na elaboração de suas percepções individuais sobre a ação transformadora no mundo repercute em primeiramente considerar “de onde veio” e, depois, “para onde quero ir”. Ressignificar as condições, a organização e as relações de trabalho consiste num dos objetivos específicos da pesquisa, portanto a discussão sobre as possibilidades práticas de transformação deve conduzir os participantes para o vislumbre dos “caminhos possíveis de ação”.

Para interpretação dos dados e a dinamização dos diálogos as pesquisadoras também assumem como critérios secundários aspectos teórico-metodológicos extraídos de outros estudos sobre a mesma temática presentes na literatura específica. São critérios secundários: **desenvolvimento psíquico, possibilidades de ação, emoções, cognição, mediação da atividade e coletividade em ação.**

Nossa proposta inovadora, além dos temas e assumir o ponto de vista dos trabalhadores em relação às situações-problemas, está na apreciação metodológica engajada na problematização e o posicionamento dos participantes em relação às temáticas descritas. Sendo assim, durante uma hora (tempo disponibilizado pela direção) cada encontro seguiu as seguintes etapas: **explicitação e resgate das necessidades; objetivação dentre possibilidades; percepção e elaboração coletiva de sentidos**. Tal sequência representa um importante aporte teórico veiculado à **Estrutura Geral da Atividade** (Leontiev, 1983).

O processo de mobilização consiste em dialogar sobre questões do dia a dia de trabalho. Pressupõe-se que a relação com a realidade prática guarda potência suficiente ao afetar os sujeitos numa “necessária” vitalizarão da atividade prática e a (re)elaboração de sentidos relacionados aos aspectos subjetivos e objetivos do fazer nos espaços de trabalho”. A aprovação desta pesquisa pelo Comitê de Ética deu-se pelo Parecer N. 2.120.715 de 14.06.2017.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tema	Explicitação de necessidades	Objetivação e elaboração	Percepções do cotidiano	Exemplos de discursos
História e Gênero Profissional	Conceito de “História Profissional” fomentando a subjetividade do sujeito.	Proporcionar reflexão em torno da história profissional e gênero profissional e suas influências.	Elaboração da própria história profissional, de onde se constrói todo o sentido da atividade executada.	“ Cada dia um novo aprendizado. Estou construindo ainda todos os dias seguindo construindo. “
Condições e Necessidades primárias	Conceito da ergonomia da atividade, condições de trabalho e o setor industrial. Condições físicas necessárias e limitações	A partir da música, (Comida-Titãs) Compreender as possibilidades e necessidades primárias de cada participante.	Condições necessárias e as idealizadas por cada um, atribuindo as necessidades que emergem no setor industrial e a relação entre sujeito e objeto.	“... O ideal pra mim seria que houvesse mais espaço e comunicação, tendo as coisas mais definidas, pra saber exatamente o que deve ser feito. ”
Organização e Eficiência	Conceito de Real e Prescrito do trabalhador com ênfase na diferença entre o que é prescrito do que realmente é realizado.	Identificar atividade prescrita, relatar como essa atividade acontece na prática. Possibilidades diferentes de realizar o prescrito.	Influência das pessoas na organização da execução do trabalho, como percebem o prescrito e o real, como a atividade estabelecida com uma prescrição e como de fato é realizado.	“Eficiência também é entender o outro! ”
Relações, Reconhecimento e necessidades Sociais	Percepção de si e do outro e como o reconhecimento pode influenciar dentro da organização e na execução do trabalho.	Demonstração de como se sentem reconhecido e como gostariam de ser reconhecidos com um pequeno texto ou frase justificando.	Como as pessoas do seu ambiente de trabalho, influenciam na sua organização e realização das suas atividades	“ Me sinto reconhecido por ser convocado a participar de quase todos os programas e atividades dentro da indústria. ”
Sentidos e Objetivos da Ação	Resgate cronológico dos últimos encontros (o que aconteceu, o que discutiram, o	Pensar na história profissional e no cotidiano de trabalho, mudanças e como	Elaborar uma publicação via facebook ou instagram, com imagem e texto.	“ Algumas coisas não cabe a mim, mas acredito que através do diálogo e de comunicação de setores seja possível

	que fizeram e o que produziram)	agir em relação a elas.		promover a mudança.”
--	---------------------------------	-------------------------	--	----------------------

CONCLUSÕES

Fenômenos como a intensificação do trabalho, os riscos à saúde dos trabalhadores, a flexibilização da produção e a competitividade constituem-se como anteparo para a problematização e intervenção dos pesquisadores neste projeto. Contexto sobre o qual **objetiva-se a promoção da saúde metal** mesmo numa realidade marcada pelos desafios de produtividade industrial.

As atividades de intervenção testadas por esta pesquisa-ação consistem-se na **possibilidade de experimentar modelos de estudo no campo organizacional**. Aproximar-se das práticas cotidianas de organização e relações de produção permite aos pesquisadores desenvolver mediações coletivas que **dialoguem objetivamente sobre as situações-problemas enfrentadas pelos trabalhadores**, bem como as suas consequências na vida psicológica e orgânica dos trabalhadores.

A elaboração de um estudo com os objetivos de intervenção por meio de grupos, aliados ao registro sistemático dos dados e verificação sobre os impactos desta intervenção implícita aos discursos dos participantes dos encontros, permitirá a **organização de um modelo de intervenção capaz de ser expandido para outros cenários organizacionais**. Esperamos que o trato metodológico deste modelo conduza ao seu aprimoramento e efetividade em relação aos seus objetivos de promoção da saúde mental de trabalhadores. Primeiramente no contexto industrial, depois possivelmente, em diferentes cenários de trabalho coletivo.

AGRADECIMENTOS

A pesquisa apresentada apenas se torna viável pelo compromisso institucional estabelecido entre a Indústria CooperShoes e o Centro Universitário Católica de Quixadá (Unicatólica). Ambas instituições contribuem com o financiamento e o engajamento técnico na observação aos objetivos pré-estabelecidos

REFERÊNCIAS

CLOT, Y. A Função Psicológica do Trabalho. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Y. Trabalho e Poder de Agir. Belo Horizonte: Febrefactum, 2010.

DEJOURS, C. A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção: Florianópolis – SC, v.4, n.3, 2004.

GONZALEZ -REY, Fernando Luis. O social na psicologia e a psicologia social: a emergência do sujeito. 3ª edição – Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

LEONTIEV, A. (1983). Actividad, Conciencia y Personalidad. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

FERREIRA, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol.11,n.1, p.83-99.

VYGOTSKI, L. S. (1991). Obras Escogidas I. v.1. Madrid: Visor, 287p.

VYGOTSKI, L. S. (1995). Obras Escogidas III. Madrid: Visor, 383p.