

REVISTA BRASILEIRA DE SAÚDE OCUPACIONAL

LEDA



FUNDACENTRO

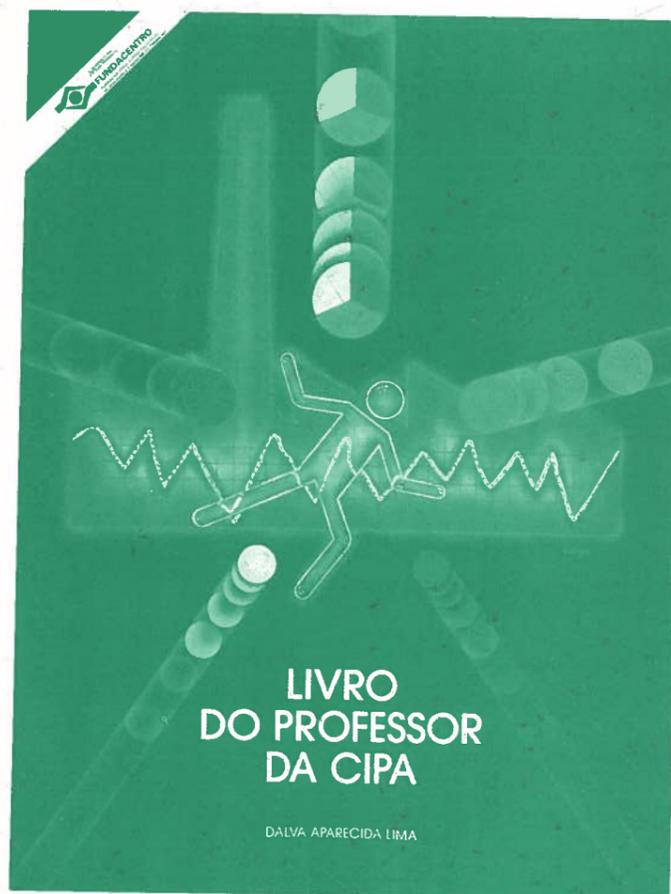
MTb MINISTÉRIO
DO TRABALHO



78

Vol. 21
abril/mayo/junho, 1993
ISSN 0303-7657

**LEIA E ASSINE
AS PUBLICAÇÕES
DA FUNDACENTRO**



**LIGUE JÁ
(011) 853.6588 r. 326 / 329**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO
FUNDACENTRO**
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CONSELHO DELIBERATIVO

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Efetivo	Suplente
Raquel Maria Rigotto	Mário Bonciani
Antônio Funari Filho	Balmes Vega Garcia

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA

Efetivo	Suplente
Mauro Daffre	Élio Eulálio Grisa

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA

Efetivo	Suplente
Ercílio Borriero	Pedro Gonçalves da Silva

CONFEDERAÇÃO REPRESENTATIVA DAS CATEGORIAS ECONÔMICAS

Efetivo	Suplente
Jorge Sarhan Salomão	Raul Michelin

CONFEDERAÇÃO REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES

Efetivo	Suplente
Aluízo F. de Almeida	José Moacyr Malvino Pereira

CONSELHO CURADOR

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Efetivo	Suplente
Valdir Vicente de Barros	Carlos Aparício Clemente
Ana Marta J. Capelli	Solange Martins Pereira

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES TERRESTRES

Efetivo	Suplente
Edison Rodrigues Ferreira	José Ramos de Brito

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA AGRICULTURA

Efetivo	Suplente
Clodulpho Adib Rahal	Eduardo de Mesquita

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Efetivo	Suplente
Nilton Teixeira	Carlos Alberto Grana

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES

Efetivo	Suplente
Fábio Bianco	Adolfrides Ferraz de Arruda



FOTO DE CAPA: GLÓRIA FLUGEL

REVISTA BRASILEIRA DE SAÚDE OCUPACIONAL

A Revista Brasileira de Saúde Ocupacional é uma publicação científica da FUNDACENTRO, editada trimestralmente, que se destina à divulgação de trabalhos originais, notas prévias, relatórios, artigos de revisão e registro de casos sobre segurança, higiene e medicina do trabalho, elaborados por especialistas nacionais e estrangeiros, além de material noticioso de responsabilidade dos autores.

Ministro do Trabalho

Walter Barelli

Presidente

José Carlos Seixas

Superintendente

Jorge da Rocha Gomes

Comissão Editorial

Diogo Pupo Nogueira

Esther de Camargo Fonseca Moraes

Jornalista Responsável

José Judiciano Gomes

Cavalcante (Mtb. 22.508)

Preparação de Texto

Elisabeth Rossi

Projeto Gráfico/

Editoração Eletrônica

M2A - MultiMídia Aplicada

Fotolito, Impressão e Acabamento

Gráfica da FUNDACENTRO

Revisão Gramatical

Ângela Maria B. Caracik

Maria Luíza X. de Brito

Maira Martins de Andrade

Marinez Dias Sant'Anna Rosa

Colaboradores desta edição:

Adelaide Berwerth, Afonso Celso Vigoritto, Ailton Kwitko, Alcêa Maria David Abujamra, Alice Momoyo Sakuma, Antonio de Castro Bruni, Argemiro D'Oliveira Júnior, Carmino Antonio de Souza, Claudia Riviello, Cláudia Roberta de Castro Moreno, Elenita de Almeida, Franca Durante de Maio, Frida Marina Fischer, José Teixeira de Oliveira, Leda Leal Ferreira, Lia Giraldo da Silva Augusto, Luzinete Simões Minella, Nelly Martins Ferreira Can-deias, Paulo Tiglea, Raul Guilherme Pezzi, Ricardo Mon-tero Martinez, Rosaneli de Lima Fernandez.

Redação e Administração

Rua Capote Valente, 710

CEP 05409-002 - Caixa Postal 11484

São Paulo - SP - Brasil

End. Telegráfico

"FUNDACENTRO"

São Paulo, SP - Brasil

TELEX (011) 23497 FUJD-BR

Fone e Fax: (011) 852.9564

Publicidade e Vendas

Fone: (011) 853.6588 - r. 329

Tiragem

3.000 exemplares

As opiniões emitidas pelos autores são de sua exclusiva responsabilidade. A reprodução total ou parcial, com menção obrigatória da fonte, é permitida somente quando não se destina a fins comerciais. Solicita-se permuta / solicitação cange.

UNIDADES REGIONAIS

São Paulo

Rua Capote Valente, 710 - Pinheiros

Fone: 853.6588 r. 127 e 278

05409-002 - São Paulo - SP

Campinas

Rua Marcelino Velez, 43 - Botafogo

Fone: (0192) 32.5269 - Fax: (0192) 32.5269

13020-200 - Campinas - SP

Santos

Av. Francisco Glicério, 661

Fone: (0132) 39.4098 - Fax: (0132) 39.4098

11065-405 - Santos - SP

Mato Grosso do Sul

Rua Anhanduí, 113

Fone: (067) 384.4757 / 384.4867 / 384.4177 r. 222

Fax: (067) 721.4962 - Telex: 672546

79002 - Campo Grande - MS

Paraná

Rua Vicente Machado, 362 - 5º andar - Centro

Fone: (041) 222.6936 - Fax: (041) 222.9481

80420-010 - Curitiba - PR

Rio Grande do Sul

Rua General João Telles, 369 - Bonfim

Fone: (051) 227.5542 e 227.5517

Fax: (051) 226.8137 - Telex: 1869

90035-121 - Porto Alegre - RS

Minas Gerais

Av. Afonso Pena, 726 - 23ª andar - Centro

Fone: (031) 201.7833 - Fax: (031) 201.7534 - Telex: 2362

30130-003 - Belo Horizonte - MG

Distrito Federal

Esplanada dos Ministérios - bloco F - Ed. Anexo

Ala B - 3º andar - sala 368

Fone: (061) 226.5910 / 317.6391 / 317.6343

Fax: (061) 317.6343 - Telex: 612006

70056-900 - Brasília - DF

Santa Catarina

Av. Madalena Barbi, 53 - Centro

Fone: (0482) 24.0524 - Fax: (0482) 24.0524

88015-190 - Florianópolis - SC

Espírito Santo

Av. Vitória, 2903 - Horto

Fone: (027) 325.9383

29050-141 - Vitória - ES

Bahia

Av. Tancredo Neves,

Rua Alceu Amoroso Lima, 142

Fone: (071) 230.1412 / 230.1446

Fax: (071) 230.1446 - Telex: 1627

41820 - Salvador - BA

Pernambuco

Rua Djalma Farias, 126 - Torreão

Fone: (081) 241.3643 / 241.3802 / 427.1543

Fax: (081) 427.3197 - Telex: 2158

52030-190 - Recife - PE

Rio de Janeiro

Av. Pres. Vargas, 418 - 7ª andar -

Ed. Confederal - INSS

Fone: (021) 263.3342 - Fax (021) 263.3242 - Telex: 30790

20071-000 - Rio de Janeiro - RJ

Em artigo publicado no número anterior, foi destacado o resultado de pesquisa realizada com os médicos do trabalho que assistiram ao VII Congresso da ANAMT. Nesse artigo, a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional é citada não só como a revista nacional mais consultada por estes profissionais, mas também como a preferida para divulgação de seus trabalhos científicos.

Além da compreensível satisfação de sentir o reconhecimento de segmento dos leitores, o fato obriga maior empenho em dinamizar e atualizar a nossa revista.

Parte deste esforço o leitor já poderá constatar na nova apresentação gráfica desta edição. Outras novidades deverão surgir nos próximos números, esperando-se que a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, cada vez mais, mantenha a sua qualidade editorial e o interesse de seus leitores.

NORMAS GERAIS PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS

- Sempre que possível o texto deve obedecer à forma convencional do artigo científico.
- Os trabalhos devem vir acompanhados de nome completo do autor, incluindo filiação científica ou cargo que ocupa atualmente, endereço para correspondência e autorização para publicação nesta Revista.
- Os originais devem ser entregues preferencialmente em disquete, no padrão 5 1/4 de dupla face, digitados no programa word 4 ou 5, acompanhados de 2 cópias impressas, e limitar-se a um máximo de 20 laudas, devidamente numeradas e rubricadas pelo autor.
- As tabelas, gráficos, desenhos, "slides", e fotografias devem ser numerados, a fim de indicar o local exato mencionado no texto.
- As grandezas, unidades, símbolos e abreviaturas devem obedecer às normas internacionais ou, na ausência destas, às normas nacionais correspondentes.
- Quando não for possível evitar o uso de abreviaturas específicas, a primeira vez que aparecem no texto devem ser indicadas entre parênteses, precedidas da forma por extenso.
- As referências bibliográficas devem ser arroladas em ordem alfabética, de acordo com o seguinte critério:
 - Livros - autor da publicação; título da publicação; título original (quando tradução), número da edição; local da publicação; editor; ano da publicação; número de páginas ou de volumes (havendo mais de um).
 - Revista - autor do artigo; título do original (quando tradução); título da revista; local da publicação; número da revista; página inicial e final do artigo referenciado; data do volume.
 - Os artigos deverão ser redigidos em português ou espanhol, devendo ser acompanhados de um resumo em português ou espanhol e em inglês (inclusive o título do artigo). O resumo deverá ser informativo, isto é, inteligível por si mesmo, para dispensar a leitura do texto quando não se desejam pormenores, salientando os elementos novos e sua importância. Não deverá ultrapassar duas páginas em espaço duplo. O autor deverá destacar até no máximo 5 palavras-chaves (português/inglês).
 - A redação da Revista não se obriga a devolver os originais dos trabalhos que não forem publicados.
 - A publicação dos trabalhos nesta Revista dependerá da observância destas normas e dos pareceres dos consultores científicos.

SUMÁRIO

- ANÁLISE COLETIVA DO TRABALHO**, por L. L. FERREIRA. **7**
*Descrição da origem, método e utilização da análise coletiva do trabalho.
Questiona as relações entre o homem e seu trabalho.*
- NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO. BRASIL, ITÁLIA E ESTADOS UNIDOS**,
por N. M. F. CANDEIAS; A. M. D. ABUJAMRA e J. T. de OLIVEIRA. **21**
*Apresentação da estrutura administrativa da OIT, procedimentos para
elaboração de normas de trabalho e mecanismos de controle.*
- A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM TURNOS
E REPERCUSSÕES NO SONO DE TRABALHADORES PETROQUÍMICOS**,
por F. M. FISCHER; A. BERWERTH; A. de C. BRUNI, C. R. de C. MORENO; R. de L. FERNANDEZ e C. RIVIELLO. **33**
*Análise feita com 116 petroquímicos, mostrando que trabalhos em turnos,
mesmo em rodízios rápidos, provocam redução da duração e da qualidade do
sono, com conseqüências negativas à saúde e segurança dos trabalhadores.*
- UN PROCEDIMIENTO PARA MEJORAR EL FACTOR HUMANO
DENTRO DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD DEL TRABAJO**, por R. M. MARTINEZ. **51**
*Utilización de técnicas agrupadas en un procedimiento con la finalidad de
reduzir los accidentes de trabajo.*
- LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO EM PROFISSIONAL DA ÁREA DE SAÚDE**,
por A. D'OLIVEIRA JÚNIOR **57**
*Discussão de um caso de LER em profissional médico, com análise de aspectos
clínico-legais.*
- DIFERENÇAS DE ENFOQUE SOBRE OS ACIDENTES DE TRABALHO
E SUAS CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS**, por L. S. MINELLA. **61**
*Identificação e caracterização de quatro diferentes enfoques sobre acidentes
de trabalho no Brasil.*
- PROGRAMA INTERLABORATORIAL DE CONTROLE DA QUALIDADE ANALÍTICA
PARA CHUMBO EM SANGUE - ESTUDO PRELIMINAR - 1991**,
por A. M. SAKUMA; F. D. de MAIO; P. TIGLEA e E. de ALMEIDA. **79**
*Estudo feito com 16 laboratórios de várias regiões do País, visando difundir
programa interlaboratorial da qualidade analítica para chumbo em sangue.*
- ALTERAÇÕES HISTOLÓGICAS DA MEDULA ÓSSEA SECUNDÁRIAS À EXPOSIÇÃO AO BENZENO
E À EVOLUÇÃO HEMATOLÓGICA DO SANGUE PERIFÉRICO EM PACIENTES ACOMETIDOS**,
por L. G. da S. AUGUSTO; A. C. VIGORITTO e C. A. de SOUZA. **85**
*Análise da toxicidade do benzeno nos sistemas biológicos complexos e
interdependentes.*
- REVISÃO CRÍTICA DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 7.
1 TABELA DE FOWLER. 2 PERDA AUDITIVA BILATERAL**, por A. KWITKO e R. G. PEZZI. **93**
*Revisão de conceitos sobre tabela de Fowler e perdas auditivas bilaterais, sua
eliminação e substituição por formas mais dinâmicas.*

CONTENTS

- COLLECTIVE ANALYSIS AT WORK (ACT)**, by L. L. FERREIRA **7**
*Description of origin, method and utilization of collective work analysis.
A discussion of the relationship between man and his work.*
- INTERNATIONAL LABOUR CONVENTIONS - BRAZIL, ITALY AND UNITED STATES**,
by N. M. F. CANDEIAS; A. M. D. ABUJAMRA and J. T. de OLIVEIRA. **21**
*A presentation of ILO's administrative structure, procedures for elaborating
work norms and control mechanism.*
- SHIFTWORK ORGANIZATION AND
CONSEQUENCES ON SLEEP OF PETROCHEMICAL WORKERS**,
by F. M. FISCHER; A. BERWERTH; A. de C. BRUNI, C. R. de C. MORENO; R. de L. FERNANDEZ and C. RIVIELLO. **33**
*A study carried out on 116 petrochemical workers, which shows that shiftwork,
even with rapid changes, results in a reduction of the duration and quality of
the sleep, with negatives consequences on worker health and safety.*
- A PROCEDURE FOR IMPROVING THE HUMAN FACTOR
IN WORK SAFETY SYSTEMS**, by R. M. MARTINEZ. **51**
*The utilization of techniques grouped in a procedure with the goal of reducing
accidents at work.*
- REPETITIVE STRAIN INJURIES ON A HEALTH AREA PROFESSIONAL**,
by A. D'OLIVEIRA JÚNIOR. **57**
*A discussion of a case of repetitive strain injuries in a medical professional,
including the analysis of clinical and legal aspects.*
- DIFFERENT APPROACHES ON ACCIDENTS AT WORK AND
THEIR THEORETICAL AND METHODOLOGICAL CONTRIBUTIONS**, by L. S. MINELLA. **61**
*The identification and characterization of four different approaches on accidents
at work in Brazil.*
- INTERLABORATORY ANALYTICAL QUALITY CONTROL PROGRAM
FOR LEAD IN BLOOD - PRELIMINARY STUDY - 1991**,
by A. M. SAKUMA; F. D. de MAIO; P. TIGLEA and E. de ALMEIDA. **79**
*A study carried out with 16 laboratories from many parts of the country, with
a view to become known the analytical quality program for lead in blood.*
- HISTOLOGICAL DAMAGE IN BONE MARROW BY EXPOSURE TO BENZENE
AND FOLLOW-UP OF PERIPHERAL BLOOD COUNT OF WORKERS WITH CHRONIC INTOXICATION**,
by L. G. da S. AUGUSTO; A. C. VIGORITTO and C. A. de SOUZA. **85**
*An analysis of benzene toxicity on complex and interdependent biological
systems.*
- A CRITICAL REVIEW OF REGULATING NORM NUMBER 7
1 THE FOWLER'S SCALE. 2 BILATERAL HEARING LOSS**, by A. KWITKO and R. G. PEZZI. **93**
*A review of concepts on the Fowler's scale and bilateral hearing loss, its
elimination and substitution for more dynamic means.*

ANÁLISE COLETIVA DO TRABALHO

Análise Coletiva do Trabalho (A.C.T.) é um método de abordagem dos sentimentos que o trabalho provoca e mobiliza. Consiste, essencialmente, em criar um grupo de trabalhadores, voluntários, que devem explicar a pesquisadores sua atividade, isto é, o que fazem no seu trabalho. A descrição detalhada da atividade funciona como um fio condutor da análise que, ao se desenrolar, vai trazendo consigo todos os aspectos positivos e negativos do trabalho.

**LEDA LEAL
FERREIRA**

Doutora em
Ergonomia e Chefe do
Setor de Ergonomia
da Fundacentro.

O presente texto descreve a origem, o método e a técnica, apresenta alguns dos resultados de experiências onde a A.C.T. foi utilizada e formula novas questões sobre as relações entre o homem e seu trabalho.

COLLECTIVE ANALYSIS AT WORK (A.C.T.)

Collective analysis of work (A.C.T., in the Portuguese text) is a method to approach the feelings provoked and mobilized by the work. It consists, essentially, in creating a group of workers, volunteers, which has to explain its activities to researchers, it means, what the group does in its work. The detailed description of the activity operates as a leading theme of the analysis, which brings during its development all the positive and negative aspects of the work under consideration.

The present text describes the origin, method and technique involved in the A.C.T., presents some results of experiments where it was used and formulates new questions on the relationship between man and human work.

INTRODUÇÃO

Análise Coletiva do Trabalho (A.C.T.) é a denominação provisória de uma série de trabalhos que venho desenvolvendo. Pode-se defini-la como um método para se abordarem os sentimentos que o trabalho provoca e mobiliza. Mas, como tem engendrado uma série de conhecimentos específicos e aberto uma série de questões, pode-se dizer que se trata, também, de um conjunto de conhe-

I - ORIGENS

Há vários anos, minha atividade profissional consiste em conhecer as condições nas quais são exercidas as atividades de trabalho das mais diversas categorias de trabalhadores, analisá-las e propor medidas para torná-las menos agressivas. Assim, entrei em contato direto com centenas de trabalhadores e com dezenas de situações de trabalho das mais primitivas às mais sofisticadas. Tive o privilégio de conhecer uma face da realidade que poucos conhecem: o que acontece dentro das empresas e como os trabalhadores nelas vivem e exercem suas atividades; e de fazê-lo através de um tipo especial de olhar, pois minha função exigia que eu conhecesse essa realidade nos seus mais íntimos detalhes, como a função do médico exige um conhecimento íntimo dos corpos humanos.

Ao longo dessa experiência, fui adquirindo uma certeza: a de que a vida dos homens, seus atos, pensamentos e sentimentos são profundamente influenciados por seu trabalho. A frase do psicólogo inglês Tom SINGLETON (citada em 1) "eu me ocupo de psicologia fundamental, é por isso que vou aos locais de trabalho", remete um pouco a esta questão, se bem que de um ponto de vista um pouco diferente.

Esta certeza, longe de facilitar as coisas, remetia a uma série enorme de questões. Na realidade, fui tomando consciência de que estava num campo de especulações extremamente extenso e complexo, mas com um enorme poder de fascínio. Ele me levava a estudos teóricos amplos. Mas também me colocava questões práticas bem pontuais, que precisava responder no meu dia-a-dia. Três destas questões tomaram corpo com maior ênfase.

cimentos sobre as alegrias e dores do trabalho. É, portanto, um método e ao mesmo tempo o conjunto de conhecimentos que ele permite adquirir.

Para explicar a A.C.T. começaremos pelas suas origens; em seguida, falaremos separadamente das questões do método e dos conhecimentos adquiridos, embora esta divisão seja, muitas vezes, arbitrária.

A primeira era encontrar uma unidade de análise para o trabalho levando em consideração tanto as especificidades dos trabalhadores como as do processo de produção. Neste ponto me foi inestimável aprender, através da escola francesa de Ergonomia de WISNER, o valor da análise da atividade ou, como eles já diziam da "análise da atividade real dos homens em situação de trabalho" (DURAFFOURG e col. (2)). Porque a atividade, isto é, o que o trabalhador faz concretamente, num dado quadro temporal e espacial para responder às exigências de sua tarefa era o elo entre o trabalhador, com todas as suas especificidades, e a situação de trabalho na qual ele estava inserido, com suas condições tecnológicas e formas próprias de organização. A atividade era a unidade de análise que eu procurava. Uma vez descoberta, faltava saber operar com ela. Como analisá-la para apreender toda a sua riqueza e particularidades? Algumas técnicas usadas em Ergonomia eram bastante pesadas, longas e de difícil aplicação. A publicação de TEIGER e LAVILLE, de 1989³, sobre sua experiência como professores/consultores em Ergonomia a sindicatos e associações de classe na França me chamou atenção. Em "A expressão dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho", eles mostravam a evolução de sua prática didática, que se iniciou com aulas teóricas dadas a grupos de trabalhadores e que chegou, nas suas últimas experiências, a uma versão baseada, apenas, no material trazido pelos próprios trabalhadores, por meio da descrição de suas atividades. A partir daí, achei que seria possível fazer um estudo sobre a atividade que usasse única e exclusivamente a sua descrição feita pelos próprios tra-

balhadores. Até então, isto tinha sido apenas um acessório para o estudo, que passava, antes de tudo, pela observação dos postos de trabalho. Mas não poderia ser o contrário? Não seria esta descrição a parte mais importante, a ser depois, eventualmente, complementada por uma análise "in loco"? Fiz alguns testes para ter certeza disto, com grupos de trabalhadores que vinham ao nosso serviço, e o resultado me convenceu de que estava no caminho certo: descrever a atividade passou a ser o ponto central de meu trabalho.

A segunda questão era tão ou mais complexa que a primeira. Ela dizia respeito aos sentimentos provocados pelo trabalho. Se o trabalho é fundamental na vida, ele deve provocar alegrias e dores, prazer e sofrimento. E como isto se manifesta? O que, dentro do trabalho, é prazeroso? O que é penoso? E principalmente, como abordar os sentimentos dos trabalhadores sem invadir sua privacidade?

Os estudos empíricos e a teoria que Christophe DEJOURS⁴ desenvolveu, primeiro sob a denominação de "psicopatologia do trabalho" e mais recentemente de "psicodinâmica da situação de trabalho" vieram me ajudar a responder esta questão. Para ele, é a organização do trabalho, isto é, a divisão das tarefas e a divisão dos homens, para respeitar esta divisão de tarefas, que afeta a vida psíquica das pessoas. Para trabalhar com estes problemas, DEJOURS emprega um método que consiste basicamente em formar grupos de trabalhadores, voluntários, e de pesquisadores que se propõem a decifrar, juntos, as relações existentes entre organização do trabalho e saúde mental. Mais do que com a descrição da realidade, o grupo se importa com as interpretações desta realidade e os sentimentos que ela provoca, utilizando para isto a teoria psicanalítica. Na A.C.T., utilizo, como o faz DEJOURS, a técnica de trabalhar sempre com grupos de voluntários e de ter como material o que as pessoas falam sobre o seu trabalho. Mas a A.C.T. é diferente da psicopatologia do trabalho, a começar pela interpretação dos resultados, que não se baseia na teoria psicanalítica.

A terceira questão que me preocupava era decorrente de minha rejeição aos métodos de abordagem das si-

tuações de trabalho que privilegiavam o lado negativo da questão, como o fazem os médicos, psicólogos e engenheiros da tradicional área de saúde e segurança do trabalho. Toda a complexidade de uma situação de trabalho desaparece para dar lugar a uma listagem fria e medicalizada de fatores de risco que causam doenças e acidentes. Assisti a brilhantes explicações técnicas feitas a grupos de trabalhadores sobre os riscos de sua atividade profissional e saí de todas elas tão ou mais deprimida que os próprios trabalhadores envolvidos. Tudo era tão perigoso, tão sujo, tão difícil de ser modificado que só restava o desespero... ou a alienação. Um pouco menos tenebrosas, mas também passadas em clima negativo, eram outras abordagens que se utilizavam das técnicas de grupos. Neste caso, os trabalhadores podiam participar, mas sempre para apontar algo ruim.

Ora, uma questão que sempre me intrigou foi a de saber como os trabalhadores agüentavam se submeter às péssimas condições de trabalho, como vi em numerosas ocasiões, sem adoecer, física e mentalmente. Esta questão continua sendo central. Mas alguns indícios, obtidos até casualmente no decorrer de minhas análises, levaram-me a algumas pistas importantes. Em todas as atividades havia sempre pontos de valorização. Os trabalhadores sempre viam ou sentiam naquilo que para os técnicos parecia ser apenas um horror, alguma ou muita coisa de positivo. E estes pontos eram totalmente desconhecidos dos técnicos ou, quando muito, menosprezados. Imaginei então que poderia estar aí a saída para a questão: conhecer e valorizar estes pontos positivos. Os pontos negativos não seriam abandonados, mas apareceria como "atrapalhadores" do desenvolvimento do que era positivo. Algo semelhante à técnica usado por responsáveis pela concepção de uma nova situação industrial, que se preocupam em conhecer previamente uma situação análoga que tenha dado certo, mais do que analisar os erros de outra que tenha fracassado.

Essas três questões e as respostas que para elas encontrei estão na origem da A.C.T..

¹ A. WISNER - *Quand voyagent les usines: essai de anthropotechnologie*. Paris, Syros Collection Atelier Futur, 1985.

² J. DURAFFOURG, F. GUERIN, F. JANKOVSKY e J. C. MASCOT. *Analyse des activités de l'homme en situation de travail: principes de méthodologie*. CNAM, Paris, 1977

³ C. TEIGER e A. LAVILLE. *L'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail*. Colletion du Laboratoire d'Ergonomie et de Neurophysiologie du Travail. CNAM, n 100, 1989.

⁴ C. DEJOURS. *A loucura do trabalho: ensaio de psicopatologia do trabalho*. Tradução Lucia Leal Ferreira e Ana Isabel Paraguai. 5a. Ed. CORTÉS/OBORÉ, 1992.

II - O MÉTODO

Um grupo de trabalhadores voluntários explica a pesquisadores a sua atividade, isto é, o que fazem no seu trabalho. Esta é a essência do método. Ele se apóia em algumas premissas:

1. Trabalha-se com grupos de indivíduos e não com indivíduos isolados.

2. Todos os participantes são voluntários.

3. As reuniões são feitas fora do local de trabalho, num local identificado pelos trabalhadores como não sendo

patronal (dependências do sindicato, associação, etc...)

4. Há pelo menos dois pesquisadores conduzindo a reunião, um deles, pelo menos, com prática na análise ergonômica da atividade.

5. O objetivo dos trabalhadores é explicar aos pesquisadores o que fazem no trabalho. A pergunta condutora é, pois, "o que você faz, que será respondida o mais exaustivamente possível.

6. O anonimato dos trabalhadores é garantido, para efeito de eventual divulgação dos resultados do trabalho.

III - AS TÉCNICAS

As técnicas podem variar bastante. Pode haver apenas uma reunião, ou várias reuniões sucessivas, de duração em torno de 90 minutos cada uma. As falas podem ser gravadas (após o consentimento do grupo) ou simplesmente anotados pelos pesquisadores. Há grupos em que, após uma apresentação geral e breve sobre atividade de cada um, escolhe-se uma pessoa para explicar em mais detalhes o que ela faz. Em outros, cada trabalhador pode falar mais detalhadamente. Há apenas alguns pontos que são sempre seguidos:

1. Uma explicação inicial clara, por parte dos pesquisadores, sobre o ob-

jetivo do trabalho. Trata-se de conhecer a atividade. Posteriormente, alguns assuntos poderão ser desenvolvidos, mas isto será motivo de novas negociações. Não é um grupo terapêutico, nem há promessas de mudanças.

2. Os pesquisadores devem perguntar minúcias sobre a atividade e fazê-lo de várias formas, até conseguir entendê-las, mesmo que isso demore bastante tempo. Precisa-se entender o que é fabricado, como é feito, os códigos utilizados, os tempos previstos, as regras seguidas, etc... Não se pode fingir que se entendeu: deve-se entender mesmo. Uma boa técnica é descrever a atividade cronologicamente, isto é, descrever um dia de trabalho.

IV - A DEMANDA

Todas as experiências com a A.C.T. foram resultado de uma demanda, vinda dos trabalhadores ou de seus representantes. Este ponto é fundamental por várias razões. Primeiro, porque há sempre um problema a ser enfrentado, isto é, a A.C.T. aparece como um método para enfrentar um problema concreto e não apenas por um interesse exclusivamente acadêmico. Em segundo lugar, porque a aplicação da A.C.T. exige um trabalho prévio com o grupo de trabalhadores ou seus representantes. Em todos os casos em que aplicamos a A.C.T. - com exceção de um, em que as negociações se deram com a empresa - foram feitas reuniões

com os responsáveis sindicais para explicar os nossos objetivos e obter o seu acordo. Aliás, na maioria das vezes, a colaboração sindical não se limitou a um simples acordo, mas envolveu a participação ativa da associação de classe na convocação dos trabalhadores, no preparo das reuniões e nas sua presença durante as reuniões. Finalmente, porque a demanda representa um compromisso na obtenção de resultados por partes dos pesquisadores. O resultado mais imediato é o relatório do que aconteceu nas reuniões, elaborado pelos pesquisadores, mas quanto maior a participação sindical no pro-

cesso, maiores e mais criativos são os desdobramentos da A.C.T.. Assim, em um sindicato de Metalúrgicos, a A.C.T. desencadeou um movimento em uma empresa contra o tratamento desrespeitoso

das chefias em relação às operárias; em outro, uma luta específica contra o controle das idas ao banheiro e em outro, um processo de negociações com a empresa sobre o ritmo de produção.

V - ALGUNS RESULTADOS

O que mais impressiona, após cada reunião, é a "densidade" de informações que se consegue captar. Em, poucas horas, tem-se um condensado de dados dificilmente adquirido de outra forma. No início do processo, há uma certa desconfiança, os trabalhadores falam pouco, quase nada. Com a intervenção dos pesquisadores, que colocam questões bem concretas sobre a atividade de cada um, o clima vai-se tornando mais favorável, assim como a expressão de cada um. Consegue-se rapidamente ter uma idéia do conjunto, partindo-se do detalhe de cada atividade. Fenômenos que só com muitas horas de observação "in loco" seriam vistos, são explicados com clareza em poucos minutos porque, na fala, o tempo parece condensado e cheio de significado. Em todas as reuniões, o clima é, sobretudo, altamente emotivo: alegrias, dores, desabafos, críticas e depoimentos se misturam e trazem consigo uma carga afetiva grande.

Embora cada experiência tenha resultados particulares, dependentes da atividade do grupo de trabalhadores envolvidos - e aí está a grande potencialidade deste método: a possibilidade de se conhecer e agir sobre casos concretos -, há alguns pontos comuns a todos.

O primeiro é que a A.C.T. permite analisar o trabalho sob vários ângulos: o do conteúdo da atividade, o dos resultados do trabalho, o das exigências de produção, o das relações com os colegas e chefias, o do ambiente de trabalho, etc... Ou seja, há uma grande riqueza no material que ela fornece.

Em segundo lugar, todo o material vem impregnado não só de objetividade (por exemplo, descrevem-se detalhes da produção, de uma máquina, de um manual), como também de subjetividade. Além de descrever, os trabalhadores valoram o que descrevem: isto é bom, ou é ruim, disto eu gosto, disto eu não gosto.

Finalmente, e isto é muito importante, não se pode dizer que o sofrimento ou o prazer se encontrem em instâncias separadas ou específicas: eles são sempre as duas faces de uma mesma moeda. Ao mesmo tempo em que as relações com a chefia podem ser uma fonte indiscutível de sofrimento, podem, também, representar uma fonte de grande prazer, dependendo do modo como elas se dão, na prática, e de como os trabalhadores as percebem, de acordo com a sua história individual.

Para exemplificar, utilizaremos os dados empíricos recolhidos em alguns estudos em que utilizamos a A.C.T.. Eles foram feitos em épocas diferentes e re-presentam, inclusive, etapas diferentes no desenvolvimento do nosso trabalho. No primeiro, com digitadores, ainda estávamos mais preocupados em descobrir os pontos negativos que os positivos no trabalho⁵. O estudo feito com os operários do vidro foi o mais superficial, e se desenvolveu no quadro de uma pesquisa acadêmica ainda em andamento⁶. O trabalho com os pilotos de aviação realizou-se a partir de reuniões periódicas com um grupo de pilotos afastados da Companhia. Seus principais resultados estão publicados⁷. O estudo com as operárias também foi motivo de várias reuniões, ocorridas em três sindicatos, e seu conteúdo dará motivo a uma publicação específica. E, finalmente, há um estudo feito com operários de uma empresa metalúrgica, todos eles com lesões por esforços repetitivos⁸.

Escolhemos, aqui, alguns temas que nos pareceram significativos para mostrar alguns dos resultados da A.C.T. Eles poderiam ter sido outros. De fato, a riqueza de dados é tão grande, o material é tão vasto que pode dar motivo a inúmeras abordagens.

Fica, portanto, a ressalva de que o que está aqui apresentado é apenas uma amostra do que se consegue com a A.C.T..

⁵ L.L. FERREIRA e R.H. MACIEL. A digitação vista pelos digitadores. Anais do Seminário Padrões Tecnológicos e Políticos de Gestão: Processo de trabalho na Indústria Brasileira. USP, São Paulo, maio/dezembro 1988.

⁶ H. HIRATA. Paradigmas d'organisation industrielle et rapports sociaux: comparaison Brésil - France - Japon à partir du cas de l'industrie du verre. Projeto de pesquisa do PIRTEM, 1990.

⁷ L.L. FERREIRA, M.A. BUSSACOS, C.R.B. SCHILITER, R.H. MACIEL e R. MIYASHITA. Voando com os pilotos: condições de trabalho dos pilotos de uma empresa de aviação comercial. São Paulo, APVAR/FUNDACENTRO, 1992

⁸ L.L. FERREIRA - Lesões por esforços repetitivos com ritmos elevados de uma empresa metalúrgica. Setor de Ergonomia da Fundacentro, 1992, mimeografado.

1 O conteúdo da atividade

O conteúdo da atividade pode ser uma grande fonte de prazer para os trabalhadores: os pilotos, em geral, gostam muito de voar e descrevem como verdadeiro prazer os momentos em que estão no céu.

"É uma poesia lá em cima. Eu não sou poeta para descrever um troço desses, eu sou muito grosso mesmo, mas não tem coisa mais bonita. Nós vimos quantos nascer do sol, quinhentos...mil?"

Piloto

Um operador de máquina na indústria de vidro, trabalhando sob condições terríveis de trabalho, e executando uma tarefa penosa se sente "um artista".

"Eu sou um artista. O serviço é sujo mas é bonito. Trabalhei onze anos em metalúrgica. Fazer carro não é bonito; mas fazer vidro é bonito".

Uma metalúrgica, que monta a parte elétrica de painéis de controle de usina, gosta do que faz porque "seu serviço sempre varia":

"Eu fico olhando e cada painel é diferente dos outros. Um maior, outro menor. O que me empolga acho que é isso: nunca você faz a mesma coisa. Sempre vai pegar um serviço totalmente diferente do outro. Uma hora é colorido, a outra hora é verde e azul, a outra hora é só preto. Às vezes é terminal aberto, um é para comando do Metrô, outro é para Itaipu. Se cai um sistema, o sistema que eu faço é para dar alguns alarmes para saber quantos quilowatts estão passando na linha, se uma turbina parou de trabalhar naquele instante; isso é uma coisa que eu faço".

Metalúrgica

Mas há muitas atividades cujo conteúdo é penoso. Algumas exigem atenção constante e têm um conteúdo muito pobre, que embota a criatividade, como acontece nas linhas de montagens de industriais ou nos setores burocráticos. Em geral, também são submetidas a estrito controle.

"Se você está na linha A e B... nossa, ninguém gosta. A menina que estava do lado da minha prensa trabalhava lá e não gostava. Ela chegou a chorar pra sair de lá, porque ela gostava de conversar comigo, e então ela foi pra lá. Tinha que contar as velinhas: um, dois, três, quatro, o tempo todo. E se você olhasse pro lado, já perdia tudo de novo. Olhava pro lado, tinha que recontar tudo de novo."

Metalúrgica

Neste caso, parece que há uma espécie de deslocamento da fonte de prazer, que passa a ser não o conteúdo da atividade mas vencer os desafios que esta atividade coloca. Dostoevski capta este sentimento que parece estar exatamente em agüentar o que é penoso, quando fala do trabalho realizado pelos presos, em sua Recordações da Casa dos Mortos. "Os oleiros regressavam todo verão atirando à cara dos demais que eram eles que faziam o trabalho mais difícil. (grifos nossos). Segundo parece essa era a sua consolação".

Inúmeras vezes, detectamos o mesmo fenômeno: operárias metalúrgicas numa espécie de disputa para detectar qual atividade era a pior dentre elas, qual a mais suja, a mais difícil, como que para dizer que eram elas as que agüentavam mais. Em geral, nesses momentos, observa-se que cada pessoa, além de se valorizar por agüentar o pior, tende a menosprezar o esforço de trabalho dos colegas. "O dele é fácil, o meu é que é duro".

"Eu fui a única mulher nesse setor porque lá não trabalha mulher, só trabalha homem. Como não tinha lugar para ficar, me colocaram lá e eu dei conta do serviço. Eu consegui fazer 1.500 peças por dia. Quando eu faltava, colocavam três homens no meu lugar. Quando eu voltava, aí me deixavam sozinha."

Metalúrgica

"A responsabilidade nossa é maior do que a do inspetor de qualidade. Temos a obrigação de fazer a boa escolha. A finalidade do vidro cai em nossas mãos."

Escolhedora de vidro

Vencer os desafios e as dificuldades que o trabalho coloca, sejam eles os ritmos elevados, a insalubridade de um ambiente, o controle de um chefe, a dificuldade de uma tarefa, a dureza de um trabalho, pode, portanto, ser uma fonte de "prazer" ou de "consolação".

Uma "consolação" que, porém, é frágil: quando se aprofunda um pouco mais, descobre-se bastante sofrimento.

"O serviço, pelo o que eu faço, é super fácil, mas cansa."

- Cansa o quê?

- A cabeça, mais a cabeça do que as mãos. Os braços nem cansam. As meninas lá montam e põe na linha (de montagem). O tempo passa quando você está na linha. Porque quando você está montando você tem que vencer a linha, exigem que vença a linha."

- Como é que cansa a cabeça?

- Cansa a cabeça assim: você está pensando no que está fazendo e vê aquelas peças: 'Ah, eu não vou vencer'. Você chega em casa, vai acumulando aquele cheiro, você entra pra dentro, te dizem: 'credo tira essa roupa, meu Deus do céu, que cheiro'. Você chega e vai direto pro banheiro, porque o cheiro é horrível. Você não sente o cheiro quando você está trabalhando, sabe. Você não sente. Minha mãe não pega em mim quando chego: 'Ah, minha filha já chegou'. Nada. Enquanto eu não vou tomar banho... Agora, a cabeça cansa porque você está pensando... Você pensa uma porção de coisas no serviço. 'Ai, meu Deus, o salário que você ganha... O salário não vai dar nem pra comprar uma calça esse mês. Eu tenho que comprar sapato... A prensa está uma droga'... A gente chama quinhentos pra arrumar e ninguém vai lá e arruma. E é menina nervosa, menina chorando, menina que está com dor de cabeça. As meninas também ficam preocupadas. Aqueles chefes fazendo brincadeira, ofende a gente..."

2 Saber fazer, conhecer, criar

Talvez este seja o aspecto menos conhecido, porém o mais geral de todos: o prazer que as pessoas sentem ao fazer seu trabalho bem feito, o prazer de saber fazer.

Os pilotos de avião "racham" entre si momentos do voo em que podem demonstrar a sua perícia, como as decolagens e pousos. É aí que eles se sentem mais pilotos, quando eles dominam a máquina.

Um operador de vidro diz:

"A gente chega. A máquina está ruim. A gente conserta. A máquina dá muito mais (produção). O que a gente sente? Prazer".

E outro:

"Desde pequeno, quando eu via um lampião de gás, eu ficava perguntando como é que se fazia vidro. Um copo, a gente pode fazer a mão. Mas, e aquele pescocinho? Sempre tive curiosidade de saber como é que faz o vidro. Agora, estou aqui."

Uma jovem montadora de uma empresa eletrônica, que passa suas 8 horas

de trabalho sentada em frente a uma linha de montagem, produzindo milhares de peças, minúsculas, cada uma das quais não dura mais do que poucos segundos em suas mãos, orgulha-se de conhecer todo o serviço da empresa e saber trabalhar em todas as linhas.

Eu conheço a maioria das linhas de produção. Eu já trabalhei em todas as linhas, então eu conheço a maioria dos materiais. Eu gosto de trabalhar na seção X, apesar que a peça é complicadíssima. É a peça mais cara que sai da firma. Portanto, acho que é por ser complicada, ela é difícil de montar..."

Metalúrgica

Porque, para isto, os trabalhadores têm que exercer suas competências, seus conhecimentos, seu controle sobre si mesmos e sobre o processo de trabalho. Porque têm que criar, mesmo que o fruto desta criação seja pequeno e que as condições para esta criação sejam tão rígidas que se poderia pensar que não permitem criação nenhuma.

"Eu faço o meu jeito de fazer melhor" foi uma frase usada por outra jovem metalúrgica que nos explicava, com orgulho, que tinha mudado o modo de trabalhar ensinado pela chefia e, assim, conseguido superar a produção.

Um dos pontos mais importantes da A.C.T. é que ela faz aparecer, de uma maneira clara, todo o domínio que os trabalhadores têm para realizar uma tarefa, por mais simples que ela seja. Em geral, no início das reuniões, eles desvalorizam a sua atividade, acham que não vão ter o que dizer. Com o decorrer do processo, instigados por perguntas concretas sobre o seu modo operatório, sobre o porquê de suas ações, começam a falar mais e quase com unanimidade se surpreendem com a quantidade de coisas que têm de saber e controlar para conseguir cumprir suas tarefas.

Todas as invenções, os truques, as dicas para conseguir superar as dificuldades são valorizados.

"Para fazer vidro, o que mais vale é a" manha". Às vezes, ponho um pedacinho de

papelão em cima do alicate e trabalho 8 horas sem problemas..."

Operador de vidro

"Cada peça tem um tempo de trabalhar diferente. Se a pessoa não muda o modo de trabalhar de acordo com a peça, erra. Eu sei o modo de trabalhar de cada peça."

Operador de vidro

Todas as tarefas têm as suas dificuldades, que escapam aos leigos mas que são conhecidas profundamente pelos trabalhadores. Um fenômeno que dá conta destas dificuldades é o tempo de aprendizagem. Para seguir uma linha de montagem, uma metalúrgica (ajudante de montagem) leva mais ou menos um ano de trabalho. As escolhedoras de vidro, que devem "simplesmente" saber distinguir os defeitos das peças e separá-las, dizem que demoram mais de um ano para conhecer os defeitos (64 diferentes) e que, mesmo assim, "com erro a gente faz até hoje porque não existe escolhedor perfeito".

3 O reconhecimento do trabalho

Se este prazer em saber fazer bem feito é geral, percebe-se a enorme importância que adquire o reconhecimento ou o não-reconhecimento de sua competência, por parte de seus pares ou supervisores hierárquicos. A satisfação que o trabalhador tem de ver seu trabalho e esforço reconhecidos é muito grande.

"Tem um cartãozinho que eu recebi quando me apossentei que eu chorei quando recebi dos comissários: comandante x, muito obrigado por sempre nos ter trazido para casa. Eu chorei, eu achei o cartão tão bonito, todos os comissários assinaram... É a confiança que sempre tiveram em você, de que você ia levar eles para casa. É essa responsabilidade que está dentro da gente, a responsabilidade de comando. Isso, ninguém tira do comandante."

Piloto

Mas maior ainda é o sofrimento que ele experimenta quando isso não ocorre, porque se sente injustiçado.

Funções que exigem grande competência e dedicação não são valorizadas pelas chefias, por ocasião de promoções ou quando há dispensa de pessoal.

"Eu trabalhava na (máquina) enroladeira; nessa época, a que fazia mais produção ali era eu... num dia, a enroladeira estava ruim, tinha quebrado. Era um sábado, o encarregado não trabalhava no sábado. Fiz minha produção. Mais de 150 (peças). As outras colegas fizeram 100, 120, máquina boa. Na segunda-feira de manhã, o encarregado falou: 'estão chamando você lá em cima, é pra você subir'. Subi. Cheguei lá e: 'lê esse papel aqui e assina'. Comecei a ler e estava marcado: 'baixou a produção sem motivo'. Nem terminei de ler. Quando eu vi, 'baixou a produção sem motivo', virei cã: 'isso aqui é mentira. Como vocês vêm falando que eu baixei a produção sem motivo, sem que ninguém me pergunte o que estava acontecendo, se a máquina quebrou ou não?'"

Metalúrgica

Do mesmo modo, aparece em toda a sua crueldade a ignorância na qual muitas empresas fazem questão de manter seus empregados a respeito do que eles produzem. Depoimentos impressionantes atestam isso:

"Nós temos interesse em saber pra que nós fazemos a peça, só que eles não dão interesse em explicar pra nós. Eu, faz três anos que trabalho ali naquela peça. Ninguém, nunca, já cansei de perguntar, ninguém, nem o gerente chegou e sentou ali e me explicou pra que serve a peça. Pra que nós usamos? Se vai em aparelho de rádio ou televisores, nem eu sei direito. Eu sei mais ou menos, por cima, por que ouço muito, eu estudei, eu procuro saber. Mas eles não explicam. Eles só explicam o que devemos fazer para sair. Eles não explicam porque devia ser. Então, portanto, nós trabalhamos mas nós não sabemos pra que serve a peça. Nós sabemos que é produto eletrônico."

Metalúrgica

As relações no trabalho, com os colegas e com as chefias são assunto obrigatórios em todas as reuniões e podem ser fonte de alegrias intensas ou, ao contrário, de grande sofrimento. Às vezes, a própria existência de relação já é fator de prazer. Entre colegas de trabalho, o tratamento respeitoso, os momentos de conversa são extremamente valorizados. Mais importante ainda é a solidariedade que se manifesta nas ajudas de um colega ao outro, no dia-a-dia, relacionadas com a produção e a cumplicidade nas pequenas e inúmeras lutas cotidianas, contra as injustiças e pela solidariedade.

"Você prefere bronca de encarregado ou da companheira?"

- Eu prefiro do meu colega, porque nós nos entendemos. Brigamos ali, mas a amizade nunca falta, porque é negócio de serviço. Na hora do serviço a gente briga, só falta entrar no tapa. Mas lá fora a amizade é a mesma, não muda. Às vezes eu acabo de brigar com a guria, bateu o sinal do intervalo, nós estamos brincando."

Metalúrgica

Felizmente, a curiosidade e a espartezza não raro solapam esse clima de ignorância, devolvendo aos trabalhadores o que no mínimo lhes é devido: o controle sobre seu saber.

"Eu queria aprender o processo todo, eu queria aprender a fazer tudo. Eu disse isso pra ele uma vez. Falei: desde o começo até o fim, até a saída do ventilador pra rua eu quero aprender. Tinha um controle de qualidade que estava dando em cima de mim. 'Eu vou aproveitar este homem, já que ele está dando em cima de mim, vou aproveitar e quero aprender isso aqui'... , Aí, eu sei que eu aprendi o processo todo, to-dinho."

Metalúrgica

4 Relações no trabalho

Em contrapartida, tudo o que é feito para quebrar o coleguismo entre os trabalhadores é vivido muito penosamente. Há um sentimento geral de que as chefias não gostam da solidariedade entre os trabalhadores e fazem tudo para perturbá-la. Os colegas que "caem" no jogo das chefias, para usufruir vantagens pessoais são, então, recriminados.

"O clima é de uma competição só, tem a proteção do chefe por uma questão de simpatia, de uma menina mais bonita ou de melhor conversa. Ou chantagem. Se alguém sabe de uma coisa sobre o colega ou o chefe, faz chantagem. Por exemplo: você vai ao banheiro e escuta uma colega falando mal do chefe. É só dizer 'cuidado' que já fica a preocupação."

Digitadora

A humilhação a que são submetidos pelas chefias os trabalhadores nos locais de trabalho é, sem dúvida, uma das maiores fontes de sofrimento. Nos relatos de operárias metalúrgicas encontramos as mais variadas formas de humilhação, que passam, quase que invaria-

velmente, pelo controle de seu corpo: controle das idas ao banheiro, da higiene pessoal, das conversas, das condutas pessoais. É uma humilhação que está presente no dia-a-dia.

"Eu tenho direito de 4 vezes para ir ao banheiro e esse direito de ir ao banheiro são apenas 5 minutinhos e é controlado. Tem uma mulher no banheiro. É controlada a minha entrada e a minha saída. Se eu for mais de 4 vezes, ela já vai entregar: 'fulano entrou 5 vezes'... Ela anota se eu não tiver nenhum problema de saúde eu tenho que explicar ao chefe porque eu fui 5 vezes."

Metalúrgica

Há também a humilhação pública, quando são chamadas à atenção na frente de todos, por um chefe insatisfeito, que debocha de sua capacidade de trabalho e que faz referência a sua ignorância e origem humilde. E que leva a castigos.

"Ele é o RH. É um tipo de pessoa que se alguém quiser uma coisa e for à sala dele, ele intimida as pessoas, ele rebaixa muito as

5 Ambiente de fábricas

Um fenômeno não valorizado pelos estudiosos da saúde do trabalhador é o alto grau de conhecimento que os trabalhadores têm dos riscos e perigos de seu trabalho. As descrições são minuciosas: uma máquina que corta os dedos, um lugar, "o inferninho", em que todos ficam doentes, um ritmo impossível de produção, que faz todo mundo chorar na linha de montagem, uma cadeira que dá dores nas costas, um calor que causa câimbras. Eis alguns depoimentos:

"O nosso serviço não é sujo. Ele é limpo. Só que ele deixa um cheiro forte na roupa. Você chega em casa, vai acumulando aquele cheiro, a minha irmã diz: 'credo, tira essa roupa, meu Deus do céu, que cheiro'. Você chega e vai direto pro banheiro porque o cheiro é horrível. Você não sente o cheiro quando está trabalhando, você não sente."

Metalúrgica

pessoas, ele faz com que as pessoas tenham medo dele. E eu acho que na época em que nós vivemos, no mundo em que estamos vivendo, não tem mais lugar para este tipo de gente... Diminuir as pessoas. Outro dia mesmo, nós fomos fazer uma reunião da CIPA... O que ele disse pra x foi tanto que se fosse comigo não tinha mais voltado pra dentro da firma... É horrível... ele falou pra ela que ela não entendia de nada, que ela era simplesmente uma operária, que ela estava querendo passar acima deles. Isso, pra mim, é uma diminuição porque eu acho que tenho tanto quanto eles. Isso é uma baixaria muito grande. Que ela não deveria fazer aquilo, que ela era uma pessoa muito grossa. Só porque ela falou que precisava de luvas, que na seção delas precisava... É uma coisa que eu me sinto assim, desse tamainho na presença dele, porque pra começar ele se diz advogado. Ele é uma pessoa estudada, já é uma pessoa que deveria..."

Metalúrgica

Esse tipo de humilhação também existe no relato de profissionais qualificados e está sempre relacionado a posturas autoritárias de chefes.

"A gente só fala por gestos, por causa do barulho. Eu uso protetor auricular. Quando tiro, lá fora, o ouvido fica zoando."

Operador de vidro

"É um serviço muito desgastante por causa da calor. No início, tinha câimbra. Saía da fábrica e no trem em pé, quando segurava para não cair, minha mão ficava dura, não abria. Em casa, à noite, tinha câimbras nos pés. Agora não, já sei. Quando a 'boca' (do forno) está muito quente, caio fora."

Operador de vidro

"Quando a menina não dá a produção, eles falam em mandar pra um lugar lá que se chama inferninho. Ai, ninguém quer ir pra lá. Lá é um lugar muito poluído, quente e poluído, poluído demais. Fica dois meses e já sai com o pulmãozinho... Ninguém quer ir pra lá. Ai, o pessoal dá o que tem pra não ir pra lá..."

Metalúrgica

"A tenossinovite, eu peguei depois que eu fui trabalhar nas prensas, na estamparia. Eu trabalhava numa prensa onde o certo era fazer um revezamento: eu trabalhar num dia e a outra pessoa trabalhar no outro dia porque a prensa é alta, e então o movimento é este aqui (faz o gesto): coloca a peça, bate ela, depois dobra, depois tira e coloca outra. Produção: 4.000 por dia. É um serviço bem corrido. Então, foi onde eu comecei a pegar o problema. Eu sentia dor aqui (cotovelo) e ela foi subindo (dor no braço, ombro e escápula)... Tinha um colega que revezava comigo e pegou a mesma prática que eu. Só que ele se acidentou. Ele saiu e como ele está até hoje afastado eu tive que ficar sozinho. Foi depois disso que eu comecei a sentir dores."

Metalúrgico

Então, o que impede que os trabalhadores se mobilizem para lutar contra os riscos de trabalho?

Metalúrgica

Entre os diversos motivos está, sem dúvida, o quadro de recessão e desemprego, que faz com que o pior dos empregos seja ainda melhor do que nenhum emprego. Mas há também a idéia de fatalidade: o risco sempre existiu e existirá, é inerente ao processo. E também a idéia de impotência, que vem da vivência das dificuldades de se conseguir melhorar alguma coisa, o que não deixa de ser um sinal, triste mas perspicaz, de compreensão da realidade: as condições de trabalho estão tão relegadas a um segundo plano que às vezes, é melhor esquecê-las.

"Sofrimentos são todos iguais... se for pra arranjar um emprego em outro lugar, eu continuo lá, que eu já conheço o meu sofrimento."

VI - CONSIDERAÇÕES GERAIS

No início deste artigo, referi-me à A.C.T. como sendo, ao mesmo tempo, um método e um conjunto de conhecimentos que ele permite adquirir. Gostaria de retomar este assunto, tentando aprofundá-lo. Encontrar um método para estudar um fenômeno é a questão mais importante para um pesquisador, porque representa a escolha de seu instrumento de trabalho. O método é uma espécie de chave: se não tivermos a chave certa para abrir a porta, não poderemos descobrir o que há por trás dela.

A A.C.T., até o presente, tem-se revelado uma chave adequada para abrir uma porta que se mantém, em geral, fechada: a que dá acesso aos sentimentos provocados pelo trabalho. Todas as experiências até agora desenvolvidas foram extremamente positivas. Os grupos trabalham com interesse e dedicação. O resultado é que em poucas horas de conversa obtém-se uma "densidade" de informações, e um grau de emotividade dificilmente adquiridos de outra forma. Por quê? Entre várias explicações possíveis destacaremos as seguintes:

1. A questão condutora - o que você faz - é uma questão positiva, diferentemente das questões sobre doenças, que

estão na origem da maioria das abordagens em Medicina, Psicologia do Trabalho, e que são negativas. Na A.C.T., o sofrimento aparece; ele, aliás, permeia o discurso. Mas isso ocorre num quadro onde o mais valorizado é a atividade. De modo que o sofrimento é abordado num clima de possibilidade de ação e não apenas de impotência.

2. Dá-se a cada trabalhador a oportunidade, talvez a única, de falar sobre uma parte importante de sua vida, o que ele realmente faz, para um grupo interessado em saber disso. Todos investem no seu trabalho e todos os trabalhos exigem certa perícia. Todos têm uma coisa única e própria para contar, que é a sua atividade real. Valoriza-se isso.

3. Inverte-se o processo do saber. São os trabalhadores que sabem, os pesquisadores não sabem. São os trabalhadores que falam, os pesquisadores ouvem. Eles ensinam, os pesquisadores aprendem. Esta inversão valoriza o trabalhador e cria um clima altamente positivo.

4. No processo de explicação, os trabalhadores têm que "tomar consciência" de ações e comportamentos que realizam de um modo "automático" no seu dia-a-dia. Para explicar aos outros o que fazem, eles têm, antes, que refletir

⁹ MERLEAU PONTY, Fenomenologia da linguagem. Tradução de Marilena Chauí. Coleção Os Pensadores, Ed. V. Civita, 1984.

¹⁰ P. VERMERSCH - Les connaissances non-conscientes de l'homme du travail. Le journal des psychologues. Février, 1991.

VII - QUESTÕES EM ABERTO

sobre o que fazem, o que não é um processo usual. Normalmente, não se pensa na atividade que se exerce, mas nos seus resultados. Neste caso, é a atividade em si que vale, é ela que precisa ser explicada. Muitas vezes, para isso, além da fala usam gestos e objetos. Com o decorrer do processo, vai havendo uma "tomada de consciência" de suas ações e de toda a perícia de que necessitam para realizá-la, assim como das dificuldades que aparecem. Tudo começa a ficar claro, muitas vezes pela primeira vez. Pois 'para o sujeito falante, exprimir é tomar consciência: não exprime somente para os outros, exprime para que ele próprio saiba o que visa' (MERLEAU PONTY-⁹).

Este talvez seja o fruto mais interessante da A.C.T.: tornar consciente e explícito tudo o que se fazia de um modo "automático". Trata-se de trabalhar

Na realidade, a análise coletiva do trabalho coloca muito mais questões do que as resolve. Ela reacende a importante questão sobre o papel da fala para quem fala, que, a meu ver, é o ponto central desse método. O que acontece quando se fala sobre alguma coisa? E, em particular, quando esta alguma coisa refere-se a nossa vivência? Esta discussão é fundamental. No campo da interpretação, as complicações não são menores. Como interpretar o que está acontecendo numa reunião de A.C.T.? Como interpretar o sentido do que está sendo falado (ou não falado)? E do que está sendo sentido (ou não sentido)? etc, etc.

Na realidade, o material que temos à disposição é uma espécie de pedra bruta, que pode ser esculpida por diferentes artistas e adquirir diferentes formas. Os especialistas em linguagem encontrarão preciosidades na forma do discurso, os cognitivistas descobrirão pistas nunca antes exploradas. Os psicopatologistas confirmarão algumas observações e terão muito sobre o que pensar. Os antropólogos, os sociólogos, os engenheiros, os administradores, cada um deles poderá trabalhar a pedra segundo seus objetivos. No que se refere aos nossos, compreender os afetos

¹¹ L.S. VYGOTSKY - Pensamento e linguagem. Trad. Jeferson Luis Camargo. Liv. Martins Fontes Editora, 1987.

com os "conhecimentos adormecidos" como os chamam VERMERSCH¹⁰, isto é, certos conhecimentos que são não-conscientes simplesmente porque o sujeito ou as pessoas em torno deles nunca se pergutaram sobre eles.

5. Como o processo ocorre em grupo, esta "consciência" adquire um valor ainda maior porque os outros colegas vão se identificando com quem está falando e manifestando esta identificação ou, ao contrário, discordando. É aí que se descobrem pontos comuns: "não sou só eu que não sou eu o culpado, é algo que existe no trabalho que me faz sentir assim, como os outros". Esta descoberta é sempre acompanhada de grande alívio individual. E pode também funcionar como propulsora de mudanças de comportamento.

mobilizados pelo trabalho, subexiste a difícil questão de encontrar um quadro teórico para interpretá-los. As interpretações psicanalíticas não nos parecem dar conta disso. Este quadro não está definido. De qualquer forma, exigiria uma teoria que aprofundasse as relações entre o cognitivo e o afetivo, como já preconizava, no início do século, o psicólogo russo VYGOTSKY¹¹: "a separação entre intelecto e afeto enquanto objetos de estudos é uma das principais deficiências da psicologia tradicional, uma vez que esta apresenta o processo de pensamento como um fluxo autônomo de pensamentos que pensam a si próprios, dissociados da plenitude da vida, das necessidades e dos interesses pessoais, das inclinações e dos impulsos daqueles que pensa."

Eleger a atividade como unidade de análise do trabalho talvez ajude a quebrar esta dicotomia e a descobrir o "sistema dinâmico de significados em que o afetivo e o intelectual se unem e a trajetória que vai das necessidades e impulsos de uma pessoa até a direção de seus pensamentos e o caminho inverso, a partir do seu pensamento, até o seu comportamento e atividade."

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 A. WISNER - Quand voyagent les usines: essai de anthropotechnologie. Paris, Syros Collection Atelier Futur, 1985.
- 2 J. DURAFFOURG, F. GUERIN, F. JANKOVSKY e J. C. MASCOT. Analyse des activites de l'homme en situation de travail: principes de methodologie ergonomique. CNAM-, Paris, 1977
- 3 C. DEJOURS. A loucura do trabalho: ensaio de psicopatologia do trabalho. Tradução Lucia Leal Ferreira e Ana Isabel Paraguai. 5a. Ed. CORTÊS/OBORÉ, 1992.
- 4 C. TEIGER e A. LAVILLE. L'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail. Colletion du Laboratoire d'Ergonomie et de Neurophysiologie du travail. CNAM, n 100, 1989.
- 5 L.L. FERREIRA e R.H. MACIEL. A digitação vista pelos digitadores. Anais do Seminário Padrões Tecnológicos e Políticos de Gestão: Processo de trabalho na Indústria Brasileira. USP, São Paulo, maio/dezembro 1988.
- 6 H. HIRATA. Paradigmas d'Organisation industrielle et rapports sociaux: comparaison Brésil - France - Japon à partir du cas de l'industrie du verre. Projeto de pesquisa do PIRTEM, 1990.
- 7 L.L. FERREIRA, M.A. BUSSACOS, C.R.B.SCHILITER, R.H. MACIEL e R. MIYASHITA. Voando com os pilotos: condições de trabalho dos pilotos de uma empresa de aviação comercial. São Paulo, APVAR/FUNDACENTRO, 1992
- 8 L.L. FERREIRA - Lesões por esforços repetitivos com ritmos elevados de uma empresa metalúrgica. Setor de Ergonomia da Fundacentro, 1992, mimeografado.
- 9 MERLEAU PONTY, Fenomenologia da linguagem. Tradução de Marilena Chauí. Coleção Os Pensadores, Ed. V. Civita, 1984.
- 10 P. VERMERSCH - Les connaissances non-conscientes de l'homme du travail. Le journal des psychologues. fevrier, 1991
- 11 L.S. VYGOTSKY - Pensamento e linguagem. Trad. Jeferson Luis Camargo. Liv. Martins Fontes Editora, 1987.