

OS USOS DE SI E O DEBATE DE NORMAS DOS TRABALHADORES DE UMA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA

The self use and the debate of norms of workers from a Metal-Mechanic Industry

SILVA, Leticia Aparecida da¹

SILVA, Luiz Felipe²

MENDES, Davidson Passos³

RESUMO

Este artigo possui como objeto a análise da complexidade das situações de trabalho dos operários do setor de produção de uma indústria metal-mecânica, localizada no interior de Minas Gerais. Diante de um cenário de profundas transformações no mundo trabalho, esses profissionais necessitam utilizar seus saberes práticos e/ou debater as tarefas prescritas, a fim de suprir as deficiências e preencher as lacunas das normas antecedentes, bem como fazer usos de si por si e pelos outros. Por esse motivo, o estudo baseia-se na abordagem ergológica de Schwartz, uma vez que estuda o trabalho a partir da atividade concreta de quem trabalha. Para tanto, a metodologia utilizada é o estudo de caso, visto que a pesquisa concentra-se em uma organização específica e pela relevância de estudar os fenômenos humanos em suas relações sociais. A coleta e a análise de dados foram realizadas por meio de observações sistemáticas das condições e do modo de produção de trabalho de um grupo constituído por dez trabalhadores.

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

ABSTRACT

This article has as object the analysis of complexity of working conditions of workers from the production department of a metalworking industry located in the countryside of Minas Gerais. Front a scenario changes in the working world, these professionals require to use practical knowledge and/or (re) normalizing the works prewrite in order to give support to the deficiencies and fill in the gaps of previous norms, as well as make use of you by yourself and others. Because of this, the study has as theoretical support ergological approach to Schwartz once it studies the work from the concrete activity of the workers. Therefore, the methodology applied was the case study as the research focuses in a specific organization and the relevance of studying the humans phenomena in their social relationship. The collection and analysis of data will be structured through semi structured observations of the conditions and mode of production of work and semi structured interviews with ten workers.

Keywords: Ergology. Work. Metalworking Industry.

¹ Mestra em Desenvolvimento Tecnologias e Sociedade pela Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). Email: <leticiaottoboni@hotmail.com>.

² Doutor em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (USP). E.mail: <felipe.unifei@gmail.com>.

³ Doutor em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais(UFMG). Email: <davidsonmendes@unifei.edu.br>.

INTRODUÇÃO

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

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

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

Para Schwartz (2000), o trabalho é um processo em constante construção e transformação, produzindo efeitos singulares dos usos de si e nas novas configurações do trabalho. Dessa forma, o trabalhador necessita adaptar-se a essas novas configurações, uma vez que, se executar suas funções somente de forma repetitiva, disciplinada, nos moldes taylorista-fordista não conseguirá atender às demandas do capitalismo contemporâneo e, conseqüentemente, da própria organização.

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

A abordagem ergonômica contribui para o estudo das organizações de trabalho no tocante à diferença existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A Ergonomia apresenta o trabalho prescrito como “[...] conjunto de condições determinadas, da tarefa predefinida e dos resultados a serem obtidos” (BORGES, 2004, p.42).

Na perspectiva ergonômica, para entender o trabalho é necessário conhecer, observar e analisar as situações reais no local onde este é executado, ou seja, o desenrolar da atividade. Assim, o trabalhador, quando realiza a tarefa, depara-se com uma série de imprevisibilidades e singularidades na execução da atividade laboral, sejam estas relacionadas ao estresse, a dores e/ou à fadiga.

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

Além disso, a atividade do trabalho não se restringe à aplicação de métodos e técnicas, uma vez que deve considerar o ser humano presente nesse contexto com seus saberes múltiplos aplicados na realização do trabalho. O trabalho é construído na sua prática efetiva e carrega a essência das particularidades de quem o realiza e, por essa razão, produz efeitos por meio dos usos de si à medida que esse trabalhador compreende essas singularidades como fontes inesgotáveis de renovação de seu trabalho.

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

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

O TRABALHO SOB A PERSPECTIVA ERGOLÓGICA

Com o objetivo de compreender, analisar, discutir ou descrever os fenômenos ocorridos no mundo das organizações, a Ergologia propõe uma nova perspectiva de abordagem e análise do trabalho humano nas empresas. A Ergologia concebe o trabalho como atividade humana que se situa no tempo, no espaço e produz uma história. Dessa maneira, a atividade de trabalho sob a perspectiva ergológica é a forma como os seres humanos se envolvem e cumprem os objetivos determinados pelo trabalho, em local e tempo determinados por meio de ferramentas colocadas à disposição (BORGES, 2004).

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

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

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

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

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

A variabilidade de todas as situações de trabalho faz com que os problemas não sejam resolvidos, mas constituídos. [...] toda situação de trabalho é, de alguma forma, experiência, reencontro: ela coloca à prova normas e valores antecedentes em uma situação histórica sempre em parte singular. [...] A atividade de trabalho propõe, convoca, impõe escolhas e arbitragens. Nunca é o retorno do mesmo (SCHWARTZ, 2000, p. 38).

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

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

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

CONCEITOS DE TAREFA, NORMAS ANTECEDENTES E NORMAS PRESCRITAS

A tarefa pode ser definida como um conjunto de objetivos fornecidos aos trabalhadores, a fim de que estes apreendam o trabalho de forma concreta,

visando à redução do trabalho improdutivo e ao aumento do trabalho produtivo (GUÉRIN *et al*, 2004). Essa definição de tarefa não pressupõe e nem considera as imprevisibilidades e nem as singularidades dos trabalhadores. Nesse caso, a tarefa está desvinculada do trabalhador e imposta a ele.

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

A Ergologia apresenta, ainda, o conceito de normas antecedentes, que difere daquele de trabalho prescrito, uma vez que este se refere às exigências impostas ao trabalhador na realização de seu trabalho; e normas antecedentes, relaciona-se aos valores e àquilo que é exigido antes de o trabalho ser realizado, ou seja, é o que antecede a atividade, está no pensamento, nas ferramentas e não ainda na ação (BARROS; FONSECA, 2004).

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

Para Schwartz (2011), uma das bases que sustentam a perspectiva ergológica é a de que qualquer que seja a situação de trabalho há um processo de negociação, e cada trabalhador procura a seu modo compor o meio de trabalho conforme seus desejos e aspirações.

A DRAMÁTICA DOS USOS DE SI POR SI E PELOS OUTROS

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

Conforme Schwartz, todo trabalho é constantemente usos de si ou o uso dramático de si: uso de si por si, uso de si pelos outros. Essas expressões remetem ao fato de que o homem é um ser complexo, singular, que reelabora o seu fazer a partir desses usos de si. Para a Ergologia, os trabalhadores necessitam superar as lacunas existentes de acordo com suas percepções e, dessa maneira, a atividade laboral não pode ser exercida de forma padronizada e absoluta. Sendo assim, ela está

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

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

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

O CAMPO DE ESTUDO — APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

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

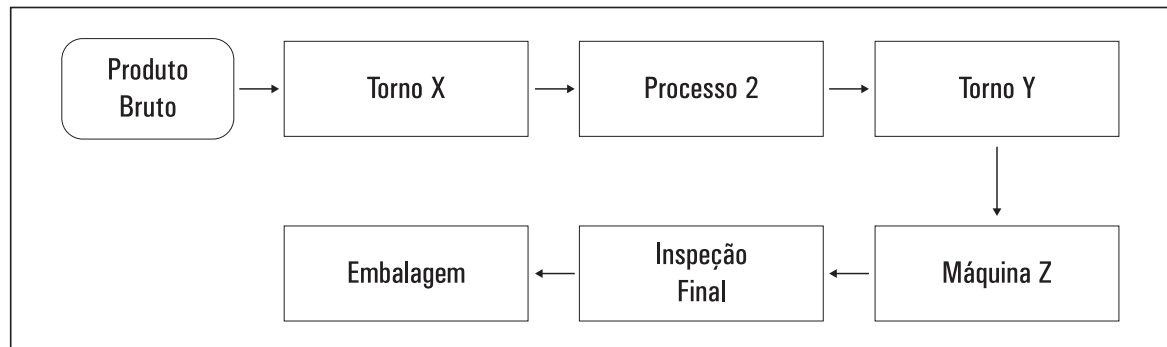
Para estabelecer a problemática deste trabalho e o setor a ser pesquisado, optou-se pela observação do campo de estudo por meio de visitas técnicas realizadas, uma no mês de maio de 2014 e outra no mês de outubro de 2014. Pelas visitas, observou-se que esses trabalhadores, frente a esse processo de produção, estão condicionados a exercer suas funções de forma sequencial e repetitiva na execução de um trabalho que pode estar desprovido de conteúdo significativo.

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

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

A célula, aqui com designação fictícia de célula X, possui máquinas automatizadas para atender a demanda da produção de uma importante montadora de automóveis. O processo é constituído de procedimentos operacionais manuais e automáticos por meio do operador responsável pela produção.

FIGURA 1. DIAGRAMA EM BLOCO - OPERAÇÕES REALIZADAS NA CÉLULA



OS SUJEITOS DA PESQUISA

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

Os trabalhadores do setor são todos do sexo masculino e recebem remuneração fixa. Quanto ao grau de escolaridade, a empresa exige, no mínimo, ensino médio completo e/ou curso técnico equivalente ao ensino médio na área de atuação. Portanto, todos os operadores possuem o ensino médio completo. A faixa etária é variável, de 30 a 40 anos. Quanto ao tempo de trabalho, grande parte dos funcionários possui, em média, dez anos de experiência na empresa.

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

O PROCESSO DE COLETA DE DADOS

as observações ocorreram durante duas semanas consecutivas, no mês de setembro 2015, em dias e turnos alternados, perfazendo um total de 50 horas. Essas foram conduzidas por meio de um roteiro e, posteriormente, registradas no diário de

campo. Em um primeiro momento, foram realizadas as observações das atividades executadas pelos profissionais da célula X. No segundo momento, observaram-se as condições de trabalho e a forma de comunicação da hierarquia com seus subordinados, conforme determinado no roteiro.

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

ANÁLISES DOS RESULTADOS

Os participantes, dessa análise, foram identificados por códigos para assegurar-lhes o sigilo da identidade. Como todos exercem a mesma função, o código utilizado foi OP (Operador) seguido do número. A título de exemplo, temos o seguinte código de identificação: OP-01, OP-02, OP-03, sucessivamente. O turno não foi mencionado no código a fim de garantir-lhes o sigilo quanto à identificação.

A questão do debate de normas no fazer do operário

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

Entre o que é prescrito e o que é realizado, há um espaço preenchido pelo trabalhador, que, por meio de seus valores e saberes, faz uso de si ao executar a tarefa. Portanto, renormaliza o fazer para dar conta da produtividade. É o que se pode constatar a partir da seguinte verbalização: *“a norma existe, mas ninguém consulta, nós vamos pela prática, se formos seguir o plano, não anda o trabalho ou teríamos que mudá-lo a cada procedimento alterado”* (OP-01).

Nota-se pela fala do operador, que para dar conta do prescrito, a tarefa é modificada e o real do trabalho surge dessa renormalização. Isso acontece porque o prescrito não é capaz de antecipar os imprevistos e os detalhes na realização do trabalho e para isso é preciso modificá-lo: *“teoria é uma coisa, prática é outra. Tã vendo aquela marca ali? Ela não existia, nós é que criamos para facilitar o método de trabalho”* (OP-02).

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

Pontes e Santos (2014) afirmam que a ergologia ultrapassa a ideia de trabalho prescrito e real, construída pela ergonomia, ao considerar que o trabalhador, além das prescrições, depara-se com as normas antecedentes. Elas fazem referência ao

conjunto de valores, saberes, experiência, técnicas e procedimentos vivenciados pelos sujeitos e que antecedem às situações de trabalho. “O brasileiro tem uma forma de facilitar o trabalho. O jeito que eu aprendi é totalmente diferente do que eu faço hoje. A gente sempre procura um jeito de facilitar o trabalho” (OP-03).

O confronto existente entre as normas antecedentes e o real do trabalho suscita o debate de normas, uma vez que o sujeito dialoga consigo mesmo e se convoca a esse debate frente às normas e imposições do meio. Isso resulta na impressão de sua marca, ou seja, deixa no fazer um pouco de si.

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

Esse processo aponta os dilemas entre o que fazer e o que não fazer nas situações de trabalho. Dessa forma, a criação de normas próprias como forma de tolerar as imposições do meio é característica essencial do ser humano. Ao agir dessa maneira, o trabalhador preserva sua saúde psíquica, ou seja, o que o faz adoecer não é a realização do trabalho, mas a submissão às regras e normas estabelecidas pela organização.

Os usos de si por si e pelos outros

O trabalho, segundo Schwartz (2010), envolve sempre uma dramática do uso de si por relacionar o trabalhador por inteiro nesse espaço de problemas, tensões, negociações, valores e normas. E o uso de si apresenta-se na situação de trabalho por não haver somente execução nessa dramática, mas sim, um uso. Para isso, convoca-se o trabalhador em toda a sua subjetividade e complexidade nunca alcançadas por qualquer análise taylorista (BORGES, 2004). Constatam-se, por meio do relato transcrito a seguir, os usos que o trabalhador faz de si e, também, dos saberes e usos dos outros para que haja adaptação do trabalho a ele e não o contrário:

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

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

Os usos de si são observados, também, na complexidade do trabalho realizado. A indústria automatizada convoca para o trabalho um profissional mais dinâmico e capaz de dar conta de todas as imprevisibilidades e metas impostas. Trabalhar, segundo aponta Schwartz (2010), é gerir as infidelidades do meio pelos usos de si. Pensar que o cotidiano no trabalho seja fiel é o mesmo que acreditar na perfeição do trabalho prescrito, sem variabilidades e sempre constante, portanto, inconcebível na ordem do humano.

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

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

As infidelidades do meio fazem com que esse trabalhador escolha entre o que executar e o que não executar conforme os acontecimentos do dia a dia. A comunicação torna-se uma ferramenta de segurança quanto às atitudes a serem tomadas, principalmente, quando os problemas ocorrem. Nessa situação, gerir as infidelidades do meio é responsabilidade do trabalhador que ao fazer usos de si e dos outros se depara com o que é vivível nesse universo do trabalho. Dessa maneira, trabalhar é, então, assumir os riscos provenientes do viver.

CONCLUSÃO

por meio das observações do campo de estudo e de um contexto de profundas e intensas transformações no mundo do trabalho percebe-se que os trabalhadores

estão condicionados a sofrer as consequências determinadas pela lógica do capital. Entretanto, ao praticar uma postura de suposta aceitação quanto às normas das organizações, esses mesmos trabalhadores, inseridos nesse contexto, reagem a essas imposições ao fazer uso de si, ou seja, de suas singularidades, motivações, valores e crenças na execução do trabalho prescrito.

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

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

Nota-se, nesses casos, que a técnica não consegue ocupar o lugar do ser humano nem tampouco extingui-lo. É impossível pensar na atividade do trabalho sem que haja a presença do ser humano.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Maria Elizabeth B.; FONSECA, Tânia M. G. **Psicologia e processos de trabalho: um outro olhar**. PSICO – Revista da Faculdade de Psicologia da PUC-RS, Porto Alegre, v. 35, n. 2, p. 133-139, jul./dez. 2004.
- BORGES, M. E. S. **Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”**. Cad. Psicol. Soc. Trab., São Paulo, v. 7, dez. 2004.
- CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. 2 ed, Ed. Vozes, 2007
- DANIELLOU, François(org.). **A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.
- GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blücher: Fundação Vanzolini, 2004.
- PONTES, Cátia; SANTOS, Eloisa. **Dilemas relativos às normas e valores vivenciados pelo sujeito na atividade do trabalho, na perspectiva ergológica**. Anais do Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades. Universidade Católica de Salvador. Outubro 2014, ISSN 2316-266X, n.3, v. 2, p. 294-309.
- SCHWARTZ, Y. **La communauté scientifique élargie et le régime de production des savoirs**. Les Territoires du Travail – Les continents de l’expérience, p. 208.1999.
- SCHWARTZ, YVES. **Trabalho e uso de si**. Revista Pró-Posições: Faculdade de Educação / Unicamp, Campinas, v. 1, n. 5 (32), p. 34-50, jul. 2000.
- SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Orgs.). **Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Niterói: Ed.UFF, 2010.

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

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

Data da submissão: 19/04/2017

Data da aprovação: 08/05/2017