

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

EMERSON MORAES TEIXEIRA

CHAMADOS À ATIVIDADE
Diálogos com a Clínica da Atividade em uma organização de pesquisa
do serviço público federal

NITERÓI

2023



EMERSON MORAES TEIXEIRA

CHAMADOS À ATIVIDADE:

**Diálogos com a Clínica da Atividade em uma organização de pesquisa
do serviço público federal**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Osório da Silva

NITERÓI

2023

Ficha catalográfica automática - SDC/BCG
Gerada com informações fornecidas pelo autor

T266c Teixeira, Emerson Moraes
Chamados à atividade : diálogos com a Clínica da Atividade em uma organização de pesquisa do serviço público federal. / Emerson Moraes Teixeira. - 2023.
173 f.

Orientador: Claudia Osório da Silva.
Tese (doutorado)-Universidade Federal Fluminense, Instituto de Psicologia, Niterói, 2023.

1. Clínica da atividade. 2. Análise institucional. 3. Gênero da atividade profissional. 4. Serviço público federal. 5. Produção intelectual. I. Silva, Claudia Osório da, orientadora. II. Universidade Federal Fluminense. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD - XXX

EMERSON MORAES TEIXEIRA

CHAMADOS À ATIVIDADE:

**Diálogos com a Clínica da Atividade em uma organização de pesquisa
do serviço público federal**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Aprovada em 30 de novembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Claudia Osório da Silva – UFF
Orientadora

Profa. Dra. Leny Sato – USP

Profa. Dra. Maria Elizabeth Barros de Barros – UFES

Prof. Dr. Hélder Pordeus Muniz – UFF

Prof. Dr. Juliano de Almeida Bastos – UPE

NITERÓI

2023

À minha mãe, Ironice de Moraes Teixeira (*in memoriam*).

Ao meu pai, Jose Ferreira Teixeira (*in memoriam*).

As ausências mais presentes em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Tocando em frente

Ando devagar porque já tive pressa
E levo esse sorriso
Porque já chorei demais

Hoje me sinto mais forte
Mais feliz, quem sabe
Só levo a certeza
De que muito pouco sei
Ou nada sei

Conhecer as manhas e as manhãs
O sabor das massas e das maçãs
É preciso amor pra poder pulsar
É preciso paz pra poder sorrir
É preciso a chuva para florir

Penso que cumprir a vida
Seja simplesmente
Compreender a marcha
E ir tocando em frente

Como um velho boiadeiro
Levando a boiada
Eu vou tocando os dias
Pela longa estrada, eu vou
Estrada eu sou

Todo mundo ama um dia
Todo mundo chora
Um dia a gente chega
E no outro vai embora

Cada um de nós compõe a sua
história
Cada ser em si
Carrega o dom de ser capaz
E ser feliz

(Almir Sater)

O momento de agradecimento é muito especial. Já no início, eu imaginava como seria chegar aqui. Quem eu seria nessa chegada. Como eu me sentiria. Chego tomado por uma emoção difícil de descrever. Com um sorriso no rosto, lágrimas deslizando, respiração profunda, satisfação e serenidade. Tocado, mexido e muito afetado por todas as experiências vividas. Foram muitos e intensos encontros que me modificaram significativamente. Fazer aqui registros da minha gratidão é reviver emoções fortíssimas e grandiosas.

Obrigado, Deus, por me firmar em seus braços, por segurar minhas mãos e me ajudar a seguir em frente.

Agradeço à minha mãe, Ironice de Moraes Teixeira (*in memoriam*), e ao meu pai, Jose Ferreira Teixeira (*in memoriam*), que durante a vida, em amor, acompanharam-me, estiveram comigo e vibraram com cada pequena ou grande conquista. Esta é a primeira vez em que, fisicamente, não estiveram presentes comigo em um momento de conquista. A vocês, sou imensamente grato pela pessoa que me tornei, por cada passo que dei. Não há palavras suficientes para expressar minha gratidão. Obrigado pelo amor e dedicação à minha vida. Hoje, ausentes, mas para sempre presentes.

À minha admirada e querida esposa, Alessandra Gonçalves, parceira, amiga, amor da minha vida, e aos meus filhos, Mariana Moraes e Gustavo Moraes, os beijos de Deus em mim. Agradeço por tanto amor e paciência, por sustentarem comigo esse tempo de curso. Foi possível porque vocês estiveram comigo atravessando mares, rompendo obstáculos e vislumbrando a chegada.

À minha irmã, Elane Moraes, agradeço o compartilhamento das experiências ao longo desses anos, pelas suas orações, cuidados e suporte à dinâmica do meu dia a dia. Houve tempo de sorrir, chorar e se alegrar. Obrigado pela sua mão estendida.

À minha orientadora, Professora Dra. Claudia Osório da Silva, gratidão por me receber e me acompanhar por esses anos. Caminhar contigo foi uma experiência ímpar, um presente, uma honra. Aprendi e me desenvolvi para além da escrita da tese. A sua habilidade como professora é inspiração para nós, seus alunos, orientandos. Encontrei em você a professora-orientadora. Foi um bom encontro. Obrigado pela compreensão durante meu

processo de formação. Cada momento e experiência deste doutoramento sob sua orientação valeram a pena.

À querida colega e Pesquisadora Assistente, Dra. Ana Carla Armaroli. Trabalhar o campo empírico com você foi um diferencial importantíssimo para pesquisa e para mim. Obrigado por suas intervenções e sensibilidade que me levaram a pensar, criticar, e que sempre me deslocaram e mexeram comigo. Você me ajudou a viver e sentir a pesquisa de campo de um modo diferente.

Agradeço ao Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde – Nutras que me acolheu e me integrou. Agradeço a cada professor(a) e colega participante. Estar com vocês nas reuniões significou um aprendizado imensurável. Consolidou minha decisão de me tornar um profissional da psicologia.

À Professora querida, Dra. Elizabeth Barros de Barros, agradeço pelas ponderações e fortes intervenções durante as orientações nos encontros do Nutras. Suas colocações continuam a reverberar, a inspirar e a me deslocar. Minha gratidão e admiração pelo seu modo de ser professora.

Ao querido Professor, Dr. Hélder Pordeus Muniz, pelas aulas inquietantes e inspiradoras, fundamentais para a definição do meu objeto de pesquisa e para me situar na psicologia do trabalho.

Aos professores, titulares e suplente membros da comissão examinadora, Dra. Elizabeth Barros de Barros, Dra. Leny Sato, Dr. Hélder Pordeus Muniz, Dr. Juliano de Almeida Bastos e Dra. Izabela Taveira, agradeço a disponibilidade em participarem, os esforços empreendidos para que conseguíssemos compor esta comissão. Obrigado pelas importantes contribuições ao texto e à minha formação.

Ao professor Dr. Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, agradeço por fazer parte de minha trajetória no campo da Saúde do Trabalhador e por sua participação no exame de qualificação com suas ricas e decisivas intervenções.

Agradeço ao Instituto de Psicologia, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal Fluminense na pessoa dos seus dirigentes (anteriores e atuais) pela oportunidade e condições oferecidas de desenvolver minha formação nesta douta universidade.

Aos participantes da pesquisa, agradeço a parceria e a disponibilidade em caminharmos juntos a fim de entendermos melhor o nosso trabalho e ampliarmos as possibilidades de transformá-lo.

Obrigado à querida colega de trabalho e amiga, Myrian Matsuo. Você foi fundamental em me ajudar a direcionar minha formação para o campo da psicologia. Nossas conversas duradouras, cheias de críticas e de esperança me mobilizam atualmente a seguir em frente. Você deixou um legado muito importante para nosso trabalho. Eu continuo na caminhada.

Por fim, agradeço à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), na pessoa dos seus dirigentes (anteriores e atuais), pela autorização e oportunidade em realizar o campo empírico desta pesquisa na unidade no Rio de Janeiro.

*[...] Portanto, nada é mais útil ao homem, do que o próprio homem.
Quero com isso dizer que os homens não podem aspirar
nada que seja mais vantajoso para conservar o seu ser
do que estarem, todos, em concordância em tudo,
de maneira que as mentes e os corpos de todos componham
como que uma só mente e um só corpo,
e que todos, em conjunto, se esforcem, tanto quanto possam,
por conservar o seu ser, e que busquem, juntos,
o que é de utilidade comum para todos [...]* (SPINOZA, 2017, p. 169).

RESUMO

Esta pesquisa objetivou discutir e analisar o desenvolvimento e/ou a manutenção do gênero da atividade profissional entre os profissionais da pesquisa em uma organização pública federal de pesquisa em saúde e segurança dos trabalhadores. Para tal, tomaram-se os referenciais teórico-metodológicos disponíveis na Clínica da Atividade e na Análise Institucional. Colocaram-se em cena elementos constitutivos de uma experiência significativa vivida. A trajetória experimentada por um grupo de profissionais da pesquisa, do qual o autor desta tese é integrante, é dotada de inquietação e questionamentos aos modos vigentes de desenvolvimento do trabalho. O desejo de mudar as regras que faziam o trabalho (des)funcionar exigiu postura ativa e articulada desses trabalhadores, esforços mútuos para o pensar e criar outros caminhos no trabalhar. Essa processualidade do trabalho, oxigenada pela introdução dos movimentos instituintes forjados dialogicamente pelos profissionais da pesquisa, produziu cotidianamente novas posturas no trabalho, fazendo-os chegar à experiência significativa de organização do I Congresso Técnico-Científico, que, à luz da Análise Institucional, tomou-se como o Analisador da pesquisa que conduziu o processo de análise. Este consiste no acontecimento que possibilitou a análise da atividade de organização do Congresso. O caso em tela é apresentado dentro de um cenário em que campos distintos como Saúde do Trabalhador e Saúde Ocupacional, ambos voltados aos estudos da saúde e segurança dos trabalhadores, coexistem em meio a contradições, disputas e atuações concorrentes – que, no discurso público, sustentam duas políticas não efetivas à melhoria das condições de vida e trabalho nos ambientes laborais. O caminho metodológico escolhido convocou três instrumentos: entrevistas individuais, entrevista grupal (roda de conversa) e diário de campo. As entrevistas individuais consistiram em encontros potentes entre o pesquisador e cada participante, possibilitaram conversas sobre a pesquisa em tela bem como permitiram rememorar as experiências vividas ao longo do processo que se iniciou com as inquietações e os enfrentamentos dos trabalhadores e que culminou na construção gradativa do coletivo de trabalhadores. A entrevista coletiva deu-se em forma de roda de conversa, tomando-se como disparadores os enunciados produzidos anteriormente nos encontros individuais. Em ambos os encontros, a análise coletiva do trabalho ganhou fôlego, pois o modo adotado de fazer pesquisa filia-se à pesquisa-intervenção, à não neutralidade do pesquisador e à potência das suas interferências e implicações com o campo pesquisado. O diário de campo ajuda-nos a registrar o diálogo interior do pesquisador, as memórias, suas relações com o campo e os dados factuais. A experiência de organização do Congresso, tomada como Analisador e acompanhada pelos referenciais da Clínica da Atividade, exigiu que os trabalhadores colocassem luz em uma situação de trabalho em que características habituais ficaram mais condensadas e mais visíveis, um dispositivo que amplifica as características habituais do trabalho. O grupo se viu obrigado a tentar lidar com práticas recorrentes do dia a dia. A pesquisa mostrou que, por meio da formação de coletivos de trabalhadores, foi possível e fecunda a ampliação do poder de agir em uma organização de pesquisa em Saúde e Segurança no Trabalho que produzia práticas de isolamento, não coletividade e inibição dialógica com contradições importantes. Há possibilidade real de enfrentar os impedimentos ao trabalho apostando em estratégias e ações micropolíticas no plano dos processos de produção de outras realidades. O poder de agir amplificado no coletivo possibilitou ultrapassar a norma momentânea, tolerar infrações à norma habitual e instituir novas normas em situações novas. Nisso, residiram a criação de outro gênero da atividade profissional, a produção de saúde dos trabalhadores, o trabalho bem-feito.

Palavras-chave: Clínica da Atividade. Análise Institucional. Gênero da Atividade Profissional. Serviço Público Federal.

ABSTRACT

This research aimed to discuss and analyze the development and/or maintenance of the type of professional activity among research professionals in a federal public organization for research into workers' health and safety. To that end, the theoretical-methodological references available at the Activity Clinic and Institutional Analysis were used. Constitutive elements of a significant lived experience were brought into play. The trajectory experienced by a group of research professionals, of which the author of this thesis is a member, is full of concern and questions about the current ways of developing work. The desire to change the rules that made work (un)work required an active and articulated stance from these workers, mutual efforts to think and create other ways of working. This processuality of work, oxygenated by the introduction of instituting movements forged dialogically by research professionals, daily produced new attitudes at work, making them reach the significant experience of organizing the 1st Technical-Scientific Congress, which, in the light of Institutional Analysis, became the Analyzer who conducted the analysis process. This is the event that made it possible to analyze the organization of the Congress. The case in question is presented within a scenario in which distinct fields such as Workers' Health and Occupational Health, both focused on studies of workers' health and safety, coexist amidst contradictions, disputes and competing actions – which, in public discourse, support two ineffective policies to improve living and working conditions in workplaces. The chosen methodological path involved three instruments: individual interviews, group interviews (conversation circle) and a field diary. The individual interviews consisted of powerful meetings between the researcher and each participant, enabling conversations about the research in question as well as allowing us to remember the experiences lived throughout the process that began with the concerns and confrontations of the workers and culminated in the gradual construction of the collective of workers. The press conference took place in the form of a conversation circle, using statements produced previously in individual meetings as triggers. In both meetings, the collective analysis of the work gained momentum, as the adopted way of doing research is affiliated with intervention research, the non-neutrality of the researcher and the power of their interference and implications with the researched field. The field diary helps us record the researcher's inner dialogue, memories, relationships with the field, and factual data. The experience of organizing the Congress, taken as an Analyzer and accompanied by references from the Activity Clinic, required workers to shine a light on a work situation in which habitual characteristics became more condensed and more visible, a device that amplifies the usual characteristics of work. The group was forced to try to deal with recurring day-to-day practices. The research showed that, through the formation of collectives of workers, it was possible and fruitful to expand the power to act in a research organization in Occupational Health and Sa'fety that produced practices of isolation, non-collectivity and dialogical inhibition with important contradictions. There is a real possibility of facing the impediments to work by investing in micropolitical strategies and actions in terms of the processes of constitution of other realities. The power to act amplified in the collective made it possible to overcome the momentary norm, tolerate infractions to the usual norm and institute new norms in new situations. This led to the creation of another type of professional activity, the production of workers' health, a job well done.

Keywords: Activity Clinic. Institutional Analysis. Type of Professional Activity. Federal Public Service.

RÉSUMÉ

L'objectif de cette recherche est de discuter et d'analyser le développement et/ou le maintien du genre de l'activité professionnelle parmi les professionnels de la recherche au sein d'une organisation publique fédérale de recherche en santé et sécurité des travailleurs. Pour ce faire, les référentiels théorico-méthodologiques disponibles dans la Clinique de l'Activité et dans l'Analyse Institutionnelle ont été utilisés. Des éléments constitutifs d'une expérience significative vécue ont été mis en jeu. Le parcours expérimenté par un groupe de professionnels de la recherche, dont fait partie l'auteur de la présente thèse, est empli d'inquiétude et d'interrogations sur les modes de développement du travail en vigueur. Le désir de changer les règles qui font (dis)fonctionner le travail a exigé une posture active et articulée de ces travailleurs, des efforts mutuels pour le penser et créer d'autres voies dans le travailler. Cette processualité du travail, oxygénée par l'introduction des mouvements instituants forgés de manière dialogique par les professionnels de la recherche, a produit quotidiennement de nouvelles postures dans le travail, en les faisant parvenir à une expérience significative d'organisation du 1^{er} Congrès Technico-Scientifique qui, à la lumière de l'Analyse Institutionnelle, a été pris comme Analyseur de la recherche ayant mené le processus d'analyse. Celui-ci constitue l'évènement qui a permis l'analyse de l'activité d'organisation du Congrès. Le cas en question est présenté dans un scénario où des domaines distincts tels que la Santé du Travailleur et la Santé Occupationnelle, tous deux axés sur les études de la santé et de la sécurité des travailleurs, coexistent au milieu de contradictions, de conflits et d'actions concurrentes – qui, dans le discours public, soutiennent deux politiques inefficaces en termes d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les environnements de travail. La voie méthodologique choisie a convoqué trois instruments : les entrevues individuelles, les entrevues en groupe et le journal de terrain. Les entrevues individuelles, consistant en des rencontres puissantes entre le chercheur et chaque participant, ont rendu possibles des conversations sur la recherche en question, de même qu'elles permirent de se remémorer les expériences vécues tout au long du processus qui a débuté avec les inquiétudes et les affrontements des travailleurs et qui a culminé dans la construction progressive du collectif de travailleurs. L'entrevue collective a eu lieu sous la forme d'une table ronde, en utilisant comme déclencheurs les énoncés produits antérieurement lors des rencontres individuelles. Dans les deux rencontres, l'analyse collective du travail a pris de l'ampleur, car le mode de recherche adopté est lié à la recherche-intervention, à la non neutralité du chercheur et à la puissance de ses interférences et implications dans le domaine objet de la recherche. Le journal de terrain nous aide à enregistrer le dialogue intérieur du chercheur, les mémoires, ses relations avec le terrain et les données factuelles. L'expérience d'organisation du Congrès, prise en tant qu'Analyseur et accompagnée des référentiels de la Clinique de l'Activité, a exigé que les travailleurs mettent en lumière une situation de travail dans laquelle les caractéristiques habituelles ont été plus condensées et plus visibles, un dispositif qui amplifie les caractéristiques habituelles du travail. Le groupe s'est vu obligé d'essayer de faire face à des pratiques récurrentes du quotidien. La recherche a montré que, par le biais de la formation de collectifs de travailleurs, l'augmentation du pouvoir d'agir dans une organisation de recherche en Santé et Sécurité au Travail, qui produisait des pratiques d'isolement, de non collectivité et d'inhibition dialogique avec des contradictions importantes, s'est révélée possible et féconde. Il existe une possibilité réelle d'affronter les empêchements au travail en misant sur des stratégies et des actions micropolitiques sur le plan des processus de production d'autres réalités. Le pouvoir d'agir amplifié dans le collectif a permis de dépasser la norme momentanée, de tolérer des infractions à la norme habituelle et d'instituer de nouvelles normes dans des situations nouvelles. C'est là qu'ont résidé la création d'un autre genre de l'activité professionnelle, la production de santé des travailleurs, le travail bien fait.

Mots-clés : Clinique de l'Activité. Analyse Institutionnelle. Genre de l'Activité Professionnelle. Service Public Fédéral.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma do Ano do Congresso (em 2016).....	20
Figura 2 – Organograma Atual (desde 2019)	21
Figura 3 – Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador	68
Figura 4 – I Seminário Técnico-Científico	94
Figura 5 – Material de divulgação do I Congresso Técnico-Científico, Rio de Janeiro, 2016.....	96

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Planejamento da Roda de Conversa	124
Quadro 2 – Apresentações dos participantes da roda de conversa	126
Quadro 3 – Os enunciados extraídos das entrevistas individuais.....	128
Quadro 4 – Enunciados mais votados	129
Quadro 5 – Os diálogos transcritos	129

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CDB	Coordenação de Documentação e Biblioteca
CED	Coordenação de Educação
CERJ	Centro Estadual do Rio de Janeiro
CHT	Coordenação de Higiene do Trabalho
CPT	Coordenação de Segurança no Processo de Trabalho
CST	Coordenação de Saúde do Trabalho
CTN	Centro Técnico Nacional
DTe	Diretoria Técnica
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca
EUA	Estados Unidos da América
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GAPP	Grupo Ampliado de Profissionais da Pesquisa
MOI	Modelo Operário Italiano
MPS	Ministério da Previdência Social
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSTT	Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
RBSO	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
SAAR	Serviço de Apoio à Área Rural
SAE	Serviço de Ações Educativas
SEE	Serviço de Epidemiologia e Estatística
SEr	Serviço de Ergonomia
SES	Serviço de Equipamentos de Segurança
SFi	Serviço de Agentes Físicos
SGR	Serviço de Gerenciamento de Riscos

SIs	Serviço de Instrumentação
SMe	Serviço de Medicina
Spb/DTe	Serviço de Publicações
SPI	Serviço de Processos Industriais
SQi	Serviço de Agentes Químicos
SRI	Serviço de Recursos Instrucionais
SSP	Serviço de Sociologia e Psicologia
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
ST	Saúde do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT/RJ	Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
ZDP	Zona de Desenvolvimento Proximal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1 A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA	31
1.1 UM CENÁRIO DESAFIADOR.....	31
1.2 PRESCRIÇÕES, COMPOSIÇÃO DA EQUIPE E GERÊNCIAS.....	42
1.3 SAÚDE E TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES DE PESQUISA E ENSINO	44
1.4 NEOLIBERALISMO: RACIONALIDADE EM CURSO	47
1.5 O ESTADO DA ARTE DA SAÚDE NO TRABALHO.....	52
1.5.1 Políticas para Saúde no Trabalho	52
1.5.2 Os campos da Saúde no Trabalho	61
1.6 A FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	70
1.6.1 Histórico breve	70
1.6.2 Finalidade	73
2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS DA PESQUISA	75
2.1 CLÍNICA DA ATIVIDADE	75
2.1.1 Atividade: ponto de partida e chegada da análise	77
2.1.2 Gênero da atividade profissional	79
2.1.3 Conceito de saúde em Canguilhem	81
2.1.4 Desenvolvimento na Clínica da Atividade	87
2.2 ANÁLISE DE IMPLICAÇÃO E ANALISADOR	90
3 ABORDAGEM DO CAMPO EMPÍRICO: CAMINHOS METODOLÓGICOS	93
4 ENCONTROS E ANÁLISES DO CAMPO EMPÍRICO	110
4.1 ANÁLISES DO CAMPO EMPÍRICO: CONJUNTO DOS DADOS PRODUZIDOS	110
4.2 TEMAS DAS ENTREVISTAS INDIVIDUAIS EM ANÁLISE.....	111
4.2.1 Conversas em curso entre trabalhadores	112
4.2.2 Práticas instituintes da gerência	115
4.3 OBSTÁCULOS, POSSÍVEIS DA ATIVIDADE E CRÍTICAS	117
4.3.1 Instituição Pesquisa, interferências no gênero da atividade	118
4.3.2 Impasses, desafios: afirmação de outro modo de fazer	121
4.4 ANÁLISE DOS DIÁLOGOS: CONTROVÉRSIA EM CENA.....	123
4.4.1 Desvio da habitualidade: um fazer diferente	134
4.4.2 Marca viva no corpo	149

4.4.3 A saúde experienciada no trabalho.....	151
4.4.4 Movimento do ofício: no tom da ação.....	152
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	159
REFERÊNCIAS	166

INTRODUÇÃO

Em 1966, foi criada no Brasil a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Conhecida por sua missão de fazer pesquisa em Saúde e Segurança no Trabalho (SST), a Fundacentro assim se apresenta em documento oficial.

A Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro é uma fundação de direito público vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, criada pela Lei nº 5.161, de 21 de outubro de 1966, para fortalecer a ação do Estado e da sociedade na direção de condições de trabalho seguro e saudável que contribuam para o processo de desenvolvimento economicamente robusto, socialmente justo e ambientalmente equilibrado.

Conforme a missão institucional, o compromisso de seus dirigentes e servidores é produzir conhecimento aplicado para subsidiar políticas públicas que promovam o trabalho seguro, saudável e produtivo, tendo no horizonte a visão de um futuro melhor pela ciência aplicada à prevenção. A sua atuação é pautada pela integridade científica, profissionalismo, transparência, cooperação e inovação, valores que orientam seus integrantes em todos os locais e situações (FUNDACENTRO, 2020, p. 3).

Em outro documento oficial, encontramos mais informações:

Art. 2º A Fundacentro tem por finalidade elaborar estudos e pesquisas sobre as questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho e, especialmente:

I - pesquisar e analisar o meio ambiente do trabalho e do trabalhador, para a identificação das causas dos acidentes e das doenças no trabalho;

II - realizar estudos, testes e pesquisas relacionados com a avaliação e o controle de medidas, métodos e de equipamentos de proteção coletiva e individual do trabalhador;

III - desenvolver e executar programas de formação, aperfeiçoamento e especialização de mão de obra profissional, relacionados com as condições de trabalho nos aspectos de saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador;

IV - promover atividades relacionadas com o treinamento e a capacitação profissional de trabalhadores e empregadores;

V - prestar:

a) apoio técnico aos órgãos responsáveis pela política nacional de segurança, higiene e medicina do trabalho; e

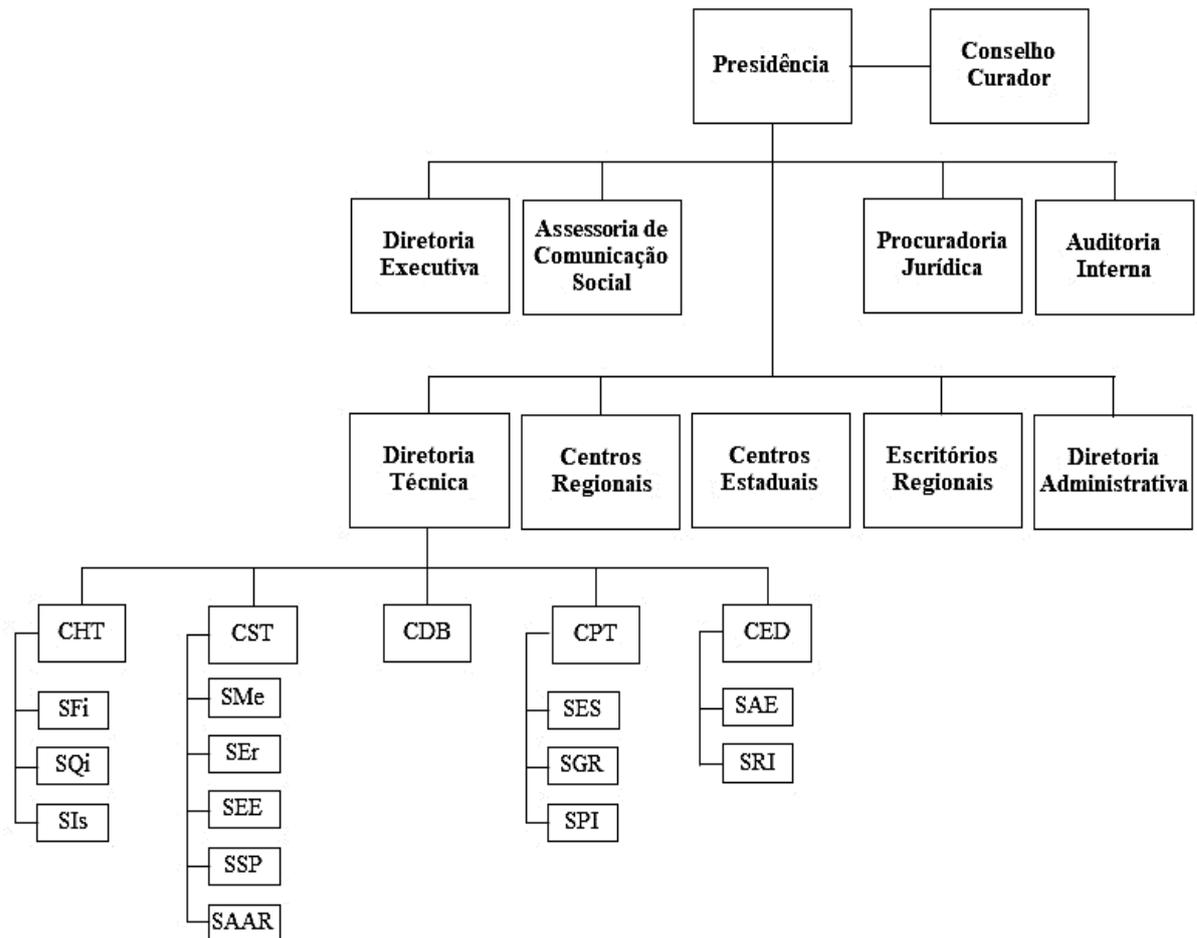
b) orientação a órgãos públicos, entidades privadas e sindicais, com vistas ao estabelecimento e à implementação de medidas preventivas e corretivas de segurança, higiene e medicina do trabalho;

VI - realizar estudos que visem ao estabelecimento de padrões de eficiência e qualidade referentes às condições de saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador; e

VII - exercer outras atividades técnicas e administrativas que lhe sejam cometidas pelo Ministro de Estado do Trabalho e Previdência. (BRASIL, 2019).

A unidade matriz da Fundacentro está sediada na capital do estado de São Paulo. A unidade do Rio de Janeiro, objeto de análise desta pesquisa, localiza-se na cidade do Rio de Janeiro. Nesta pesquisa, a identificamos por “Fundacentro Rio de Janeiro”, que, na estrutura administrativa, consiste em unidade descentralizada¹. Abaixo, apresenta-se seu respectivo organograma (Figuras 1 e 2).

Figura 1 – Organograma do Ano do Congresso (em 2016)



Fonte: Teixeira (2011).

O organograma acima era o vigente durante a experiência do I Congresso Técnico-Científico que constitui o estudo de caso e a análise nesta pesquisa.

¹ Órgão da administração pública federal direta, autarquia, fundação pública ou empresa estatal dependente recebedora da dotação orçamentária e dos recursos financeiros.

precarizada e flexibilização de direitos; um cenário que frequentemente oferece recursos de trabalho escassos e é prejudicial à manutenção do serviço público de qualidade.

Como ficam ou o que fazem os trabalhadores imersos nesse cenário são indagações que talvez muitos façam. Acredito que melhorar a qualidade de nossas indagações seja um caminho fecundo, isto é, “produzir perguntas desmanchando regras já dadas quando elas não servem mais de oxigênio” (BARROS; OLIVEIRA, 2004, p. 1) para o trabalho.

Ambientes de trabalho cujas condições se apresentam impróprias, por diferentes aspectos, à realização do bom trabalho são importantes fontes de adoecimento dos trabalhadores. Diante dessa realidade, observa-se, ao longo dos anos, a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e conquista de direitos.

Em 2005, Minayo-Gomez e Lacaz afirmavam que a ação do Estado brasileiro não vinha sendo efetiva devido à ausência de Política Nacional dirigida à Saúde dos Trabalhadores, ou seja, criticavam

[...] a inexistência de um quadro referencial de princípios norteadores, de diretrizes, de estratégias, de metas precisas e de um corpo profissional técnico-político preparado, integrado e estável, capaz de garantir a efetividade de ações para promover a saúde dos trabalhadores, prevenir os agravos e atender aos problemas existentes (MINAYO-GOMEZ; LACAZ, 2005, p. 798).

Em 2011, foi publicada, pela Presidência da República, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) e, em 2012, Pelo Ministério da Saúde (MS), a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) (BRASIL, 2011, 2012). A crítica aponta que, ao erigir duas políticas, o Estado brasileiro assume a intenção de ter nenhuma (“quem tem duas não tem uma”), mostrando, assim, um Estado partido e acanhado para assumir uma direção única de suas estruturas (VASCONCELLOS, 2013, p. 180). Encontramos entraves à possível institucionalização da Política Nacional de Saúde do Trabalhador,

[...] uma marca de sua identidade até agora não superada é a fragmentação das responsabilidades institucionais entre os ministérios da saúde, do trabalho e da previdência social, que atuam mediante ações supostamente complementares e muitas vezes concorrentes, mas sob os paradigmas mais diversos (LACAZ, 2016, p. 5).

Tentou-se, mediante iniciativa do MS, estabelecer diálogo entre os ministérios envolvidos por meio da criação de grupo de trabalho interinstitucional no ano 2000 e audiência pública na Câmara dos Deputados em 2002. Os documentos publicados por esses

entes – Decreto da Presidência da República nº 7.602, de 7 de novembro de 2011, sobre a PNSST que envolve diretamente o MS, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério da Previdência Social (MPS), e a Portaria do MS nº 1.823, de 1º de julho de 2012, que trata da PNSTT – não deram conta de confrontar profunda desarticulação entre eles (LACAZ, 2016).

Na estrutura do Estado, nos âmbitos do Trabalho, da Saúde e da Previdência Social, temos alguns esforços dirigidos para discussão e construção de políticas públicas de prevenção aos agravos do trabalho, bem como ações de fiscalização e vigilância nas empresas. Contudo, tais esforços estão longe de serem suficientes para atender à complexidade e à gravidade das questões que envolvem a saúde e a segurança dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho.

Experiências recentes trazem a crítica de diferentes órgãos, de dentro e de fora da estrutura do Estado, acerca do modo como o processo de simplificação ou “modernização” das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, recentemente iniciado, tem sido conduzido. Este foi antecedido por movimentos políticos que se desdobraram na retirada ou na redução de direitos dos trabalhadores com a aprovação da lei da terceirização de atividades-fim, alcançando o serviço público, o congelamento, desde 2017, dos investimentos públicos pelos 20 anos seguintes e a flexibilização de direitos com consequente precarização dos contratos de trabalho. Seguindo, no governo anterior, entre os anos de 2019 e 2022, o Ministério do Trabalho foi extinto, sua estrutura técnica e administrativa foi incorporada à estrutura do Ministério da Economia. Após pressões e negociações no cenário político, ele foi recriado.

São cenários desafiadores aos trabalhadores brasileiros na luta contra a precarização do trabalho e a violação do direito à saúde e à segurança no trabalho. De saída, aponto a importância do engajamento do trabalhador nos movimentos de luta contra a violação dos direitos conquistados. Tal postura é fundamental ao enfrentamento desse processo de precarização do trabalho, à construção de estratégias e políticas públicas, assim como chama o Estado à responsabilidade de atuar intersetorialmente na defesa dos direitos e em melhorias das condições de trabalho por meio de suas estruturas. Ou seja, auxiliar os organismos públicos², que, ao longo de anos, atuam de modo desarticulado (LACAZ, 2016), a pensar e produzir, intersetorialmente, uma política pública com ações articuladas, planejadas em conformidade com as necessidades reais dos trabalhadores, as finalidades dos organismos envolvidos e o uso estratégico e eficiente das estruturas do Estado.

² MTE, MTS, MPS, Fundacentro, Fiocruz, Cerest.

Nesse ensaio, Lacaz aborda o panorama da ocorrência de acidentes de trabalho no Brasil a partir da análise de notícias à época veiculadas na imprensa.

Os conteúdos mostram a persistência dos problemas ao longo das três últimas décadas de crise do capitalismo global. Discutem-se as relações desse panorama com os entraves e desafios das proposições, ações e políticas do campo da Saúde do Trabalhador. Conclui-se pela ausência interinstitucional e fragilidade do movimento sindical na busca da superação desses impasses (LACAZ, 2016, p. 1).

O cenário sobre a desarticulação entre as áreas do Estado envolvidas nas questões de saúde dos trabalhadores permanece.

Em face da preocupação com tais condições, há décadas enfrentadas, no âmbito das políticas públicas e das organizações do Estado brasileiro envolvidas com as questões atinentes à saúde dos trabalhadores, o Instituto Walter Leser, da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo – FESPSP, publicou, em 2022, o documento intitulado “Manifesto pela Saúde e pela Vida dos trabalhadores e das trabalhadoras no Brasil. Mais que ideias e discursos”. O manifesto é assinado por um considerável número de profissionais atuantes no campo da Saúde do Trabalhador (ST), cujo objetivo central explicitado é:

[...] suscitar o debate sobre como construir uma política efetiva que proteja a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, com uma proposta condizente com a centralidade do trabalho na vida de todas as pessoas, com forte determinação da inserção social, geracional, étnico-racial, religiosa e de gênero.
Defende a construção de um **Sistema Nacional de Saúde do Trabalhador (SINAST)** à semelhança do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, intersetorial, com alicerces robustos em várias pastas do governo federal, bem como em instâncias estaduais e municipais, fortemente enraizadas nos territórios. Faz-se necessário então, garantir a ativa participação dos movimentos, sindicatos e demais segmentos sociais, compreendendo o processo de desenvolvimento econômico de forma indissociável com o bem-estar individual e coletivo (IWL, 2022, p. 1, grifo do autor).

O documento destaca pontos críticos da nossa realidade social, econômica e de funcionamento do aparato estatal que afetam a vida do trabalhador, devido à baixa atuação do Estado (ou ausência deste) na proteção da saúde dos trabalhadores, a saber:

- 1) Os sistemas de informação oficiais ocultam as vítimas do capital! O sistema de suposta proteção à saúde dos trabalhadores do setor privado formal estimula a subnotificação de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e protege as empresas;
- 2) Os trabalhadores do mercado formal vivem um processo de redução de seus direitos ao longo dos anos, aprofundado e ampliado pelas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 2017 e pela reforma previdenciária de 2019, resultado da aliança entre as forças conservadoras do país, em defesa dos interesses do capital;

- 3) A precarização do trabalho, o enfraquecimento das organizações sindicais e das fiscalizações do Estado têm implicado na piora das condições perigosas, insalubres e penosas e no fortalecimento de modelos de gestão e técnicas gerenciais, cujas exigências não respeitam a dimensão e limites humanos. São demissões sem justa causa, imposição de metas crescentes de avaliações de desempenho individuais e coletivas pouco transparentes, sem correspondência com as habilidades e saberes inerentes às profissões e sobrecarga de trabalho;
- 4) Em um cenário de elevados índices de desemprego e de insegurança social, os trabalhadores escondem sua condição de comprometimento da saúde para manterem-se empregados. Trabalham adoecidos, em flagrante prática do presenteísmo;
- 5) A proteção da saúde dos trabalhadores não pode se basear em treinamentos e exames médicos periódicos: trabalhadores não são cobaias;
- 6) Quando incapacitados, os trabalhadores segurados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) enfrentam obstáculos para acessarem seus direitos garantidos em lei;
- 7) Servidores públicos e a sociedade sofrem as consequências da invasão da lógica do setor privado no setor público;
- 8) A maioria dos trabalhadores está à margem do mercado formal e enfrenta desamparo ainda maior;
- 9) A eliminação de direitos trabalhistas e previdenciários, o enfraquecimento da organização sindical, assim como a incidência dessas medidas na subjetividade dos trabalhadores, são faces da mesma moeda. Processos de precarização do trabalho caminham articulados a processos de precarização social. Ambos resultam das demandas de uma economia instável e financeirizada, voltada a valorizar ações corporativas negociadas em escala global e tempo real;
- 10) O Sistema Único de Saúde (SUS) e sua insuficiente atuação nos processos de trabalho. Ao mesmo tempo, a proteção à saúde do trabalhador não pode ser excluída do SUS, o maior patrimônio do povo brasileiro. (IWL 2022, p. 2-6).

O manifesto convoca-nos ao deslocamento do campo das ideias para ações que avancem e quebrem o contexto de dominação da classe trabalhadora. “Urge a construção de uma política e um sistema que tenham como essência a proteção da saúde do trabalhador, que envolvam os setores governamentais e segmentos da sociedade interessados na promoção da saúde como direito humano acima das políticas fiscais e econômicas” (IWL 2022, p. 2-6).

Essa importantíssima mobilização propõe o desenvolvimento de um Sistema Nacional de Saúde do Trabalhador (Sinast) intersetorial, concebido com a participação ampla dos trabalhadores e dos movimentos sociais. Para sua concepção, desafia-nos a colocar em marcha a interlocução (há muito ausente) permanente entre as diferentes pastas governamentais envolvidas.

Sobre as duas políticas já existentes, a PNSST e a PNSTT, o texto afirma: “Nenhuma delas enfrenta questões cruciais na relação saúde e trabalho. A primeira porque não tem como premissa a determinação social da saúde e do adoecimento e a segunda, por ser uni setorial, organiza as atribuições em seus serviços” (IWL 2022, p. 1). As propostas contidas no manifesto apontam para o esforço em avançar e superar os limites dessas políticas, pois os

trabalhadores continuam adoecendo e morrendo pelas precárias condições de trabalho, e o Estado continua ausente de suas responsabilidades na preservação da vida no trabalho.

É importante destacar que, no âmago das propostas contidas no manifesto, está a adoção do entendimento de que a proteção da vida e do trabalho figura como direito humano e que

[...] A mudança para **um modelo de proteção da vida e do trabalho como direito humano** não pode sacrificar ainda mais os trabalhadores que são prejudicados pelas transformações. É necessária uma **transição justa**, viabilizada pela construção de políticas intersetoriais, com a participação dos mais diversos segmentos sociais, para que não se perpetue a injustiça e o adoecimento (IWL 2022, p. 7-8, grifo nosso).

Assim, as políticas públicas dirigidas à proteção da vida e do trabalho configuram-se em direito humano.

Vasconcellos defende que assumamos a ST como um direito humano. Entende ser necessário modificar um rosário de direitos (trabalhista, previdenciário, sanitário, ambiental) “[...] que não funcionam em um direito único: o direito humano, pra melhorar a força da reza” (VASCONCELLOS, 2023, p. 5). Entre as ideias trazidas pelo autor, está a transformação do trabalhador objeto em sujeito portador de um direito humano inviolável, mudando-se a representação simbólica do tratamento dado aos trabalhadores quando sofrem as atrocidades em seus ambientes de trabalho nas diferentes cadeias produtivas, para que sejam tratadas como violação aos direitos humanos.

Se o limite da exploração e opressão no mundo do trabalho depende do direito, então esse direito que está aí tem que ser no mínimo ampliado ou, se possível, modificado. Ampliado sem se perder o direito já instituído (aliás, o que não vem sendo feito, pois só temos a perda de direitos no passado recente e, até mesmo, no horizonte). Ou, modificado, se a ampliação não for suficiente (VASCONCELLOS, 2023, p. 1).

Tais ponderações apresentadas por Vasconcellos indicam conexões com aquelas trazidas por Souza, a saber: ativação de um fluxo de estratégias dirigidas ao enfrentamento das contradições presentes na relação capital-trabalho, tomando-se as contribuições teórico-metodológicas e político-institucionais desenvolvidas no campo da ST e libertá-las, a fim de romper limites que as cercam. Isto é, criar outras estratégias e mobilizar ações “[...] de ruptura com a ciência vigente, resgatando as problematizações que as correntes contra-hegemônicas desenvolveram [...]”, isso “[...] com a efetivação de uma prática de lutas para além de uma

arena estatal, que se volte contra a exploração dos trabalhadores, atingindo o capitalismo nas suas bases [...]” (SOUZA, 2016, p. 204). Além disso, lutar pela emancipação humana.

Em 2023, cenário de governo democrático, vê-se na Conferência Livre de Saúde do Trabalhador, de iniciativa do MS, o início de uma marcha de possíveis aproximações entre as diferentes organizações participantes, um germe de conversas entre as áreas Saúde, Trabalho e Previdência Social.

Introduzir esse debate nos quadros técnicos da Fundacentro me parece imperioso; necessário para que o atual governo e a presidência da Fundacentro pensem a organização dentro de um projeto político nacional de saúde dos trabalhadores. Ademais, que, na totalidade, a ST consiste em questão de saúde pública, ou seja, requer a construção intersetorial de política de saúde pública para os trabalhadores, assim como compreendermos o nível da complexidade exigida do Estado na maneira de organizar sua estrutura para construir políticas e ações efetivas para esse campo, e no planejamento intersetorial das ações. O engajamento dos trabalhadores nesse processo possibilita novas conexões, o encontro de forças e experiências que revitalizam e nos fazem reencontrar, a despeito das adversidades, o sentido, a importância e a centralidade do trabalho na existência humana.

Aposta-se na potência desta pesquisa em provocar movimentos internos de articulação micropolítica entre os trabalhadores da Fundacentro, em sua totalidade, a fim de se mobilizarem na expansão do agir/intervir (político) nos atuais e em outros espaços e níveis da estrutura do Estado.

É nesta via de raciocínio que a questão desta pesquisa se apresenta. Ao olhar para a experiência de organização do I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro, a situamos no cenário em que a racionalidade neoliberal produz seus efeitos nos órgãos e nos serviços públicos, em que a precarização, há anos, mobiliza-se com a redução contínua do quantitativo de trabalhadores, recursos financeiros escassos, ausência de infraestrutura e esforços frequentes de quebra dos canais de comunicação dos trabalhadores com os trabalhadores e destes com as chefias. Essas ações podem ser compreendidas como um conjunto de medidas (forças) que objetivam a neutralização da ação dos trabalhadores, um instrumento cruel de alienação e amputação da ação criadora dos trabalhadores, isto é, a pavimentação de um terreno fértil ao sufocamento dos trabalhadores, adoecimento e impedimentos ao trabalho. Diante dessa difícil realidade, pensa-se nas inquietações por ela produzidas. Além disso, destaca-se uma questão imprescindível que aponta para a postura dos trabalhadores perante o desafio de enfrentar as controvérsias emergentes no trabalho.

Imersos no cenário de precarização do trabalho no serviço público, na Fundacentro Rio de Janeiro, emerge uma experiência (I Congresso Técnico-Científico) em que a possibilidade de ativar outra maneira de fazer, de colocar de si no trabalho e de enfrentar as controvérsias é germinada entre os trabalhadores. Nessa perspectiva, pergunta-se: houve desenvolvimento de outro modo de realizar o trabalho, de produzir e de colocar em cena outras práticas da atividade dos profissionais da pesquisa, cuidando da vitalidade desse outro modo e dessas outras práticas?

Assim, objetivamos discutir e analisar o processo de desenvolvimento e/ou manutenção de recursos de ofício na atividade dos profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro, na experiência situada de construção do I Congresso Técnico-Científico realizado em 2016. Entendemos por construção todo o percurso trilhado desde a fase de concepção até sua realização, finalização e repercussões posteriores (desde a ideia de fazê-lo, como foi sendo viabilizado, como aconteceu, como foi finalizado, se houve desdobramentos). Assumimos como enfoque da análise dessa pesquisa um caso específico de experiência situada de trabalho.

Apresentamos a hipótese de tal experiência consistir uma experiência bem-sucedida, no sentido de ser um dispositivo que forja desvios, tensiona e coloca em debate o modo como o trabalho é realizado, produzindo transformações tanto do trabalho quanto dos trabalhadores, ampliando-se o poder de agir e operando saúde.

Ao escolhermos o objetivo de análise sobre o trabalho realizado, por meio de seus modos de organização e funcionamento, não fechamos os olhos para as infidelidades do meio (CANGUILHEM, 2009) nos ambientes laborais. Ou seja, estaremos atentos às situações de adoecimento relacionadas com o trabalho que, porventura, apareçam e nos convoquem a agir para encaminhamentos necessários.

Chegamos à nossa pesquisa que aponta para possibilidades de composição, trazendo à cena o aporte teórico-metodológico da Clínica da Atividade, que assume a atividade como unidade básica de análise do processo de trabalho. Com essa metodologia, buscamos primordialmente reconhecer o lugar de protagonismo do trabalhador – este que conhece seu trabalho e pode construir ações para a transformação de sua própria atividade. Com a caixa de ferramentas trazida por essa clínica, entendemos o trabalho como operador de saúde, isto é, o trabalho enquanto recurso criativo, que opera saúde quando o sujeito se encontra em atividade, havendo “possibilidades de desenvolvimento de ações produtoras de novos modos de fazer e existir nas situações de trabalho” (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 77).

Na linha de orientação conceitual da Clínica da Atividade visando construir uma trajetória que acene possibilidades à criação de outros modos de realizar o trabalho, bem como novos modos de ser e existir no trabalho, apresento a interrogação norteadora para a pesquisa.

Na experiência em tela, com ênfase na análise da atividade situada, houve desenvolvimento do gênero da atividade profissional dos profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro e o cuidado da sua vitalidade diante das condições históricas em que se deu o trabalho?

Ao tomar como Analisador (objetivo da análise) o I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro, realizado em 2016, esta pesquisa apresenta como objetivo geral discutir e analisar o desenvolvimento e/ou a manutenção do gênero da atividade profissional entre os profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro. E por objetivos específicos: i) analisar a atividade de construção do Congresso; ii) colocar em análise as implicações e as instituições que atravessem a pesquisa; iii) revelar como as instituições se atualizam pelas práticas e modos de organização do trabalho; iv) identificar experiências em que o trabalho se revela como operador de saúde; v) construir caminhos para ampliar o poder de agir dos trabalhadores e para o desenvolvimento e/ou a manutenção do gênero da atividade profissional.

Para o alcance do objetivo desta pesquisa, mobilizaram-se alguns conceitos e referenciais imprescindíveis para nos ajudar a ampliar a reflexão e a compreensão sobre as situações concretas de trabalho, a saber: o conceito de saúde em Georges Canguilhem (2009) que quer dizer a criação de outros mundos, a (re)normatização dos modos e meios de (melhor) viver diante das transformações. Foram também convocados os conceitos do repertório disponível pela Clínica da Atividade, dentre os quais, destacam-se o de atividade, ofício e gênero da atividade profissional.

Parte do conteúdo desta pesquisa, especificamente os tópicos que trazem o histórico da Fundacentro e os campos da Saúde no Trabalho, compôs minha dissertação de mestrado. Entretanto, atualizações e novas composições teóricas foram realizadas a fim de acompanhar os movimentos de mudanças internas da organização pesquisada, dos campos da Saúde no Trabalho, nas políticas públicas, marcos legais; e, assim, contextualizar nossa investigação.

Esta pesquisa dialoga com a necessidade por estudos cuja proposta seja a análise da atividade de trabalho, na experiência situada; a centralidade no trabalho; e o trabalho como operador de saúde no serviço público federal na perspectiva da Clínica da Atividade, que busca a transformação do trabalho e do humano e oportuniza o desenvolvimento na

perspectiva da Psicologia Histórico-Desenvolvimental. O caso em análise concentra características que procuram colocar ativo o sentido do ser pesquisador.

1 A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA

Neste capítulo, proponho-me a apresentar a trajetória que me permitiu viver experiências no trabalho jamais esquecidas – uma trajetória atravessada por pessoas, lugares, conquistas e questões. Essa caminhada possibilitou-me assumir outra postura no trabalho, enfrentando os desafios que dele emanam, e, com suor e persistência, chegar ao objeto dessa pesquisa.

1.1 UM CENÁRIO DESAFIADOR

A trajetória de construção desta pesquisa passa pelo interesse deste pesquisador em aprofundar a compreensão sobre práticas instituídas na organização pública, em tela, e seus desdobramentos na possibilidade de ampliar a ação dos trabalhadores, bem como produzir saúde, haja vista o acúmulo das experiências vividas ao longo de quase 25 anos de atuação no serviço público federal.

Minhas experiências no serviço público federal se deram em duas organizações que, embora bastante distintas, atuam na produção de conhecimento científico e contribuíram profundamente para minha caminhada profissional: na Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (Ensp) da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), ainda em início de formação, e na Fundacentro, como servidor concursado.

Entre os anos de 1995 e 2004, minha atuação se deu na Fiocruz no Rio de Janeiro, quando ainda muito jovem passei a conviver em um espaço no qual “respiravam pesquisa”. Nesse período, cursei a graduação em Administração e a especialização em Gestão de Recursos Humanos para a Saúde na Ensp/Fiocruz. Foi durante o curso de especialização que meu interesse pela pesquisa começou. Nele, encontrei professores e profissionais com posicionamentos críticos aos diferentes modos de funcionamento do serviço público que ressoavam de maneira a me fazer perceber que aquele lugar me interessava, lugar para falar e elaborar livre e criticamente sobre o trabalho. O tema da monografia contemplou a experiência de programas institucionais da Fiocruz, voltados à educação dos trabalhadores para o trabalho. Meus vínculos de trabalho variaram de bolsista Fiocruz, bolsista Faperj e terceirizado. Os trabalhos desenvolvidos situaram-se nas áreas de Administração Pública e Recursos Humanos, todavia, minhas afinidades eram com os trabalhos dirigidos ao desenvolvimento dos trabalhadores no seu trabalho.

Em 2004, fui aprovado no concurso público para a Fundacentro. Iniciei meu trabalho em dezembro do mesmo ano, em São Paulo, na área de Recursos Humanos, onde permaneci até fevereiro de 2006. Nesse período, também iniciei movimentos de preparação para candidatura ao mestrado cursando como aluno especial as disciplinas de Estudos Sociais da Ciência e da Tecnologia no Instituto de Geociências da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp e, em seguida, a disciplina “Educação e Trabalho” na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (USP). Nesse momento, eu já me posicionava acerca do interesse em desenvolver carreira de pesquisa e seguir no tema do desenvolvimento e educação para o trabalho. Embora não percebesse, naquela unidade de Recursos Humanos da Fundacentro, ambiente favorável ao fomento de políticas e ações estratégicas de pesquisa para o desenvolvimento dos trabalhadores, mantive-me determinado em meu interesse na pesquisa. Em fevereiro de 2006, passei a desenvolver meu trabalho no Centro Estadual da Fundacentro Rio de Janeiro, onde permaneço até os dias atuais. Ao chegar, realizei trabalhos na área de Administração Pública durante alguns anos; concomitantemente, seguia vislumbrando o ingresso no mestrado. Os trabalhos de administração pública, embora realizados com responsabilidade e qualidade, não eram do meu interesse, não geravam prazer, mas foram uma experiência válida e importante aprendizado. Hoje, como Analista em Ciência e Tecnologia, realizo atividades técnico-científicas no campo da SST e participo nos projetos de pesquisa, cursos e eventos científicos.

Após iniciar minha trajetória na Fundacentro, e conviver com outros trabalhadores, vivi, ao longo dos anos, muitas inquietações que me despertaram o interesse em agir sobre cenas do cotidiano incompatíveis com as possibilidades de produção de saúde no trabalho.

A pouca comunicação dos diretores e gerentes com o corpo de servidores e entre os servidores, bem como a ausência de conversas sobre o trabalho com e entre esses servidores, foi observada em toda essa trajetória. Gerentes da unidade do Rio de Janeiro, com indicações político-partidárias, não qualificados, chegavam, saíam, e pouco ou nada se via em termos de práticas que desbravassem mudança desse modo de trabalhar. Isso me marcava e causava estranheza porque eu esperava outras práticas em uma organização de pesquisa científica pertencente à carreira de ciência e tecnologia (por exemplo, debates sobre pesquisa, gerentes qualificados, diálogos sobre o trabalho). O que eu via era uma organização muito vulnerável às variações do cenário político-partidário e às mudanças de governo. Na experiência da Fundacentro Rio de Janeiro, havia a prescrição formal para uma organização cuja missão principal era desenvolver pesquisa, contudo, inexistia a pesquisa como prática instituída.

Reconheço não ter sido fácil chegar ao campo de pesquisa proposto. São conflitos, incertezas, ânimo, desânimo, afetos, desafetos, confiança, desconfiança, frustrações, sufocamento, esperança. Tem sido uma trajetória difícil desde minha entrada como servidor público federal por meio de concurso público nessa fundação.

Como ocupante do cargo de Analista em Ciência e Tecnologia, esperava práticas similares às que via na outra organização em que trabalhei, a Fiocruz, principalmente sobre o investimento em políticas e ações para o desenvolvimento de pesquisas pelos profissionais Analistas – haja vista ser prerrogativa conferida pela Lei nº 8.691/1993 que trata das Carreiras de Ciência e Tecnologia na Administração Pública Federal (BRASIL, 1993). Segundo a lei citada, os profissionais ocupantes do cargo de Analista em Ciência e Tecnologia apresentam como atividade, por exemplo, atividades de desenvolvimento na área de Ciência e Tecnologia. É impossível falar em atividade de desenvolvimento na área de Ciência e Tecnologia sem considerar a complexidade do termo e da área em questão. É reconhecer que alcançar o desenvolvimento em Ciência e Tecnologia requer prioritariamente o desenvolver pesquisa científica.

O que se afirma nas falas e práticas dos gerentes e servidores, com interpretações apequenadas da lei, era que os Analistas deveriam se ocupar somente de atividades administrativas. Eram falas e práticas alheias ao preconizado na legislação vigente, com efeitos que isolavam os profissionais Analistas que se dedicavam ou desejavam se dedicar à pesquisa em suas áreas de conhecimento, em plena conformidade com as regras legais.

Enfrentar essas práticas, ao longo de 15 anos, foi muito difícil e sufocante. Esse sempre foi um assunto que mexeu com parte dos servidores Analistas interessados na atividade de pesquisa em suas respectivas áreas de conhecimento, os quais provocavam constantemente as gerências da Fundacentro a discutir e a se posicionar. Para mim, autor desta tese, enquanto Analista em Ciência e Tecnologia, essa experiência sempre me trouxe profunda tristeza, frustração, desmotivação e vontade de abandonar a Fundacentro. A incoerência reside no fato de que a lei incentiva os Analistas, Tecnologistas e Pesquisadores a cursarem mestrado e doutorado. A obtenção dos títulos é colocada como pré-requisito legal para ingresso, progressão na carreira e recebimento de adicionais às suas remunerações. No entanto, também não havia, por parte da administração, o incentivo (em forma de políticas da organização) dirigido aos Analistas para cursarem a pós-graduação *stricto-sensu*. Este assunto sempre causou estranheza no âmbito dos profissionais da Fundacentro, principalmente aos atuantes na área administrativa onde muitos pensam o Analista como executor de tarefas meramente administrativas.

Tomando-se o caso do adicional à remuneração pela titulação obtida, para fins de uma análise, mostra-se necessário caminhar na direção compatível às especificidades das carreiras de ciência e tecnologia. Primeiramente, a Lei nº 8.691/1993 (Dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais) apresenta expressamente como pré-requisito legal para ingresso, progressão na carreira e recebimento de adicionais de remunerações a realização, pelo servidor, de cursos de mestrado e doutorado. Logo, a lei das carreiras de ciência e tecnologia, conduz seus servidores a cursarem a pós-graduação *stricto-sensu*.

Em segundo, é imperioso compreender a que se propõe a formação em nível de mestrado e doutorado. O sítio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) apresenta a seguinte informação sobre mestrado: “O mestrado acadêmico visa, primordialmente, o preparo de profissionais para atuação na docência superior e na pesquisa acadêmica” (CAPES, 2023). Em relação ao doutorado esclarece:

É um curso de pós-graduação *stricto sensu* que concede grau acadêmico concedido por uma instituição de ensino superior universitário, que certifica a capacidade de uma pessoa para desenvolver pesquisas em uma determinada área da ciência. Os cursos de doutorado devem ter a duração mínima de dois anos e, além do preparo da tese ou trabalho final definido em regulamento institucional, o candidato deverá estudar certo número de matérias relativas à sua área de concentração e ao domínio conexo, bem como submeter-se a exames parciais e gerais (CAPES, 2023).

A Capes não deixa dúvidas que a formação profissional no nível *stricto-sensu* é de natureza acadêmica e de pesquisa, cujo objetivo principal é aprofundar a formação científica (CAPES, 2023).

Os servidores ocupantes dos cargos das carreiras aqui tratadas, inclusive o Analista, ao concluírem o curso *stricto-sensu*, dentro do rito legal, serão adicionalmente remunerados pela obtenção do título (outra previsão legal). Este ponto exige especial atenção a ser aplicada pela administração das organizações de ciência e tecnologia. Um servidor, à luz da legislação vigente de sua carreira, que cursou a pós-graduação *stricto-sensu* receberá durante toda sua carreira (na condição de ativo) o adicional de titulação correspondente. Logo, é imperioso que este servidor desenvolva, em contrapartida, atividades correspondentes à sua formação *stricto-sensu* dentro de sua área de conhecimento e fazendo jus à remuneração adicional. Senão, estaremos diante de uma incompatibilidade de conteúdos relacionados à lei e às práticas. Estaríamos a falar de um Estado que remunera adicionalmente servidores mestres e doutores que não apresentam, em atividades de trabalho, a contrapartida contratual do título acadêmico que justifica a remuneração adicional. Se o servidor alcançou o *stricto-sensu* e por

ele é remunerado, é lógico o raciocínio de que suas atividades deverão ser compostas pela expertise adquirida na sua formação de mestre e doutor. Em outras palavras, os servidores mestres e doutores das carreiras de ciência e tecnologia (inclusive Analistas), devem integrar a pesquisa às suas atividades de trabalho, pois cursaram mestrado e doutorado a fim de ampliar sua capacidade para desenvolver pesquisas em uma determinada área da ciência, conforme a Capes aponta, conforme a Lei nº 8.691/1993 apresenta como pré-requisito e o Estado os remunera adicionalmente. E assim, devolver à sociedade serviços que se constituem de técnicas, conhecimentos científicos, práticas e habilidades desenvolvidas por aqueles que experienciaram a formação *stricto-sensu*. Num raciocínio bastante lógico a atividade deve ser compatível com a formação e com o adicional de titulação recebido. Para algumas áreas da administração da Fundacentro matriz, esse entendimento sempre foi claro em relação aos Tecnologistas e Pesquisadores, mas não para os Analistas. A situação aqui explicitada mostra a concepção equivocada e distante acerca do pensar recursos humanos para uma organização em ciência e tecnologia. Em que, segundo organismos internacionais, seus recursos humanos são considerados e tratados como altamente qualificados. Este tema, na Fundacentro, foi abordado por Teixeira (2011). É imperioso assumirmos nas práticas de trabalho entre analistas, pesquisadores e tecnologistas, o compartilhamento de conhecimentos entre as Carreiras de Ciência e Tecnologia, de modo a produzir composições e integração entre estes trabalhadores de maneira tal que se desdobrem em projetos de pesquisa interdisciplinares. Em lugar de operar o distanciamento e isolamento por meio de práticas que ativam os impedimentos ao trabalho.

Perdeu-se muito tempo de contribuição intelectual destes profissionais devido às imposições ou às interpretações equivocadas sobre sua atuação. A compreensão e as práticas sobre esse assunto deram sinal de modificações. Outros gerentes assumiram a área de Recursos Humanos e se dedicaram a tratar esta questão com o grau de análise e estudo que ela requer. O resultado desse esforço apontou tímido avanço. Houve publicação de documento interno oficializando a atuação dos Analistas na área fim, contudo a legitimidade de realizar pesquisa científica (por Analistas mestres e doutores) em suas respectivas áreas de conhecimento não foi efetivada. Interpretações apequenadas da legislação continuam a circular entre os dirigentes desta organização. Buscando reforçar a permanência de Analistas mestres e doutores num território distante ao que se espera para organizações de ciência e tecnologia.

Enquanto a Lei nº 8.691/1993 incentiva a formação dos Analistas em níveis de mestrado e doutorado para exercerem atividades de desenvolvimento na área de ciência e

tecnologia (e os remunera adicionalmente por isso), a Fundacentro continua a lhes negar a pesquisa como atividade constituinte do seu ofício. Pensar na atividade de desenvolvimento em ciência e tecnologia para Analistas mestres e doutores, é afirmar prioritariamente a atividade de pesquisa científica nas diferentes áreas de conhecimento. Como proponente desta tese, afirmo que o fazer pesquisa vincula-se diretamente ao sentido do meu trabalho.

A Análise Institucional (LOURAU, 1993) ajuda-nos a entender que existiam práticas fixadas instituídas que precisavam ser interrogadas, para, assim, serem construídos caminhos possíveis às derivas instituintes, a outra maneira de fazer o trabalho funcionar, que exigia mais estratégias dos trabalhadores se quiséssemos agir para transformar o trabalho.

Em face das tantas práticas aparentemente petrificadas e embrutecidas, imaginei ser necessário retomar o caminho iniciado com o mestrado e viver outras experiências, em novos espaços, que me possibilitassem produzir novos sentidos, para ser ativo no trabalho e para continuar naquela organização.

Após tanto sufocamento ao longo dos anos, percebo, hoje, que consegui me filiar à esperança, ou melhor, ao afeto esperança dos ensinamentos espinozistas. A esperança nos é apresentada como alegria relacionada com algo bom, mas duvidoso como o medo, porque ainda está por vir.

A filosofia de Spinoza nos ajuda a criar “possibilidade de compreender os afetos a partir da vida cotidiana, a partir das relações que estabelecemos e não a partir do que está interiorizado ou escondido em alguma profundidade psicológica”. “Os afetos humanos são determinantes para compreendermos tanto os indivíduos quanto as coletividades” (RAUTER, 2017, p. 60). Os homens perseveram em sua existência, em seu ser. Procuram fiar-se nas ideias alegres para ampliar sua potência. Ao imaginar sua impotência, lutam contra a tristeza. Não rompem com os afetos que experimentam, mas perseveram neles. Tornar-se o que se é refere-se ao convite de Spinoza a pensarmos e sermos uma experimentação plena e produtiva da nossa potência de agir (BOVE, 1996, p. 11).

Era esse o caminho que eu trilhava, essa era a busca. Em outras palavras, eu precisava existir, buscar afetos de alegria, aumentar a minha potência, lutar contra a tristeza ao perceber minha fragilidade, tornar-me o que sou, experimentar minha potência de agir. Isso foi sendo desenhado gradativamente no curso da minha história, no viver novas experiências, nos encontros inesperados e pela multiplicidade dos afetos.

Houve um bom encontro, no ano de 2015, quando cursei, como aluno ouvinte, a disciplina em ST, “Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória”, ministrada pelo professor Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos, na Ensp/Fiocruz.

Deparei-me com experiências teóricas e práticas de pesquisadores, estudantes, trabalhadores e sindicalistas que assumiram o protagonismo das mudanças construídas e introduzidas no seu próprio trabalho. Naquele momento, eu sentia que mudanças começavam a ocorrer em meu modo de olhar, de tentar compreender a Fundacentro, interagir, conversar com mais profissionais no trabalho. Comecei a me enxergar no trabalho, identificar e construir possibilidades de agir com eles. Eu me sentia tocado pelos ensinamentos de Ivar Oddone, pela história da saúde dos trabalhadores ao longo dos anos e pelos movimentos de luta dos trabalhadores pela saúde. O encontro com o campo da ST e sua construção no Brasil me moveu significativamente. A experiência em ser aluno naquela disciplina reverberou e continua a reverberar em minha maneira de olhar o trabalho e o trabalhador. Sinto-me constantemente convocado a me engajar na luta pela saúde no trabalho.

Com o estudo desenvolvido no curso de mestrado (TEIXEIRA, 2011), cujo objetivo foi realizar avaliação de uma organização de pesquisa (a Fundacentro) à luz de indicadores de ciência e tecnologia (recursos humanos e produção científica), construídos para organizações de pesquisa, foram analisados dados importantes acerca da saúde e dos adoecimentos dos trabalhadores. O motivo e a quantidade dos afastamentos dos servidores chamaram minha atenção. Identifiquei um considerável quantitativo de servidores licenciados para tratamento de saúde por doenças da psique. Não nego que o contato com aqueles dados me assustava de certo modo porque eu também me sentia incomodado por práticas violentas (assédio moral, condições de trabalho inadequadas, impedimentos à realização do trabalho) manifestas nas relações dos gerentes com os servidores, dos servidores com os gerentes e entre os servidores. Eu pensava que poderia ser mais um dos afastados por doenças da psique.

A partir de então, novas inquietações e questionamentos apareceram. Procurei canalizá-los para continuar e aprofundar os estudos sobre a Fundacentro, construindo, assim, um projeto de doutorado, centrado em uma experiência situada de análise do trabalho, um movimento preocupado com a saúde dos nossos trabalhadores e com minha própria saúde, para enfrentar situações potenciais de afastamentos e de adoecimentos relacionados com o trabalho. Sobre esta pesquisa e seu respectivo campo empírico em análise, encontro-me implicado em sua construção. Da experiência analisada, fiz parte durante todo o período em que ela se deu. Veremos a seguir.

Em outubro de 2015, assumi a chefia do Centro Estadual da Fundacentro Rio de Janeiro e nela permaneci interinamente até novembro de 2016. Foi um período intenso em novas propostas e trabalhos realizados que detalho mais adiante ao tratar do campo empírico da pesquisa. Chegar a esse ponto requereu apostas e esforços políticos, vários movimentos de

diálogo com os colegas de trabalho, uma trajetória construída pelos encontros e afetos que emergiram em mim novas posturas, novo olhar, outras atitudes em relação à Fundacentro, aos seus trabalhadores e a mim próprio. Começo a imaginar e a acreditar na possibilidade de construir outra realidade para trabalhar e o desejo de propor e participar na introdução de ações de mudança da nossa realidade de trabalho. Ações de enfrentamento ao isolamento, à exclusão e à indiferença ao sofrimento que vivíamos.

Narrar essa experiência não é nada fácil porque mexe comigo de modo profundo e visceral. Eu me sentia sufocado pelas relações de trabalho em um cotidiano hostil e individualizante. Percebia na fala de diferentes colegas o incômodo que também atravessava a experiência deles, e não somente a minha. Algumas queixas eram comuns a todos nós, como, por exemplo: nos sentirmos desrespeitados pela gerência; ausência de comunicação transparente; falta de clareza dos critérios para escolha de gerentes que consistia na escolha sem consulta aos pares de modo hierarquizado e impositivo; discordância aos valores de sustentação dessas escolhas; menosprezo às atividades de gestão administrativa por parte da gerência; discriminação aos trabalhadores terceirizados. Esse conjunto de registros parecia resultado das práticas que dificultavam o diálogo entre gerência e trabalhadores e entre trabalhadores. Entretanto, tais registros ficavam entre os trabalhadores. Não via nos colegas atitude ou movimento para propor a construção de mudanças no sentido de se colocarem como agentes diretos dessa mudança, o que exigiria exposição pessoal. Contudo, muito mobilizado pelos ensinamentos na disciplina de ST, cursada na Fiocruz, eu vinha constantemente os provocando a se manifestar sobre seu modo de olhar e opinar sobre as práticas gerenciais bem como sobre suas próprias práticas. Era importante saber o que pensavam e como se posicionavam.

Estavam em curso uma construção política e a busca ou a criação de situação que mobilizasse a maior parte do grupo em torno de algo comum. Era desafiador encontrar o algo comum com potencial de ativação do coletivo vislumbrando mudanças. Entendo que minha movimentação com os colegas foi impulsionada ou mesmo viabilizada pela boa relação já mantida com a maior parte deles. Os encontros e as conversas diárias me fizeram entender que havia incômodos comuns (muitos) que nos atravessavam, assim como o desejo por mudanças. À medida que eu conseguia ouvir e perceber os pontos de vista de boa parte dos colegas sobre as situações cotidianas do trabalho, principalmente servidores, entendi que era possível apostar em ações políticas dirigidas à presidência.

Concomitantemente a esse curso relatado, eu vinha acompanhando o processo de desgaste que gradativamente ocorria entre a gerência local e a gerência nacional da

organização (presidência). Em mais um dia de trabalho, recebi em minha sala a secretária que atendia à presidente em suas vindas ao Rio de Janeiro. Acredito que, movido pela intuição (em um sentido de conhecimento mais apurado sobre as situações cotidianas), olhei para ela e pensei: a hora é agora. Solicitei reunião com a presidente da organização. De minha parte, foi uma aposta, acreditei ser uma atitude com possibilidade de desdobramentos fora do meu controle. Entre o meu pedido de reunião e o atendimento ao pedido, levou menos de uma semana.

Durante esse interstício, iniciei a elaboração de uma proposta de trabalho direcionada à Fundacentro Rio de Janeiro, unidade de pesquisa no campo da SST. O intuito era colocar-me à disposição da presidente para cooperar com a gestão local; para tal, era necessária ao menos uma proposta de trabalho. Havia um grande receio, eu temia ser mal compreendido pela postura adotada, ou seja, com frequência, funcionários da própria organização procuram se aproximar da alta gerência em busca de mera ocupação de cargo. Minha intenção era, exclusivamente, colocar-me à disposição para cooperar com a gestão do trabalho feito pelos trabalhadores, propondo a construção de outros modos de fazer e ser no trabalho. É importante destacar que vivíamos um ambiente de trabalho inóspito sob o aspecto das relações e práticas cotidianas, principalmente as que emanavam da gerência local.

Ser recebido pela presidente me permitiu expor todas as razões que me fizeram procurá-la. Iniciei a conversa com muito cuidado, buscando as palavras mais adequadas, encarando frontalmente aquele desafio que trazia riscos consigo. Eu estava diante de uma situação que me expunha e gerava insegurança por não ter a mínima ideia da reação, nem dos movimentos posteriores à nossa conversa. Foi uma aposta (esperança) com grandes riscos. Fiz relatos minuciosos do nosso cotidiano, das práticas, do quanto aquela experiência nos angustiava e nos afetava profundamente. Parte dessa experiência, segundo ela, já era sabida e a incomodava também. Segui na direção mais significativa, ou seja, apresentar a proposta de trabalho para desenvolvimento de uma gestão pautada em valores, como manutenção do trabalho técnico há muito desenvolvido, fomento de trabalhos científicos, diálogo e trabalho coletivo. O enfoque não era mergulhar em lamentações ou personalizações, nem fazer juízo moral, mas provocá-la a considerar a existência de outras possibilidades na maneira de gerenciar um Centro Estadual de Pesquisa (Fundacentro Rio de Janeiro) diferentemente do que estava instituído. Precisávamos ir além dos arranjos gerenciais estabelecidos e acordados entre colegas de trabalho.

Na proposta de trabalho apresentada à presidente havia provocações, inquietações, esforços e ações para construir, em bases coletivas, caminhos possíveis em direção ao trabalho bem-feito, conforme nos orienta a Clínica da Atividade.

Nossa conversa durou cerca de 60 minutos. Foi o suficiente para realizarmos um bom diálogo. Ao final, entreguei a ela uma cópia da proposta de trabalho e agradei sua atenção. Restava, então, esperar e torcer para que a conversa reverberasse. Três dias depois, a presidente me ligou marcando um encontro com o então Ministro do Trabalho para me apresentar como o novo gerente interino da Fundacentro Rio de Janeiro. A partir desse encontro bem-sucedido, novas possibilidades para o trabalho começaram a ser desenhadas.

Conseguimos coordenar e organizar eventos (seminários e congressos) e cursos com viés técnico-científico, pois respeitaram-se as linhas de trabalhos técnicos existentes bem como introduziu-se o fio científico. Esses eram valores importantes para a nova gerência, visto que, nas falas de alguns servidores da área-fim, os que desenvolviam trabalhos técnicos, sempre percebi animosidade quando se referiam a trabalhos de pesquisa e vice-versa. A perspectiva da gerência era sustentar a coexistência de ambas as abordagens. Essa proposta permitiu enfrentar o instituído que colocava em desacordo o prescrito como missão (pesquisa) e o prescrito como tarefas operacionais. Esse movimento possibilitou promover aproximações com centros de pesquisa, universidades e um público mais diversificado de trabalhadores, profissionais e estudantes. Ampliaram-se localmente as discussões em diferentes temáticas no campo da SST.

Começávamos, sobretudo, a trabalhar na direção de transpor os instituídos e dar lugar a novos instituintes e seguirmos em frente. Compartilhávamos os valores para nossas práticas de gestão. Lembro-me do episódio quando reuni a equipe para tratar das atribuições de cada trabalhador na organização dos eventos. Apresentei os valores que inicialmente norteariam nossas relações e trabalho. Uma participante fez um registro imediato e muito espontâneo. Disse: “Valores? Nesses anos todos que trabalho na Fundacentro, nunca vi isso acontecer. Falar sobre valores no trabalho”. A expressão dela era de surpresa, mas principalmente de apreciação e aprovação. Essa construção compartilhada nos possibilitou desenvolver 2 congressos técnico-científicos e 16 seminários entre dezembro de 2015 e julho de 2018. Não foi um processo fácil. Alguns membros da equipe preferiram não se integrar à proposta apresentada pela nova gerência interina, que trazia um potencial de construção e participação de todos. Acredito que tal postura se deveu à disputa/rivalidade histórica entre alguns colegas da área-fim. Polarizações fruto da ausência de diálogo e de enfrentamento das diferenças no

trabalho. Sobre isso, falaremos em detalhes no tópico de análise do campo empírico. Não descarto a possibilidade de preconceito geracional em relação ao chefe interino.

A partir da experiência vivida como gestor da unidade no Rio de Janeiro, acentuou-se o interesse em desenvolver uma pesquisa permeada por minhas implicações nesse campo – e sobre esse objeto –, atenta à importância da atividade em experiência situada visando à saúde dos trabalhadores, estando o trabalho na centralidade da análise.

Nessa caminhada de experiências, críticas, frustrações, avanços e retrocessos no setor público, fui buscar refúgio teórico, filiações em outros espaços, em outras áreas de conhecimento, como Psicologia e Ergonomia, visto que a Ciência da Gestão, da qual sou oriundo, não respondia aos meus interesses e questionamentos, principalmente no que tange à compreensão da subjetividade, da produção de sujeitos nos ambientes de trabalho. Na busca de sentido para essas experiências, conseguia vislumbrar caminhos para além das condições de trabalho, que poderiam transformar os modos de funcionamento do trabalho naquele lugar.

As experiências que me permitiram chegar a esta pesquisa e a busca por desenvolvê-la para o doutoramento na Psicologia da Universidade Federal Fluminense começaram no mestrado, na Engenharia de Produção, ao me encontrar com professores e disciplinas com vieses na Psicologia, na Sociologia e na Ergonomia. Esses encontros despertaram meu interesse em aprofundar os estudos e a pesquisa sobre o trabalho com novas lentes e perspectivas que essas disciplinas ofereciam, principalmente a Psicologia do Trabalho.

Nessa trilha, chego à experiência no Centro Estadual da Fundacentro Rio de Janeiro, que considero uma das mais importantes em minha trajetória profissional e a qual trago para compor o campo empírico desta tese que submeto ao doutoramento em Psicologia na Universidade Federal Fluminense.

A forma e o conteúdo que a pesquisa gradativamente ganhou é fruto do bom encontro com o Núcleo de Estudos e Intervenções em Trabalho, Subjetividade e Saúde – Nutras, liderado pela professora Cláudia Osório da Silva no Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense; com a Análise Institucional trazida por Lourau e Lapassade; com a Clínica da Atividade introduzida por Yves Clot e suas filiações teóricas que nos oferecem recursos para a aproximação do saber-fazer, do saber da experiência valorizado por Ivar Oddone, saber construído pelo trabalhador na esteira da criação e recriação do seu trabalho, do desenvolvimento de potencialidades e da ampliação do poder de agir do trabalhador; e com o campo da ST.

O campo empírico trabalhado nesta pesquisa situa-se no serviço público federal, especificamente, a Fundacentro Rio de Janeiro, fundação pública federal, cuja finalidade é

desenvolver pesquisas científicas, trabalhos técnicos e disseminar conhecimento no campo da SST. Esta compõe as carreiras de ciência e tecnologia e está vinculada ao MTE.

1.2 PRESCRIÇÕES, COMPOSIÇÃO DA EQUIPE E GERÊNCIAS

As diretrizes para o planejamento eram definidas pela Diretoria Técnica (DTe), situada na matriz (Centro Técnico Nacional – CTN em São Paulo). Embora, na estrutura hierárquica, a unidade do Rio de Janeiro aparecesse diretamente ligada à presidência da Fundacentro, no que se refere às atividades técnicas e de pesquisa, existia subordinação à DTe; esta, por sua vez, subordina-se também à presidência. Aos chefes-gerais das unidades descentralizadas, cabia formalmente planejar, dirigir, coordenar e orientar a execução e a avaliação das atividades das áreas técnica e administrava, em conformidade às orientações de sua matriz, o CTN em São Paulo.

A unidade descentralizada da Fundacentro Rio de Janeiro, em sua área técnica, apresentava, em 2015, a seguinte composição: dez profissionais da pesquisa³ (servidores), sendo nove de nível superior e um de nível médio; e quatro profissionais terceirizados de apoio direto à organização e à realização de eventos.

As gerências eram em número de quatro: o chefe titular da unidade, o substituto do chefe da unidade, o chefe titular da área técnica e o substituto do chefe da área técnica. A área técnica da unidade descentralizada estava subordinada à chefia da unidade. Por sua vez, as atividades dessa área subordinavam-se à DTe da matriz.

Ao chefe⁴ da área técnica, cumpria a responsabilidade de planejar e acompanhar as ações executadas pela equipe técnica local, assim como providenciar os meios necessários para a realização destas. Essa área deve desenvolver atividades de pesquisa, prestar apoio técnico e orientação a órgãos públicos ou a entidades privadas e sindicais, desenvolver e realizar ações de formação para os trabalhadores e estudantes, entre elas, cursos de aperfeiçoamento e especialização em SST. Os profissionais dessa área – Analistas, Tecnologistas, Pesquisadores – são os responsáveis pela proposição e consecução de projetos de pesquisa e projetos de ações em SST. Os Técnicos dão suporte à execução das pesquisas

³ Profissionais da pesquisa foi a denominação utilizada na pesquisa de mestrado para referir-me aos profissionais atuantes na área-fim. Estes desenvolvem pesquisas e ocupam os cargos de Analista, Pesquisador, Tecnologista (TEIXEIRA, 2011). Na presente pesquisa, quando se tratar exclusivamente do fazer pesquisa (e outros prescritos), mantereí tal denominação a esse grupo de profissionais. Para fins de análise do campo empírico, essa concepção foi ampliada.

⁴ No novo Estatuto (2019), o cargo de chefe técnico das unidades descentralizadas foi extinto. As atribuições desse cargo foram incorporadas ao cargo de chefe da unidade.

por meio de conhecimentos especializados e realizam trabalhos em laboratórios. Estes são os profissionais da pesquisa, denominação utilizada em pesquisa anterior. Os Analistas, Tecnologistas e Pesquisadores são cargos de nível superior, já os Técnicos são cargos de nível médio.

Entre outubro de 2015 e parte de novembro de 2016, não havia chefia titular da unidade, por isso assumi, como interino, as prerrogativas da titularidade do cargo. Em novembro de 2016 foi nomeado o chefe titular da unidade Rio de Janeiro, que nela permaneceu até julho de 2018. O chefe titular da área técnica da unidade esteve nessa função de 2015 a 2018, acompanhado de sua substituta. Havia uma peculiaridade nessa equipe de servidores gerentes que teve sua representação até outubro de 2018.

Enquanto atuei na chefia interina da unidade Rio de Janeiro com a prerrogativa de titular, a atuação foi conjunta entre titulares e substitutos em todos os trabalhos projetados e decisões tomadas.

Durante o período em que atuei como gerente geral interino da unidade Rio e o chefe técnico, como gerente da área técnica, desempenhamos, concomitantemente, as responsabilidades dos cargos efetivos. Essa peculiaridade deveu-se principalmente ao pequeno quantitativo de servidores e terceirizados na unidade. Deixar de desenvolver as funções do cargo efetivo representaria a paralisação de parte dos trabalhos da área finalística, a saber: ações técnicas e de pesquisa.

Antes desse período, minha observação e conduta no cotidiano consistiram por um longo tempo em apatia, em desmotivação agravada pela descrença em mudanças prospectivas e no distanciamento da construção de decisões. Percebi que tal postura não me fazia bem, eu me sentia estrangeiro por diferentes momentos. Não poderia simplesmente permitir me adaptar a esse contexto em que havia doses de autoritarismo, trabalho hierarquizado visíveis nas atitudes dos gestores, desarticulação dos trabalhadores e ausência de espaços para debate e diálogos sobre o trabalho.

Esse modelo de administração gerou inquietações e impulsionou a construção desta pesquisa. Percebia uma contradição no cotidiano. A organização no Rio de Janeiro não ter instituído a prática da pesquisa me causava estranheza por tratar-se de uma organização de pesquisa.

Não era trivial falar sobre ou fazer pesquisa. Predominavam nos trabalhos as ações técnicas. Nossa missão é principalmente realizar pesquisa. Fazemos parte da carreira de ciência e tecnologia. Isso me inquietava profundamente. Como o trabalho poderia operar saúde com este quadro se colocava como desafio.

1.3 SAÚDE E TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES DE PESQUISA E ENSINO

As constantes mudanças nos cenários político, econômico e social, amparadas pelas diferentes ideias e concepções acerca do modo como essas organizações devem ser conduzidas – e isso por diferentes grupos políticos, partidários e ideológicos –, desperta-nos grande preocupação e interesse de investigação. Especificamente na Fundacentro, por se tratar de uma fundação pública federal criada para desenvolver estudos e pesquisas no campo da SST, parece-nos apresentar experiências que merecem olhares mais profundos e atentos sobre suas práticas, seu modo de funcionar.

Estudos desenvolvidos em organizações públicas federais, com diferentes perspectivas e abordagens teóricas, reafirmam as atenções necessárias à saúde dos servidores públicos tendo em vista os contínuos adoecimentos e afastamentos desses trabalhadores.

No sítio da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações⁵, utilizei o descritor “adoecimento dos servidores federais” (considerando todos os campos: título, assunto e autor), em que obtive 12 registros de retorno à pesquisa (3 teses e 9 dissertações). Ative-me às experiências de estudos focalizados em aspectos da psique, embora reconheça a importância de outros aspectos haja vista se referirem ao adoecimento e ao afastamento dos trabalhadores, à saúde no trabalho. Destaco abaixo três desses estudos, sendo duas dissertações e uma tese.

Na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), foi realizada uma pesquisa cujo objetivo foi compreender os sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse. Os dados da população foram obtidos em relatórios de afastamento constantes no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (Siass) da UFSC, prontuários de saúde e oito entrevistas semiestruturadas com servidores técnico-administrativos de diversos cargos da UFSC. O estresse apresenta-se como a segunda causa de afastamentos entre os transtornos psíquicos predominantemente nos cargos de professores de 3º grau, técnicos de enfermagem e assistentes em administração, nos setores do Hospital Universitário e Departamentos de Ensino (PEREIRA, 2014).

Outro estudo, desenvolvido na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, voltou-se aos aspectos relacionados com saúde mental, sofrimento psíquico e atividade de trabalho dos servidores técnico-administrativos. Como pressuposto, “enfatizou a centralidade do trabalho para a construção da identidade psicossocial do indivíduo, e, em decorrência para sua subjetividade, saúde e adoecimento físico e psicológico” (FRANÇA, 2016, p. 11). A pesquisa

⁵ Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/>

aponta que os transtornos mentais e comportamentais são responsáveis “pelas principais causas para as faltas de servidores ao trabalho nos órgãos públicos brasileiros, o que corresponde a 60% dos motivos de afastamento” (FRANÇA, 2016, p. 11). Fizeram-se análises descritiva e clínico-interpretativa da atividade laboral dos servidores públicos participantes da pesquisa que “apresentaram histórico de queixa de adoecimento psíquico relacionado ao seu contexto laboral” (FRANÇA, 2016, p. 11).

Importante afirmação é trazida em pesquisa realizada na Universidade Federal de Goiás (UFG): “a partir do trabalho, pessoas estão adoecendo e morrendo. O processo laboral dos servidores das instituições federais de ensino superior tem sofrido com essa premissa capitalista neoliberal, implantada no serviço público federal brasileiro” (RAMOS, 2016, p. 8). Esse estudo objetivou analisar e descrever o impacto da organização do trabalho da UFG na saúde dos servidores participantes do Programa Saudavelmente. A abordagem teórico-metodológica utilizada foi a Psicodinâmica do Trabalho. Realizaram-se oito encontros, com seis técnicos administrativos. Como resultados o estudo apontou as seguintes situações: “diagnóstico psiquiátrico; queixas psiquiátricas comportamentais; diagnóstico clínico. As hipóteses diagnosticadas pelos psicólogos e psiquiatras deram-se de acordo com DSM IV e CID 10, transtornos de humor; transtornos reativos; dependência química; transtornos de ansiedade e outros diagnósticos psiquiátricos” (RAMOS, 2016, p. 8).

Os dados revelaram que: a organização do trabalho interfere no rendimento do servidor, causando sofrimento e prazer; o ritmo de trabalho é excessivo; as tarefas são cumpridas sob pressão; existe rigidez no cumprimento das normas e o quadro de pessoal não é suficiente para a demanda de trabalho. Esse processo estabeleceu estratégias defensivas e de enfrentamento, transformando o funcionamento psíquico do servidor, alterando suas formas de existência e incorporando-se não só no trabalho, mas também na vida privada e familiar. A banalização e a negação do sofrimento manifestaram-se nas estratégias coletivas de defesa, e, ainda, nas estratégias individuais de enfrentamento, mobilizadas diante do medo e da ameaça da própria integridade física e psíquica, num contexto de relações sociais de dominação. Houve ideações suicidas e tentativas de suicídio (RAMOS, 2016, p. 8).

O repúdio às condições precárias e ao adoecimento produzido pelos diferentes modos de organização do trabalho mobilizam este pesquisador na luta constante em direção à melhoria das condições de trabalho, às atenções e cuidados com o trabalho, com a saúde dos trabalhadores. Entretanto, procura-se, nesta pesquisa, dar relevo a experiências que deram certo, que convocaram a ação do trabalhador, a sua inventividade no trabalho como operador de saúde.

Estudos apontam para a permanência hegemônica do modelo conservador da saúde ocupacional no serviço público federal mesmo após a criação do Siass, por meio do Decreto

nº 6.833, de 29 de abril de 2009 (BRASIL, 2009), cuja concepção preconiza os princípios da Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho. Contudo, percebe-se a ausência desses princípios na prática cotidiana de seu funcionamento (MARTINS *et al.*, 2016). Assim, somos desafiados a investir em uma trajetória de pesquisa cuja centralidade esteja no trabalho que possibilite a (re)criação, a transformação do trabalho e do humano, bem como a manutenção de práticas de (re)normatização da vida no trabalho.

Corroborar a justificativa desta pesquisa: a importância de estudos que acenem para a construção de espaços nos quais as ideias, as críticas e as decisões sejam discutidas coletivamente, em que o trabalhador assuma o protagonismo na transformação do trabalho, amplie sua ação na (re)normatização da vida, dos modos de ser, existir e fazer no trabalho, na perspectiva do trabalho como operador de saúde.

Ao longo dos anos, em atuação direta no serviço público federal, tenho presenciado e observado práticas sustentadas em bases hierárquicas autoritárias, modo de funcionar que pode estar provocando o adoecimento dos trabalhadores e o rompimento de vínculos de coletividade. Além disso, é nítida a desmotivação dos trabalhadores em relação ao seu trabalho e à organização. Ademais, a descrença sobre mudanças efetivas é uma realidade observada nas falas dos trabalhadores.

Observa-se, no cotidiano, o esgotamento em relação à realidade das práticas organizacionais que, embora apresentem desdobramentos e efeitos locais, têm sua origem também na matriz, sofrem interferências das decisões de grupos político-partidários e são, frequentemente, objeto de disputas entre esses grupos. Tais práticas tornam ainda mais desafiadora e complexa a realização do nosso trabalho. As disputas mencionadas provocam efeitos diversos e não mais surpreendentes ao trabalho: entraves na comunicação, impedimentos à conclusão, ausência de clareza sobre a condução dos trabalhos, descontinuidades ou atraso na consecução das propostas.

Um exemplo de descontinuidade ocorreu no encaminhamento do processo de preparação das novas instalações da sede da unidade Rio de Janeiro. Há anos, procurava-se um espaço físico que fosse destinado ao atendimento de nossas demandas crescentes. Após negociações e esforços, com os órgãos competentes, conseguimos o tão esperado imóvel. Precisávamos, então, realizar a reforma básica do espaço; e, assim, entraríamos em um novo ciclo de realização de nossos trabalhos. O que poderia colaborar para a ampliação do atendimento das demandas sociais, transformou-se em uma moeda de troca ou peça de disputa de poder ou busca de um reconhecimento desviante da proposta original. Em suma, um projeto que vislumbrava o crescimento da unidade, e que foi compreendido como importante

pela gerência maior da organização naquele momento, ao ser modificada a gerência maior, mudou-se inclusive os interesses sobre este assunto de maneira a não o tornar realidade.

Nesta pesquisa, é importante compreender os modos de organização do trabalho e o funcionamento da gerência, sua mobilização e seus desdobramentos no cotidiano do trabalho e da vida dos trabalhadores na organização. Ao longo dos anos percebe-se no contexto do setor público a gestão organizacional, a organização do trabalho e as políticas da organização acompanhadas por discursos de melhoria da qualidade e do desempenho da produtividade. Por meio desses discursos, constroem e nutrem organizações com práticas produtoras de violências (em suas diferentes formas de manifestação), que colocam os trabalhadores em posições cada vez mais distantes do sentido do seu trabalho.

A violência se configura em ações que objetivam assujeitar ou submeter o outro, de adaptá-lo simplesmente, minando a sua capacidade de pensar, sentir e agir (MENDES; ARAÚJO, 2010). Essa capacidade é fundamental para a existência humana, pois, por ela, constrói-se, ao longo da vida, um sujeito singular e atuante. As situações que envolvem a violência no trabalho se configuram em um jogo constante de dominação-resistência. Elas acontecem quando as relações com o trabalho são deterioradas, quando se perde o sentido do trabalho, ao ter as relações de solidariedade degradadas, como também na insensibilidade e indiferença ao sofrimento próprio e alheio. Entendamos, pois, “a violência é difícil de ser reconhecida e nomeada” e, “mesmo corroendo cotidianamente a motivação, segurança e autoestima dos trabalhadores”, o trabalho continua sendo realizado, e, assim, constituem os danos psicológicos e o sofrimento psíquico do trabalhador (FARAH, 2016, p. 47). A violência revela-se pela prática do não questionamento da realidade, é a contraposição aos interesses e direitos coletivos por meio de instrumentos coercitivos, que desqualificam a crítica e a reflexão humanas (FARIA; MENEGHETTI, 2007, p. 283).

1.4 NEOLIBERALISMO: RACIONALIDADE EM CURSO

A experiência do I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio transcorreu em um contexto complexo, já que o serviço público vem, ao longo dos anos, introduzindo nas suas organizações práticas neoliberais. Entendo esse contexto também como desafiador, pois nos convocou a enfrentar práticas individualizantes instituídas e a agir pela produção de novas realidades, novos modos de fazer o trabalho.

Os autores Pierre Dardot e Christian Laval (2016) entendem o neoliberalismo como lógica normativa global, que encontra lugar e ressonância tanto na esfera das empresas

privadas quanto das organizações públicas, que se situam na estrutura formal dos Estados. Ele produz práticas no cotidiano. Não é, porém, objeto desta investigação fazer imersões profundas ou ater-se às inúmeras questões relacionadas com o neoliberalismo, mas trazê-lo para a construção do cenário no qual operam as organizações públicas. Assim, termos a dimensão da realidade e do desafio a enfrentar no mundo do trabalho para afirmar, em um contexto de tantas contradições, que o trabalho é, também, um operador de saúde.

Desde o final dos anos 1970 e início dos anos 1980, interpreta-se o neoliberalismo como ideologia e, ao mesmo tempo, política econômica. Essa ideologia compõe-se “por certa identificação do mercado com uma realidade natural” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 14). Ou seja, acreditava-se que o capitalismo não iria desmoronar porque ele seria o estado natural da sociedade. O mercado seria o estado natural da sociedade, a democracia não. Para a ontologia naturalista, permitir esse estado natural fluir por si próprio levaria ao alcance do equilíbrio, crescimento, estabilidade. A intervenção do governo nesse curso espontâneo e natural prejudicaria esse alcance. Por isso, nessa proposta neoliberal, esperava-se do governo a abstenção sobre esse curso. Essa maneira de compreender o neoliberalismo é a expressão reabilitadora e simples do *laissez-faire*. Dardot e Laval trazem a observação de Wendy Brown sobre tal compreensão na perspectiva de sua implantação política.

Como instrumento da política econômica do Estado, com o dismantling dos auxílios sociais, da progressividade do imposto e outras ferramentas de redistribuição de riquezas de um lado e com o estímulo da atividade sem entraves ao capital mediante a desregulamentação do sistema de saúde, do trabalho e do meio ambiente [...] (BROWN, 2007 apud DARDOT; LAVAL, 2016, p. 14).

Os autores reconhecem a existência, a difusão, os impulsionadores e as consequências advindas dessa ideologia, bem como ter ela sustentado as políticas econômicas. Joseph Stiglitz a chama de “fanatismo do mercado” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 15).

Entretanto, o neoliberalismo está muito longe de se resumir em crença fanática dos adeptos da naturalidade do mercado, afirmam os autores. Apontam o grande erro daqueles que anunciam o fim do neoliberalismo e a confusão feita entre a representação ideológica que segue a implantação das políticas neoliberais e a normatividade prática que caracteriza o neoliberalismo propriamente (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 15). Essa normatividade prática chama a atenção devido à sua grande eficiência de orientação dos governos, das empresas e das pessoas, conforme ressaltam os autores.

Por isso, o relativo descrédito que atinge hoje a ideologia do *laissez-faire* não impede de forma alguma que o neoliberalismo predomine mais do que nunca enquanto sistema normativo dotado de certa eficiência, isto é, capaz de orientar internamente a prática efetiva dos governos, das empresas e, para além deles, de milhões de pessoas que não têm necessariamente consciência disso. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 15).

Tendo em vista o predomínio, a força e a resistência do neoliberalismo, os autores apresentam de saída um questionamento central:

[...] como é que, apesar das consequências catastróficas a que nos conduziram as políticas neoliberais, essas políticas são cada vez mais ativas, a ponto de afundar os Estados e as sociedades em crises políticas e retrocessos sociais cada vez mais graves? Como é que, há mais de trinta anos, essas mesmas políticas vêm se desenvolvendo e se aprofundando, sem encontrar resistências suficientemente substanciais para colocá-las em xeque? (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 15).

A resposta não se restringe, por exemplo, ao desmonte das regras, regulamentações, direitos e organizações do Estado que são aspectos visivelmente negativos. O neoliberalismo não é percebido somente por seus aspectos destrutivos, pois ele também “produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver [...]”. No neoliberalismo, importa a nossa forma de existência, ou seja, “como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com o mundo e com nós mesmos”. Há uma produção constante de normas de vida dirigida às sociedades ocidentais e aquelas que perseguem viver no caminho da modernidade. Essas normas introduzem em nossas relações e práticas cotidianas a competição generalizada que consiste na luta econômica, uns contra os outros (assalariados e populações), relações sociais conforme o modelo do mercado, na justificativa de desigualdades sociais profundas e o indivíduo a se conceber e se comportar como fosse uma empresa. Nas teias neoliberais, essas são normas de vida que regem as “políticas públicas, comandam as relações econômicas mundiais, transformam a sociedade [...]” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 15-16).

Vemos os efeitos dessas normas em diferentes dimensões, como nas relações sociais individualizantes que contrariam as relações coletivas de solidariedade, na polarização aguda entre pobres e ricos e no surgimento de novos sujeitos (DARDOT; LAVAL, 2016). Para impor suas normas, o neoliberalismo age também na direção do enfraquecimento dos entes de Estado e dos direitos que os trabalhadores conquistaram a duras penas por meio de suas lutas históricas. As produções neoliberais não se limitam à esfera econômica, mas em alcançar o mundo “por seu poder de integração de todas as dimensões da existência humana” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 16).

Antes de pensarmos o neoliberalismo como ideologia ou política econômica, dizem Dardot e Laval, é fundamental compreender que ele é uma racionalidade. Nesse termo, “tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17). A característica principal da racionalidade neoliberal é a concorrência generalizada como norma condutora e a empresa como modelo de subjetivação. Os autores trazem as lentes foucaultianas para nos ajudar a entender na prática como a subjetivação⁶ se constitui enquanto processo, bem como sua contribuição para análise e crítica à proposta neoliberal.

Retomando a concepção do neoliberalismo como racionalidade temos:

O termo racionalidade não é empregado [...] como um eufemismo que nos permite evitar a palavra “capitalismo”. O neoliberalismo é a razão do capitalismo contemporâneo, de um capitalismo desimpedido de suas referências arcaizantes e plenamente assumido como construção histórica e norma geral de vida. O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

A noção de governo que aparece na citação acima não tem o sentido de um “ente governo” ou Estado, mas “atividade que consiste em reger a conduta dos homens no interior de um quadro e com instrumentos de Estado” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18). Dardot e Laval trazem essa compreensão de governo como “técnicas e procedimentos destinados a dirigir a conduta dos homens” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18) de Michel Foucault (2008), cunhada nas suas aulas no curso de 1978/1979 (Nascimento da Biopolítica).

Governar, portanto, significa conduzir a conduta dos homens, conduta essa aplicada tanto consigo mesmo quanto com os outros, a fim de que os indivíduos, dentro do seu espectro de liberdade, possam se conformar por si mesmos às normas “apresentadas” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18-19).

Foucault introduziu o termo governamentalidade “precisamente para significar as múltiplas formas dessa atividade pela qual homens, que podem ou não pertencer a um governo, buscam conduzir a conduta de outros homens, isto é, governá-los.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18). O governo visa obter o autogoverno do indivíduo fazendo com que

⁶ Em Foucault, a subjetivação constitui-se nos diferentes modos dentro de uma cultura, pelos quais os seres humanos tornam-se sujeitos. “Em primeiro lugar, penso efetivamente que não há um sujeito soberano, fundador, uma forma universal de sujeito que poderíamos encontrar em todos os lugares. Eu sou muito cético e hostil em relação a essa concepção de sujeito. Penso, pelo contrário, que o sujeito se constitui através das práticas de sujeição (assujeitamento) ou, de uma maneira mais autônoma, através das práticas de liberação, de liberdade, como na Antiguidade – a partir, obviamente, de um certo número de regras, de estilos, de convenções que podemos encontrar no meio cultural.” (FOUCAULT, 1984/2004, p. 291).

este produza certo modo de relação consigo mesmo. Assim, ampliou a concepção de governamentalidade até então “centrada nas técnicas de exercício do poder sobre os outros”. Passando a compreendê-la como “o encontro das técnicas de dominação exercidas sobre os outros e a técnica de si”.

Assim, governar é conduzir a conduta dos homens, desde que se especifique que essa conduta é tanto aquela que se tem para consigo mesmo quanto aquela que se tem para com os outros. É nisso que o governo requer liberdade como condição de possibilidade: governar não é governar contra a liberdade ou a despeito da liberdade, mas governar pela liberdade, isto é, agir ativamente no espaço de liberdade dado aos indivíduos para que estes venham a conformar-se por si mesmos a certas normas (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18-19).

Estamos diante de alguns enfrentamentos necessários, situações trazidas pela lógica e práticas neoliberais que colocam os trabalhadores em possíveis sufocamentos à criação e à ampliação da sua ação no trabalho. Estamos, sem sombra de dúvidas, sendo desafiados a pensar estratégias de alcance de novos modos de vida no trabalho, de condições favoráveis e possíveis ao funcionamento do trabalho, de modo a possibilitar não somente o entendimento, mas, principalmente, experimentar o trabalho como operador de saúde.

O neoliberalismo enquanto racionalidade é a razão do capitalismo desimpedido em uma construção histórica e norma geral de vida. São discursos e práticas de governo, ou seja, reger a conduta dos homens por meio de técnicas e procedimentos com esse fim (DARDOT, LAVAL, 2016). Essa investida nos aproxima dos estudos de Foucault sobre a subjetivação a partir das práticas de assujeitamento (KARSENTI, 2020). De saída, esse cenário nos coloca em posição desafiadora para, nesta pesquisa, não entendermos tal cenário como algo dado, pronto e acabado.

A pesquisa busca aproximar-se da segunda modalidade de estudo da subjetivação que Foucault denomina práticas de si, isto é, o sujeito associado à atitude crítica em relação à governamentalidade e suas técnicas de exercício de poder e regência sobre a conduta dos homens. Como compreendido por ele, as práticas de liberdade se darão dentro de normas existentes e extraídas da cultura e do uso autônomo dessas normas, sabendo da coexistência das práticas de sujeição e práticas de si (KARSENTI, 2020).

O sujeito, ao se dispor tornar-se o sujeito da crítica, filia-se à possibilidade de agir para (re)normatização dos modos de ser, pensar e fazer na vida. Ser o sujeito da crítica requer compreender que práticas de si são práticas sociais, relações que nos constituem. Significa, segundo Foucault, compreender a relação “que temos com nossa própria individualidade, mas

a que temos com os outros, na medida em que também são nós mesmos” (FOUCAULT, 2016, p. 13).

Se, para Foucault, as práticas de si são práticas sociais e, por estas, o sujeito irrompe as normas vigentes; para a Clínica da Atividade, é no manejo do diálogo, das discussões, dos conflitos e controvérsias, em espaços coletivos, que o trabalhador assume o protagonismo da atividade e amplia sua ação no trabalho. Nessa perspectiva, caminharemos na análise do campo empírico proposto e buscaremos responder às questões que provocam o problema construído para realização da pesquisa.

O cenário de nossa pesquisa continua a ser desenhado. A seguir, adentraremos na perspectiva do quadro das organizações atuantes nos campos da Saúde no Trabalho e seu estado da arte.

1.5 O ESTADO DA ARTE DA SAÚDE NO TRABALHO

Os fenômenos históricos nos ajudam a compreender a vinculação da Fundacentro ao Ministério do Trabalho e seu objeto de atuação na saúde ocupacional, bem como as disputas entre o MS e o Ministério do Trabalho sobre questões relacionadas com as políticas públicas voltadas à saúde dos trabalhadores.

Recentemente, no cenário brasileiro, encontramos discursos, posicionamentos políticos e articulações que constroem os trabalhadores a fazerem a escolha entre ter direitos ou ter trabalho, na tentativa de levar o trabalhador a acreditar que esses dois elementos sejam antagônicos e excludentes entre si. Vemos a construção dessa narrativa como pretexto cruel para produção de ações e instrumentos de flexibilização e redução de direitos dos trabalhadores. Dentre eles, destaca-se o direito à saúde no trabalho.

Ao tratarmos desse assunto, entendemos que a saúde no trabalho não está dada, pois consiste em uma luta histórica e permanente de grande movimento e articulação dos trabalhadores pela saúde, dos encontros de forças pela vida.

1.5.1 Políticas para Saúde no Trabalho

Estudos apontam “como as políticas sociais na América Latina e no Brasil passaram a incorporar elementos neoliberais [...]”, a exemplo das mudanças nos moldes de gestão das políticas de saúde, trabalho, previdência e seguridade social (COSTA *et al.*, 2013, p. 14).

As mudanças no mundo do trabalho e as desigualdades sociais produzidas com o desenvolvimento econômico e do capital trouxeram inúmeros desafios aos Estados, especificamente no campo das políticas públicas. Como apontado por Candiotto (2010), seguindo Foucault, não foi a sociedade que aos poucos foi estatizada, mas sim o Estado que cada vez mais se tornou governamentalizado, cada vez mais impregnado pela racionalidade neoliberal.

Ao longo dos anos, estudos apontam a importância de envidar esforços para construir uma política nacional de ST com a participação dos diferentes atores sociais e ministérios envolvidos (saúde, trabalho, previdência). Assinala-se há muito tempo por propostas integradas que superem as atuações fragmentadas, superpostas e os conflitos de competência.

Desde o início dos anos 1980, as mudanças nos processos produtivos e nas relações sociais de produção representaram uma “crise sistêmica atingindo trabalhadores, seus órgãos de representação, as políticas públicas trabalhistas, as propostas formuladas pela ST e sua produção científica.” (GOMEZ-MINAYO; LACAZ, 2005, p. 798). De 1986, quando ocorreu a 1ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, “que marcou politicamente a instituição desse campo” (DIAS; HOEFEL, 2005, p. 819), a agosto de 2012 foi o tempo de espera para chegar a uma Política Nacional de Saúde voltada aos trabalhadores. A Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 do MS, traz a PNSTT (BRASIL, 2012). Os entraves enfrentados para alcançar a definição dessa política podem ser compreendidos pela análise de Minayo-Gomez e Lacaz (2005, p. 798), que afirmam que as dificuldades dessa implementação se deram pela “deficiência histórica na efetivação das políticas públicas sociais no país; baixa cobertura do sistema de proteção social; fragmentação do sistema de seguridade social concebido na Constituição de 1988 para funcionar integralmente”.

Os mesmos autores ainda apontam o agravante da implacável reestruturação produtiva que modifica a configuração do mundo do trabalho e o modelo de atenção com o qual os militantes da área estão habituados. Nessa trajetória, eles já apontavam a desarticulação entre os ministérios envolvidos nas questões de ST, a superposição e a fragmentação das ações e tensões das competências ao longo dos anos que não colaboravam para a implementação de uma política. Segundo Minayo-Gomez e Lacaz, essa política significaria:

[...] um quadro referencial de princípios norteadores, de diretrizes, de estratégias, de metas precisas e de um corpo profissional técnico-político preparado, integrado e estável, capaz de garantir a efetividade de ações para promover a saúde dos trabalhadores, prevenir os agravos e atender aos problemas existentes (MINAYO-GOMEZ; LACAZ, 2005, p. 798).

É essencial constituir um corpo de profissionais capazes de acompanhar as aceleradas mudanças no quadro dos processos produtivos, atualizando permanentemente as propostas de ação. Não somente a articulação ministerial como também a interdisciplinaridade devem nortear as diferentes áreas de conhecimento que, por sua vez, deveriam congregiar suas experiências para a análise dos processos de trabalho, identificação das transformações no universo do trabalho, os fenômenos psicossociais presentes. Compreender a realidade social e técnica no ambiente do trabalho em suas diferentes dimensões representaria a interpretação da condição real do trabalhador, trabalho e ambiente, buscando viabilizar a introdução das mudanças para melhoria das condições de trabalho e saúde.

Estudos em áreas como as de química, física, biologia e medicina do trabalho contribuem para melhoria das condições de trabalho e saúde; todavia, o raciocínio de causa e efeito que as orientam não conduz à interpretação e à contextualização da “interseção entre as relações sociais e técnicas que ocorrem na produção” nem mesmo a “considerar a subjetividade dos vários atores sociais nelas envolvidos” (MINAYO-GOMEZ; LACAZ, 2005, p. 799). Portanto, emerge a necessidade de superar essa concepção e avançar na compreensão articulada e interdisciplinar das diferentes dimensões do trabalho.

Em momento não distante e anterior à portaria do MS, mais precisamente em 7 de novembro de 2011, por meio do Decreto nº 7.602, foi publicada a PNSST (BRASIL, 2011) de responsabilidade do MTE. Se até o ano de 2011, tanto pela via do MS quanto pelo Ministério do Trabalho, não se tinha política nacional voltada à saúde e à segurança dos trabalhadores, em 2012, passamos a ter duas.

A PNSST e PNSTT sofrem críticas. A primeira, quanto à sua limitação ao não propor a integração e a articulação das ações interministeriais. O decreto “praticamente reafirma as atribuições vigentes dos diferentes ministérios e instituições” (COSTA *et al.*, 2013, p. 17).

Dentre as várias inconsistências do decreto, chama atenção sua omissão no tocante ao fornecimento e à disponibilização dos dados e das informações epidemiológicas dos bancos de benefícios da Previdência Social, até hoje tratados como segredo fiscal por aquela instituição. No corpo do texto ainda se encontra materializada a manutenção da “queda de braço” entre Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Saúde no tocante às ações de Vigilância dos processos de trabalho, com claro favorecimento do setor Trabalho neste aspecto, enquanto ao setor Saúde restou a tímida posição de “fortalecimento das ações de vigilância”. (COSTA *et al.*, 2013, p. 17).

A segunda, a PNSTT, vê-se plausível ao estabelecer a participação do Sistema Único de Saúde (SUS) nos meandros concernentes à PNSST, ao definir diretrizes e estratégia da atuação do SUS para atuação integral em ST nos diferentes níveis, reafirmar o arcabouço

teórico e o conjunto de princípios e diretrizes da ST. Contudo, havendo o esforço de valorização às ações de ST no SUS, “observa-se ainda uma redação tímida no tocante à própria vigilância, eleita como estratégica na PNST” (COSTA *et al.*, 2013, p. 18).

Exemplificando, [...] cabem aos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerests) ações diretas de vigilância, somente em caráter complementar ou suplementar para situações “em que o Município não tenha condições técnicas e operacionais, ou para aquelas definidas como de maior complexidade”. Esta redação exprime uma dubiedade que se reflete na fragilidade das ações de vigilância, na ausência de prioridades e programas articulados nos vários níveis do território. Sem autoridade sanitária, como infelizmente ocorre na maioria dos Cerests, como desenvolver a competência da própria equipe, que tem a função de ser referência para a rede? Ou seja, como ser referência sem o desenvolvimento da própria ação? Como tratar riscos que ultrapassam em muito às fronteiras do território municipal e mesmo estadual [...] (COSTA *et al.*, 2013, p. 18).

A experiência de duas políticas provoca a análise e a crítica dos atores do campo da ST. Vasconcellos (2013) afirma que o Estado brasileiro, ao produzir duas políticas, mostra sua intenção de ter nenhuma política para a área. Em suas palavras, tal escolha “é nenhuma política de Estado porquanto fragmenta, titubeia, virtualiza, mostra um Estado partido e envergonhado de assumir uma direcionalidade uma de suas estruturas” (VASCONCELLOS, 2013, p. 180). Após quatro anos, Vasconcellos e Aguiar (2017) reiteram essa problemática e afirmam não enxergar indícios operacionais de atendimento às necessidades de ST. Na análise de Vasconcellos, existe uma política de fato e contra-hegemônica à ausência política do Estado no âmbito do SUS. Contudo, mostra-se “débil, frágil, pontual e pouco resolutiva” (VASCONCELLOS, 2013, p. 180) ainda que conte com os esforços e resistência dos atores da ST. A ideia central em seu argumento é a seguinte:

Enquanto diversas corporações e instituições se mantiverem reativas e não compreenderem que o SUS é o responsável pela condução das políticas de saúde pública no Brasil e que a saúde do trabalhador, no seu todo, é uma política de saúde pública, andaremos sem um marco referencial legal e legítimo de política de Estado estruturante para a área (VASCONCELLOS, 2013, p. 180).

O autor defende essa posição e esclarece que ter essa política conduzida pelo SUS não quer dizer excluir os outros setores do Estado de suas respectivas responsabilidades em ST, mas conjugar todas as instâncias de modo sistêmico no campo da Saúde Pública, conforme preconiza a ideia do SUS. “Significa, ainda, introduzir a categoria trabalho na perspectiva sistêmica das políticas desenvolvimentistas, tendo a saúde como foco de dignificação e valorização da vida” (VASCONCELLOS, 2013, p. 180). Vasconcellos enxerga, nessa

perspectiva, a possibilidade em aglutinar várias questões pela via da política pública de Estado, por exemplo:

[...] interlocução em uma esfera única do Estado que abranja a totalidade de seus aparelhos; conjugação de ações e otimização de recursos financeiros e humanos; dissolução de barreiras institucionais (tais como as informações previdenciárias e as ações de vigilância citadas no debate); planejamento de ações conjugadas de Estado; incorporação da área de saúde, trabalho e ambiente aos planos de desenvolvimento; viabilização do olhar do Estado sobre as cadeias produtivas que alcancem o trabalho informal, infantil e escravo; e, entre outras, utilização da capilaridade epidemiológica do setor saúde para que as ações cheguem a todo o território brasileiro (VASCONCELLOS, 2013, p. 180).

O autor apresenta a proposta de uma política única, de uma solução de planejamento de Estado ímpar, um enfrentamento de Estado de um problema singular, o da ST.

Esse posicionamento nos remete a outra crítica apontada por Gaze, Leão e Vasconcellos (2011a): a saúde dos trabalhadores fora da saúde, fora do lugar. Os autores realizam um debate cujo eixo central é a seguinte contradição: “as razões por que a saúde no trabalho não é objeto usual do aparelho de Estado da saúde pública” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 233).

O dilema ético criado na Revolução Industrial pelo uso predatório e desumano da força de trabalho que ameaçava sua manutenção e reprodução desdobrou-se em um acordo internacional entre os países industrializados. Por meio desse acordo, criou-se, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja finalidade é “[...] estimular comportamentos políticos dos Estados no sentido de criarem regras de proteção aos trabalhadores [...]” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 203).

Pretendia-se estabelecer limites sobre a exploração do trabalho operário e sobre a expropriação da saúde dos trabalhadores por meio de normas que regulassem as condições de trabalho (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a). Entre os países industrializados, existia discrepância no tratamento a esses pontos. Havia países que produziam as regras contratuais do trabalho, bem como os que não produziam. Estava posta, em uma dimensão internacional, a evidência do custo econômico do trabalho agora normatizado nas lógicas do direito do trabalho (protetivo) e do direito previdenciário (reparador) (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a).

As discrepâncias evidenciadas sobre o custo econômico, entre o produzir e o não produzir normas reguladoras do trabalho, impulsionaram os chefes de Estados industrializados a proporem a “criação de um organismo internacional que servisse como instância reguladora de poder capaz de estimular os países que não possuíam normas a estabelecerem padrões trabalhistas coerentes com o comércio internacional” (GAZE; LEÃO;

VASCONCELLOS, 2011a, 202). Esse movimento, embora viesse acontecendo décadas antes de 1919, passou pela interrupção da Primeira Guerra Mundial entre os anos de 1914 e 1918. Sua consolidação se deu no pós-guerra com a assinatura do Tratado de Versalhes⁷, em 1919, mesmo ano de criação da OIT (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a).

No Brasil, país signatário do Tratado de Versalhes, a primeira norma acidentária (Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919) ocorreu, não por coincidência, no mesmo ano. Em suma, as principais economias europeias e os Estados Unidos da América (EUA) pretendiam que a mão de obra fosse onerada em suas obrigações trabalhistas com a ação normatizadora, pelo contrato de trabalho. Além disso, que essa prática fosse seguida pelas nações, haja vista temerem a concorrência do trabalho escravo e da mão de obra barata. Para esses países industrializados, somente “a internacionalização dos benefícios da legislação do trabalho viria tornar análoga distribuição de ônus. Como sempre, lucrava a benemerência pelo espírito de lucro [...]” (MORAES FILHO; FLORES MORAES, 1993, p. 49-50).

Historicamente, vê-se nesses movimentos a saúde no trabalho colocada fora do espectro da saúde pública e não ser “objeto usual do aparelho de Estado da saúde”. No debate em tela, algumas razões para essas posturas são apresentadas. Ao longo da história, vemos a intervenção do estado de direito nas questões da saúde, sendo esta entendida como variável econômica da relação capital-trabalho. Outro fato: desde que foi criada, a OIT trouxe “[...] para si a responsabilidade de regulação internacional sobre a saúde no trabalho como componente imprescindível da preservação da força de trabalho [...]”. A terceira razão é que na maioria dos Estados a OIT ascendeu como instância internacional na área trabalhista, e sua institucionalização ocorreu nos aparelhos de estado do trabalho e da previdência (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 233).

A existência dos direitos trabalhista e previdenciário é fruto de aspirações seculares da classe trabalhadora, sendo, portanto, uma conquista a ser preservada, mas não supre as necessidades da natureza e da condição humana em sua plenitude. (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 236).

⁷ “O Tratado de Versalhes foi assinado em 28 de junho de 1919 pelos países europeus, como parte das negociações de paz ao final da Primeira Guerra Mundial” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 217). “O Tratado de Versalhes dedica a Parte XIII, que compreende os artigos 387 a 399, ao trabalho. Em seu preâmbulo, justifica a necessidade de estabelecer acordos internacionais relativos ao trabalho em razão de a paz universal só poder ser estabelecida pela justiça social e, ainda, que a existência de condições de trabalho geradoras de injustiça, sofrimento e privação para muitas pessoas provoca agitação capaz de ameaçar a harmonia do mundo. Entretanto, em sua essência, a Parte XIII trata apenas da organização do Escritório Internacional do Trabalho, sua composição, representação dos países, dos empregadores e dos trabalhadores, representação das mulheres nas questões que lhes afetassem, o seu modus operandi, funções e agenda de reuniões. Os temas relacionados às condições de trabalho, ou melhor, à ‘garantia da paz universal’, são contemplados nas demais partes do tratado” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 219).

Na via dos direitos, temos o desenvolvimento “[...] do direito moderno e a consagração de novas cartas de direitos humanos alçando a saúde a patamares acima da miudeza de entendê-la como variável econômica da relação capital-trabalho [...]” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 233). Um exemplo prático da saúde no trabalho tomada como variável econômica da relação capital-trabalho é o tripartismo trazido pela OIT, que efetivou “um mecanismo negociador cooptativo da luta operária que perdura até hoje, legitimando soluções negociadas [...] com o aval dos trabalhadores [...]”, assim “perpetuam o trabalho indigno e gerador de sofrimento, doença e morte” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011b, p. 342).

O princípio do tripartismo preconizado pela OIT e constituinte de sua criação apresenta o seu modelo de organização e funcionamento, a saber: uma Conferência Geral de Representantes dos Membros, um Escritório Internacional do Trabalho controlado pelo Conselho de Administração, composto de 24 membros, com representantes dos trabalhadores (6), empregadores (6) e governos (12). Dos 12 representantes dos governos, 8 serão industriais de relevância e 4 serão delegados governamentais, excluídos os que já estiverem entre os 12 anteriores (YALE LAW SCHOOL, 1919).

Fundada nas bases do tripartismo, a OIT pressupunha “que o diálogo entre essas três partes seria um caminho para a solução dos conflitos que estiveram presentes no século XIX e início do XX” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 227). O modelo tripartite de organização apregoa a igualdade entre as partes envolvidas, em que, em uma mesma mesa de negociação, assentam-se o Estado, o trabalhador e o capitalista. A refutação a esse modelo consiste em: seria esse um diálogo não hierarquizado, equilibrado, de três forças equânimes, com igualdade de poderes e o Estado arbitrando imparcialmente (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 229)? A resposta é: não! De saída, entende-se não haver neutralidade na atuação do Estado em face das relações de produção. O Estado nasce para conter as dissidências de classe; em linhas gerais, é o Estado da classe economicamente dominante, classe essa que, por intermédio do Estado, torna-se a classe politicamente dominante e detentora dos meios de exploração e repressão da classe trabalhadora (ENGELS, 2000).

Seguindo Gaze, Leão e Vasconcellos (2011a, p. 230), “é vasto o referencial crítico a respeito do papel do Estado na hegemonia da classe dominante, mas é escassa a crítica ao tripartismo, cuja essência se baseia exatamente numa neutralidade não neutra do Estado democrático de direito”. No que se refere à interferência na relação dominadores-dominados para fins de proporcionar igualdade e justiça, o tripartismo não parece um mecanismo eficaz. “A ideologia dominante, de ordem econômica, pouco é transformada a partir das negociações

nesse modelo” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 230). Deparamo-nos com um modelo distante de operar diálogo entre partes iguais, velando e invisibilizando a pressão do capital sobre o trabalho. Não está no escopo do tripartismo criar espaços para que os trabalhadores, por meio de suas representações, negociem o direito à saúde no trabalho, mas situar os trabalhadores “como parte concordante e decisória no desenvolvimento social e econômico, segundo o modelo proposto por governos e patrões” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 231-232).

Conferências internacionais, cartas e declarações, ao longo do século XX, reafirmaram uma ética humanitária acenando que a relação entre saúde e trabalho ultrapassa as regras do direito do trabalho, do direito previdenciário, do contrato de trabalho que ainda hoje assinalam as relações internacionais nessa matéria (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a). “A Carta de Ottawa, de 1986, sobre a promoção da saúde, mais incisiva, extensiva ao trabalho, também não foi suficiente para extrair da OMS uma posição mais determinada sobre a questão” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 237).

Sabe-se que a Organização Mundial da Saúde – OMS caminha na direção ética humanitária, mas, em matéria de saúde no trabalho, dobra-se à ordem internacional hegemônica (protagonizada pela OIT) cuja direção é a manutenção da ST como objeto submetido às restrições normativas do contrato, mantendo, assim, a ST fora da saúde pública (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a).

Conforme as normas trabalhistas e previdenciárias eram promulgadas no Brasil, pela influência da OIT, as questões do trabalho deixavam de ser responsabilidade da saúde pública. Esse fenômeno ganhou força, no Brasil, com a criação do Ministério do Trabalho em 1930. Nesse curso à saúde pública, ficou reservado um nicho de políticas públicas voltadas para trabalhadores informais, não cobertos pelo contrato (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a).

O Brasil seguiu as recomendações da Carta de Ottawa e incluiu nas políticas públicas de saúde a temática ST, conforme consta na lei maior brasileira, a Constituição Federal de 1988. Por sua vez, traz-nos “doutrina sanitária calcada em princípios totalizadores sobre a saúde como direito de cidadania”. Esses princípios são a universalidade, igualdade-equidade e integralidade, “associando políticas sociais e econômicas à garantia do direito à saúde, inclusive no trabalho” (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 237).

[...] estivesse a saúde em seu devido lugar, considerada em sua plenitude de direito humano e desatrelada de regras contratuais restritivas, de base economicista e limitada em sua abrangência, não importaria o seu lócus de inserção nacional ou internacional. Ocorre que o fato de se ter a saúde fora do lugar implica diversos

problemas no cenário das políticas públicas (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 233).

A crítica dirigida à OIT de modo algum pretende negar sua relevância, tampouco desconsiderar o importante trabalho desenvolvido como organização reguladora internacional ao longo de mais de 100 anos de existência e o empenho no estímulo aos Estados para a criação de políticas e regras de proteção dos trabalhadores. Entretanto,

[...] suas motivações originais, abrigadas, muitas delas, na lógica economicista de otimizar a acumulação de capital, criaram regramentos falíveis e débeis em sua capacidade de garantir a saúde em sua plenitude de direito humano enquanto um bem objetivo e subjetivo inalienável (GAZE; LEÃO; VASCONCELLOS, 2011a, p. 203).

No âmbito da Fundacentro, em que as vinculações e adesões às orientações da OIT foram fortes ao longo do tempo, não se veem movimentos para materialização desse debate. Em junho de 2019, vimos o governo brasileiro, durante a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, na sessão plenária, em Genebra, na Suíça, realizada pela OIT, apresentar em seu discurso⁸ duras críticas à organização por figurar, o Brasil, na lista de países denunciados por violar normas internacionais do trabalho. Reflexos da reforma trabalhista, realizada no governo Temer, em 2018, provocaram denúncias à OIT, que manteve o Brasil na lista e ainda fez a análise da situação por meio de sua Comissão de Aplicação de Normas.

O discurso do Brasil nessa Conferência assinala que o atual mundo do trabalho nos impõe desburocratizar as relações de trabalho e que: no Brasil, há um excesso de controle do Estado sobre as relações entre empregador e empregado; valorizar-se-á a negociação entre trabalhadores e empregadores (prevalência do negociado sobre o legislado, flexibilização da jornada de trabalho e do salário, negociação das condições de trabalho); as normas infralegais serão simplificadas com o auxílio da Fundacentro. Tratou-se de uma postura incisiva dirigida à OIT, que estimula os países signatários a promover o diálogo entre trabalhadores e empregadores mediante negociação coletiva, entretanto, já conhecemos bem a parte mais frágil dessa relação, bem como o funcionamento do modelo tripartite.

Na Conferência, o Brasil propôs à OIT urgente reforma no seu sistema de previsão normativa. Isto nos sinaliza o esforço do governo brasileiro em pressionar para legitimar (também pela via das relações internacionais) o que já ocorre na prática; isto é, nos conflitos de interesses entre trabalhador e empregador, o Estado se ausenta em proteger o trabalhador, que se vê vulnerável e mais frágil na relação. Tem-se um Estado representante da classe

⁸ Disponível em: <https://ilo.cetc.stream/2019/06/18/mr-memolo-portela-government-delegate-brazil/>

economicamente dominante que busca subtrair direitos fundamentais do trabalhador, que não quer mais a negociação/conciliação (capital-trabalho), mas a devastação dos direitos e da vida no trabalho. Assim, continua a saúde no trabalho fora do lugar, ou seja, não sendo objeto usual do aparelho de Estado da saúde pública.

1.5.2 Os campos da Saúde no Trabalho

Há um movimento historicamente construído de enfrentamento das mudanças produzidas pelo capital no mundo do trabalho, especificamente sobre as demandas de saúde dos trabalhadores que fizeram emergir avanços na abordagem do fenômeno saúde no trabalho. Caminharemos nas perspectivas da medicina do trabalho, saúde ocupacional e ST, a fim de descrever o processo de constituição dos campos de conhecimento e estudo da saúde no trabalho.

A medicina do trabalho surgiu na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial na Inglaterra. Nesse período, o consumo da força de trabalho resultava na submissão dos trabalhadores ao acelerado e desumano processo de produção, que exigia intervenção devido à eminência do risco da sobrevivência e reprodução do processo (MENDES; DIAS, 1991).

Mendes e Dias (1991) trazem a experiência de Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil, que, preocupado com tal evidência, tendo em vista que os trabalhadores não dispunham de nenhuma assistência médica no interior da fábrica, consultou seu médico pessoal sobre o modo como poderia resolver tal situação. A orientação do médico Robert Baker foi a seguinte:

‘Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado’ (BAKER apud MENDES; DIAS, 1991, p. 341).

A atitude do empresário foi a de contratar Baker para assumir esse papel em sua fábrica. Dessa forma, surgiu, então, em 1830, o primeiro serviço de medicina do trabalho.

Verificam-se na orientação de Baker elementos básicos da finalidade do capital: somente pessoas de inteira confiança do empresário e que o defendessem dirigiram tal

serviço, os serviços estariam centrados no médico, a prevenção dos danos à saúde resultantes dos riscos do trabalho seria tarefa médica, a responsabilidade sobre os problemas de saúde que surgissem seria transferida ao médico. Com o advento da industrialização, rapidamente esse modelo se expandiu para outros países, inclusive aos países periféricos (MENDES; DIAS, 1991).

A ausência ou insuficiência do Estado na prestação dos serviços de saúde oportunizou às empresas desempenharem o papel do Estado concomitantemente aos seus interesses em manter a dependência dos trabalhadores e de sua família à tutela empresarial, e, ao mesmo tempo, exercer, diretamente, o controle sobre a força de trabalho. Essa concepção de manutenção de serviços médicos no interior das empresas reverberou internacionalmente na agenda da OIT, criada em 1919. Assim, em 1953, foi aprimorado o processo de formação do médico do trabalho, resultante da Conferência Internacional do Trabalho entre os países-membros. Após mais aprimoramentos, especificamente sobre as diretrizes gerais da organização de serviços de medicina do trabalho, fomento da formação de médicos do trabalho, em 1958, esses serviços passam a ser denominados “serviços de medicina do trabalho”.

Em 1959, esse acúmulo de experiências desdobrou-se na Recomendação 112 que trata dos “serviços de medicina do trabalho”, aprovada na Conferência Internacional do Trabalho. Esse primeiro instrumento normativo produziu, no âmbito internacional, o referencial de construção dos instrumentos legais nos países, inclusive no Brasil. Tais diretrizes alcançavam aspectos de definição, métodos de aplicação da Recomendação, organização dos serviços, funções, instalações, pessoal, meios de ação. Os Serviços de Medicina destinavam-se a assegurar a proteção dos trabalhadores contra os riscos que prejudicassem a sua saúde nos locais de trabalho, promover a adaptação física e mental do trabalhador por meio da adequação do trabalho e aptidões do trabalhador, colaborar ao máximo para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

Mais características da medicina do trabalho podem ser observadas a partir destas diretrizes: a medicina do trabalho constitui-se, exclusivamente, em atividade médica; a atividade médica se dá nos locais de trabalho; é responsabilidade da medicina do trabalho cuidar da aptidão física e mental dos trabalhadores e adequar o trabalho ao trabalhador, contudo, essa tarefa realizada sob a ótica médica resultaria, na verdade, na adaptação do trabalhador ao trabalho. Nota-se a atribuição de onipotência à medicina do trabalho por meio de sua responsabilidade em promover ao máximo a saúde física e mental dos trabalhadores, associada às práticas e concepções positivistas no exercício da medicina. Tais práticas refletem e reproduzem a presença do aspecto mecanicista existente na ciência da

administração, em que a primazia está no aumento da produtividade (MENDES; DIAS, 1991).

A medicina do trabalho atuou tecnicamente para a solução dos prejuízos ocasionados à saúde dos trabalhadores, advindos do processo produtivo. Entretanto, a interferência do médico do trabalho limitava-se às normas contratuais estabelecidas entre patrão e empregado. Temos, então, um campo médico submetido ao contrato de trabalho e subserviente aos interesses do capital (VASCONCELLOS, 2011). Ao responder tecnicamente às exigências de controle das condições de saúde dos trabalhadores sob a égide da regra contratual, o que se tinha era uma medicina do trabalho que, por meio do seu aparato técnico, atuava para devolver os trabalhadores doentes ao trabalho, para não deixar faltar força de trabalho. Ou seja, instrumentalização de conhecimento técnico a serviço do interesse da produção.

O preço pago pelos trabalhadores em permanecer nas indústrias durante os anos da II Guerra Mundial, em condições extremamente adversas e em intensidade de trabalho extenuante, foi – em algumas categorias – tão pesado e doloroso quanto o da própria guerra. Sobretudo porque, terminado o conflito bélico, o gigantesco esforço industrial do pós-guerra estava recém iniciando (MENDES; DIAS, 1991, p. 343).

O processo de desenvolvimento acelerado da tecnologia industrial conduzia as transformações dos processos de trabalho ao surgimento de novos equipamentos, novos produtos químicos, bem como exigia a construção de uma nova divisão internacional do trabalho. Isso somado ao dinamismo da luta capital-trabalho e à busca dos trabalhadores por regras e direitos que dessem conta de garantir a vida e a saúde no trabalho (VASCONCELLOS, 2011). Esses elementos demonstravam a insuficiência da medicina do trabalho diante dos problemas de saúde causados pelos processos de produção. Esse ambiente gera a insatisfação de trabalhadores, empregadores onerados com os custos advindos dos problemas de saúde dos seus empregados. A resposta dada a essa insuficiência foi além da atuação médica para com o trabalhador, ou seja, a intervenção sobre o ambiente por meio dos conhecimentos oferecidos por outras profissões e disciplinas, como as engenharias, a ergonomia e a psicopatologia.

Em meados do século XX, inaugurou-se a saúde ocupacional, particularmente nas empresas de grande porte com características multi e interdisciplinares, “com a organização de equipes progressivamente multi-profissionais e a ênfase na higiene industrial, refletindo a origem histórica dos serviços médicos e o lugar de destaque da indústria nos países industrializados” (MENDES; DIAS, 1991, p. 343). O controle dos riscos ambientais refletia a influência das escolas de saúde pública cujos estudos abarcavam, há algum tempo, as questões de saúde e trabalho. Em meados do século XX, “intensificam-se o ensino e a pesquisa dos

problemas de saúde ocupacional nas escolas de saúde pública – principalmente nos Estados Unidos (Harvard, Johns Hopkins, Michigan e Pittsburgh) – com forte matiz ambiental” (MENDES; DIAS, 1991, p. 343). Esta característica colocou a saúde ocupacional como um ramo da saúde ambiental, e fortes unidades de higiene “industrial” desenvolveram-se por meio de contratos de serviços com grandes empresas. Essa abordagem e valorização da saúde ocupacional e saúde ambiental não foi feita com vistas ao caráter complementar à medicina do trabalho, mas com intuito de relativa desqualificação da abordagem médico-epidemiológica da relação trabalho-saúde (MENDES; DIAS, 1991).

Na experiência brasileira, destaca-se, na academia, a Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, que, em seu Departamento de Saúde Ambiental, criou uma área de saúde ocupacional e passou a atuar como centro disseminador de conhecimento. Esse modelo foi reproduzido em outras instituições de ensino e pesquisa, em departamentos de medicina preventiva e social das escolas médicas. No âmbito das organizações, nos anos 1960, expressou-se na criação da Fundacentro em 1966, em uma versão nacional dos modelos de Institutos de Saúde Ocupacional desenvolvidos no exterior a partir da década de 1950 (MENDES; DIAS, 1991).

Na legislação, expressou-se na regulamentação do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformada na década de 70, principalmente nas normas relativas à obrigatoriedade de equipes técnicas multidisciplinares nos locais de trabalho (Norma Regulamentadora 4 da Portaria 3214/78); na avaliação quantitativa de riscos ambientais e adoção de “limites de tolerância” (Normas Regulamentadoras 7 e 15), entre outras. Apesar das mudanças estabelecidas na legislação trabalhista, foram mantidas na legislação previdenciária/acidentária as características básicas de uma prática medicalizada, de cunho individual, e voltada exclusivamente para os trabalhadores engajados no setor formal de trabalho (MENDES; DIAS, 1991, p. 344).

O modelo da saúde ocupacional desenvolvido em atenção às necessidades técnicas da produção (não perda da força de trabalho na produção; retorno dos trabalhadores aos seus postos de trabalho) não atingiu os objetivos propostos. Alguns pontos abaixo relacionados exemplificam essa insuficiência:

[...] o modelo mantém o referencial da medicina do trabalho firmado no mecanicismo; não concretiza o apelo à interdisciplinaridade: as atividades apenas se justapõem de maneira desarticulada e são dificultadas pelas lutas corporativas; a capacitação de recursos humanos, a produção de conhecimento e de tecnologia de intervenção não acompanham o ritmo da transformação dos processos de trabalho; o modelo, apesar de focar a questão no coletivo de trabalhadores, continua a abordá-los como “objeto” das ações de saúde; a manutenção da saúde ocupacional no âmbito do trabalho, em detrimento do setor saúde. (MENDES; DIAS, 1991, p. 344).

As ações políticas, normativas e institucionais relacionadas com a saúde no trabalho exercidas pelos Estados modernos sempre estiveram sob a influência da OIT (objetivo no direito do trabalho, previdenciário e tripartismo). As políticas públicas ficaram vinculadas aos entes estatais responsáveis pela regulação do trabalho e da previdência social (VASCONCELLOS, 2011). Nesse curso,

[...] em decorrência, na maioria dos países capitalistas, as relações saúde-trabalho e os problemas nelas originados ficaram à margem das políticas de saúde pública, ao longo de grande parte do século XX. Nasce aí uma profunda contradição com o próprio conceito de saúde, em que as situações de dano decorrentes do trabalho deixaram de ser alvo da saúde pública, em seus aspectos normativos, epidemiológicos, institucionais e políticos (VASCONCELLOS, 2011, p. 405).

Vê-se na saúde ocupacional uma questão política importante. Nas contradições existentes na relação capital e trabalho, a negociação incentivada pela OIT e adotada pelos Estados signatários, por exemplo, não afirma uma posição de enfrentamento de tais contradições e seus efeitos à saúde e à vida dos trabalhadores, bem como não encampa a defesa da luta dos trabalhadores. Mantém-se na atuação e na abordagem mecanicista e tecnicista das condições de trabalho e seus desdobramentos ao trabalhador.

O insuficiente modelo proposto pela saúde ocupacional não se deu pontual e isoladamente. É um processo que, mesmo com “uma certa *especificidade* do campo das relações entre trabalho e saúde, tem sua origem e desenvolvimento determinados por cenários políticos e sociais mais amplos e complexos” (MENDES; DIAS, 1991, p. 344, grifo do autor). Entre os acontecimentos que impulsionaram inúmeros questionamentos desse modelo, tem-se que foi um movimento social nos países ocidentais industrializados (Alemanha, Inglaterra, França, EUA e Itália). Na segunda metade dos anos 1960, questionava-se “o sentido da vida, o valor da liberdade, o significado do trabalho na vida, o uso do corpo, e a denúncia do obsoleto de valores já sem significado para nova geração” (MENDES; DIAS, 1991, p. 344).

Estes questionamentos abalaram a confiança no Estado e puseram em xeque o lado “sagrado” e “místico” do trabalho – cultivado no pensamento cristão e necessário na sociedade capitalista. Este processo leva, em alguns países, à exigência da participação dos trabalhadores nas questões de saúde e segurança. Mais que quaisquer outras, tais questões tipificavam situações concretas do cotidiano dos trabalhadores expressas em sofrimento, doença e morte. (MENDES; DIAS, 1991, p. 344-345).

A resposta aos questionamentos e às lutas dos movimentos sociais dos países industrializados na década de 1960 se reverteu em conquistas como leis garantidoras de

direitos fundamentais do trabalhador, no âmbito do trabalho, da saúde e segurança. Por exemplo, o direito do trabalhador à informação sobre: a natureza dos riscos; as medidas de controle que estão sendo adotadas pelo empregador; os resultados de exames médicos e de avaliações ambientais; o direito à recusa ao trabalho em condições de risco grave para a saúde ou à vida etc. (MENDES; DIAS, 1991).

A saúde ocupacional como um campo multidisciplinar complexo, mas restrito, por sua vinculação a relações econômicas regidas pelo contrato entre as partes – capital e trabalho. Ou seja, a saúde ocupacional, mediada pelo segmento do aparelho de Estado que promove políticas públicas de caráter contributivo, e não distributivo, portanto, não universalista, tem seu espectro de ação submetido ao interesse econômico particularizado, cuja dimensão não espelha a necessidade social de ampliação de direitos e de maior justiça (VASCONCELLOS, 2011, p. 406).

Diante de tal insuficiência e mudança nos contextos sociais, econômicos, políticos e da incansável valorização do capital, surgiu a proposta conceitual e prática da ST: aproximar um objeto e uma prática de modo a contribuir para a consolidação da ST enquanto campo; definir o objeto da ST como o processo saúde-doença dos grupos humanos e sua relação com o trabalho; levar os trabalhadores à compreensão da dimensão humana do trabalho.

O campo da ST é fruto da crítica aos campos técnicos da medicina do trabalho e da saúde ocupacional, que consistem no modelo trabalhista-previdenciário. A construção contra-hegemônica da ST foi inspirada na experiência do Modelo Operário Italiano (MOI), datado da década de 1960 (VASCONCELLOS, 2011), que trouxe a noção ética e política da importância do protagonismo da classe operária e fundamentou-se nos seguintes princípios: incorporação dos trabalhadores como sujeitos protagonistas da transformação dos processos e ambientes de trabalho; estruturação de grupos homogêneos de risco para conhecer as condições de trabalho; criação do mapa de riscos como instrumento de avaliação; e validação consensual entre o saber técnico e o saber dos trabalhadores (saber operário) (ALONSO, 2007).

No MOI, as relações saúde-trabalho passaram a ser uma questão de saúde pública não mais restrita ao aparelho estatal do trabalho e da previdência. “O movimento, do mesmo modo, trouxe para a cena da saúde pública essas questões, introduzindo-as na reforma sanitária italiana daqueles anos” (VASCONCELLOS, 2011, p. 407). As suas características e princípios norteadores conformaram o conceito de ST, produziram reflexões, conhecimento e políticas nessa dimensão que se difundiu em vários países, no nosso inclusive.

No Brasil, o movimento da reforma sanitária consolidou a compreensão acerca das relações saúde-trabalho como questão contida no espectro de ação da saúde pública. O conceito técnico e normativo de ST está inscrito na Constituição Federal de 1988 e

consolidado na Lei Orgânica da Saúde nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 (VASCONCELLOS, 2011).

A rigor, a inclusão da saúde do trabalhador no âmbito do SUS inaugurou uma crise de paradigmas, por tratar de um campo político de ação que expande o direito à saúde sobre um campo de ação que restringe esse direito, em função da regra contratual (saúde ocupacional) (VASCONCELLOS, 2011, p. 412).

Mendes e Dias afirmam que a ST é um campo de atuação e preocupação da saúde pública que

[...] busca a explicação sobre o adoecer e o morrer das pessoas, dos trabalhadores em particular, através do estudo dos processos de trabalho, de forma articulada com o conjunto de valores, crenças e ideias, as representações sociais, e a possibilidade de consumo de bens e serviços, na moderna civilização urbano-industrial (MENDES; DIAS, 1991, p. 347).

A ST busca a compreensão desse processo de maneira a desenvolver alternativas de intervenção e transformação na apropriação do trabalhador acerca da compreensão da dimensão humana no trabalho, sob a perspectiva teleológica. A característica fundamental da prática de estudo das relações entre trabalho e saúde que conformaram a ST consiste em ser um campo em construção no âmbito da saúde pública, cuja descrição constitui-se na tentativa de aproximar um objeto de uma prática, objetivando contribuir para a sua consolidação enquanto campo (MENDES; DIAS, 1991).

Os conceitos e as práticas em ST apresentam importantes características: o pensamento sobre o processo saúde-doença ganha um novo olhar; o desvelamento das epidemias e mortes advindas do trabalho, denunciadas as políticas públicas e sistemas de saúde insuficientes às necessidades de saúde da população e dos trabalhadores; o surgimento de novas práticas sindicais em saúde. Esse processo social se desdobrou em iniciativas, conferências e discussões determinantes para a ocorrência de mudança de objetivo da nova Constituição Federal de 1988 (MENDES; DIAS, 1991).

Conforme trazido por Vasconcellos (2011), destacam-se, a seguir, algumas diferenças de enfoque entre saúde ocupacional e ST. A saúde ocupacional: sujeita-se ao prescrito nas normas do direito do trabalho, limita-se ao contrato, às negociações entre trabalhador e empregador; manteve-se como campo técnico e normativo aplicado à relação privativa entre as partes cuja relação é regulada pelo contrato; um dos objetos de intervenção da política de intervenção do Estado no campo da ST. A saúde do trabalhador: transcende os direitos trabalhista, previdenciário e demais limitantes pela via do contrato, pois “invoca o direito à saúde no seu espectro pleno e irrestrito da cidadania”; a relação do Estado provedor de

política pública “indistinta para o conjunto dos trabalhadores brasileiros”, contemplados ou não pelo contrato; “tem como aparato político-ideológico e institucional a dimensão holística da saúde pública sobre os determinantes sociais, incluindo o trabalho, tendo a vigilância da saúde como sua dimensão técnica interventora”; “o campo da saúde do trabalhador e sua vigilância da saúde é instrumento da política de intervenção do Estado”; o trabalhador participa como protagonista na formulação das políticas (VASCONCELLOS, 2011, p. 407-415). A seguir, a Figura 3 apresenta um quadro contendo diferenças de enfoque entre saúde ocupacional e ST.

Figura 3 – Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador

Saúde ocupacional e saúde do trabalhador: diferenças de enfoque

Diferenças	Saúde ocupacional	Saúde do trabalhador
Políticas / Jurídicas	Privativas e limitadas	Públicas e ampliadas
	Tutelares	Compartilhadas com o trabalhador
	Subordinadoras do trabalhador	Empoderadoras do trabalhador
	Reguladoras segundo a norma trabalhista	Interventoras segundo o direito à saúde
	Mantenedoras da ordem normativa	Transgressoras da norma estrita
Econômicas	Restritas segundo disponibilidades	Irrestritas
	Contratuais	Universalistas
	Contributivas	Distributivas
	Compensatórias monetaristas	Não monetaristas
Éticas	Relações autoritárias	Relações democráticas
	Trabalhador como objeto	Trabalhador como sujeito
	Relações desumanizadas	Direitos humanos
Técnicas	Multiprofissionais	Interdisciplinares
	Saber operário não considerado	Saber operário como fonte de conhecimento
	Controle sobre o corpo individual	Intervenção com e sobre o sujeito coletivo
	Agentes de risco como determinantes	Organização do trabalho como determinante
	Exposição controlada	Pesquisa-intervenção

Fonte: Vasconcellos (2011, p. 414).

A trajetória da medicina do trabalho à ST pode-se denominar constante e ser escrita em diferentes versões, todavia com a convicção de trabalhadores conscientes do seu papel neste processo em construção.

A perspectiva do campo da ST possibilita-nos caminhar com outras lentes sobre o trabalho e as condições nele encontradas com vistas à produção de saúde. Sato (2002) desenvolve reflexões acerca da prevenção de agravos à ST por meio do replanejamento do trabalho como processo de negociação de escolhas organizacionais. A autora argumenta que,

A depender da forma como o processo de trabalho é organizado, o cotidiano no local de trabalho é configurado por contextos nos quais os modos de se trabalhar, de se relacionar, de lidar com o tempo, com o espaço e com os equipamentos são sabidamente danosos à saúde. A prevenção dos problemas de saúde que encontraria maior grau de resolução seria o replanejamento da organização do processo de trabalho [...] (SATO, 2002, p. 1148).

O cotidiano revela que os trabalhadores criam maneiras diversas de “resistir à racionalidade imposta à organização do trabalho tal qual planejada pelo corpo gerencial” (SATO, 2002, p. 1148), mostra o esforço que os trabalhadores fazem para melhorar o entendimento entre eles e os contextos de trabalho aos quais estejam entremeados. Essas ações são feitas em modos individual e coletivo.

Denunciam, com essas práticas, que a divisão entre planejadores e executores é, de fato, uma ideologia. Podemos observar diversas manifestações que mostram a existência de outras racionalidades, outros modos de conceber e fazer o trabalho nos limites dados pela tecnologia empregada e pela divisão de poderes no local de trabalho (SATO, 2002, p. 1148).

Com esse entendimento, no campo da ST, pode-se apostar em um processo de luta constante que busca ativar a ação dos trabalhadores em provocar negociações possíveis (movimentos dialógicos) à atualização e ao replanejamento dos processos de organização do trabalho e seus modos de realização, considerando que o trabalhador não seja autômato, ou mero cumpridor de prescrições, mas sujeito da ação possível de transformação e criação do trabalho.

Ainda assim, encontramos, em diferentes organizações, corpos gerenciais que concebem

[...] a atividade de planejamento e concepção como procedimento de natureza estritamente técnica e conduzida unilateralmente por ele, no “chão de fábrica”, as pessoas, através do conhecimento construído na prática, o replanejam para então executá-lo, tanto com a finalidade precípua de amenizar os esforços do trabalho, como para manifestar a resistência política ao poder e controle gerenciais ou ainda, para tornar factível aquilo que foi planejado por outrem [...]. (SATO, 2002, p. 1148).

Tais movimentos, em ST revelam a possibilidade de alteração de práticas instituídas e a potência da ação de coletivos no trabalho. Além disso, situam e convocam trabalhadores ao protagonismo das ações de prevenção aos agravos e à produção de saúde no trabalho, como veremos na experiência analisada nesta pesquisa.

1.6 A FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Adiante, apresentam-se mais informações, além das apresentadas na introdução, que constituem a história dessa organização. É uma trajetória importante para o campo, mas composta de contradições como veremos ao longo da pesquisa.

1.6.1 Histórico breve

A Fundacentro é uma organização pública federal de abrangência nacional presente em vários estados: São Paulo (Capital-Sede, Campinas, Santos), Bahia, Brasília, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina.

Está sediada na cidade de São Paulo e esteve vinculada ao MTE desde 1974. Em 2019, com a extinção do Ministério do Trabalho, teve sua vinculação administrativa transferida para o Ministério da Economia. Em agosto de 2021, a Presidência da República decidiu recriar o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Com essa mudança, as organizações responsáveis pelo tema segurança e saúde no trabalho – entre elas, a Fundacentro – voltaram a compor o MTPS. A partir de 2023, já no novo governo, decidiu-se separar o Trabalho e a Previdência Social, criando-se ministérios específicos para cada pasta. Desde então, a Fundacentro voltou a vincular-se ao MTE.

A Fundacentro foi criada pela Lei nº 5.161, de 21 de outubro de 1966, momento histórico em que o Brasil vivia em plena ditadura, governado por Humberto de Alencar Castello Branco, o primeiro presidente do Brasil do período da ditadura militar.

Antecedem sua criação: períodos de desenvolvimento da industrialização do País (1930 a 1956) seguidos da internacionalização da economia brasileira em final dos anos 1950 e início dos anos 1960. Vem daí a preocupação com os altos índices de acidentes e doenças do trabalho que crescia no âmbito das organizações produtivas (FUNDACENTRO, 2009).

Empresários já demonstravam suas preocupações e movimentos para promoverem a prevenção de acidentes, haja vista os prejuízos advindos com o adoecimento ou morte dos trabalhadores. Foi nesse momento em que o Ministro do Trabalho, Arnaldo Sussekind, procurou convencer o presidente Castello Branco sobre a importância de criar um centro de pesquisas em saúde e segurança do trabalhador. A resposta do presidente foi favorável⁹, porém, com a ressalva de que, na negociação com a OIT, não poderia haver nenhuma condição incompatível com as diretrizes daquele governo brasileiro (ditatorial), caso contrário, deveria abandonar tal assunto (SUSSEKIND, 1973).

O governo brasileiro solicitou à OIT estudos que indicassem caminhos para a reversão daquele cenário. O relatório apresentado pela OIT recomendou a instalação, no Brasil, de um centro de pesquisas em segurança, higiene e saúde do trabalho, com atuação na prevenção de acidentes e doenças por meio de pesquisa, formação de profissionais e da difusão de conhecimentos na área prevencionista (FUNDACENTRO, 1996).

É importante destacar que, embora a prevenção de acidentes no trabalho fosse uma preocupação dos trabalhadores, as ações de articulação para a criação de um centro de pesquisas com viés prevencionista, à luz das orientações da OIT, foram iniciadas pelos empresários – uma clara demonstração de preocupação primeira com a participação do Brasil na economia internacional, tendo em vista os países europeus e os EUA adotarem as recomendações da OIT a fim de evitarem concorrências de mercado desleais. Ou seja, países não signatários, por meio da exploração do trabalho escravo, por exemplo, poderiam prejudicar os negócios dos países signatários. O interesse empresarial na melhoria das condições de trabalho e na prevenção de acidentes reflete o controle da classe dominante/burguesa sobre a classe trabalhadora, empregando o menor custo possível na exploração da força de trabalho.

A política econômica vigente no período da ditadura consistia em tornar o Brasil um lugar prioritário para o investimento estrangeiro. O planejamento considerava “racionalizar a economia pela concentração de capital nas indústrias mais eficientes e estimular a penetração do capital multinacional mais moderno e produtivo” (ALVES, 1985, p. 76). Os esforços em construir estruturas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores e criar uma organização de pesquisa no cenário à época mostra-nos que o plano prioritário em oficializar tal empreendimento era condição importante para o avanço das relações capitalistas internacionais. Não se tratava da priorização da saúde dos trabalhadores nem de suas lutas por

⁹ Resposta do Presidente Castello Branco ao então Ministro do Trabalho, Arnaldo Sussekind.

melhores condições de trabalho. A criação de regramentos dirigidos à segurança e à saúde dos trabalhadores, baseados no modelo tripartite da OIT, era adotada pelos países europeus e pelos EUA, signatários. Logo, diante do interesse em desnacionalizar a economia brasileira, do incentivo governamental ao investimento estrangeiro (MONTEIRO, 2013), o Brasil deveria ajustar-se à criação de normas e ao desenvolvimento de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

No início, a Fundacentro dedicou-se a ações de levantamento das áreas que apresentavam maior incidência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, com destaque ao segmento industrial. Além disso, seguiu a instrumentalizar suas atividades por meio das frentes de atividades educativas de formação, especialização e aperfeiçoamento profissional nos níveis médio e superior, estudos e pesquisa sobre saúde ocupacional e acidentes do trabalho, métodos de trabalho, meios de proteção coletiva e equipamentos de proteção individual, assistência técnica aos órgãos públicos e privados, objetivando a aplicação das medidas de segurança, saúde e difusão de conhecimentos.

Em 29 de julho de 1993, passou a integrar o Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia da Administração Pública Federal. Tal plano de carreiras é composto apenas por organizações cujas atividades são caracterizadas pela realização de pesquisas científicas (Lei nº 8.691/1993), embora essa passagem não tenha ocorrido de maneira tranquila, haja vista que as ações técnicas sempre tiveram grande peso no trabalho dos profissionais. Os trabalhos científicos me parecem não terem sido bem incluídos, até pouco tempo, ao trabalho de parte desses profissionais. As pesquisas e os estudos foram e são desenvolvidos a partir das demandas que chegam dos sindicatos, do MTE etc., bem como das internamente criadas pela resultante da observação e do monitoramento dos pesquisadores sobre as demandas sociais de certos setores acometidos por acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Publicações internas ao longo da história, discussões informais e formais (com representação sindical) entre os servidores indicaram e ainda indicam pontos nevrálgicos da organização, como: a perda crescente em seu quadro de servidores ao longo do tempo devido à ocorrência de aposentadorias e não realização de concurso público¹⁰; a ausência de espaços constituídos para discussão coletiva do trabalho; a não explicitação das diretrizes de governo acerca dos rumos da organização; a redução orçamentária/contingenciamentos constantes; o encolhimento de suas ações, atuações e intervenções (TEIXEIRA, 2011).

¹⁰ O primeiro concurso público foi realizado em 2004, outro em 2010. Ambos com pequeno quantitativo de vagas insuficiente, sequer reporiam o quantitativo perdido ao longo do tempo (TEIXEIRA, 2011).

Outro ponto crucial da experiência nos diz que as mudanças constantes dos ocupantes de diferentes cargos comissionados, agravadas pelo desconhecimento destes sobre a temática Pesquisa em SST, colocam a organização em posição de vulnerabilidade. Diferentemente das universidades e de outros centros de pesquisa, a Fundacentro não goza de autonomia para a escolha de seus dirigentes. Essa prática provoca constantemente o movimento equivocado na condução de uma organização tratada, de fato, como de governo, e não como de Estado. Criam-se dissonâncias diversas entre o corpo de servidores e seus gerentes. Desperta-se a desconfiança: com tais práticas, serve-se ao trabalhador na preservação de sua saúde e segurança ou ao capital e a seus interesses?

1.6.2 Finalidade

A Fundacentro, conforme definição em seu Estatuto (Decreto nº 10.096, de 6 de novembro de 2019), dedica-se a “elaborar estudos e pesquisas sobre as questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho” (BRASIL, 2019). Por meio de sua finalidade mobilizada por suas pesquisas, assume a responsabilidade pela cooperação no campo da Saúde Ocupacional. Ademais, mobiliza suas ações no desenvolvimento de pesquisas, na difusão de conhecimento por meio de publicações científicas, ações educativas, prestação de serviços à comunidade e assessoria técnica a órgãos públicos. Como braço para a ação de disseminação de conhecimento científico, conta com a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional – RBSO, revista científica indexada.

Em 2019, quando da realização do planejamento estratégico da Fundacentro, durante o processo de construção, esse plano já era objeto de críticas pelos servidores, tendo em vista que a participação do corpo de trabalhadores não se dê, por exemplo, na concepção das propostas gerenciais – com exceções raras, como em 2004 (primeiro governo Lula), quando houve grande mobilização e encontros com ampla participação dos servidores na construção do planejamento estratégico. A convocação dos trabalhadores para participação das discussões para construção de decisões não se constituiu, ao longo dos anos, em uma prática instituída na organização. Com frequência, os servidores da Fundacentro manifestam-se formalmente às direções na busca de inaugurar canais de diálogo.

No governo que se deu entre os anos de 2019 e 2022, experimentaram-se decisões que não consideraram a *expertise* acumulada dos trabalhadores, que conhecem as potencialidades e os limites de realização do seu trabalho, pois tratou-se de decisões que revelaram-se afinadas à lógica da política de redução do tamanho do Estado, contingenciamento e cortes

crecentes no orçamento, redução de infraestrutura, condições de trabalho precárias, redução de pessoal e, portanto, no encolhimento da Fundacentro e de sua capacidade de atendimento às demandas sociais.

Na esteira da proposta do planejamento estratégico desse mesmo governo, foram colocadas em extinção sete unidades descentralizadas da Fundacentro localizadas em importantes cidades do Brasil, como Vitória/ES, Santos/SP, Campinas/SP, Salvador/BA, Curitiba/PR, Porto Alegre/RS e Campo Grande/MS. Como se não bastassem os eventos citados, outro fenômeno foi (im)posto, a saber: a mudança do estatuto da Fundacentro sem discussão prévia com os seus trabalhadores.

No novo governo, já em 2023, as ações de extinção das unidades descentralizadas foram revogadas, e canais de comunicação entre servidores e direção foram abertos.

2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS DA PESQUISA

O presente capítulo visa apresentar as abordagens teóricas orientadoras desta investigação. São os conceitos fundamentais que nos ajudam a pensar e a analisar a atividade situada de organização do Congresso, o processo de construção e/ou manutenção do gênero da atividade na perspectiva do trabalho como operador de saúde.

2.1 CLÍNICA DA ATIVIDADE

A Clínica da Atividade é uma vertente clínica pensada no campo das Clínicas do Trabalho que forjam desvios nos modos como o trabalho se organiza e pensa no trabalho em uma dimensão clínica não biomédica, a clínica como um debruçar-se nas possibilidades de desvio e criação de outros territórios do trabalho. Nesse panorama, é aquela “que faz bifurcar um percurso de vida na criação de novos territórios existenciais, novos processos de trabalho” (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 85).

Conflitos, desvios, desestabilização, essa concepção de clínica parece-nos uma ferramenta conceitual estratégica quando tomamos os mundos do trabalho como variabilidade e como multiplicidade. Por essa razão pensamos que o trabalho, como uma demanda de análise, convoca uma ação clínica e, nessa direção, não pode ser pensado fora desta situação crítica, marcada por sua instabilidade (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 85).

Pela Clínica da Atividade, busca-se primordialmente reconhecer o protagonismo do trabalhador e seu conhecimento sobre o próprio trabalho. Ela considera seu potencial em construir ações para a transformação do próprio trabalho. É uma proposta teórico-metodológica que teve sua origem a partir de 1990, cujo principal proponente até a atualidade é Yves Clot (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011). Ademais, ressalta a importância da criação de métodos que permitam ao trabalhador desenvolver o poder de agir, tornando-o protagonista na transformação de sua atividade. Em outras palavras, é uma clínica da ação, transformação, intervenção que possibilita ao trabalhador desenvolver sua capacidade de agir sobre o trabalho e sobre si.

Para além disso, a Clínica da Atividade enfatiza a busca de instrumentos, dispositivos que ajudem a compreender a situação de trabalho real para ampliar o poder de agir do trabalhador sobre o mundo, sobre o trabalho e sobre si, coletiva e individualmente. Assume que a ação individual é regulada pelo coletivo. Outrossim, entende “o trabalho como uma

atividade permanente de recriação de novas formas de viver e não apenas como tarefa, mas como atividade dirigida, histórica e processual” (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011, p. 10).

“Uma abordagem clínica da transformação das situações do trabalho se distingue das estratégias clássicas de intervenção que redundam em recomendações. Mudar uma situação não pode constituir o objeto da intervenção de uma *expertise* externa”. Um dispositivo metodológico pretende ser instrumento para que a ação de transformação seja dos trabalhadores (CLOT, 2010b).

A escolha que faço da Clínica da Atividade como ferramenta teórica é sobretudo uma escolha relacionada a uma concepção de homem como um ser em movimento, capaz de imprimir algo de singular naquilo de que participa, e no qual também se produz, capaz de intervir em sua própria história; e a uma concepção de trabalho como um processo coletivo e singular, de criação e recriação da história de um ofício; e da atividade de trabalho como processo de produção não só de coisas ou serviços, mas também de subjetividades (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 4).

Nessa abordagem, compreende-se que o processo de construção da subjetividade se dá pela atividade e, também, na atividade. O seu objetivo é “a produção de novas subjetividades, sem distanciar pensamento de ação: pensar diferentemente já é agir de modo inovador” (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 6). Toma o conflito e a controvérsia como motores importantes da produção de singularidades e constitutivos da atividade de trabalho. Entende-se que

[...] o trabalhador, por mais dominado que seja, guarda sempre algo de sua capacidade de ação. Assim, as intervenções propostas buscam mais do que conhecer, analisar ou denunciar as formas de dominação e sofrimento existentes, buscam uma aliança, com as possibilidades que os trabalhadores têm de criar e recriar suas próprias relações com o mundo (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 6).

Filiamo-nos à Clínica da Atividade “como uma política da produção de subjetividade, da criação de si, [...] que não só produz desvios como também se desvia em seus percursos, [...] desestabilizando o já-dado, nos fornecendo potência de intervenção nos mundos do trabalho” (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 85).

Sendo o poder de agir do trabalhador o objetivo principal da Clínica da Atividade, “consideramos que essa ampliação exige a produção de novas formas-subjetividade, a produção de sujeitos capazes de inventar maneiras de enfrentar as situações [...]” (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 85) e de protagonizar as mudanças no trabalho.

2.1.1 Atividade: ponto de partida e chegada da análise

Clot escolhe a atividade como ponto de partida e de chegada da análise. Oriundos da Ergonomia Francesa, os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real são fundamentais em nos ajudar a entender a atividade. A prescrição é compreendida como objeto esfriado das atividades de gestão e concepção. A tarefa representa o conjunto de compromissos acordados entre gestores e projetistas. É construída a partir das representações por eles formadas acerca do real e dos operadores. As prescrições contemplam determinado histórico das atitudes/iniciativas dos operadores, introduzindo-as ou, em sentido oposto, protegendo-se delas. A prescrição demonstra que há uma troca entre projetistas e operadores cujo objeto é o trabalho. A tarefa padroniza, congela esses movimentos de troca, mas também faz uso do patrimônio social que as técnicas incorporam ao longo do tempo (línguas, regras, procedimentos estabelecidos, formalizações que guardam a memória das atividades) (CLOT, 2006, p. 95).

Segundo Leplat e Hoc (1983), a tarefa é aquilo que deve ser feito; a atividade, entretanto, é o que se faz. A tarefa traz a ideia de prescrição ou obrigação de fazer seguindo-se definições previamente estabelecidas, compreendida como meta a ser alcançada sob condições determinadas e específicas enquanto a atividade aponta para o que é posto em jogo pelo sujeito para realizar as prescrições, atender às obrigações (LEPLAT; HOC, 1983).

Para os estudos da Psicologia do Trabalho, Yves Clot traz Vygotski para essa conversa e nos ajuda a entender que, em atividade, o homem está pleno de possibilidades não realizadas, e que o comportamento manifesta o sistema de reações vencedoras (CLOT, 2010b). No caminho entre o prescrito e o real, entendemos que há um universo de possibilidades, haja vista ocorrerem nele diálogos, controvérsias, conflitos, escolhas, confrontos, decisões, experiências, produção de subjetividades e, claro, atividade. Temos nesse caminho

[...] confrontos provisoriamente solucionados, denominado o real da atividade. Os confrontos e soluções não são restritos aos indivíduos, fazem parte de um movimento que encontra recursos e limitações na referência ao gênero profissional em questão, e oportunidades de estilização no cruzamento entre os múltiplos gêneros aos quais os trabalhadores estão referidos (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 5).

Clot realiza a distinção entre ‘atividade realizada’ e o ‘real da atividade’. A primeira é o que se pode ver, observar e descrever. A segunda é muito mais do que se faz, ou seja, é mais do que o que não se faz, ou não se pode fazer, que gostaríamos de ter feito e que ficou guardada, suspensa, impedida, mas faz parte da atividade, o que se tenta fazer sem ser bem-

sucedido, “o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito” ou refeito, “assim como o que se tinha feito a contragosto” (CLOT, 2010b, p. 104). Para Suzane Pacaud (referenciada por Clot em conferência proferida no Brasil), “o homem se manifesta frequentemente pelo que ele faz, mas muitas vezes [...] se manifesta por aquilo que ele não faz” (CLOT, 2010a, p. 226). “A atividade realizada não tem o monopólio do real da atividade, visto que o real da atividade é muito mais vasto que a atividade realizada” (CLOT, 2010a, p. 226). “A atividade realizada é aquela que venceu entre muitas outras atividades possíveis, a atividade que venceu é uma das possibilidades” (CLOT, 2010a, p. 226).

É inegável a importância da atividade real. Mesmo que algum conteúdo tenha sido subtraído ou ocultado da atividade e, por isso, não esteja visivelmente manifesto, não significa estar ausente, porque “influi com todo o seu peso, na atividade presente”. Vale reiterar que a atividade realizada não detém o monopólio sobre a atividade real. Portanto, ao tentar dispensar esta última na “análise do trabalho equivale a retirar, de maneira artificial, os que trabalham os conflitos vitais de que eles tentam liberar-se no real” (CLOT, 2010b, p. 104).

[...] impõe-se uma precisão: o real não é identificável com as condições externas da atividade psicológica. O real é a modificação dessas condições pelo sujeito e não essas condições em si mesmas. Não se trata de um ambiente, mas de um meio de ação delimitado pelas iniciativas que o sujeito toma, só ou com os outros, em condições que nem por isso são fixadas por ele (CLOT, 2006, p. 93).

Para dar lugar às possibilidades de existir do sujeito por meio do conteúdo da atividade, Clot aponta que uma abordagem cognitiva da consciência, em demasia, não nos ajudaria, mas nos privaria. Isso porque os conflitos oriundos da atividade são fundamentais para dar fluidez e oxigênio aos questionamentos, aos debates, à pluralidade e à heterogeneidade dos diferentes grupos e relações do trabalho.

Ora, a existência do sujeito é tecida nesses conflitos vitais, que eles procuram reverter em intenções mentais, para deles se desprenderem. A atividade é uma provação subjetiva mediante a qual o indivíduo se avalia a si próprio e aos outros para ter a oportunidade de vir a realizar o que deve ser feito (CLOT, 2010b, p. 104).

A seguir, apresentaremos outro conceito fundamental, isto é, o conceito central para nossa pesquisa. O gênero na perspectiva apreendida pela Clínica da Atividade, um meio para realizar a ação e memória social da atividade.

2.1.2 Gênero da atividade profissional

Neste ponto, traremos um conceito central para nossa pesquisa. Uma das noções colocadas por Yves Clot que responderia à seguinte questão: “em que condições e com que instrumentos práticos e teóricos será possível alimentar ou restabelecer o poder de agir de um coletivo profissional no seu meio de trabalho e de vida?” (CLOT, 2010b, p. 118). Para a Clínica da Atividade, é necessário contribuir para a renovação da tradição francófona da análise da atividade, isto é, no entender dessa clínica, o que existe não é a prescrição social de um lado e a atividade real do outro, ou a organização do trabalho de um lado e a atividade do sujeito de outro, mas sim “um trabalho de reorganização da tarefa pelos coletivos profissionais, uma recriação da organização do trabalho pelo trabalho de organização do coletivo” entre a organização do trabalho e o sujeito.

Tem-se como objeto teórico e prático circunscrever “o trabalho de organização do coletivo em seu meio”, a sua história possível e impossível (sucessos, insucessos, preferências, equívocos, acertos). Nessa perspectiva, entende-se existir, entre o prescrito e o real, um termo decisivo denominado gênero da atividade profissional, ou seja, “as obrigações compartilhadas pelos que trabalham para conseguir trabalhar, frequentemente, apesar de todos os obstáculos e, às vezes, apesar da organização prescrita do trabalho” (CLOT, 2010b, p. 119). Clot introduz esse conceito apontando que a ausência do recurso instituinte das formas comuns da vida profissional provoca um desregramento da ação individual, reduz-se o poder de ação e a tensão vital do coletivo, perde-se a eficácia do trabalho e da organização (CLOT, 2010b).

Na Clínica da Atividade, a noção de gênero origina-se na obra desenvolvida por Mikhail Bakhtin no campo da Linguística. As relações entre o sujeito, a língua e o mundo não acontecem de maneira direta, elas aparecem em gêneros de discursos disponíveis. É destes que o sujeito precisa dispor se desejar participar da interação. Assim, para cada nova interação, não é necessário criar outro enunciado, e sim acessar o repertório de enunciados disponível que nos dirá a maneira de falar ou de não falar em um espaço-tempo sociodiscursivo (CLOT, 2010b).

[...] enunciados conservam a memória transpessoal de um meio social em que impõem sua autoridade, dão o tom. Eles denunciam os subentendidos que regulam as relações com os objetos e entre as pessoas, tradições adquiridas que se exprimem e se preservam sob o invólucro das palavras. Eles resguardam o sujeito contra o uso impróprio dos signos em determinada situação (CLOT, 2010b, p. 120).

Em Bakhtin, um gênero vincula-se a uma situação no mundo social. Para expressar-se de modo razoável, é necessário escolher um gênero que precisamente ajustará a nossa fala. “Esses gêneros nos são praticamente dados [...] mais do que dados, eles lhe são emprestados para que ele seja capaz de falar e de ser entendido pelos outros. É impossível utilizar um enunciado que não se refira a outro enunciado do mesmo gênero” (CLOT, 2010b, p. 121).

O falante recebe, portanto – além das formas prescritivas da língua comum (gramática) -, as formas não menos prescritivas dos gêneros. Para uma compreensão recíproca entre falantes, estas últimas formas são tão indispensáveis quanto as formas da língua. Para utilizá-las livremente, é necessário um bom domínio dos gêneros (BAKHTIN, 1984 apud CLOT, 2010b, p. 121).

Os modos prescritivos, padronizados, impostos pelos próprios trabalhadores servem de restrições e recursos para a ação no trabalho. O gênero da atividade assenta-se, dessa forma, em um princípio da economia da ação, não se fazendo necessário criar a atividade cada vez que se é convocado a agir. O gênero diz como o trabalho, em uma situação previsível ou inesperada, será feito. Para Yves Clot, o gênero é um subentendido da atividade. É aquilo que os trabalhadores dentro de determinado horizonte social e profissional sabem “e observam, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum, reunindo-os sob condições reais de vida, o que sabem que devem fazer” sem a necessidade de “reespecificar a tarefa a cada vez que ela se apresenta” (CLOT, 2010b, p. 121-122).

Essas maneiras de considerar as coisas e as pessoas em determinado meio de trabalho formam um repertório dos atos convencionados ou deslocados que haviam sido adotados pela história desse meio. Tal história fixa os previsíveis do gênero que permitem suportar – em todos os sentidos do termo – os imprevisíveis do real. Mobilizar o gênero do ofício é, também, adotar o diapasão profissional; é ser capaz de manter-se firme, em todos os sentidos da expressão (CLOT, 2010b, p. 123).

Vemos com frequência modos de organização do trabalho que não contribuem para a construção do gênero. Como mencionado por Clot, a tirania do curto prazo para resposta às demandas não coaduna para que os coletivos se encontrem, construam ou definam as maneiras de comportamento e os modos de trabalhar perante as situações. Nessa condição, o gênero é desestimulado a desenvolver-se. A existência do gênero é fundamental para a mobilização psicológica nas situações de trabalho, pois nos fala sobre a estabilização momentânea ou transitória do gênero e o situa como meio, recurso primordial para sabermos como agir, para evitarmos cometer erros (CLOT, 2010b).

Trata-se de um sistema flexível de variantes normativas e de descrições, comportando diversos cenários e um jogo de indeterminação que nos diz como

funcionam aqueles com quem trabalhamos, como agir ou abster-se de agir em situações precisas e como conduzir a bom termo as transações interpessoais exigidas pela vida em comum, organizada em torno dos objetivos de ações (CLOT, 2010b, p. 125).

Clot ressalta a importância das tensões e controvérsias presentes nas relações de trabalho e aponta que sua presença indica a busca para estabilizar o gênero e nos remete a observar a condição *sine qua non* de manutenção do coletivo. Não a considerar significa dar fôlego a certa desordem da ação individual, pois o gênero, de modo insubstituível, desempenha uma função psicológica. Nessa perspectiva, o autor defende a seguinte tese: “é em seu aspecto essencialmente transpessoal que o gênero profissional exerce uma função psicológica na atividade de cada um” (CLOT, 2010b, p. 125).

Seguindo com Yves Clot, apreendemos o gênero como estável e, ao mesmo tempo, transitório, posto à prova real em situação, em ação. Para tal, exige um movimento constante de atualização e renovação, assim, mantém-se como recurso, meio ou método disposto a passar por ajustes e aperfeiçoamento sinalizados pelo real. Esse movimento constante que busca a atualização do gênero chama-se estilização, isto é, o movimento constante da transformação e aprimoramento do gênero, ou seja, a sua singularização. A estilização ou estilo do gênero se apresenta quando o gênero se encontra saturado e não se mostra viável como meio de ação ou recurso que atenda à situação de trabalho.

Entre gênero e estilo, existe uma relação de interiorização. “O estilo participa do gênero ao qual ele fornece o modo de ser”, o modo como construímos, desenvolvemos e atualizamos o repertório de ferramentas disponíveis ao trabalhador que colocará o gênero em movimento. Segundo Clot, “os estilos são o retrabalho dos gêneros em situação [...] eles estão sempre inacabados”. É o processo de transformação e atualização realizado pela estilização que sustentará a vitalidade e a plasticidade do gênero enquanto recurso e meio para a ação (CLOT, 2010b, p. 126). “O estilo pode ser definido, portanto, como uma metamorfose do gênero em curso de ação” (CLOT, 2010b, p. 127).

2.1.3 Conceito de saúde em Canguilhem

Nas produções científicas que tratam da relação entre saúde e trabalho, é muito frequente a abordagem dos vieses patológico e negativo nos ambientes de trabalho. Estes caracterizam o trabalho como se somente fosse fonte de adoecimento e alienação. É comum encontrar, nos ambientes de trabalho, situações precárias e inadequadas à realização do trabalho, bem como propícias ao adoecimento do trabalhador.

Contudo, pensamos no trabalho como operador de saúde, quando a criação coletiva e pessoal tem o seu lugar. Abraçamos a perspectiva de saúde no trabalho que reflete sobre o trabalhador que busca criar um meio para (melhor) viver utilizando os recursos disponíveis. Uma saúde que se caracteriza pela possibilidade de criação e recriação de mundos, de novas normas de vida. Afirmamos que, ao assumir o trabalho como operador de saúde, não se fecham os olhos para as mazelas produzidas por certos modos de fazer o trabalho nem para os prejuízos que certas maneiras de o organizar produz, tampouco ao que as condições inadequadas produzem à saúde dos trabalhadores. Veremos que o conceito de saúde em Canguilhem aponta para a ampliação do poder de ação do trabalhador (OSORIO DA SILVA; RAMMINGER, 2014).

Afirmar que o trabalho pode ser operador de saúde não é tentar escamotear a nocividade dos modos de organização de trabalho hegemônicos na atualidade. Ao contrário, se nos aprofundarmos na concepção de saúde de Canguilhem [...], veremos o quanto ela pode nos auxiliar na ampliação do poder de agir dos trabalhadores (OSORIO DA SILVA; RAMMINGER, 2014, p. 4757).

Georges Canguilhem (1904-1995), filósofo e médico, compôs a tradição epistemológica francesa e fez crítica ao determinismo das regras condutoras das pesquisas que carregavam a pretensão científica. Para ele, o filósofo não deveria se limitar a estudar uma ciência como objeto, e sim entrar em contato com os problemas humanos em sua concretude. “A filosofia é uma reflexão para a qual qualquer matéria estranha serve, ou diríamos mesmo para a qual só serve a matéria que lhe for estranha” (CANGUILHEM, 2009, p. 10). Para o filósofo Canguilhem,

[...] depois de haver terminado o curso de filosofia, e ao mesmo tempo que ensinava filosofia, tornam-se necessárias algumas palavras de explicação a respeito de nossas intenções. Não é necessariamente para conhecer melhor as doenças mentais que um professor de filosofia pode se interessar pela medicina. Não é, também, necessariamente para praticar uma disciplina científica. Esperávamos da medicina justamente uma introdução a problemas humanos concretos. A medicina nos parecia, e nos parece ainda, uma técnica ou arte situada na confluência de várias ciências, mais do que uma ciência propriamente dita. Parecia-nos que uma cultura médica direta viria favorecer uma colocação mais precisa e o esclarecimento de dois problemas que nos interessavam: o das relações entre ciências e técnicas e o das normas e do normal. Aplicando à medicina um espírito que gostaríamos de chamar “sem preconceitos”, pareceu-nos que, apesar de tantos esforços louváveis para introduzir métodos de racionalização científica, o essencial dessa ciência ainda era a clínica e a terapêutica, isto é, uma técnica de instauração e de restauração do normal, que não pode ser inteiramente reduzida ao simples conhecimento (CANGUILHEM, 2009, p. 10).

É caro para Canguilhem compreender a relação entre saúde e doença, bem como os conceitos que envolvem essa relação. O que seria o normal e o patológico já que esses

conceitos estão emprenhados de valores morais? É temerário deduzir “[...] que a vida é sempre idêntica a si mesma na saúde e na doença [...]”. A doença não consiste na soma de sintomas somente, e sim em um outro modo de ser “[...] no nível da totalidade orgânica [...]” (CANGUILHEM, 2009, p. 33). O patológico não se caracteriza por apenas uma mudança quantitativa do estado considerado “normal”. O outro modo de ser não é patológico porque o médico diz.

Para Canguilhem, “o estado patológico não é um simples prolongamento, quantitativamente variado, do estado fisiológico, mas é totalmente diferente” (CANGUILHEM, 2009, p. 34). O sujeito que sofre percebe viver um modo de vida que se mostra diferente do “normal” que lhe causa incômodo, é sentido como um mal. “[...] um fato só pode ser considerado patológico em relação à totalidade do organismo e levando em conta a experiência daquele que se sente doente [...]” (RAMMINGER, 2008, p. 78). Claramente, Canguilhem faz suas defesas: a concepção do patológico não como variação quantitativa do estado normal, mas a concepção qualitativa de saúde e doença; que a medicina é mais uma técnica do que ciência; a clínica deve informar os estudos teóricos.

Canguilhem introduz em seus estudos as contribuições do técnico e médico René Leriche e atribui grande importância à sua teoria, pois

[...] é o fato de ser a teoria de uma técnica, uma teoria para a qual a técnica existe, não como uma serva dócil aplicando ordens intangíveis, mas como conselheira e incentivadora, chamando a atenção para os problemas concretos e orientando a pesquisa na direção dos obstáculos sem presumir, antecipadamente, nada acerca das soluções teóricas que lhes serão dadas (CANGUILHEM, 2009, p. 39).

Na visão de Leriche, “A saúde é a vida no silêncio dos órgãos” e, inversamente, “a doença é aquilo que perturba os homens no exercício normal de sua vida e em suas ocupações e, sobretudo, aquilo que os faz sofrer”. “[...] a saúde é a vida no silêncio dos órgãos; que, por conseguinte, o normal biológico só é revelado, como já dissemos, por infrações à norma, e que não há consciência concreta ou científica da vida, a não ser pela doença” (LERICHE apud CANGUILHEM, 2009, p. 35-45).

Georges Canguilhem conclui que não podemos saber o que seja saúde, mas podemos sentir. Além disso, se está fora dos limites do saber, relaciona-se com a experiência, com o viver. Temos, então, a ideia de que saúde se refere à experiência de um corpo singular.

Ao perguntar se existiriam ciências do normal e do patológico, nosso filósofo realiza análise semântica do termo “normal” e entende que sua compreensão designa as ocorrências mais frequentes (o fato), como também aquilo que se deve ser (o valor). Essas designações,

embora diferentes, confundem-se. Verifica-se, então, ser comum adquirir um valor de tipo ideal (CANGUILHEM, 2009). “No caso da medicina, por exemplo, o que é considerado normal é aquilo que tem maior frequência estatística, ou seja, um estado habitual dos órgãos é confundido com seu estado ideal” (RAMMINGER, 2008, p. 79-80). Nesse sentido, serão considerados “normais” os modos de funcionar dos organismos quantificados e situados na média de normalidade estatisticamente instituída.

Entende-se não ser a medicina, por meio da frequência estatística de certos comportamentos, que definirá o que seja o “normal”. Para o autor, essa equação mostra-se invertida, pois quando observamos a frequência de determinados comportamentos em relação a outros, significaria entender que tais comportamentos funcionam melhor em determinado modo de vida. Assim, será a vida em si mesma que dirá o que é normal por meio de sua capacidade de instituir normas, a vida em ação e em movimentos normativos. Desse modo, “[...] um traço humano não seria normal por ser frequente, mas seria frequente por ser normal, isto é, normativo num determinado gênero de vida [...]” (CANGUILHEM, 2009, p. 62).

Há um ponto central no pensamento de Canguilhem: o normal não é instituído pelas vias da generalização da ciência nem das médias estatísticas. Ele se dá pela ação de normatividade do sujeito, na vida como atividade normativa, cunhado pela experiência singular. Veremos adiante o que é normatividade no pensamento canguilhemiano.

No senso comum, diz-se que, na vida, continuamente fazemos escolhas, optamos por seguir ou não determinado caminho a partir do julgamento de valor feito sobre a situação que se apresenta e sobre a(s) maneira(s) de funcionar ser(em) positiva(s) ou negativa(s). Entretanto, entendemos que as escolhas não são individualmente deliberadas, visto que somos constantemente atravessados pelas normatividades sociais, por um tecido social dinâmico produtor de normas que nos afeta, nos constitui e é afetado por nós. Este movimento permanente de escolha – preferir e excluir – é chamado por Canguilhem de “polaridade dinâmica da vida” (CANGUILHEM, 2009, p. 52). Ao apontar que “a vida, sendo não apenas submissão ao meio, mas também instituição de seu próprio meio, estabelece, por isso mesmo, valores, não apenas no meio, mas também no próprio organismo” (CANGUILHEM, 2009, p. 92), clarifica-se a ideia de que “viver é um debate entre diferentes normas, em um processo dinâmico e nunca previsível” (RAMMINGER, 2008, p. 80-81). A “polaridade dinâmica da vida” e a normatividade surgem a partir da “atitude” do ser vivo diante da vida. A normatividade, conceito central na tese de doutoramento de Canguilhem, é exatamente a capacidade do ser humano de gerar novas normas de vida (CAIRUS; GALLUCCI, 2019), de instituir normas para (melhor) viver.

Em sua concepção a diversidade não é doença (CANGUILHEM, 2009), assim, de modo sucinto, nos são apresentados dois termos: anomalia e anormal. O termo anomalia é descritivo e refere-se àquilo que é desigual, não habitual, não comum, que está relacionado com um desvio estatístico, todavia não necessariamente patológico.

A anomalia só será patológica se for sentida como um obstáculo ou perturbação à vida, ou seja, o que determina o patológico não é o desvio estatístico, mas o desvio normativo. A doença não está relacionada com o fato de ser diferente (anomalia) ou de uma ausência de normas, mas com a incapacidade ou dificuldade de instituir normas que expandam a vida (RAMMINGER, 2008, p. 81).

Para Canguilhem o “patológico implica *pathos*, sentimento direto e concreto de sofrimento e de impotência, sentimento de vida contrariada” (CANGUILHEM, 2009, p. 53). Já o termo anormal aponta para o aspecto valorativo e refere-se ao que não está na conformidade da norma, ou seja, não segue a norma. “[...] O normal é viver num meio em que flutuações e novos acontecimentos são possíveis” (CANGUILHEM, 2009, p. 71). “Aquilo que é normal, por ser normativo em determinada situação, pode se tornar patológico, em outro contexto, se não puder se alterar” (RAMMINGER, 2008, p. 81-82).

Segundo Canguilhem, “o doente é doente por só poder admitir uma norma. [...] o doente não é anormal por ausência de norma, e sim por incapacidade de ser normativo” (CANGUILHEM, 2009, p. 73). Isso se dá “pela dificuldade em criar outras normas que deem conta de novos acontecimentos, insistindo em conservar uma norma que já não funciona mais” (RAMMINGER, 2008, p. 82).

Como mencionado anteriormente, a saúde em Canguilhem não é um simples adaptar-se. Ele mesmo nos diz que a adaptação apenas não é um bem ao homem. Principalmente quando encontramos no tecido social nítidos determinismos e normas pré-fabricadas por meio de movimentos alhures à construção de boas relações. São normas abusivas, comprometidas com a subordinação aos “padrões da normalidade” e avessas ao estímulo do exercício da criação humana de normas para viver, à normatividade.

A definição psicossocial do normal a partir do adaptado implica uma concepção da sociedade que o identifica subrepticamente e abusivamente com o meio, isto é, com um sistema de determinismos, apesar de essa sociedade ser um sistema de pressões que, antes de qualquer relação entre o indivíduo e ela, já contém normas coletivas para a apreciação da qualidade dessas relações. Definir a anormalidade a partir da inadaptação social é aceitar mais ou menos a ideia de que o indivíduo deve aderir à maneira de ser de determinada sociedade, e, portanto, adaptar-se a ela como a uma realidade que seria, ao mesmo tempo, um bem. [...] parece-nos lícito poder rejeitar esse tipo de definição sem ser taxado de anarquismo. Se as sociedades são conjuntos mal unificados de meios, podemos negar-lhes o direito de definir a normalidade pela

atitude de subordinação que elas valorizam com o nome de adaptação (CANGUILHEM, 2009, p. 129).

Sobre a doença, embora nos chegue como algo negativo ou redutor da criatividade, o filósofo entende que também “não deixa de ser uma vida nova, caracterizada por novas constantes fisiológicas”. Diante de algo negativo, a doença impõe que criemos normas para enfrentamento do inesperado. Ora “a doença não é uma variação da dimensão da saúde; ela é uma nova dimensão da vida” (CANGUILHEM, 2009, p. 73), e, para tal, também convoca o homem a restabelecer ações normativas, pois, por estas, segue-se o caminho da cura em um movimento de atualização das normas vigentes.

“Assim, a saúde, mais que um estado de equilíbrio ou ausência de enfermidade, é poder ficar doente e recuperar-se [...]” (RAMMINGER, 2008, p. 83). Dessa forma, ao [...] “superar as enfermidades converter-se em um corpo mais válido” (CAPONI, 1997, p. 294). Entende-se que a saúde reside “na possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à norma habitual e de instituir normas novas em situações novas” (CANGUILHEM, 2009, p. 77).

Em suma, para Canguilhem, “a saúde não é adaptativa, ou seja, não é um bem adaptar-se ao mundo, mas uma criação de normas de vida”. Trabalhadores, constantemente, criam e recriam seu trabalho. A principal característica do humano é a sua capacidade de criação, recriação, sua capacidade de instituir novas normas de vida, um novo meio de viver diante das transformações do mundo e das “infidelidades do meio”. Nessa perspectiva, a saúde se caracteriza pela possibilidade de criação e recriação de mundos (CANGUILHEM, 1990 apud OSORIO DA SILVA; RAMMINGER, 2014).

A partir dessa concepção de saúde, pensaremos na relação existente entre saúde e trabalho – este que pode também ser fonte de saúde, e não somente o que produz adoecimento, sofrimento ou alienação. Nesta pesquisa, o trabalho é compreendido enquanto operador de saúde e recurso criativo para o desenvolvimento humano.

Partindo desta concepção de saúde, a relação entre saúde e trabalho não pode ser pensada somente em seu caráter negativo, como se o trabalho produzisse apenas adoecimento e alienação.

O trabalho seria, então, sempre fonte de desenvolvimento humano? Também não (OSORIO DA SILVA; RAMMINGER, 2014, p. 4752).

Em consonância com Barros e Oliveira (2004, p. 2), “ter saúde é, então, produzir perguntas desmanchando regras já dadas quando elas não servem mais de oxigênio para a saúde; é perguntar a partir da inquietação que nos toma, o adoecer é perder essa inquietude”.

O trabalho é o principal operador de saúde, já que é uma atividade de transformação da natureza e do próprio humano, atividade normativa por excelência. Faz-se necessário, porém, analisar as condições de trabalho atuais que, em inúmeros casos, faz com que o trabalho não seja motor da saúde e se traduza em sofrimento. Uma análise coletiva do trabalho traz as angústias e as “criações” dos trabalhadores para, a partir delas, fabricar outras realidades, outras formas de trabalho (BARROS; OLIVEIRA, 2004, p. 2).

O conceito de saúde em Canguilhem coopera fundamentalmente para a análise proposta nesta pesquisa. Ao pensar no trabalho como operador de saúde, evocamos esse conceito para orientação da análise, haja vista dialogar com a Clínica da Atividade. Ao refletir e colocar em análise a construção de um gênero da atividade profissional, o fazemos na perspectiva do trabalho como fonte e operador de saúde. Isso significa revelar as situações do trabalho potentes à produção coletiva de saúde.

Entendemos que o gênero é construído em bases coletivas, valorizando o diálogo, as controvérsias, o debate, a heterogeneidade. Essas características, na perspectiva da Clínica da Atividade, mobilizam a construção e/ou manutenção do gênero. Ademais, se construído nessas bases, apostaremos na produção de saúde no trabalho, pois assim nos conectamos à compreensão de que o gênero forte é aquele que se atualiza (coletivamente) ante os desafios colocados pelas diferentes situações do trabalho.

Afirmamos, conforme Canguilhem, que a saúde não é adaptativa, mas criação de normas de vida. Também, que os trabalhadores criam e recriam o seu trabalho, e não apenas se adaptam a ele. Caminhar nessa direção requer apostar fortemente no debate constante das normas, a fim de tornar o trabalho vivo e pulsante, isto é, significa dar fluxo à ação normativa dos trabalhadores, à produção de recursos coletivos pela via do diálogo e do enfrentamento dos desafios e das situações reais do trabalho. Assim, por esse conceito de saúde, orientamos a análise, pensamos “no trabalho como operador de saúde quando há lugar para a criação coletiva e pessoal, bem como para o reconhecimento do trabalhador em sua atividade” (OSORIO DA SILVA; RAMMINGER, 2014, p. 4751).

2.1.4 Desenvolvimento na Clínica da Atividade

O conceito de desenvolvimento adotado na Clínica da Atividade vem sendo pensado a partir daquele cunhado na obra de Lev Vygotski. “Para ele, da criança ao adulto, a subjetividade, a sociedade e a cognição estão ligadas ou desligadas da ação”, o que leva sua obra a ser entendida “como uma reabilitação do papel do social no desenvolvimento da

criança” (CLOT, 2010b, p. 60). Vygotski entende que a criança aprende ao encontrar os recursos para agir sobre o mundo físico da matéria “nas relações com os outros, na interação atual com eles e na história longínqua que eles lhe transmitem graças às ferramentas de que se serve e à linguagem”. Para todo pensamento, há destinatário; na ação dos sujeitos sobre o mundo, o “pensamento é sempre mediatizado pela linguagem e pela cultura (CLOT, 2010b, p. 60). Esse conceito é fundamental nesta pesquisa, pois nos ajuda a pensar sobre o movimento constante de manutenção e atualização do gênero profissional. Até aqui, vimos que o aprender em Vygotski se dará pela mobilização das seguintes ferramentas: recursos para agir, relação/interação com os outros, história transmitida, linguagem e repertório cultural.

Vygotski é considerado um dos formuladores do que chamamos na atualidade de ação situada. Ele avança ao observar que, na atividade social, desenvolve-se a atividade individual. Esta se liberará das formas sociais de conduta sem negá-las, mas por meio do desenvolvimento. Assim, a criança pode realizar sua própria atividade em uma “história diferente da sua, dar sua contribuição e vir a ser única em seu gênero” (CLOT, 2010b, p. 61).

Do ponto de vista psicológico, o indivíduo se torna sujeito quando começa a utilizar, a seu próprio respeito e à sua maneira, as formas de conduta que os outros haviam utilizado, anteriormente, para com ele. Sozinho e de outro modo, ele faz o que havia experimentado, em primeiro lugar, com os outros ao encontrar-se com eles “uma cabeça acima de si mesmo” em uma zona de desenvolvimento potencial (CLOT, 2010b, p. 61).

Vygotski trouxe grande contribuição para os campos da Psicologia e Educação por meio da compreensão da relação entre desenvolvimento, aprendizagem e o conceito de Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP). Ele “considera que, ao produzir o meio em que vive, o homem se produz; ou seja, o homem é determinado historicamente, mas é simultaneamente determinante da história” (ZANELLA, 1994, p. 97). Entende existir inter-relação entre o desenvolvimento e a aprendizagem desde o nascimento da criança.

Na concepção vygotskiana, “[...] o processo de desenvolvimento não coincide com o processo de aprendizagem. Pelo contrário, existe uma assintonia entre o processo de desenvolvimento e o processo de aprendizagem, que o precede”. A ZDP advém dessa assintonia, “uma área de dissonância cognitiva que corresponde ao potencial do aprendiz”. (FINO, 2001, p. 277).

Para o desenvolvimento humano, Vygotski compreende dois níveis: 1) o desenvolvimento real, que consiste no conjunto de atividades que a criança, por si só, consegue resolver, o qual representa ciclos de desenvolvimento completos, ou seja, funções psicológicas já construídas pela criança até certo momento; e 2) o desenvolvimento potencial,

que consiste no conjunto de atividades que a criança somente consegue resolver com auxílio e orientação de alguém mais experiente.

O desenvolvimento potencial é muito mais indicativo do desenvolvimento da criança que o nível de desenvolvimento real, pois este último refere-se a ciclos de desenvolvimento já completos, é fato passado, enquanto o nível de desenvolvimento potencial indica o desenvolvimento prospectivamente, refere-se ao futuro da criança (ZANELLA, 1994, p. 98).

Para Vygotski, a ZDP é a “diferença entre o que as crianças resolvem independentemente e o que conseguem resolver com a ajuda de um adulto ou colega mais experiente” (ZANELLA, 1994, p. 99). Ele percebeu existir diferenças na resolução de problemas entre crianças que apresentavam o mesmo nível aparente de desenvolvimento real. As crianças conseguiam resolver sozinhas os mesmos problemas, o que as posicionava no mesmo nível intelectual. Ao interagir com elas e propor atividades intelectuais de complexidade acima de suas capacidades independentes de resolvê-las, verificou que uma das crianças conseguia, com orientação, resolver problemas que indicavam idade mental superior à da outra criança. “Concluiu, então, que apesar da aparente homogeneidade dessas crianças quanto ao nível de desenvolvimento afetivamente alcançado, elas, na verdade, diferiam sobremaneira quanto às possibilidades futuras de aprendizagem e desenvolvimento” (ZANELLA, 1994, p. 99). Na ZDP, “[...] o aprendiz, o instrutor e o conteúdo interagem com o problema para o qual se procura uma resolução” (FINO, 2001, p. 278).

Ao referenciar a ZDP, Clot chama atenção para os equívocos e caricaturas sobre a mobilização desse conceito. Ressalta não se tratar de simples implantação da experiência social na criança, nem tutela, sequer ortopedia cognitiva. Para Vygotski, “a interiorização não se faz do exterior para o interior, pois estará em curso a recriação do exterior pelo interior” (CLOT, 2010b, p. 61).

Como a emoção experimentada não é conteúdo em potência na técnica do artista, há também um devir imprevisível dos conceitos aprendidos no desenvolvimento subjetivo da criança. Da mesma maneira, quem trabalha não cessa, quando não é impedido de agir, de reinventar as funções da ferramenta (CLOT, 2010b, p. 61).

Vygotski vem nos dizer, entretanto, que o social não explica a atividade pessoal. A atividade pessoal se explica com o social.

O conceito de desenvolvimento que habita a Clínica da Atividade nos ajuda a pensar e a mobilizar o processo de construção do gênero da atividade profissional que se dá no constante agir dos trabalhadores, na ativação e articulação do coletivo em face das diferentes

situações e desafios. Pelo constante diálogo e compartilhar de experiências e repertórios para fazer frente aos desafios ou imprevistos do trabalho (atividade em desenvolvimento), colocam-se em movimento as potencialidades humanas, desenvolvem-se saberes, conhecimento.

Entra em cena o processo de recriação dos saberes emergentes e compartilhados da/na atividade de trabalho. É a recriação do exterior pelo interior, o trabalhador singulariza a experiência do social (coletiva) e dela apropria-se. Esse trabalhador singular retorna ao coletivo que precisa nutrir-se de novos diálogos balizados pelas experiências vividas, a fim de viver novas experiências e, assim, sustentar as ações de atualização do gênero.

A construção ou manutenção do gênero profissional requer o movimento perene da ação do trabalhador e do desenvolvimento potencial dos saberes produzidos em atividade. Assim, se ele não for impedido de agir (de desenvolver a atividade), reinventará as funções das ferramentas.

2.2 ANÁLISE DE IMPLICAÇÃO E ANALISADOR

Para a Análise Institucional francesa, estar implicado significa admitir que “sou objetivado por aquilo que pretendo objetivar”, é realizar a análise de minhas próprias implicações, aceitá-la (LOURAU, 1975, p. 88). Pensar na análise de implicações, segundo Lourau (1993) é trazê-la para certo campo de coerência da Análise Institucional. O que seria isso? Para Lourau, a análise de implicações consistia no “escândalo” da Análise Institucional (LOURAU, 1993, p. 9), pois a maioria das ciências se baseiam na noção de não implicação ou desimplicação, na neutralidade do pesquisador em relação ao objeto pesquisado.

A análise de implicações tem sido o escândalo da Análise Institucional por seu caráter desestabilizador e desnaturalizador de lugares confortáveis e acriticamente ocupados, de verdades instituídas e aceitas como universais e absolutas. Ou seja, a análise de implicações nos retira dos portos seguros, dos caminhos lineares e conhecidos, da paz das certezas, nos jogando em alto mar, no turbilhão das dúvidas, da diversidade e dos contornos indefinidos (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 147-148).

Analisar as nossas implicações é uma forma de pensar como nossas intervenções acontecem no cotidiano. “Dentro de uma visão positivista que afirma a objetividade e a neutralidade do pesquisador/profissional, as propostas da Análise Institucional tornam-se, efetivamente, um escândalo, uma subversão” (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 145). Reconhecer e identificar o instituído, o já conhecido e fixado é mais fácil. “Quanto ao “novo”

– o “estranho”, o “desconhecido” –, sempre temos podido isolá-lo como incoerente (e assim, ainda hoje, o fazemos)” (LOURAU, 1993, p. 9).

Colocar em análise o lugar que ocupamos, nossas práticas de saber-poder enquanto produtoras de verdades – consideradas absolutas, universais e eternas – seus efeitos, o que elas põem em funcionamento, com o que elas se agenciam é romper com a lógica racionalista ainda tão fortemente presente no pensamento ocidental. A análise de implicações traz para o campo da análise sentimentos, percepções, ações, acontecimentos até então considerados negativos, estranhos, como desvios e erros que impediriam uma pesquisa/intervenção de ser bem-sucedida (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 145).

Lourau e Lapassade propuseram a metodologia da pesquisa-intervenção. Nela, colocam-se em análise as noções de sujeito e objeto, de pesquisador e campo de pesquisa. Tais noções se criam ao mesmo tempo. “As práticas produzem os sujeitos, os objetos, os pesquisadores e os campos de pesquisa, não havendo determinações causais de uns sobre os outros” (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 144). As teorias e as práticas são sempre práticas.

Algumas linhas da sociologia e da antropologia, por exemplo, questionam-se sobre o lugar do pesquisador em relação à sua produção. René Lourau não considera a proposta da Análise Institucional completamente nova nem original. Entretanto, propõe a multirreferencialidade “ao contrário da ideia de originalidade das ideias”. Buscam-se as contribuições de diferentes métodos e conceitos existentes com a finalidade de construir um novo campo de coerência (LOURAU, 1993, p. 10).

Nesse ambiente em que se constitui a Análise Institucional, encontramos, então, o intelectual implicado que analisa suas próprias implicações, pertencimentos e referências institucionais. O pesquisador analisa

[...] o lugar que ocupa na divisão social do trabalho na sociedade capitalista, da qual é um legitimador por suas práticas. Analisa-se o lugar que se ocupa nas relações sociais em geral e não apenas no âmbito da intervenção que está sendo realizada; os diferentes lugares que se ocupa no cotidiano e em outros locais da vida profissional; em suma, na história (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 144).

Sempre estamos implicados, pois a implicação não é voluntária, ela não depende da vontade ou da decisão consciente do intelectual. A implicação está no mundo, ela circula, movimenta-se, é dinâmica e gera encontros. “É uma relação que sempre estabelecemos com as diferentes instituições com as quais nos encontramos, que nos constituem e nos atravessam. Por isso, a Análise Institucional fala de análise de implicações e não apenas de implicação” (COIMBRA; NASCIMENTO, 2008, p. 145).

Nesta pesquisa, a análise de implicação nos ajuda a colocar em análise as instituições que nos atravessam na experiência do I Congresso Técnico-Científico, nas quais estamos implicados. Ajuda-nos a colocar luz nas tensões entre as forças instituído-instituinte que produzem as instituições, no modo de enfrentamento às instituições, a “dar visibilidade às relações que constituem uma dada realidade, na qual o pesquisador se encontra enredado” (BARROS; BARROS, 2013, p. 376). Nosso modo de enfrentamento das instituições “manifesta-se de não conformidade com o instituído, o revelado, que são os analisadores” (BARROS; BARROS, 2013, p. 376). Analisador é outro conceito trazido pela Análise Institucional, fundamental para nossa pesquisa.

O Analisador realiza a análise, o pesquisador constrói os analisadores. “Analisar é evidenciar, por meio dos analisadores, o processo de produção histórica das instituições, desnaturalizando-as. A análise faz aparecer esse esquecimento, essa ignorância institucional instituída, esse silêncio sobre o que e como se institui dada realidade” (BARROS; BARROS, 2013, p. 376). Para Lourau, os acontecimentos que podem agitar, ou permitir surgir uma análise com maior força, que provoca o aparecimento da instituição invisível, são chamados analisadores (LOURAU, 1993, p. 35).

Por meio da análise, objetiva-se “validar” o conceito de Analisador. As situações de análise-intervenção se baseiam no manejo de analisadores construídos, cujo objetivo é fazer emergir um material analisável. É importante destacar que o pesquisador não é o Analisador, e sim o analista. Dessa forma, não cabe ao pesquisador-analista apenas o reconhecimento, a legitimação ou a exaltação da existência dos analisadores, pois são os analisadores que o constituem como analista, são os analisadores que conduzem a análise (LOURAU, 2004).

Tomamos esse conceito como fundamental porque apostamos no I Congresso como acontecimento que emerge com força instituinte produtora de novos questionamentos aos modos instituídos e às instituições cristalizadas. Vemos nessa experiência a potência de um material analisável emergente do enfrentamento dos trabalhadores às instituições vigentes.

3 ABORDAGEM DO CAMPO EMPÍRICO: CAMINHOS METODOLÓGICOS

Para o alcance dos objetivos da pesquisa, tomaremos como campo empírico a Fundacentro Rio de Janeiro na experiência situada de construção do I Congresso Técnico-Científico realizado em 2016.

Chegar ao primeiro congresso significou reconhecer a trajetória iniciada em dezembro de 2015 com a realização do I Seminário Técnico-Científico. Retomaremos essa trajetória a seguir. Para mim, gerente-geral substituto (em exercício à época) da unidade Rio de Janeiro, proponente do seminário, o evento consistia em uma ação disparadora com a intenção de colocar em análise o trabalho desenvolvido na Fundacentro Rio de Janeiro, bem como provocar outro(s) trabalho(s) que nos aproximasse(em) da missão dessa organização e novas maneiras de organizá-lo(s). Isso, inicialmente, por meio do seminário e, em seguida, do congresso – eventos científicos característicos; para, assim, expandir a atuação da Fundacentro Rio de Janeiro para além dos trabalhos técnicos.

Buscava-se provocar um processo de aproximação da Fundacentro Rio de Janeiro com a comunidade externa (trabalhadores, estudantes, sindicatos, universidades, organizações) e vice-versa. Pretendia-se iniciar diálogos sobre trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores com diferentes atores. Um compartilhar de experiências e olhares vislumbrando parcerias. Ademais, buscava-se estimular encontros da Fundacentro Rio de Janeiro com ela mesma, com a comunidade externa e demandas, inspirados no viés da experiência do MOI, em que trabalhadores assumem o protagonismo na transformação das condições de trabalho, nas proposições e soluções, por meio da atuação direta em espaços que priorizem ações coletivamente construídas. O apoio à proposta veio com bastante entusiasmo quando a apresentei, previamente, a alguns profissionais da pesquisa¹¹. Isso nos impulsionou a levar o desafio a todo o grupo.

A proposta foi apresentada como trabalho de fechamento para o ano 2015 de modo a convidarmos a comunidade externa a conhecer nossas produções. Um seminário aberto ao público externo, organizado no formato expositivo dos trabalhos realizados pelos profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro e por especialistas e pesquisadores externos convidados.

Ao discutirmos a proposta, houve resistência à sua realização por alguns pares. Ela aparece em forma de contraproposta para que o seminário fosse realizado apenas para o público interno, ou seja, seriam alcançados apenas os trabalhadores da Fundacentro Rio de

¹¹ Neste momento, refiro-me, exclusivamente, aos servidores atuantes no desenvolvimento de trabalhos técnicos e pesquisas.

Janeiro. Entretanto, a proposta visava a um movimento essencialmente para fora, extramuros. Um evento com contorno e conteúdo científicos de modo a sentir e ver, na prática, que representávamos e atuávamos em uma organização técnico-científica voltada às questões de SST. Queríamos ampliar diálogos com os atores sociais em nossa área de atuação, a fim de qualificar nossos trabalhos, ações em pesquisa e, assim, ampliar o atendimento à demanda social. Dessa forma, os argumentos de defesa da proposta apontavam fortemente para um evento, um espaço que propiciasse o encontro entre a Fundacentro Rio de Janeiro e comunidade externa.

A proposta foi aceita pela maioria. Alguns participantes externos, por já serem parceiros na realização de trabalhos, foram convidados pelos próprios profissionais da pesquisa. Outros foram convidados pelo gerente-geral interino, a exemplo dos atuantes no campo da ST. Temas como saúde mental e assédio moral no trabalho, políticas públicas em ST, trabalho em fundições, saúde e segurança dos trabalhadores das águas e segurança na indústria da construção compuseram o evento.

Figura 4 – I Seminário Técnico-Científico

I Seminário Técnico-Científico da FUNDACENTRO/RJ
 Data: 07/12/15
 Local: Av. Presidente Antônio Carlos, 251 - 12º Andar, Auditório Ala Norte, Centro, Rio de Janeiro/RJ.

A importância de ações estratégicas no campo da SST	Abordagens interdisciplinares em SST
8h30min Abertura	13h30min Assédio moral e suas implicações na vida do trabalhador. Myrian M. Affonso Beltrão (Fundacentro)
9h Saúde do trabalhador e atores sociais: uma trajetória em construção? Luiz Carlos Fadel (Fiocruz)	14h Condições e meio ambiente de trabalho: indústria da construção. Maria Christina Felix (Fundacentro)
9h30min Educação e saúde do trabalhador: cenário atual e perspectivas. Fátima Sueli Neto Ribeiro (UERJ)	14h30min Trabalhadoras e trabalhadores das águas: condições atuais, riscos iminentes. Antonio Lincoln Colucci (Fundacentro) Augusto A. B. Madruga (Fundacentro)
10h Intervalo	15h Intervalo
10h15min Economia política aplicada à segurança e saúde no trabalho. Renata S. Viaro (Fundacentro)	15h20min Atuação no setor de marmorarias: evidências e intervenções. Marco A. Barroso Madruga (Fundacentro)
10h45min Debates	15h50min Desafios da nanotecnologia no mundo do trabalho. Maria de Fátima Viegas (Fundacentro)
11h10min O caso das empresas de fundições: olhar científico, métodos e resultados. Flavio M. Bentes (Fundacentro)	16h30min A auditoria na indústria da construção. Elaine Castillo (SRTE/RJ) Narciso Guedes (SRTE/RJ)
11h40min A auditoria no setor de extração mineral: resultados. Gisele Guimarães Daflon Antonio (SRTE/RJ)	17h - Encerramento
12:00 Almoço	

Realização:  **FUNDACENTRO**
 Apoio:  **Ministério do Trabalho e Previdência Social SRTE/RJ**  **ABRASCO**

Inscrições e informações:
 E-mail: cerj@fundacentro.gov.br
 Telefone: (21) 2508-8548
 2507-9041

Fonte: Arquivos Fundacentro Rio de Janeiro.

O evento propiciou debates e questionamentos entre os convidados, assim como o aparecimento de posições distintas acerca do entendimento sobre a ST, o uso de produtos e

tecnologias nocivos à saúde e a possibilidade de uso de tecnologias não nocivas. Alguns desconfortos ficaram evidentes: as diferenças entre os modos de operar dos campos da Saúde Ocupacional e da ST, como também, acredito eu pela histórica disputa, entre Ministério do Trabalho e Ministério da Saúde em relação às atuações em ST. Estiveram em cena algumas diferenças e importantes impasses a serem enfrentados por essas organizações atuantes nesses campos.

Após a realização do I Seminário Técnico-Científico, o chefe da área técnica da Fundacentro Rio de Janeiro propôs a continuidade do seminário em novas edições para o ano seguinte. Para as novas edições, o seminário foi intitulado Seminário Trabalho e Prevenção, com proposta de abordagem das diferentes áreas de conhecimento no campo da SST (psicologia, sociologia, medicina, engenharias, enfermagem, química etc.) e participação de palestrantes (pesquisadores e especialistas) oriundos de universidades, institutos de pesquisa e centros de referência em ST.

O ano de 2016 foi de comemoração aos 50 anos de existência da Fundacentro. Alguns eventos foram organizados pela matriz e por suas unidades descentralizadas nos estados. A unidade Rio de Janeiro propôs comemorar essa data organizando o I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro, uma proposta científica apresentada pelos profissionais da pesquisa envolvidos na organização dos seminários desta unidade, para uma organização de pesquisa científica.

Nos dias 1º e 2 de dezembro, realizou-se o Congresso. A decisão pelo evento seguiu uma explicação lógica e estratégica. Já que, entre os meses de abril e dezembro, teríamos organizado cinco edições do Seminário Trabalho e Prevenção, optamos por construir concomitantemente um evento de maior amplitude em consonância com o trabalho em curso, que pudesse congregiar maior número de participantes. Contudo, principalmente, marcar a participação da Fundacentro Rio de Janeiro em ações científicas de maneira a mobilizar e demonstrar sua autonomia e competência para organizar e realizar evento científico de porte mais robusto.

É importante destacar que não era prática comum das unidades descentralizadas a organização desse tipo de evento científico em virtude do predomínio da realização de atividades técnicas nas unidades descentralizadas, mas da matriz sim. Não havia impedimento formal para esse tipo de proposta vir de uma unidade, contudo, também não havia política explícita da organização sobre investimento nesse tipo trabalho nas unidades. A unidade descentralizada do Rio de Janeiro amarga, há anos, a situação crônica de ausência de recursos e de condições de trabalho adequadas à sua missão.

Entre os assuntos abordados, o Congresso trouxe diferentes painéis com os temas: cultura em SST; saúde mental no trabalho; importância da pesquisa; condições de trabalho; normas regulamentadoras e seus impactos. A escolha dos temas abordados se deu a partir da experiência dos membros da comissão organizadora em suas respectivas áreas de atuação, como também pela consideração de trabalhos em andamento dentro e fora da Fundacentro – a exemplo do tema ‘saúde mental no trabalho’, que mobilizava importantes estudos e inquietações dos trabalhadores. A introdução do tema ‘pesquisa’ era necessária e coerente àquilo que nos mobilizava na unidade Rio de Janeiro, isto é, a missão de fazer pesquisa. Compuseram a programação as comunicações orais de artigos e a exposição de pôsteres.

Figura 5 – Material de divulgação do I Congresso Técnico-Científico, Rio de Janeiro, 2016



I Congresso Técnico-Científico da FUNDACENTRO/RJ

Comemoração dos 50 anos

Em outubro a Fundacentro completará 50 anos de atuação. Em decorrência disso, no Centro Estadual do Rio de Janeiro (CERJ) ocorrerá um evento técnico-científico que representará um marco para a instituição, sendo o primeiro onde teremos a abertura para inscrições de trabalhos científicos no âmbito desta unidade, com o objetivo de agregar conhecimento e difundir informações em SST.

Critérios gerais para submissão de trabalhos

Os artigos devem ser submetidos em formato Word (.doc ou .docx) com o nome "Artigo" e escritos em português;

Os trabalhos serão avaliados de acordo com o seguinte critério: qualidade técnico-científica; relevância do estudo; originalidade; descrição dos objetivos; descrição da metodologia; descrição e análise dos resultados; coerência entre objetivos, metodologia e resultados;

Os artigos estão limitados a um máximo de 6 páginas e devem estar de acordo com o proposto no arquivo "template_artigo";

Trabalhos que não atendam aos critérios estabelecidos neste documento não serão aceitos.

Comunicações (orais/posters)

As apresentações orais e/ou *posters* deverão ser elaboradas em formato PowerPoint (.ppt ou .pptx) e entregues, no local onde será realizada a comunicação antes do início do painel. O tempo de apresentação das comunicações orais é de 15 minutos. Os *posters* devem ter dimensão A0 (120 x 85 cm) e orientação vertical, sendo recomendado que os mesmos sejam impressos numa única folha, conforme descrições propostas no arquivo "template_poster". A colocação dos *posters*, no local destinado para o efeito, é da responsabilidade da Comissão Organizadora. Os autores de *posters* devem estar presentes junto dos mesmos no período definido no programa para esclarecimento de dúvidas por parte dos participantes.

Cronograma	
Etapa	Data limite
Submissão de artigo	20/09
Resultado preliminar	30/09
Submissão após revisão (se necessário)	10/10
Comunicação dos resultados	19/10

01 e 02 de dezembro de 2016
 Auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
 Av. Presidente Antônio Carlos, 251 – 4º andar.
 Centro – Rio de Janeiro/RJ.

Período geral de inscrições (abertas aos ouvintes)
 01/09/16 a 17/11/16

Inscrições e informações: cerj@fundacentro.gov.br (21) 2508-8548 / 2507-9041 Adriana Marques ou Adriana Rios
www.fundacentro.gov.br/cursos-e-eventos/inicio

Figura 5 – Material de divulgação do I Congresso Técnico-Científico (ano 2016)
(continuação)

PROGRAMA:

Data: 01 de dezembro de 2016.	Data: 02 de dezembro de 2016.
08:30 – 9:00 Inscrições	8:30 – 9:00 Inscrições
09:00 – 9:30 Abertura sessão painéis	9:00 – 9:20 Abertura sessão técnico-científica
09:30 – 10:30 Painel 1 – Cultura de SST	9:20 – 9:40 Trabalho 1
10:30 – 10:45 Intervalo	9:40 – 10:00 Trabalho 2
10:45 – 11:45 Painel 2 – Saúde mental no ambiente laboral	10:00 – 10:20 Trabalho 3
11:45 – 12:45 Painel 3 – Gestão de SST	10:20 – 10:40 Intervalo
12:45 – 14:00 Intervalo almoço	10:40 – 11:00 Trabalho 4
14:00 – 14:30 Abertura solene	11:00 – 11:20 Trabalho 5
14:30 – 15:10 O papel da FUNDACENTRO na sociedade	11:20 – 11:40 Trabalho 6
15:10 – 15:50 A importância da Pesquisa no Campo da Saúde do Trabalhador	11:40 – 12:00 Trabalho 7
15:50 – 16:30 A importância da Pesquisa para a Segurança no Trabalho	12:00 – 13:30 Almoço
	13:30 – 14:30 Painel 4 – Condições de Trabalho
	14:30 – 15:30 Painel 5 – Políticas Públicas em SST
	15:30 – 15:45 Intervalo
	15:45 – 16:45 Painel 6 – Impactos legais das NR
	16:45 – 17:00 Encerramento

Comissão Organizadora: Emerson Moraes Teixeira, Flavio Maldonado Bentes, Myrian Matsuo e Renata Schneider Viaro.

Apoio: 

Fonte: Arquivos Fundacentro Rio de Janeiro, 2016.

A experiência situada do processo de construção do Congresso será, então, objeto da análise em sua complexidade. É o estudo de caso que emergiu no universo de experiências vividas pela nova gerência (iniciada em outubro de 2015) e pelo grupo de trabalhadores envolvidos. Consiste em experiência significativa concentrando características que permitem analisar o gênero da atividade profissional ao colocar em discussão a construção e o uso dos recursos coletivos compartilhados para a ação. Recursos coletivos que os trabalhadores tiveram para enfrentar desafios de tarefas importantes para a atividade.

Na Clínica da Atividade, considera-se que tal análise possibilita ampliar os sentidos dados ao trabalho, discutir os modos de fazê-lo, atualizar as práticas e produzir saúde.

Em diálogo com a Análise Institucional, propomos pensar no Congresso como um evento Analisador, que emerge do tensionamento das práticas instituídas e instituintes e da não conformidade a estas, pois permite manifestar com veemência as contradições presentes na organização em foco. “[...] Os analisadores podem ser entendidos como efeitos ou fenômenos que emergem como resultados de um campo de forças contraditório e incoerente,

porta-vozes dos conflitos em assídua oposição ao harmônico e ao estático acalentados pela instituição [...]” (ROMAGNOLI, 2014, p. 47). Os analisadores produzem o impensado, conflitivo, trazendo à cena o movimento (ação) instituinte. São “[...] acontecimentos que podem agitar [...] permitindo fazer surgir, com mais força, uma análise; que fazem aparecer, de um só golpe, a instituição “invisível”; a esse tipo de acontecimentos chamamos ANALISADORES” (LOURAU, 1993, p. 35, grifo do autor).

Na articulação entre os conceitos instituído e instituinte, Lourau (1975) investiga os processos institucionais e as relações sociais como campo de forças analisado no plano conceitual, associado à dinâmica do cotidiano. Ele entende a instituição como processo sustentado pelas forças dialéticas (ROMAGNOLI, 2014).

Entendemos que há um deslocamento no encontro entre os referenciais teóricos da Clínica da Atividade, da Análise Institucional e da ST. Nele, “objetiva-se produzir novas práticas, sublinhando o instituído como importante fonte de recursos para os movimentos instituintes” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 54). Nesse encontro, é possível fazer a composição tendo “como uma das linhas que costura um campo de coerências a aposta clínica: uma ética de estudo e intervenção em que a neutralidade é rejeitada” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 40). Na via da não neutralidade, essa abordagem caminha “[...] no sentido da articulação entre teoria/prática e sujeito/objeto, na medida em que o conhecimento e a ação sobre a realidade, se fará na investigação das necessidades e interesses locais, na produção de formas organizativas e de uma atuação efetiva sobre essa realidade [...]” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 65). Reside nos novos possíveis do processo de intervenção, tais como a desconstrução dos territórios e a criação de outras práticas.

Esse encontro fecundo convoca o pesquisador a dar movimento à análise de implicação em relação ao campo de pesquisa no qual esteja enredado, já que a neutralidade é rejeitada e que o pesquisador implicado produz interferências. Assim, somos desafiados a produzir novas questões sobre os modos vigentes (instituídos/pré-fabricados/prescritos pelas organizações) do fazer funcionar o trabalho, de maneira tal a dar fôlego aos novos movimentos instituintes. Ademais, que esses movimentos tomem a atividade como processo de (re)criação dos modos de existir e realizar no/o trabalho, de produzir sujeitos, e como ponto de chegada e partida da análise.

A implicação deseja pôr fim às ilusões e imposturas da “neutralidade” analítica, [...] de um cientificismo ultrapassado, esquecido de que, para o “novo espírito científico”, o observador já está implicado no campo da observação, de que sua intervenção modifica o objeto de estudo, transforma-o. Mesmo quando o esquece, o analista é sempre, pelo simples fato de sua presença, um elemento do campo (LOURAU, 2004, p. 82-83).

Como proposta metodológica a Análise Institucional apresenta a pesquisa-intervenção, dando centralidade ao conceito de multirreferencialidade. Este é entendido não como “[...] mera coleção de disciplinas justapostas. Refere-se ao apelo a diferentes métodos e ao uso de certos conceitos já existentes, a fim de construir um novo campo de coerência” (LOURAU, 1993, p. 10).

Entendemos a pesquisa-intervenção como um dispositivo de transformação das práticas, como possibilitador de novas análises, “[...] viabilizando a construção de espaços de problematização coletiva junto às práticas de formação e potencializando a produção de um novo pensar/fazer [...]” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 64).

A pesquisa-intervenção em nossa experiência faculta um duplo e simultâneo projeto: por um lado, redimensiona a formação acadêmica dos profissionais de Psicologia, apontando para a perspectiva sócio-histórico-política; por outro, constrói novas bases para as ações dos psicólogos nas instituições, contribuindo para a organização de equipes que queiram assumir o desafio de colocar em análise suas implicações com as práticas produzidas, entendendo as situações cotidianas como acontecimentos sociais complexos, determinados por uma heterogeneidade de fatores e de relações (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 64).

A pesquisa-intervenção visa investigar a vida de coletividades em sua diversidade qualitativa¹², assumindo a intervenção de caráter socioanalítico. “[...] Busca acompanhar o cotidiano das práticas, criando um campo de problematização para que o sentido possa ser extraído das tradições e das formas estabelecidas, instaurando tensão entre representação e expressão, o que faculta novos modos de subjetivação” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 66). Outrossim, representa crítica à política positivista e apresenta-se como

[...] um dispositivo de intervenção no qual se afirma o ato político que toda investigação constitui. Isso porque na pesquisa-intervenção acentua-se todo o tempo o vínculo entre a gênese teórica e a gênese social dos conceitos, o que é negado implícita ou explicitamente nas versões positivistas ‘tecnológicas’ de pesquisa” (ROGRIGUES; SOUZA, 1987, p. 41).

¹² “Qualitativo está ligado à análise dos sentidos que vão gradativamente ganhando consistência nas práticas. O sentido é a virtualidade que pulsa nas ações, é processualização da vida e atravessa o significado, uma vez que está na ordem das intensidades. Desse modo, o desafio dos pesquisadores é ir além do reconhecimento das representações estabelecidas na comunidade investigada, dos consensos que dão forma e apresentam a vida como uma estrutura definida nos seus valores, produções e expectativas. O qualitativo refere-se, então, à possibilidade de recuperar as histórias dos movimentos dessa comunidade, sendo percebido nos conflitos, nas divergências, nas ações que fazem diferença, que facultam a produção de sentidos outros, frente ao hegemônico, para um futuro indeterminado. Isso implica escapar ao crivo que serve para diagnosticar os desvios na funcionalidade cotidiana das organizações sociais, afirmando a diferença como um modo de ser possível nas relações do coletivo[...].” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 66).

Ao romper com os modos tradicionais de pesquisa, ela “amplia as bases teórico-metodológicas das pesquisas participativas¹³, enquanto proposta de atuação transformadora da realidade sócio-política, já que propõe uma intervenção de ordem micropolítica na experiência social [...]” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 67). Nesse sentido, traz com radicalidade a ideia de interferência na relação sujeito/objeto pesquisado, como condição ao conhecimento.

Enquanto dispositivo de transformação, a pesquisa-intervenção não visa realizar mudanças imediatas nas instituições cristalizadas e ações instituídas, haja vista considerar que a mudança é produzida em outra relação entre teoria e prática, bem como entre sujeito e objeto (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 71).

Como prática desnaturalizadora, o que inclui a própria instituição da análise e da pesquisa, as estratégias de intervenção terão como alvo a rede de poder e o jogo de interesses que se fazem presentes no campo da investigação, colocando em análise os efeitos das práticas no cotidiano institucional, desconstruindo territórios e facultando a criação de novas práticas (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 71).

Pelo seu caráter socioanalítico, a pesquisa-intervenção coaduna com o objetivo desta investigação, propondo colocar em análise as implicações dos trabalhadores em relação às instituições e práticas produzidas no campo pesquisado. Ela coloca luz às dinâmicas instituintes de produção dos modos de existência, das práticas sociais e de análise das instituições que atravessam a pesquisa. Além disso, viabiliza espaços coletivos para a problematização e diálogos sobre o trabalho.

Assume-se que a implicação “[...] inclui uma análise do sistema de lugares ocupados ou que se busca ocupar ou ainda do que lhe é designado, pelo coletivo, a ocupar e os riscos decorrentes dos caminhos em construção [...]” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 72). Não se trata de decisão ou vontade de vincular-se a um ou outro processo de trabalho. A análise de implicações quer dizer análise das diferentes instituições que atravessam a pesquisa. “É necessário frisar que a implicação não diz respeito à noção de comprometimento, motivação ou relação pessoal com o campo de pesquisa/intervenção; ao contrário, explorar a implicação

¹³ As pesquisas participativas apresentam um referencial básico fundamental “à construção e ao exercício da cidadania ativa” [...], com o entendimento “de que as questões sociais devem ser problematizadas com os grupos e as organizações populares, a consideração da necessária contextualização das questões e ações empreendidas e a complexidade dos processos de mudança [...]”. Relativizam a ideia de “verdade” e abandonam a neutralidade, objetividade e totalização dos saberes. Nelas a transformação da realidade vivida coloca-se “como possibilidade a partir da interação entre o saber acadêmico, em seus diversos campos de conhecimento, e os saberes dos sujeitos individuais e coletivos envolvidos na pesquisa” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 66).

é falar das instituições que nos atravessam” (ROMAGNOLI, 2014, p. 47). Fala-se, então, do atravessamento que

[...] vai muito além da nossa percepção subjetiva, da nossa história individual e dos julgamentos de valor destinados a medir a participação e o engajamento em determinada situação. A implicação denuncia que aquilo que a instituição deflagra em nós é sempre efeito de uma produção coletiva, de valores, interesses, expectativas, desejos, crenças que estão imbricados nessa relação. Assim, é a análise de implicação que permite acessar a instituição, produzir conhecimento a partir de suas contradições [...] (ROMAGNOLI, 2014, p. 47).

A intervenção articula-se à pesquisa a fim de produzir relação outra entre instituição/aplicação de conhecimentos, “[...] teoria/prática, sujeito/objeto, recusando-se a psicologizar conflitos [...]”. A possibilidade de mudança está nos conflitos e tensões, pois sublinham que algo não se alinha aos modelos cristalizados (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 72).

O caráter desarticulador das práticas e dos discursos instituídos, inclusive aqueles produzidos como científicos, atua, por meio do agir, o transformar para conhecer (ROCHA; AGUIAR, 2003). A ação articulada e dirigida dos grupos sociais, na abordagem das problemáticas vividas, é condição imprescindível para produzir transformações e dar movimento à dinâmica instituinte no campo de pesquisa.

Na pesquisa-intervenção, a relação pesquisador/objeto pesquisado é dinâmica e determinará os próprios caminhos da pesquisa, sendo uma produção do grupo envolvido. Pesquisa é, assim, ação, construção, transformação coletiva, análise das forças sócio-históricas e políticas que atuam nas situações e das próprias implicações, inclusive dos referenciais de análise. É um modo de intervenção, na medida em que recorta o cotidiano em suas tarefas, em sua funcionalidade, em sua pragmática – variáveis imprescindíveis à manutenção do campo de trabalho que se configura como eficiente e produtivo no paradigma do mundo moderno (AGUIAR; ROCHA, 1997, p. 97).

Encontramos na Clínica da Atividade referências à pesquisa-ação ao se reportar aos métodos que propõe com base em seus pressupostos teórico-metodológicos – referências vinculadas à experiência italiana com Ivar Oddone, ao MOI e à Psicologia do Trabalho italiana (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 47). A experiência de Oddone “[...] buscava meios de assessorar os coletivos de trabalho em sua tentativa de manter e ampliar seu raio de ação [...]” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 47), na direção da transformação das condições de trabalho.

Vemos na Clínica da Atividade crítica ao positivismo. Referindo-se ao ponto de vista da ação, localizamos o seguinte argumento:

Como podemos fazer na organização do trabalho, não para dizer o que seria necessário dizer para os trabalhadores, produzindo conhecimento sobre sua atividade, mas como fazer para que os trabalhadores com quem nós trabalhamos, façam a demonstração no vivo, como diz Tosqueles, que são capazes de transformar a situação. Eles são capazes. Fazem a demonstração de que são capazes. Isso é um ato transformador profundo na história da análise do trabalho. Evidentemente é o contrário do positivismo.

Significa dizer que primeiro agimos, junto com os trabalhadores, e que, se não, agimos muito mal – não se pode tudo prever – temos a chance de apreender alguma coisa, mas apreender ao final. Não se busca, junto aos trabalhadores, confirmar a ciência. Isso não quer dizer que não se faça ciência, afinal é o nosso trabalho [...] (CLOT, 2010a, p. 222-223).

Na trajetória metodológica, a Clínica da Atividade registra o processo de observação, indispensável às pesquisas empíricas. Yves Clot aponta que, ao fazermos a observação em situação de trabalho, obtém-se resultado duplo, isto é, quando observa-se, consegue-se descrever a atividade do outro (como fazem os ergonomistas). A observação não gera conhecimento apenas ao observador, ela gera “[...] uma atividade no observado e produz, sobretudo, no observado um diálogo interior. Como disse Wallon, há um pouco de inquietação” (CLOT, 2010a, p. 223-224).

No processo de observação, “[...] o observado procura se apresentar da melhor forma possível, e representar aquilo que o outro quer ver. E isso provoca alguma coisa que não se vê, que é o diálogo interior do trabalhador, se observando no momento mesmo em que os outros o observam” (CLOT, 2010a, p. 223-224). O observar transforma, o pesquisador interfere no campo pesquisado e produz “[...] um efeito tomado em sua positividade” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 49).

O novo interlocutor interfere produzindo deslocamentos, atividade, transformando e possibilitando o desenvolvimento de conceitos processuais, como trabalho, atividade, desenvolvimento e conhecimentos locais, situados, como o do processo de trabalho que se dá no campo empírico do ofício em foco (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 49).

O campo da ST, profundamente crítico em suas abordagens, discute “novas e variadas formas de organização do trabalho e suas repercussões como objeto de interesse pertinente ao campo” (MINAYO-GOMEZ; MACHADO; PENA, 2011, p. 21) e assume que o trabalho como objeto não pode ser analisado por uma disciplina apenas, e orienta a inter ou a transdisciplinaridade (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 46-47).

Põe, em cena, a análise dos processos de trabalho dotada de potencialidades, condicionada, entretanto, à adoção de um tratamento interdisciplinar para mobilizar dois planos. O primeiro refere-se ao contorno social, econômico, político e cultural, que define as relações estabelecidas nos espaços de trabalho e das condições de reprodução dos

trabalhadores. O segundo focaliza determinadas características dos processos de trabalho com força de repercussão na saúde dos trabalhadores, inclusive a produção subjetiva dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Para o campo da ST,

[...] o compromisso com a mudança do intrincado quadro de saúde da população trabalhadora é seu pilar fundamental, o que supõe desde o agir político, jurídico e técnico ao posicionamento ético, obrigando a definições claras diante de um longo e, presumidamente, conturbado percurso a seguir. Um percurso próprio dos movimentos sociais, marcado por resistência, conquistas e limitações nas lutas coletivas por melhores condições de vida e de trabalho; pelo respeito/desrespeito das empresas à questionável legislação existente e pela omissão do Estado na definição e implementação de políticas nesse campo, bem como sua precária intervenção no espaço laboral (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p. 24).

O campo da ST circunscreve “um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, políticas, humanas –, multiprofissionais e interinstitucionais no âmbito da saúde coletiva [...]” (MINAYO-GOMEZ; MACHADO; PENA, 2011, p. 27). Visando desenvolver políticas públicas de saúde produzidas com a participação de diferentes atores e, principalmente, com o protagonismo do trabalhador, inspirado na experiência (ético-política) do MOI, cujo conhecimento produzido está endereçado a modificar as condições de trabalho, outrossim, o “resultado se traduz em delineamento de uma teoria do olhar em comunhão com uma práxis de intervir inaugura uma ordem contra hegemônica [...]”, emancipatória e transformadora. O campo da ST, inspirado pelo MOI, apresenta-se como “um grito de contra hegemonia à exploração do trabalho, à opressão, à escravidão travestida de modernidade, ao insulto à ética e à humanidade (VASCONCELLOS; BONFATTI, 2020, p. 259).

Procuramos mobilizar as aproximações conceituais e éticas que ajudam a tecer nossa pesquisa baseada em um plano de coerências, como propõe a Análise Institucional. Nessa lógica, buscou-se apresentar intercessões fecundas entre as ferramentas metodológicas da Análise Institucional, da Clínica da Atividade e da ST para as análises.

Essa composição mostra-se potente para a abordagem do campo empírico, pois trazemos perspectivas que afirmam: pela Análise Institucional, a não neutralidade do pesquisador em relação ao objeto pesquisado, as análises das implicações do pesquisador em relação ao campo de pesquisa, e que toda pesquisa intervém e participa da produção da realidade em sua dinâmica (OSÓRIO DA SILVA, 2016); pela Clínica da Atividade, a ação/iniciativa/protagonismo dos participantes (trabalhadores) da pesquisa como instrumento essencial para transformação consistente das situações reais vividas, no cotidiano, e na ampliação dos recursos coletivos para a ação. Utilizando seus conceitos, podemos dizer que “a pesquisa é um novo gênero profissional que se cruza com os já existentes no ambiente

pesquisado, produzindo novas estilizações que realimentam o gênero profissional do ofício em análise” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 60).

Pelo campo da ST, investimos no saber da experiência, na confluência com outros saberes que assessoram os trabalhadores na produção de transformações do trabalho, em uma lateralidade que congrega diferentes atores e os convocam ao diálogo sobre o trabalho, dando relevo à ampliação da ação e ao protagonismo dos trabalhadores.

Nessa intercessão, buscamos afirmar uma ética de expansão da vida em movimento. Colocando, em cena, os diferentes repertórios e saberes da experiência, a produção de diálogos, debates, críticas, interferência, conhecimento sobre o trabalho, enquanto processo coletivo e singular; de modo a desestabilizar os instituídos, dar passagem à dinâmica instituinte e subsidiar o processo de análise. É um encontro que permite o agir sobre os processos constituintes da complexa relação existente entre o trabalho e a ST e, assim, compreendê-la, considerando “a atividade de trabalho como processo de produção não só de coisas e serviços, mas também de subjetividades” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 60).

Lido nesta pesquisa com dimensões inseparáveis: a de pesquisador construindo uma tese; a de servidor membro da comissão organizadora do congresso, realizando trabalhos técnico-científicos; e de gerente no centro estadual de uma organização de pesquisa buscando construir e estimular, coletivamente, novas práticas e modos de fazer o trabalho com a equipe. Pesquiso meu próprio trabalho na experiência situada de construção do Congresso. Vejo-me fortemente implicado em todo esse processo, pois ele consiste na experiência que vivi (na carne) de enfrentamento das instituições, dos sufocamentos, dos represamentos e impedimentos do trabalho. Foi uma experiência potente que viabilizou a ampliação do agir, a transformação do trabalho, o encontro com o sentido do trabalho. Por esse ângulo, como profissional da pesquisa, foi nessa experiência que encontrei o sentido do meu trabalho no campo da ST.

A confluência dessas três posições que assumi na pesquisa possibilitou olhar o campo empírico sob diferentes lentes, perspectivas e complexidade. O gerente que aposta na lateralidade entre trabalhadores nos diálogos e nas relações de trabalho, também lida com as pressões hierárquicas e políticas peculiares das organizações públicas; com as potencialidades, os limites, as singularidades e os conflitos da equipe. Como servidor membro da comissão organizadora, participei ativamente da construção desafiadora do congresso – do esforço, dos enfrentamentos, do sonho de vermos o congresso materializado. Para além disso, como pesquisador, lido com o desafio de mobilizar os participantes a construirmos juntos o material analisável para esta tese, bem como colocarmos, em análise, o nosso trabalho.

Buscamos realizar a análise de modo a acompanhar e trabalhar com os movimentos que compõem a atividade situada. Procuramos reconectar os trabalhadores participantes com as situações desafiadoras que foram aparecendo no percurso da construção do congresso, com os impasses da atividade concreta e com os recursos coletivos acionados para tomada de decisão ou resolução dos impasses. Assumimos como principal objetivo a ampliação da ação do trabalhador, que requer a produção de novas subjetividades. Isso significa produzir sujeitos capazes de enfrentar diferentes e desafiadoras situações do trabalho. Outrossim, atentamos para que os trabalhadores sejam os principais observadores de suas atividades (OSÓRIO-SILVA, 2016, p. 55). Propomos a análise da atividade a partir da conexão dos trabalhadores às memórias das experiências vividas, do retroagir no tempo de maneira a permiti-los descrever (para si e para o pesquisador) as situações desafiadoras, bem como os recursos para a ação. Assim, a experiência vivida servirá de ferramenta para a possibilidade de renovação do modo objetivo e subjetivo de funcionar. “O gênero profissional [...] pode ser renovado, ampliando-se a capacidade de ação dos trabalhadores [...]” (OSÓRIO-SILVA, 2016, p. 56).

Para tal, propõe-se a pesquisa-intervenção em sua potência de transformar as práticas e possibilitar novas análises, viabilizar a emergência de espaços de problematização coletiva e produção de novos modos de pensar e fazer o trabalho. Vamos experimentar, inicialmente, três dispositivos¹⁴ para nossa trajetória, são eles: os diálogos entre os participantes do Grupo Ampliado de Profissionais da Pesquisa (Gapp), as entrevistas e o diário de campo.

Toma-se como inspiração a experiência de luta dos trabalhadores italianos pela saúde que culminou no MOI. Esse modelo desenvolveu-se como método de produção de conhecimento para a ação, cujo princípio é a transformação das condições de trabalho (FACCHINI; WEIDERPASS; TOMASI, 1991). O MOI foi inspiração, referência para a construção do campo da ST no Brasil e continua, atualmente, a mobilizar e a inspirar atores sociais engajados na defesa por melhores condições de trabalho e saúde dos trabalhadores nos ambientes laborais. A construção da Comunidade Científica Ampliada liderada por Ivar Oddone nos inspira com suas diretrizes ético-políticas ao considerar imprescindível o saber da prática, em que a técnica e a ciência virão a serviço do saber operário.

Buscamos as alianças para nossa caminhada metodológica no posicionamento de lateralidade entre pesquisadores, especialistas e trabalhadores, nos diálogos sobre o trabalho, nas suas condições de realização e encaminhamentos pautados em construções coletivas, na

¹⁴ “[...] um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre esses elementos (FOUCAULT, 1979, p. 244)”. Foucault entende que o dispositivo apresenta a função de responder a certa urgência num determinado momento histórico.

não delegação¹⁵ da produção de conhecimento, na validação consensual das informações. Trabalhar com a perspectiva de Comunidade Científica Ampliada significa “confrontar com outras pessoas que ingressam com toda a sua competência, social e científica” (ODDONE *et al.*, 2020, p. 19).

Uma comunidade, porque é um coletivo que realiza pesquisas não tradicionais e não disciplinares; ampliada, porque os trabalhadores fazem parte dela, mantendo seu papel e sua linguagem; científica, porque nunca abdica do método. Não há nada de espontâneo, nem nada de ingênuo. No âmago desse novo coletivo está a relação entre ciência e sociedade. (ODDONE *et al.*, 2020, p. 20)

Não pretendemos reproduzir as ferramentas disponíveis nesse método, mas experimentá-las com seu caráter ético-político (que nos interessa), como mobilizadoras dos trabalhadores, respeitando as especificidades do campo empírico. Pretende-se trabalhar com Oddone propondo como dispositivo o Gapp. Para mobilização e análise da atividade, esse grupo amplia-se, pois serão considerados profissionais da pesquisa, para fins de diálogos sobre o trabalho, não apenas os ocupantes dos cargos efetivos de pesquisadores, analistas e tecnologistas, mas também todos aqueles trabalhadores que protagonizaram o processo de construção do Congresso. Assim, durante o processo de análise da atividade, o Gapp deu relevo ao protagonismo desses trabalhadores com suas variadas atribuições, formações, experiências, saberes, críticas e diferentes vínculos de trabalho. Esse grupo participou dos encontros para realização das entrevistas que subsidiarão a análise.

Para realizar a análise da atividade e caminhar em direção aos objetivos da pesquisa, experimentamos o movimento de nos reconectar às situações desafiadoras que apareceram no decorrer da construção do congresso e aos recursos coletivos em que os trabalhadores tomaram mão para tomada de decisões e avanços em face dos desafios. Realizamos contato prévio com os participantes e pedimos que recobrassem suas memórias, anotações e fizessem registros das situações que consideraram desafiadoras e que exigiram a mobilização de recursos coletivos, estratégias, experiências coletivamente compartilhadas. Em seguida, partimos para o encontro do Gapp mobilizando os diálogos sobre o trabalho. A análise dos movimentos dos diálogos foram fundamentais para o trabalho de análise da atividade que

¹⁵ “[...] na dinâmica do encontro entre os trabalhadores e os especialistas, a não-delegação acontece nos dois sentidos, ou seja, o pesquisador também não pode delegar o processo da análise aos trabalhadores que trazem sua experiência. A não-delegação não significa, pois, um não-reconhecimento do valor do conhecimento científico. Pelo contrário: a questão é, para todos os grupos envolvidos, de assumir uma nova responsabilidade, tendo todos tomado consciência da diversidade das linguagens em jogo e dos seus limites, prontos, então, para mobilizar e experimentar a experiência coletiva de um novo poder de ação.” (ODDONE *et al.*, 2020, p. 19).

contou com o auxílio das ferramentas teóricas apresentadas, bem como aquelas que emergiram no caminho a partir de novas situações que assim as convocaram.

Compuseram o Gapp: os trabalhadores engajados, envolvidos intensa e diretamente, em diferentes níveis, da construção do evento. Participaram cinco servidores e dois terceirizados. Dos servidores envolvidos, quatro compuseram a comissão organizadora do congresso, responsável pelas diretrizes técnico-científicas que nortearam, por exemplo, as escolhas dos temas das palestras, os palestrantes, a organização da programação, os parceiros. Um deles acompanhou e participou de diferentes fases, porém não compôs formalmente a comissão organizadora. Entre os servidores, encontramos formações em administração, arquitetura, engenharia, nutrição, psicologia, sociologia; com pós-graduações em sociologia, políticas públicas e engenharias. Uma terceirizada, com formação em arquitetura, atuou no apoio técnico e administrativo que consistiu na preparação e realização do evento (agendamento de palestrantes, recebimento de trabalhos, comunicação com os congressistas, agendamento e preparação do espaço físico, acompanhamento e apoio operacional nos dias de realização). O segundo terceirizado, cuja formação técnica é em captação de imagens, assumiu a responsabilidade pelos registros fotográficos durante a realização do evento. Ambos apresentavam experiências anteriores em suas áreas de formação. Outros profissionais terceirizados cooperaram nos dias de realização do Congresso, mas foram atuações pontuais.

Os encontros do Gapp ocorreram por meio da utilização da ferramenta tecnológica Microsoft Teams[®] tendo em vista as limitações impostas pela situação de distanciamento social durante a pandemia, bem como devido à localização geográfica dos participantes. As entrevistas individuais com os participantes do grupo foram realizadas utilizando-se a mesma ferramenta.

Nas entrevistas individuais, além da apresentação protocolar da pesquisa, pretendeu-se sustentar a conversa com o participante rememorando a trajetória trilhada até o Congresso. Na entrevista grupal, a conversa foi disparada por enunciados selecionados das entrevistas individuais, permitindo aos participantes expor suas impressões, bem como a este pesquisador e à pesquisadora assistente fazerem as interferências necessárias.

Pretendeu-se, nos encontros com o Gapp, por meio de questões colocadas e das situações desafiadoras rememoradas, como também as que apareceram durante as discussões, provocar os trabalhadores ao debate, à exposição de críticas, a explicitarem suas experiências durante a realização do trabalho, para, assim, colocar em análise possíveis conflitos, controvérsias, implicações e instituições, mantendo-se na busca de situações práticas que

apontem para a mobilização de um gênero da atividade profissional e do trabalho como operador de saúde. Movimentos da atividade que ampliaram o agir do trabalhador.

Outro dispositivo é o diário de campo. Seguindo-se o caminho da Análise Institucional para a pesquisa-intervenção, ao propor a multirreferencialidade para invocar as contribuições de diferentes métodos e conceitos a fim de construirmos um novo campo de coerência (LOURAU, 1993), traremos o diário de campo como um “dispositivo indispensável [...], [que] pode se tornar útil às proposições [...] da Clínica da Atividade” (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 50).

O diário de campo funciona como um instrumento que permite ao pesquisador se desvencilhar momentaneamente do impedimento provocado pela convocação a tarefas diferentes que interferem umas nas outras. Nesse diálogo consigo mesmo, feito por intermédio do diário de campo, o plano da análise e o da intervenção se alternam em graus de intensidade, evitando que a intensificação de um se faça impedimento ao outro (OSÓRIO DA SILVA, 2016, p. 52).

O diário de campo é um “fora texto”, constituído por importante implicação subjetiva que, na escrita da tese, também pode integrar-se ao texto da escrita final (LOURAU, 1993, p. 81). Nele, há o registro do diálogo interior do pesquisador, as memórias, suas relações com o campo e os dados factuais. Trabalhado com certo grau de detalhamento, o diário de campo permite a autoconfrontação do pesquisador e a construção política da tese.

[...] o diário pode, vinculando-o à questão da produção de subjetividade (consoante Guattari), produzir o surgimento, no aqui-e-agora, de novas análises (quebras) através de acontecimentos em geral desprezados para efeito de análise (exame). Os diários “subjetivistas” são minas de informações “objetivas”, mesmo os mais libidinais, românticos ou delirantes. (LOURAU, 1993, p. 84).

Os registros do diário de campo foram iniciados em novembro de 2018 e contemplam o percurso da pesquisa, subsidiados pelas conversas cotidianas com a equipe geral em dias normais de trabalho, bem como nas entrevistas com o Gapp. Os registros nele contidos refletem minhas impressões sobre as situações e os acontecimentos do cotidiano, e foram obtidos, em sua maior parte, nos diálogos informais no interior da organização, nos almoços externos informais quando apontassem para o objetivo da pesquisa. Nessa ocasião, compõem esse diário de campo, principalmente, os acontecimentos e as situações que tocaram minha pele (LOURAU, 1993, p. 82). O diário de campo pode “fazer do acontecimento cotidiano um caminho para o conhecimento (e transformação de si) pode ser uma forma de se distanciar dos diferentes grilhões institucionais [...]” (LOURAU, 1993, p. 85).

Os registros também foram inspirados por alguns movimentos de resistência dos servidores, percebidos no decorrer de um processo de mudanças na direção maior da organização e de incertezas sobre aspectos administrativos e técnico-científicos desde janeiro de 2019. Minhas observações se deram a partir das conversas que circulam diariamente entre os servidores localizados nas diferentes regiões do Brasil. Esses movimentos ajudaram a compreender, em uma dimensão maior, o cenário interno da organização, especificamente, as influências ou as interferências da matriz sobre as unidades descentralizadas no que tange aos modos de realização do trabalho.

4 ENCONTROS E ANÁLISES DO CAMPO EMPÍRICO

Neste capítulo, produzem-se as análises do campo empírico da pesquisa a partir dos encontros experimentados nas entrevistas individuais e grupais em modo de roda de conversa¹⁶.

4.1 ANÁLISES DO CAMPO EMPÍRICO: CONJUNTO DOS DADOS PRODUZIDOS

A abordagem do campo empírico foi mobilizada pelas entrevistas individuais realizadas durante o mês de maio e pela entrevista coletiva em outubro. Ambas no ano de 2022, por meio da utilização de ferramentas de videoconferência. Esta escolha deu-se em função das diferentes localizações geográficas (em diferentes estados do Brasil) em que os participantes se encontravam. Contamos com sete participantes nas entrevistas individuais e seis participantes na entrevista coletiva. Esses profissionais participaram diretamente do processo de organização do I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro, e estão identificados na pesquisa por: Participante 1, Participante 2, Participante 3, Participante 4, Participante 5, Participante 6, Participante 7.

A etapa individual objetivou a apresentação da pesquisa, a oficialização do convite aos participantes e a explanação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE¹⁷. Essa conversa foi pensada também com a finalidade de perceber como cada participante se sentia nessa condição, e, assim, deixá-los à vontade e seguros quanto a nossa pesquisa e ao ambiente

¹⁶ A roda de conversa no Nutras é tomada na direção apontada por Gastão Wagner de Sousa Campos em “A construção do sujeito, a produção de valor de uso e a democracia em instituições: o método da roda” – ano 2013. Isto é, como dispositivo metodológico que subsidia processos dialógicos e encaminhamentos coletivos. Forja o esvaziamento dos especialismos que valorizam o saber científico e desqualificam outras formas de saberes através de práticas hierarquizantes. A roda de conversa aposta, fortemente, na postura ético-política de lateralidade entre os trabalhadores, conforme encontramos nas experiências da saúde coletiva. A roda de conversa serve como dispositivo de ampliação de espaços democráticos que valorizam o protagonismo dos trabalhadores em modificar as situações de trabalho, e em fomentar debates e relações dialógicas que possibilitem sustentar diferenças, pluralidades e as controvérsias. Um modo para analisar e operacionalizar a cogestão, em que as equipes, coletivamente, possam interferir nos sistemas produtivos. “O Método da Roda se propõe a trabalhar objetivando a constituição de Coletivos Organizados, o que implica em construir capacidade de análise e de cogestão para que os agrupamentos lidem tanto com a produção de bens e serviços, quanto com sua própria constituição.” (p. 26).

¹⁷ A presente pesquisa compõe o projeto intitulado “Formação acadêmica e formação continuada: uma análise dos diálogos e tensões da atividade nos processos formativos”. Foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal Fluminense no parecer consubstanciado número 4.292.73, proposto pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense. Pesquisadora responsável: Professora Dra. Cláudia Osório da Silva.

em que ela se daria (Universidade, Comitê de Ética em Pesquisa, Fundacentro e trabalhadores diretamente envolvidos/participantes da pesquisa).

Desde o primeiro contato com os participantes, nos encontros individuais, todos se mostraram ávidos a participar, expondo suas ideias e críticas. Imediatamente após a apresentação da pesquisa e do campo empírico, rapidamente começaram a rememorar as experiências vividas durante a organização do Congresso. Dessa forma, seguimos juntos no movimento das conversas presente nas entrevistas individuais e coletiva.

As entrevistas individuais apresentaram as seguintes durações: Participante 1 (91'), Participante 2 (80'), Participante 3 (78'), Participante 4 (53'), Participante 5 (40') e Participante 6 (60'). Produziram um rico material para análise, assim como trouxeram vários temas que emergiram das situações de trabalho vividas.

Embora a análise temática não seja uma prática de análise em Clínica da Atividade, a riqueza do material colhido nessas entrevistas e o aparecimento frequente de determinados temas na fala dos participantes foram cruciais para este autor na decisão por realizar esse tipo de análise. Entendeu-se necessária em contribuir com o processo de compreensão dos modos de realizar o trabalho.

O considerável tempo de duração das entrevistas individuais explica-se pela qualidade das conversas entre pesquisador e participantes e pelos conteúdos produzidos. Pode-se afirmar que experimentamos um encontro potente capaz de sustentar conversas férteis e ativar importantes memórias, trazendo à cena dessa investigação a potência do agir dos profissionais da pesquisa no processo de transformação do trabalho, as suas implicações e enfrentamentos.

A etapa grupal consistiu no encontro dos participantes, em formato de roda de conversa, que foi disparada por conteúdos (enunciados) trazidos das entrevistas individuais. Os participantes foram convidados a escolher dois enunciados e a desenvolverem seus pensamentos e impressões sobre a experiência de organização do Congresso em sua complexidade, desafios e conquistas.

A seguir, trabalharemos temas presentes nas entrevistas individuais e que se mostraram elementos constitutivos do processo de desenvolvimento da atividade.

4.2 TEMAS DAS ENTREVISTAS INDIVIDUAIS EM ANÁLISE

Colocamos em perspectiva dois importantes temas emergentes nas falas dos participantes durante as entrevistas individuais. São eles: as conversas entre os trabalhadores e as práticas gerenciais. Reitero, embora a análise temática não seja uma prática de análise em

Clínica da Atividade, a riqueza do material colhido nas entrevistas impulsionou o autor da tese a decidir por realizar a análise desses dois temas ao entender que ambos apareceram fortemente na fala dos participantes, bem como contribuiriam com o interesse da pesquisa sobre o processo de compreensão do significado de tais práticas para os trabalhadores envolvidos, assim como aos modos de realizar o trabalho.

Valoriza-se, em nossas análises, o sentido dado pelos entrevistados às experiências vividas no curso do processo de organização do Congresso. O método qualitativo define-se como aquele capaz de contemplar significados e intencionalidades pertencentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, estas últimas consideradas como construções humanas significativas (MINAYO, 1996). Toma-se o método qualitativo como potente a entender o significado ou a natureza da experiência de pessoas, o que pensam e fazem. Pode ser usado “para obter detalhes intrincados sobre fenômenos como sentimentos, processos de pensamento e emoções que são difíceis de extrair ou de descobrir por meio de métodos de pesquisa mais convencionais” (STRAUSS; CORBIN, 2008, p. 24).

Preocupa-se com um nível de realidade existente, no trabalho, que não pode ser quantificada nem reduzida à operacionalização de variáveis. Nesta abordagem quantitativa, busca-se aprofundar “no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas” (MINAYO, 2004, p. 22).

4.2.1 Conversas em curso entre trabalhadores

A prática do conversar entre os trabalhadores aparece como ferramenta essencial ao movimento de (re)elaboração do modo de fazer o trabalho. Durante as entrevistas individuais, os participantes manifestaram os efeitos dos diálogos estabelecidos ao longo da experiência vivida na organização do congresso.

Em uma perspectiva taylorista-fordista, conversar com os colegas no e sobre o trabalho seria considerado como produção de tempos mortos. Entretanto, desde uma perspectiva da Clínica da Atividade, tomamos os diálogos sobre o trabalho, em diferentes momentos, como possibilidade de introdução das surpresas e debates não prescritos.

Durante as entrevistas, os Participantes 7, 1 e 4, respectivamente, fizeram registros interessantes dentro deste tema:

Tínhamos constantes diálogos, a gente conversava abertamente. Tínhamos nossas diferenças, mas a prioridade era o diálogo, a discussão em prol do congresso. (Participante 7).

[...] Uma das coisas que eu sempre gostei na Fundacentro Rio de Janeiro e que me identifiquei bastante com o grupo é o diálogo, a conversa de todas as formas. [...] Conversas do trabalho, jogar conversa fora, o diálogo eu acho que fiz muito isso aí. Fazer coisas em grupo, fazer junto. Atividades que você podia fazer com os colegas. Eu tive muitas experiências, eu fiz isso. Fico feliz com isso. (Participante 1).

Eles me deram ouvido. Eu podia falar, podia opinar. Eu estava incluída no grupo. (Participante 4).

Na prática, boa parte dos debates sobre o trabalho acontece nos momentos de respiro, nos intervalos flexíveis nos quais aparecem debates interessantes que provocam a participação, as conversas não prescritas, o movimento e a vitalidade do trabalho.

Olha-se para os temas que surgiram nas entrevistas e identifica-se a potência do diálogo em seus efeitos. Os diálogos sobre o Congresso, suscitados na pesquisa, colocaram em cena diferentes assuntos que compuseram a experiência de sua organização, tais como os diálogos entre os trabalhadores, a participação, a autonomia, a ação, o pertencimento, a atuação da gerência, as diferenças, os conflitos. Abriram espaço para um fazer junto, um fazer com, deram passagem ao viver novas experiências e à possibilidade de alcançar satisfação por um trabalho bem-feito, como também oportunizaram a explicitação das diferenças. São visões de mundo distintas, formações profissionais com experiências variadas.

Era comum surgirem, ao longo dos debates, aquelas diferenças no âmbito da formação e concepções predeterminadas em relação à segurança e saúde dos trabalhadores. Profissionais da pesquisa com formação no campo das Ciências Exatas tendiam a pensar na programação do Congresso na direção da saúde ocupacional, engenharia de segurança e das diretrizes da OIT. Outros profissionais com formação em ciências humanas e sociais pensavam no Congresso priorizando a abordagem do campo da ST. As velhas disputas entre SST e ST apareceram nos debates, convocando-nos a manejar interesses, concepções e formações distintas.

Outro confronto de manejo premente se situou nas diferenças e querelas pessoais entre os profissionais da pesquisa. Deslocar as discussões do campo pessoal para o profissional foi um desafio difícil trabalhado com esse grupo de profissionais experientes. Traços das diferenças geracionais também se fizeram presentes e exigiram doses a mais de cuidado e manejo, de modo que as diferentes entre as gerações de trabalhadores ali representadas tivessem sua história profissional respeitada e considerada em seu potencial de contribuição para o processo de organização do Congresso.

Convocar os trabalhadores a dialogar é considerar a controvérsia como recurso para o desenvolvimento da atividade, do debate que favoreça deslocamentos e produção de novas

elaborações por parte dos trabalhadores-protagonistas do trabalho, assim como do pesquisador (OSORIO DA SILVA, 2014). A controvérsia que não objetiva eliminar o outro, mas construir novos argumentos, ação crítica em espaços constituídos pela heterogeneidade de visões e proposições.

Tomar a controvérsia nesse sentido significa dar relevo às possíveis composições entre os trabalhadores. Valorizá-la é indispensável inclusive para formação e crítica de teorias científicas, assim como introdução de mudanças na defesa da boa estruturação e do conteúdo empírico das teorias científicas (DASCAL, 1994).

As três falas acima transcritas revelam o movimento que a atividade ganhou com a introdução da prática do diálogo sobre o trabalho. No encontro entre trabalhadores em que há a presença de debates, diferenças, opinião e participação, entende-se que a produção de subjetividade, no curso da atividade de organização do Congresso, ganhou fôlego. A força instituinte dos diálogos produziu outros modos de agir no trabalho, levando-o a ganhar novos contornos e práticas. Organizar o Congresso baseando-se nos debates, diferenças e participação já consiste em outra prática assumida pelo grupo.

Afirmamos uma subjetividade que se dá no curso da atividade, elas (a atividade e a subjetividade) são concomitantes e inseparáveis na situação de trabalho. Não se trata da perspectiva de um sujeito dado, pronto e finalizado com certa natureza. Também não está na ordem da particularidade ou individualidade de cada um. A subjetividade que ganhou fôlego apresenta-se como efeito de um processo multivetorializado (em movimentos constantes de atualização) que faz emergir sujeitos resultantes da confluência de diferentes vetores. Enredamo-nos na perspectiva “da atividade de trabalho como processo de produção não só de coisas ou serviços, mas também de subjetividades” (OSORIO DA SILVA, 2007, p. 4). Apostamos nos “movimentos que os trabalhadores fazem para criar e recriar seu trabalho” (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 82) na via da atividade.

Outro elemento produzido pelos diálogos e presente na fala dos participantes da pesquisa foi a participação efetiva deles, naquele momento em que o Congresso foi realizado, no processo de transformação das situações de trabalho. Ao dizer: “*Eles me deram ouvido. Eu podia falar, podia opinar. Eu estava incluída no grupo*”, o participante 4 sinalizou para além do seu pertencimento àquela atividade, pois se colocou como participante na ação de transformação da situação. A intervenção realizada se diferenciou das estratégias clássicas de intervenções que consistem em recomendações e contam com *expertise* estrangeira.

O participante teve o poder de opinar e de agir naquele coletivo de trabalhadores de modo que o trabalho fosse “um objeto de pensamento para os interessados que formulam tal

demanda”. Nessa direção, podemos considerar perenes as transformações produzidas pelos próprios coletivos de trabalho, ou seja, “a ação transformadora duradoura não poderá, portanto, ser delegada a um especialista da transformação, a qual se pode tornar, sem graves decepções para os agentes da demanda, um simples objeto de *expertise*” (CLOT, 2010b, p. 117-118).

Não era trivial, na experiência da unidade Rio de Janeiro, os trabalhadores com seus diferentes vínculos e formações sentarem-se à mesa e sustentarem discussões, diálogos, debates sobre o trabalho. Foi uma experiência que pôs à prova as práticas instituídas naquele grupo e o desafiou a instituir novas práticas, tomando o diálogo como instrumento primordial na definição de estratégias e tomada de decisões. Viram-se provocados a ouvir, analisar, falar porque as reuniões assim demandavam. Entraram em cena movimentos de desestabilização dos modos cristalizados de agir, mas também de elaboração de novos modos não experimentados, de um fazer junto (um comum) que considerou o outro em suas diferenças e singularidades.

Ocorreu um trabalho de reorganização das tarefas, situado entre a organização vigente do trabalho e o sujeito, produzido pelo coletivo de trabalhadores. Como nos indica a Clínica da Atividade, viveu-se a experiência de “recriação da organização do trabalho pelo trabalho de organização do coletivo” (CLOT, 2010b, p. 119).

4.2.2 Práticas instituintes da gerência

No desenrolar das entrevistas, os participantes expressaram a importância da gerência para o processo de organização do Congresso. O Participante 1 se manifestou dizendo:

Se antes era centralizado o poder, [...] de repente, você estava numa mesa falando com a chefe da regional, com o coordenador técnico de uma forma igual, um ouvindo o outro.

Teve a vontade de cada um querer fazer alguma coisa pela instituição, pelos trabalhadores. Mas teve um ambiente que propiciou isso, otimizou, deu pique, deu ânimo.

Tinha nossa vontade, [...] mas a parte de gestão/gerência possibilitou.

Chegar ao posto de chefe interino (em exercício) se deu como resultante de um considerável processo de conexões e afetos com diferentes forças que produziram em mim, gerente e pesquisador, outra postura em relação ao trabalho e aos trabalhadores (meus colegas de ofício). Como anteriormente registrei, o meu encontro com o campo da ST foi

importantíssimo para o desenvolvimento de uma nova compreensão e novos olhares sobre práticas gerenciais.

Os estudos sobre a experiência do MOI trouxeram a posição de lateralidade entre trabalhadores em prol da defesa de melhores condições de trabalho, por exemplo, como elemento fundamental ao meu repertório de práticas gerenciais. A introdução dessa lateralidade possibilitou o diálogo, provocou a crítica e convocou os profissionais da pesquisa a apostarem em novas proposições.

Sentar-se à mesa com equipe e chefias para debater o trabalho, pensar na organização de um congresso não era comum. Propor a realização de um congresso em uma regional, além de atípico, era, no mínimo, provocador e não menos desafiador. A regional do Rio de Janeiro não dispunha de recursos financeiros nem de infraestrutura para custear um evento desse porte. Contudo, coletivamente, propusemos um desafio, lançamos a provocação, agimos para realizar o Congresso.

Assumir essa conduta durante minha atuação na gerência consistiu em lidar com minhas implicações de modo profundo. Significou produzir movimentos contrários e não triviais ao que se praticava no dia a dia. Era lutar com o intuito de buscar não somente respostas aos meus questionamentos acerca do individualismo predominante, da ausência de diálogos e da falta de pesquisa na unidade Rio de Janeiro; mas, principalmente, os meios para enfrentar esses impedimentos, arejar a atividade e produzir saúde. Era enfrentar tais impedimentos e isolamentos (dados por alguns como “é assim mesmo”) agindo por meio do trabalho. A resposta da equipe de profissionais da pesquisa a essas experiências foi a proposição de novos trabalhos. Isto é, agir propondo e desenvolvendo trabalhos. A experiência deste coletivo, em movimento, afetou os profissionais da pesquisa em forma de convocação, de chamado à atividade – uma estratégia interessante e necessária para fugir do isolamento e apostar na potência do trabalhador em protagonizar os movimentos instituintes no trabalho.

Pensar na gerência, na experiência de organização do Congresso, em sua atuação requer tão somente assumir postura facilitadora, que, comendo com o coletivo de trabalhadores, produz ambientes férteis à criação coletiva dos recursos para o agir dos trabalhadores visando à transformação das práticas do trabalho.

Os diálogos fomentados pela gerência, no curso da atividade, deram conta da produção de subjetividades e nos dão pistas de práticas introduzidas resultantes de processos instituintes de novas práticas. Vislumbra-se, nesse modo de trabalhar, a possibilidade de colocar em discussão as normas vigentes e ampliar sua via de atualização, de criação das normas que

fazem o trabalho seguir – no processo de (re)normatização (CANGUILHEM, 2009; RAMMINGER, 2008).

Tomar a atividade de trabalho como processo de criação de normas que fazem o trabalho seguir é compreender que o trabalho não consiste em mera aplicação ou cumprimento de prescrições ou procedimentos dados. Nas organizações, vemos frequentemente as prescrições funcionarem como modelos à maneira de realizar o trabalho e, também, alcançarem estatuto e força de prática na modelização das formas de organização e controle dos processos de trabalho, “incidindo nos corpos dos trabalhadores, lá mesmo onde se alojam seus “afectos”, suas emoções e toda a sua história” (FONSECA; BARROS, 2010, p. 102).

Nesse enfoque, é expectativa dos administradores o comando total da cena laboral, na qual os trabalhadores exerceriam meros papéis de representantes de uma vontade que lhes é exterior (... retirado e trocado de lugar) A “maquinica” do trabalho busca engolir os corpos e anular suas diferenças, tentando transmutá-los assim em massas informes, sem rosto e sem nome; apenas força de trabalho a ser dirigida por uma vontade exterior, alienante e arbitrária, mas que se insinua como sendo própria daquele a quem invade e captura, o que não significa, no ponto de vista adotado neste texto, que esse processo se desenrole sem lutas. Acreditamos em uma interferência criadora dos humanos permanentemente presente no universo do trabalho. No curso das atividades, não há passividade; há microdecisões e mudanças, mesmo em pequenas escalas (FONSECA; BARROS, 2010, p. 102).

Mobilizar práticas gerenciais que assumam a atividade de trabalho como criação requer a reinvenção das normas, um trabalhar de outro modo, distinto do prescrito e do determinado. É, principalmente, considerar que a “produção de saber começa nas profundezas do corpo, com o que lhe é mais singular, com este impalpável da vida se fazendo no curso do tempo. Reinventar o modo de trabalhar supõe sua contrapartida inexorável: a reinvenção de si” (FONSECA, 2003, p. 6).

4.3 OBSTÁCULOS, POSSÍVEIS DA ATIVIDADE E CRÍTICAS

No curso da atividade desenvolvida, lidamos com situações diversas que são atravessadas pelas instituições vigentes. Essa realidade nos mobiliza a convocar os recursos coletivos já disponíveis para enfrentá-las ou criar outros recursos a fazerem frente à concretude do real.

Este tópico nos possibilita refletir sobre a instituição pesquisa vigente e impasses por ela provocados. Dirige-se a tratar de alguns obstáculos encontrados no curso da nossa atividade e sua interferência no desenvolvimento do gênero da atividade profissional.

4.3.1 Instituição Pesquisa, interferências no gênero da atividade

Neste tópico, procuro refletir sobre a atividade pesquisa enquanto instituição¹⁸ na Fundacentro, que atravessa o trabalho dos profissionais da pesquisa no processo de atualização de práticas, de desenvolvimento do gênero da atividade profissional. Lançar luz sobre o modo como esses profissionais enfrentaram a instituição pesquisa, no contexto da experiência situada, mostra-se um movimento importante para o curso da investigação no que tange à compreensão da pesquisa na trama da organização e para os profissionais da pesquisa, assim como suas interferências no trabalho.

Em documentos oficiais, encontramos algumas expressões que buscam explicitar a atividade-fim da organização. No Decreto nº 10.096/2019, está assim definido:

Art. 2º A Fundacentro tem por finalidade elaborar estudos e pesquisas sobre as questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho e, especialmente:

I – pesquisar e analisar o meio ambiente do trabalho e do trabalhador, para a identificação das causas dos acidentes e das doenças no trabalho;

II – realizar estudos, testes e pesquisas relacionados com a avaliação e o controle de medidas, métodos e de equipamentos de proteção coletiva e individual do trabalhador; [...] (BRASIL, 2019).

No Regimento Interno (Decreto Portaria nº 752, de 21 de janeiro de 2022), apresenta-se a seguinte redação:

Art. 2º A Fundacentro tem por finalidade a realização de estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho e, especialmente:

I – pesquisar e analisar o meio ambiente do trabalho e do trabalhador, para a identificação das causas dos acidentes e das doenças no trabalho;

II – realizar estudos, testes e pesquisas relacionados com a avaliação e o controle de medidas, métodos e de equipamentos de proteção coletiva e individual do trabalhador.

Nos documentos oficiais, a finalidade da organização aparece com redações semelhantes. Apontam para um conjunto de finalidades voltadas ao conhecimento aplicado. Nos dois documentos acima citados, a pesquisa (instituição em análise) compõe esse rol de atividades aplicadas. Os documentos Plano de Integridade 2020-2021, Plano de Integridade 2022-2024 e Plano Estratégico 2020-2023 apontam para a mesma direção e destacam o

¹⁸ Conceito segundo a Análise Institucional.

produzir conhecimento aplicado, ciência aplicada e pesquisa aplicada como atividades-fim da Fundacentro.

Em conversas com pesquisadores da organização, busquei apreender o entendimento acerca da pesquisa aplicada. O que aparece como resposta está em consonância com o que encontramos na literatura: pesquisa concentrada nos problemas e demandas reais, presentes nas atividades e no cotidiano das organizações ou grupos sociais de trabalhadores, dedicando-se a identificar problemas, elaborar diagnósticos e buscar soluções, conferindo contribuições práticas que decorrem do conhecimento e adotando-se o rigor científico para, assim, gerar mudanças, solucionar problemas e subsidiar políticas públicas relacionadas com saúde e segurança dos trabalhadores.

O ponto que chama minha atenção não é o fato de produzir conhecimento aplicado a fim de subsidiar a elaboração de políticas públicas. Primeiro, a percepção na prática, por este pesquisador, de que a atividade de pesquisa não está institucionalizada na organização. Ao longo de anos, as proposições de projetos de pesquisa se concentram na matriz. A unidade Rio de Janeiro não afirmou sua atuação na pesquisa enquanto prática instituída. Há nítida marginalidade das unidades regionais na proposição de projetos de pesquisa, na aquisição de infraestrutura e condições de trabalho.

A transformação da Fundacentro como instituição de pesquisa não consolidou na unidade do Rio de Janeiro a prática da pesquisa. Após anos na carreira de ciência e tecnologia, os profissionais da pesquisa não afirmavam a pesquisa científica como prática instituída no seu trabalho. Quem chegava à unidade com aptidão e interesse pela pesquisa encontrava dificuldades. O patrimonialismo que visa à manutenção do poder de pequenos grupos e privilegia seus interesses nos estados busca manter um *status quo* não interessado em uma organização gerida por decisões políticas que atendam ao bem comum.

Em segundo lugar, chama atenção a possível articulação dessa concepção de ciência aplicada com a saúde ocupacional. O que significa ‘fazer ciência aplicada à prevenção’? Seria investir na elaboração das normas regulamentadoras por meio do modo tripartite de negociação, em que já sabemos que o trabalhador está em desvantagem? Ou seria reafirmar o referencial da medicina do trabalho firmado no mecanicismo que

[...] não concretiza o apelo à interdisciplinaridade: as atividades apenas se justapõem de maneira desarticulada e são dificultadas pelas lutas corporativas; a capacitação de recursos humanos, a produção de conhecimento e de tecnologia de intervenção não acompanham o ritmo da transformação dos processos de trabalho; o modelo, apesar de focar a questão no coletivo de trabalhadores, continua a abordá-los como “objeto” das ações de saúde (MENDES; DIAS, 1991, p. 344).

Ainda, e o protagonismo do trabalhador nas ações de transformação do trabalho posto em segundo plano? O realizar ciência aplicada, pesquisa aplicada, produzir conhecimento aplicado se perderá em sentido e direção se os profissionais da pesquisa não conservarem a compreensão sobre o que é o conhecimento aplicado, suas bases, vinculações e direcionamento, e, fundamentalmente, se a atividade de pesquisa não consistir em prática instituída no trabalho.

Recentemente, introduziram mudanças na forma de construção e apresentação dos projetos, em termos de exigência de o rigor científico compor os projetos, entendo tais mudanças como necessárias à uma organização de pesquisa. Entretanto, foram percebidas dificuldades por parte de alguns profissionais (crise interna acerca do “novo modo de fazer”, não tão novo para outros).

Historicamente, profissionais da área-fim (especificamente do Rio de Janeiro) atuaram em projetos que não apresentavam em seu escopo o enfoque na pesquisa científica. No constructo do trabalho desses profissionais, por um considerável tempo, parte destes atuou em trabalhos técnicos sem lhes exigir o rigor científico no momento da concepção dos projetos. Cabe registrar a importância e a pertinência desse tipo de trabalho no atendimento das demandas sociais e na história da organização.

Contudo, uma contradição reside na mudança abrupta de exigência na forma de concepção e apresentação dos projetos à parte dos profissionais não habituados ao rigor científico. Profissionais antigos e experientes viram-se constrangidos a assumir outro paradigma sem passar por um processo de preparação para a transição. Essa mudança não deveria ter sido tomada sob o entendimento de que, naturalmente, os profissionais não habituados ao rigor científico se adaptariam ao novo modo. Podemos, obviamente, questionar: como profissionais de uma organização de pesquisa não apresentam o traquejo ou a qualificação para a pesquisa científica? Muitas respostas podem aparecer, entretanto, um fato jamais deveria ser desprezado para pensar na introdução de uma mudança desse porte: a história do trabalho de parte dos profissionais da pesquisa da Fundacentro registra a dedicação de boa parte desses profissionais aos trabalhos técnicos. Essa experiência nos leva a afirmar que a mudança das práticas não se efetiva pela alteração abrupta dos manuais, regimentos e estatutos.

Ações verticalizadas em que os trabalhadores são retirados das discussões não serão fecundas à criação, bem como atualizações dos modos de realizar o trabalho. Prejudica-se o desenvolvimento do gênero da atividade quando trabalhadores são mutilados na criação ou impedidos de fazer o que sabem pela imposição de práticas não germinadas no coletivo de

trabalhadores. Contudo, mobilizaram-se esses profissionais a enfrentar os impasses em uma organização em que as contradições da instituição pesquisa os convocaram a insistir em escolhas locais que os permitiram sair da atividade impedida.

O I Congresso Técnico-Científico, como evento da regional Rio de Janeiro, serviu para afirmar a atuação daqueles profissionais, membros da comissão organizadora, no ofício do trabalho de pesquisa e colocar em ação práticas, mudanças que nasceram da inquietude e do desejo pela produção de outra realidade no trabalho.

Na Fundacentro, a complexidade da instituição pesquisa coloca-se e convoca seus profissionais a um trabalho profundo de análise e enfrentamento das contradições e conflitos presentes no ofício da pesquisa.

4.3.2 Impasses, desafios: afirmação de outro modo de fazer

O processo de organização do Congresso contemplou diferentes experiências e trouxe à cena situações variadas, ou seja, no decorrer do processo, fomos atravessados pelas variabilidades que exigiram da equipe habilidade para criar recursos coletivos e caminhos possíveis para o enfrentamento da situação.

O fluxo de trabalho da organização avançava em seus processos: data de realização, local, definição do programa, temas, palestrantes, painéis, apresentações orais, pôsteres, materiais, comunicação, divulgação. Com o processo já em andamento, fomos contatados pela direção e informados de que a data de realização do nosso congresso conflitava com a data de outro congresso da Fundacentro que ocorreria em outro estado. Esse outro congresso apresentava enfoque muito específico de abordagem e público, diferentemente do Congresso da Fundacentro Rio de Janeiro. Logo, recebemos a orientação para mudar a data de realização.

Essa situação não agradou, mas foi recebida pela equipe como obstáculo importante a ser enfrentado. A comissão organizadora imediatamente se reuniu para avaliar e tomar decisão. O I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro foi concebido em base de participação do seu corpo de trabalhadores profissionais da pesquisa e parcerias. Ela não dispunha da infraestrutura necessária ao evento. O grupo apostou na possibilidade de conexões com parceiros, instituições públicas que dispusessem dessa infraestrutura. O auditório que sediou o evento, por exemplo, pertencia ao Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT/RJ); com ele, tínhamos o agendamento confirmado (uma agenda

bastante requisitada e difícil). Conseguir um espaço cedido por outra organização pública em um local acessível para os participantes não era tarefa fácil.

Estivemos diante de um impasse, o local de realização corria o risco de ser perdido. Diante das limitações e das ausências de recursos próprios da Fundacentro Rio de Janeiro para sustentação da organização e realização do Congresso, o grupo se deparou com esse obstáculo importante. A orientação da direção era modificar a data. Como enfrentar o impasse que inesperadamente foi colocado? O diálogo como base de funcionamento dos trabalhos do grupo era o oxigênio para que os debates não fossem sufocados, e qualquer que fosse o impasse, seria submetido à avaliação do grupo para a tomada de decisão. O caminho trilhado foi estabelecer novos diálogos com os responsáveis pelo auditório do TRT/RJ e negociar uma possível alteração da agenda. As conversas realizadas desdobraram-se em encaminhamentos favoráveis. O grupo conseguiu reagendar o auditório com o Tribunal.

A situação em cena apresentou desafios que convocaram esses trabalhadores ao agir em determinada direção em um certo modo de funcionar. Analisar o impasse e suas possíveis interferências à organização do Congresso exigiu que o grupo fizesse ponderações: acataremos a orientação da diretoria? Há outro caminho possível para solucionar o impasse caso decidamos acatar? Qual? Questionaremos a orientação da diretoria? Valeria a pena? A tomada de decisão foi pela retomada de conversas possíveis com o Tribunal.

Essa experiência permitiu aos trabalhadores acionarem o gênero da atividade dos profissionais da pesquisa, convocou nosso modo construído de enfrentar as instituições que atravessaram a atividade de trabalho. As decisões hierárquicas unilaterais, alhures, que chegam estrangeiras nos territórios alheios, gerentes distantes que desconhecem ou ignoram as distintas realidades dos ambientes de trabalho, não contribuem para fomento de uma organização do trabalho que valoriza os diálogos e a participação dos trabalhadores. Apenas buscam aplicar procedimentos de amputação da criação e do poder de agir no trabalho, que contraria ou reprime a atividade.

Nesses termos, considera-se “o sofrimento do ponto de vista da atividade como efeito de uma atividade contrariada e até reprimida”. O poder de agir “afirma o potencial inventivo próprio da vida, que no trabalho humano não se deixa aprisionar pela lógica capitalista”, sufocar essa força instituinte consiste na “tentativa de imobilizar os movimentos de criação do trabalhador que produz a naturalização da relação dor-desprazer-trabalho” (TEIXEIRA; BARROS, 2009, p. 82). Calibrar os gestos significa amputar o movimento (CLOT, 2006, p.

14). A dor e o sofrimento vêm quando o trabalhador faz o esforço para colocar entre parênteses a riqueza de suas atividades (TEIXEIRA; BARROS, 2009).

Todavia, os profissionais da pesquisa ocupavam o território dos diálogos, da participação e da lateralidade entre os pares. Os recursos coletivos para a ação foram ativados no enfrentamento das instituições vigentes. A ampliação dos diálogos sustentou arejamento e movimentos instituintes de atualização das práticas.

Conforme expressou o Participante 4, a experiência de organização do Congresso

[...] foi uma movimentação [...] que deu esse gás, vontade de fazer uma coisa diferente, melhor, aparecer. Nós podemos fazer alguma coisa, precisávamos fazer alguma coisa. Todos tinham formações diferentes, era uma equipe multidisciplinar, isso favoreceu muito. Trouxe uma riqueza de contribuições que talvez não aconteceria se não fosse assim.

A Participante 1 enunciou: “A gente queria a mesma coisa [...]. A gente quer trabalhar, a gente quer construir, deixa a gente fazer”.

4.4 ANÁLISE DOS DIÁLOGOS: CONTROVÉRSIA EM CENA

A partir do conteúdo das entrevistas individuais, tomou-se a decisão por eleger os enunciados que disparariam a roda de conversa. Com o auxílio de uma pesquisadora assistente¹⁹, o critério de escolha definido foi a nossa percepção da força instituinte presente nos enunciados apresentados por cada participante. Consideramos nossas próprias implicações e afetos com o campo empírico. Esse movimento resultou na escolha dos cinco enunciados que foram levados para a roda de conversa.

Convidar os trabalhadores, que diretamente atuaram na organização do Congresso, a participar desta pesquisa significou colocar luz em uma situação de trabalho em que características habituais ficaram mais condensadas e mais visíveis. O grupo se viu obrigado a tentar lidar com práticas não tão prementes e condensadas do dia a dia. Nessa trilha, a Análise Institucional nos orienta a identificar e a acompanhar os instituídos, os modos vigentes de realizar o trabalho. Essa mesma lente desafia trabalhadores e pesquisadores à inquietação sobre práticas cristalizadas e à produção do movimento instituinte, questionador e impermanente.

¹⁹ Pesquisadora Assistente: Ana Carla Bastos Armaroli.

Analisar o real da atividade na Fundacentro Rio de Janeiro tomando o Congresso como dispositivo que amplifica as características habituais do trabalho e que se apresenta como Analisador pode ser entendido como um caminho bem escolhido, pois, nele, coisas da relação hierárquica acontecem, fica mais nítido se as reações dos trabalhadores foram de atividade ou passividade, ou se foram bem-sucedidas na busca de um caminho ou não. A análise do trabalho torna-se possível ao tomar-se o Congresso como Analisador nas lentes da Análise Institucional porque esse evento é revelador de um modo habitual de funcionar.

Na entrevista coletiva, trabalhamos com a roda de conversa, em ambiente virtual – *on-line* –, sob coordenação da pesquisadora assistente. Essa escolha me permitiu estar na roda de conversa na condição de participante e pesquisador de modo mais tranquilo, sem as preocupações tecnológicas, e não me preocupando com as atribuições de um coordenador. Segue abaixo o quadro contendo o planejamento desenvolvido pela coordenadora para a roda de conversa:

Quadro 1 – Planejamento da Roda de Conversa

Planejamento 1º Encontro Grupal (outubro/2022)
<p>Data Prevista: primeira semana de outubro Duração: máximo de duas horas Participantes: nomes omitidos para manter sigilo Coordenação: Ana Armaroli</p> <p>10h – Apresentação da proposta de hoje: Emerson</p> <p>Conversa sobre a atividade: o Congresso</p> <p>10h05 – Dinâmica de apresentação/aquecimento dos participantes: Ana</p> <p>Nome, profissão, participação no congresso, jogo</p> <p>https://www.sorteio.com/pt/sorteio/nomes https://app-sorteos.com/pt/apps/girar-roleta-aleatoria</p> <p>Aquecimento: sorteio nomes e Faço-Não faço, Curto-Não curto</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ana Armaroli 2) Participante 1 3) Participante 2 4) Participante 3 5) Participante 4 6) Participante 5 7) Emerson Moraes <p>10h20 – Fios para o diálogo sobre o trabalho no congresso (enunciados): Ana</p>

- 1) Apresentar a atividade de pesquisa do Emerson/metodologia da Clínica da Atividade.
- 2) O que é conversa sobre o trabalho? atividade, de dialogar, sobre as atividades realizadas: Congresso e entrevistas.
- 3) Para o que serve essa conversa?
Esta atividade, de dialogar sobre o trabalho do congresso, possibilita tornar mais evidentes, para o coletivo de trabalhadores e para a pesquisa acadêmica, os recursos que foram usados e/ou criados durante a realização dessas atividades.
- 4) Por que é importante?
Para que esse conhecimento, esse saber da prática, possa compor a caixa de ferramentas para o dia a dia, do trabalho para novas possibilidades de reorganização.
- 5) Como funcionará a dinâmica?
A seguir, apresentaremos algumas frases que compareceram na conversa do Emerson com cada um de vocês e que as escolhemos para serem disparadoras da nossa conversa de hoje.

10h30 – Escolha das frases

Escolham duas para dispararmos nossa discussão e escrevam no *chat*.

- 1) “O vazio foi ocupado por um objetivo, por uma vontade, um desejo de modificar, de fazer coisas diferentes e de movimentar a instituição. E isso tudo juntou com pessoas que queriam fazer isso.”
- 2) “Tanta coisa em tão pouco tempo, muito mais do que se esperava de uma UD”.
- 3) “A coisa mais diferente que aconteceu foi dar esse passo: organizar o congresso”.
- 4) “Extrair endorfina e não adrenalina.”
- 5) “O congresso possibilitou outro tipo de trabalho, diferente do que [...] estava acostumado a fazer.”

10h35 – Início da conversa

10h45 – Fim do tempo da conversa

- Restituição das reflexões que foram apresentadas.
- O que sustentou/sustenta o desejo?
- Frase de fechamento

10h55 – Fechamento e agradecimento.

Fonte: elaboração própria, 2023.

Iniciamos a roda de conversa com uma rodada de apresentações. Cada participante se apresentaria e traria uma situação ocorrida no Congresso de acordo com o sorteado em uma roleta.

Fizemos uso de três programas: 1) o Microsoft Teams® para a videoconferência; 2) o programa SorteioGo para sorteio da ordem em que os participantes se apresentariam – os nomes dos participantes foram incluídos no programa e sorteados um por vez; 3) o

AppSorteos, que nos ofereceu uma roleta com as opções que foram incluídas. Este programa foi utilizado como ferramenta auxiliar para o jogo do “Curto-Não Curto” que funcionou como dispositivo de aquecimento.

O jogo Curto-Não Curto é de fácil compreensão pelos participantes. Funcionou como um dispositivo de aquecimento que ajudou nas apresentações das pessoas entre si de maneira não habitual, lúdica, concreta e descontraída. Buscou desligar os participantes da rotina por alguns instantes, estimulando-os a se fazerem presentes naquele momento da roda de conversa.

Foram incluídas na roleta as seguintes opções: curto-não faço; curto-faço; não curto-não faço; não curto-faço. Inicialmente, era sorteado o participante, em seguida, girava-se a roleta “curto-não curto” para o participante sorteado, e assim sucessivamente. A ordem sorteada foi: Participante 6 (não curto-faço), Participante 7 (curto-não faço), Participante 2 (não curto-não faço), Participante 1 (curto-faço), Participante 4 (curto-não faço), coordenadora da roda (curto-faço). A coordenadora da roda também realizou sua apresentação. Um dos participantes entrou atrasado, por isso não se apresentou nesse momento.

As apresentações foram as seguintes²⁰:

Quadro 2 – Apresentações dos participantes da roda de conversa

- 1) Participante 6 – Não curto-Faço: *uma abordagem um pouco diferente [...] pra mim. Costumo procurar achar um atalho, [...] uma abertura. As coisas que eu não tenho afinidade, [...] procuro estabelecer um elo, uma abertura [...] pra me inserir numa situação qualquer que aparentemente eu pudesse não curtir.*
- 2) Participante 7 – Curto-Não faço: *eu curto o processo de debate, discussão das propostas, mas não gostaria de fazer algo veladamente imposto.*
- 3) Participante 2 – Não curto-Não faço: *não curto fazer algo que desagrade a um colega. Criar uma situação constrangedora. Isso jamais eu faria. É legal a gente ter a empatia, se colocar no lugar de outra pessoa. Medir, pensar antes de falar.*
- 4) Participante 1 – Curto-Faço: *falar: uma das coisas que eu sempre gostei no Cerj [Centro Estadual do Rio de Janeiro] e que me identifiquei bastante com o grupo é o diálogo, a conversa de todas as formas. Conversas do trabalho, jogar conversa fora, o diálogo eu acho que fiz muito isso aí. Fazer coisas em grupo, fazer junto. Atividades que você podia fazer com os colegas. Eu tive muitas experiências, eu fiz isso. Fico feliz com isso.*

²⁰ Foram transcritas as partes que sintetizam as apresentações dos participantes, omitindo-se aquelas que possibilitassem a identificação dos participantes.

5) Participante 4 – Curto-Não faço: *a gente teve um grupo tão bom. [...] Eles me deram ouvido. Eu podia falar, podia opinar. Eu estava incluída no grupo. Não tinha uma coisa que eu não curtia e não fazia.*

6) Coordenadora da Roda de Conversa – Curto-Faço: *nessa atividade do Emerson de doutorado e do congresso, eu estou como pesquisadora assistente. Na metodologia que a gente trabalha de diálogo sobre o trabalho, sobre a atividade, nas reuniões a gente sempre trabalha com um companheiro de pesquisa. E eu tô nessa função aqui. E tô fazendo o que eu mais gosto, o diálogo sobre o trabalho pra mim é encantador. Eu escutei a entrevista de vocês, e Emerson sabe o quanto eu me emocionei em alguns momentos. O quanto foi bacana a experiência. Eu tô fazendo o que eu mais gosto: fazendo pesquisa, estando ao lado de um companheiro de pesquisa que está com um trabalho muito potente. Num campo de Psicologia do Trabalho [...]. Eu sou psicóloga e psicólogo do trabalho também.*

Fonte: elaboração própria, 2023.

Durante as breves apresentações, os participantes demonstraram apreço pela prática do diálogo como instrumento importante no estabelecimento das relações e da participação no trabalho.

Após as apresentações, a coordenadora esboçou nossa proposta metodológica baseada na Clínica da Atividade com a análise da motricidade dos diálogos. Em seguida, apresentou os cinco enunciados extraídos das entrevistas individuais e que foram escolhidos pelo autor da tese com a pesquisadora assistente. Explicitou a origem dos cinco enunciados e solicitou a escolha de dois deles, por meio de votação, para iniciarem os diálogos. Considerando o limite previsto de 60 minutos para o encontro, não seria possível trabalhar com cinco enunciados. Entretanto, não restringiu os participantes a exporem mais adiante suas ideias sobre os enunciados menos votados caso desejassem. Iniciava-se o exercício da atividade sobre a atividade ao tomarmos pontos (enunciados) de conversas anteriores (nas entrevistas individuais) para disparar novas conversas e análises coletivas.

Os cinco enunciados apresentados pela coordenadora foram:

Quadro 3 – Os enunciados extraídos das entrevistas individuais

Enunciado 1 – *O vazio foi ocupado por um objetivo, por uma vontade, um desejo de modificar, de fazer coisas diferentes e de movimentar a instituição. E isso tudo juntou com pessoas que queriam fazer isso.*

Enunciado 2 – *Tanta coisa em tão pouco tempo, muito mais do que se esperava de uma UD.*

Enunciado 3 – *A coisa mais diferente que aconteceu foi dar esse passo: organizar o congresso.*

Enunciado 4 – *“Extrair endorfina e não adrenalina.*

Enunciado 5 – *O congresso possibilitou outro tipo de trabalho, diferente do que [...] estava acostumado a fazer.*

Fonte: elaboração própria, 2023.

Fizemos votação para escolha de dois enunciados. Na primeira rodada, os mais votados foram os enunciados 1, 2 e 5, sendo o enunciado 1 o mais votado. O 2 e o 5 empataram. Fomos para segunda rodada de votação para desempate. Nesta, o 5 foi o mais votado. Assim, ao final das duas rodadas, os enunciados mais votados foram o 1 e o 5.

Observou-se que todos os participantes presentes votaram em seu próprio enunciado, demonstrando coerência e vínculo às próprias falas produzidas nos encontros individuais. Mais que isso, ao votarem em seus próprios enunciados, reafirmaram suas implicações com a experiência vivida, assim como aquilo que os mobilizaram a agir do modo como agiram diante dos importantes desafios enfrentados. Os enunciados colhidos das entrevistas individuais expressam o quanto e como esses trabalhadores foram afetados pela experiência de um trabalho difícil, mas possível de ser realizado.

Nesse tópico, apresentam-se trechos mais longos dos diálogos ocorridos durante a roda de conversa. Realiza-se análise desses diálogos com ênfase no acompanhamento da motricidade e no encadeamento conversacional. Eles, pois, serão tomados como matéria-prima à pesquisa e à análise da controvérsia. “O encadeamento conversacional [...] mostra que a relação entre um enunciado e outro, distribuída entre os [...] interlocutores, pode ser origem de um acontecimento de pensamento e, portanto, recurso para a análise de um problema” (CLOT, 2010b, p. 267).

Os diálogos serão apresentados na sequência em que se deram as participações. Na roda de conversa, eles foram disparados pelos dois enunciados mais votados:

Quadro 4 – Enunciados mais votados

Enunciado 1 – *O vazio foi ocupado por um objetivo, por uma vontade, um desejo de modificar, de fazer coisas diferentes e de movimentar a instituição. E isso tudo juntou com pessoas que queriam fazer isso;*

Enunciado 5 – *O congresso possibilitou outro tipo de trabalho, diferente do que [...] estava acostumado a fazer.*

Fonte: elaboração própria, 2023.

Para o momento dos comentários dos participantes sobre os enunciados mais votados, não seguimos ordem de sorteio. A coordenadora e eu sugerimos aos participantes que apresentassem seus comentários voluntariamente. As câmeras dos participantes ficaram abertas durante toda a roda de conversa, exceto o Participante 5 que a abria enquanto proferia sua fala.

A seguir, a transcrição dos diálogos produzidos na roda de conversa.

Quadro 5 – Os diálogos transcritos

Após o destaque e leitura dos dois enunciados, o Participante 5 perguntou se poderia começar e se poderia fazê-lo comentando os dois enunciados seguidamente. A coordenadora da roda de conversa respondeu positivamente. O participante se apresentou, nesse momento (porque não o fez no início da roda de conversa), e iniciou sua fala situada na experiência vivida pelo grupo na organização do I Congresso.

Participante 5:

1- *Estávamos num momento de se sentir sem propósito dentro do trabalho. De um momento de desconexão, onde a gente se encontrava pelos corredores se reunindo e muitas vezes nos sentindo tolhidos pela questão da burocracia. Das dificuldades que a gente tava passando. Ainda por um momento que a gente tem recursos financeiros muito escassos, a gente tem um recurso humano e não consegue recurso financeiro para aplicar nesse recurso humano (com voz e sorriso irônicos).*

2- *Quando a gente começou a se reunir veio muito [...] essa conexão das pessoas que estavam a fim de fazer alguma coisa diferente. A gente viveu um momento de muita sintonia.*

3- *[...] Cada pessoa sabia o seu papel. Cada um complementava as habilidades e expertise do outro. Foi uma organização tão leve, tão prazerosa, tão fluida.*

4- *Eu me senti preenchida de um propósito através desse momento que a gente vivenciou.*

5- *Eu já tinha a experiência [...] de trabalhar com eventos. Pra mim foi um resgate de uma experiência prévia que eu tinha, e algo que eu sempre gostei muito de fazer.*

6- *Proporcionou que a gente desenvolvesse uma habilidade diferente. A gente tinha que pensar desde a pastinha que iria entregar, até como iria ser a exposição dos painéis, os convidados. Trouxe uma vitalidade, uma dinâmica para nossa rotina dentro do trabalho.*

7- *Era como se o tempo passasse numa velocidade diferente. Porque tava todo mundo vivenciando aquela experiência de uma forma prazerosa.*

8- *A palavra de ordem foi a conexão que nós criamos, o vínculo que esse movimento trouxe. (A participante apresentou convicção durante a fala).*

A coordenadora agradece a participação. O participante 7 pede a palavra.

Participante 7:

Eu, movido pela fala do colega [Participante 5] achei importante fazer uma contextualização breve das condições em que se deram a emergência da proposta de organização do congresso. Tentei recobrar um pouco do processo que vínhamos vivendo.

9- *Fomos tomados naquele momento por um objetivo dentro do trabalho de fazer alguma coisa. Na época a gente estava no ano de comemoração dos 50 anos da Fundacentro. Tínhamos um desafio. Queremos fazer alguma coisa para essa comemoração? O que? Essa possibilidade foi apresentada pela direção da Fundacentro às regionais, mas de forma solta, não articulada [...] com a sede.*

10- *Nós vínhamos num processo de aperfeiçoamento de atividades de eventos, seminários, cursos quando apareceu essa possibilidade. A gente viu a oportunidade de fazer algo maior. Que pudesse além da comemoração dar visibilidade e que pudéssemos fazer o que gostávamos de fazer: um evento científico com amplitude maior. Sim, foi um momento de conexão e combinação.*

11- *A gente vinha num processo de organização periódica de seminários e cursos. No momento em que há oportunidade de propormos algo nosso [era opcional] rapidamente emerge a proposta de organizarmos um congresso do RJ. Fomos desafiados a fazer isso.*

12- *Tínhamos constantes diálogos, a gente conversava abertamente. Tínhamos nossas diferenças, mas a prioridade era o diálogo, a discussão em prol do congresso.*

Nesse momento, o Participante 1 sinaliza e pede a fala.

Participante 1:

13- *Eu cheguei [na Fundacentro Rio de Janeiro] [...] e senti um clima de animosidade, de conflito, uma coisa estranha no ar. Com o tempo fui percebendo que eram posições de trabalho, de chefia que não era uma unanimidade. Tinha conflitos na equipe.*

14- *Eu nem me lembrei dos 50 anos [...]. Pra mim o propósito de fazer esse congresso surgiu espontaneamente das nossas conversas, dos nossos diálogos. Eram conversas informais e vontade de fazer alguma coisa no coletivo e não individualmente.*

15- *É uma coisa que me marcou muito: a diferença entre a experiência que eu tive em São Paulo e a que eu tive no Rio.*

16- *Em São Paulo eu fazia em grupo, mas era só o pessoal da sociologia e psicologia. De repente, eu chego no Rio e começo a dialogar com engenheiro, pessoal de gestão, de outras áreas. Isso me abriu a vontade, meu desejo de estar dialogando, trocando. Tudo o que eu não tive experiência em São Paulo.*

17- *Daí eu acho que surgiu a ideia – vamos fazer alguma coisa juntos pessoal. Vamos aproveitar essa sinergia e fazer alguma coisa juntos. Pra mim é muito mais o resultado do diálogo, dessa empatia, dessa identificação, a vontade de estar junto, de fazer junto, de sair daquela coisa: cada um no seu pedaço, na sua caixinha. **(Eu e a Participante 4 sinalizamos com a cabeça concordando).***

A coordenadora agradece a participação e pergunta quem seria o próximo. O Participante 4 diz que gostaria de falar.

Participante 4:

18- *Esse grupo queria realmente fazer alguma coisa pela missão, pelo objetivo maior da Fundacentro. E que isso não estava acontecendo por uma série de razões.*

19- *Foi uma movimentação [...] que deu esse gás, vontade de fazer uma coisa diferente, melhor, de aparecer. O Cerj existe, nós podemos fazer alguma coisa [...], precisávamos fazer alguma coisa. Todos tinham formações diferentes, era uma equipe multidisciplinar, isso favoreceu muito. Trouxe uma riqueza de contribuições.*

A coordenadora agradece a participação. O Participante 2 pergunta se outro colega gostaria de falar naquele momento, senão ele falaria. Ele inicia a fala.

Participante 2:

20- *O processo de construção foi muito bom. A coisa não aconteceu do nada, teve um start, foi ganhando corpo. Tudo começou com o seminário em 2015. Superou as nossas expectativas. Todo o processo de construção foi muito bom pra toda a equipe.*

A coordenadora agradece. O Participante 6 sinaliza que agora seria sua vez.

Participante 6:

21- *Nós tínhamos uma equipe interprofissional, a forma como se desenvolveu, como fluiu leve, de maneira harmoniosa. A participação de todos foi muito importante. Percebi uma dose de endorfina. Todas as ações dos seminários foram etapas desse trabalho. **(Aqui eu me perguntava onde estavam os incômodos, o conflito e nossas diferenças que “gritavam” no dia a dia Nesse momento intrigado com o conteúdo de algumas falas eu solicitei a vez).***

Eu, Participante 7, iniciei outra intervenção/participação.

Participante 7:

22- *Nós, em determinado momento, pedíamos socorro diante de tantas coisas que aconteciam conosco no dia a dia, no trabalho. A gente respondeu a essa dificuldade, a esse desafio com o trabalho [trabalhando, fazendo]. Buscando trabalhar e desenvolver algo que tivesse sentido pra gente. O nosso pedido de socorro [nosso limite ao sofrimento] nos ajudou. Aquele momento difícil que a gente passava nos provocou a querer encontrar caminhos. Os seminários e o congresso aparecem como resposta ao que vivíamos ali.*

Após essa intervenção, imediatamente o Participante 1 inicia outra fala.

Participante 1:

23- *Cheguei [na Fundacentro Rio de Janeiro] num clima de animosidade, tinha conflito na regional. Me marcou muito isso, pessoas que estavam sofrendo no trabalho de uma forma ou de outra: assédio, pressão, isolamento, exclusão. Questões veladas e não veladas entre os colegas. Isso criava um clima muito tenso.*

24- *A gente se uniu, as pessoas que não estavam de acordo com isso, [...] que estavam sofrendo. A gente criou uma identificação, uma empatia de se juntar. Vamos fazer, uma vontade de estar juntos. [...] Como uma forma de proteção, a gente criou um coletivo, uma forma de resistência. Daí eu acho que criou o clima para as mudanças [chefias]. Deslanchou o nosso trabalho.*

25- *Se antes era centralizado o poder, [...] de repente, você estava numa mesa falando com a chefia da regional, com o coordenador técnico de uma forma igual, um ouvindo o outro.*

26- *Teve a vontade de cada um querer fazer alguma coisa pela instituição, pelos trabalhadores. Mas teve um ambiente que propiciou isso, otimizou, deu pique, deu ânimo. Tinha nossa vontade, [...] mas a parte de gestão/gerência possibilitou.*

A coordenadora retoma a palavra e coloca pontos que chamaram sua atenção nas entrevistas individuais e que foram reforçadas na roda de conversa.

Coordenadora da Roda de Conversa:

27- *O que sustentou esse desejo? Existia um cenário de escassez financeira, falta de demanda da matriz. Pela iniciativa de vocês se chegou a um congresso [...], que não é pouca coisa o que foi conquistado diante de um cenário adverso. A instituição não tinha dinheiro, havia animosidade, disputas, pessoas sofrendo. Mas houve uma liga no coletivo que deu uma resposta grande (ampliação do poder de agir). Até chegar à materialização dessa liga no congresso [...] a partir da iniciativa dos próprios trabalhadores que estão ali trabalhando, que de alguma forma se juntaram com o que tinha ali.*

28- *O que fez essa liga? O que sustentou esse sucesso? O que sustentou essa experiência super exitosa?*

O Participante 2 segue, profere outra fala e demonstra atenção e reflexão sobre a colocação da coordenadora.

Participante 2:

29- *Diante de um desafio que eu vejo que é importante, eu não desisto, enquanto não tiver*

todas as possibilidades esgotadas.

Após essa fala, o Participante 1 registra o pensamento que o tomava naquele momento e o modo como aquela experiência o afetou.

Participante 1:

30- Me lembrou da micropolítica. Pessoas que tinham muita identificação, já tinham passado por assédio [...] por situações difíceis no trabalho. A gente se identificou e ficou junto. Uma vontade de fazer alguma coisa. Resulta em seminários, congresso. Acho que isso é uma micropolítica. Tem uma questão de poder. A gente mostrou a que viemos. Temos credibilidade [...].

31- Tenho que pensar em poder. Nós tomamos o poder, tomamos sim.

32- Quanta coisa a gente fez pensando nos trabalhos, [...] na missão e no propósito da Fundacentro.

33- Eu fiquei na instituição por mais de trinta anos. Aqueles anos [na Fundacentro Rio de Janeiro] foram anos de ouro para mim. Foi fechar com chave de ouro. Passei pelo Cerj, passei por essa equipe. Eu fechei com chave de ouro.

34- Eu carrego esse afeto pra minha vida. Hoje, eu sou aposentada, mas aquela experiência eu carrego pra dentro da minha família, pra entre amigos, pra grupos que faço parte. Que é o diálogo, tá junto, ter um propósito em comum e pensar em algo maior do que briguinhas, perseguição, do que cortar a perna do colega. Eu queria colocar a questão do poder aí.

A fala do Participante 1 gerou um silêncio momentâneo. Nesse momento, comecei a pensar no possível alcance de uma experiência exitosa na vida de um trabalhador, na nossa vida.

A coordenadora seguiu conduzindo o grupo para o encerramento da roda de conversa.

Coordenadora da Roda de Conversa:

35- Escolham uma frase para representar essa experiência.

Participante 2:

36- Uma andorinha só não faz verão.

Participante 6:

37- Houve uma dose grande de coragem.

Participante 1:

38- O coletivo como forma de resistência.

Participante 7:

39- Resistir, enfrentar, seguir.

Participante 4:

40- Encontrei uma chefia que era muito democrática. Uma chefia que ouvia muito todo mundo. Ela queria participação de todos que estavam ali trabalhando. [...] a gente tinha uma liberdade de construir coisas.

Participante 2:

41- A gente viveu isso juntos.

Fonte: elaboração própria, 2023.

A roda de conversa foi encerrada nesse ponto com a duração de 120 minutos. A coordenadora agradeceu a participação, eu agradei (emocionado) a disponibilidade de todos e a satisfação pelo material de análise que o grupo me proporcionou. Os participantes registraram a importância por mantermos espaços de conversa para tratarmos do nosso trabalho e da saúde dos trabalhadores.

Durante a roda de conversa, eu, Participante 7, assumi minhas implicações com o campo pesquisado – como pesquisador e autor desta tese, como chefe, à época em que a maior parte dos acontecimentos se deu, e como membro da comissão organizadora do Congresso. Essas diferentes posições me possibilitaram colocar em movimento diferentes olhares e fazer uma análise instruída por saberes desenvolvidos ao longo das experiências que me constituíram nesse campo, nas diferentes posições assumidas. Minhas implicações ativaram fortemente esse processo e contribuíram para que assim ocorresse.

A seguir, iniciaremos a respectiva análise dos diálogos.

4.4.1 Desvio da habitualidade: um fazer diferente

O Participante 5 afirma que se vivia a experiência da ausência de propósito no trabalho (trecho 1), de se sentir tolhido por práticas burocráticas, um momento de desconexão entre os trabalhadores. Sinaliza para a dificuldade que estavam passando, mas não diz quais dificuldades eram essas. Quando as pessoas que desejavam fazer algo diferente começaram a se reunir, diz: a conexão começou a acontecer. Em seguida, afirma que, a partir de então, experimentaram um momento de muita sintonia.

Aparecem, na fala do Participante 5, diferentes pontos relevantes à realização da atividade de organização do Congresso sob o aspecto da mobilização subjetiva dos profissionais da pesquisa:

- a atividade de organização do Congresso como ferramenta de (re)aproximação dos profissionais da pesquisa e enfrentamento aos desafios (trecho 1);
- a (re)aproximação como possibilidade de estímulo a novas conexões, dos encontros entre profissionais. A produção desejante por um fazer algo que desvie das práticas cristalizadas e que crie outros modos de pensar e realizar o trabalho (trechos 2 e 3);
- a experiência possibilitou dar fôlego ao desejo de pertencimento ao ofício de um profissional da pesquisa, ao encontro do sentido no trabalho (trecho 4);
- o resgate de experiências prazerosas vividas, de repertório construído, apontando para o viver novas experiências possíveis (trecho 5);
- a atuação em todo o processo inerente à organização do Congresso e a compreensão em sua completude, o desafio a renovar/atualizar as habilidades para o ofício em questão, agir para a vitalidade e a normatividade do trabalho (trecho 6);
- a experiência da realização de um trabalho prazeroso que produz vínculos, novas subjetividades, que convoca à cena o agir do trabalhador, em que o tempo no trabalho (em atividade) passa sem ser percebido (trechos 7 e 8).

Percebeu-se certa reverberação do conteúdo da fala desse participante. Chamou-me atenção, durante a fala do Participante 5, o aceno com movimento positivo de cabeça dos Participantes 1 e 7 no momento dos registros “*Quando a gente começou a se reunir veio muito [...] essa conexão das pessoas que estavam a fim de fazer alguma coisa diferente. A gente viveu um momento de muita sintonia.*” e “*Cada pessoa sabia o seu papel. Cada um complementava as habilidades e expertise do outro. Foi uma organização tão leve, tão prazerosa, tão fluida*”, indicando que concordavam com o que estava sendo exposto.

O diálogo segue com a manifestação do Participante 7. Ele confirma que houve conexões entre os trabalhadores que desejavam agir em uma não habitualidade. Pontua um movimento de aperfeiçoamento e desenvolvimento que se encontrava em curso, como uma gestação, contudo, sem esperar que algo estaria dado ao final (trechos 9 e 10). O fazer algo não habitual também é defendido mais adiante pelo Participante 4 (trecho 18) ao dizer: “*Foi uma movimentação [...] que deu esse gás, vontade de fazer uma coisa diferente, melhor, de aparecer. O Cerj existe, nós podemos fazer alguma coisa [...], precisávamos fazer alguma coisa*”.

Vemos a valorização de um fazer junto (fazer com), um comum que emergiu provocado pelo desejo de estar em movimento, em atividade. Isso me remeteu à fala do Participante 1 na entrevista individual: “*A gente queria a mesma coisa [...]. A gente quer trabalhar, a gente quer construir, deixa a gente fazer*”. Queríamos estar em atividade.

A possibilidade de propor algo em comemoração aos 50 anos da Fundacentro não foi dada *a priori*. O Participante 7 desenvolve um raciocínio que traz a contextualização da proposta que emergiu durante um processo de desenvolvimento e de conexões entre os trabalhadores, iniciado com a organização de seminários e cursos. Mostra haver concatenação de sua fala com o Participante 5 ao apontar o desejo por um trabalho prazeroso (produção científica) e, principalmente, o diálogo na base do manejo das diferenças e da realização da atividade (trecho 12).

O desejo por fazer algo diferente (de maior robustez e visibilidade) vinha sendo gestado, mas não premeditado (trecho 11), pois, no curso da atividade, manejam-se diferentes elementos (escolhas, conhecimento, conflitos, desejos, subjetividades, variabilidades, desafios, impasses), que estão em cena para provocação e sustentação dos movimentos instituintes de questionamento e atualização das práticas vigentes. No momento em que a direção abre espaço para proposição local de evento comemorativo, nasce a proposta de organização do Congresso na Fundacentro Rio de Janeiro. Contudo, apostamos: essa proposta não era esperada pela direção maior da organização.

Foi a experiência do agir com autoria, autonomia, pertencimento, ação coletiva. Os profissionais da pesquisa experimentavam a potência da atividade sustentada pelas práticas de: diálogo, debates e controvérsias. O trabalho foi ganhando contornos de inventividade e criação. Os trabalhadores expandiam saberes da vida no trabalho. O tempo, conforme dito pelo Participante 5, “*era como se [...] passasse numa velocidade diferente*”.

Depreende-se que a não habitualidade reside na proposta de organização do Congresso em si como um novo possível haja vista não ser comum às regionais proporem organizar congressos. As limitações para tal vinham de diferentes modos e de variadas situações, por exemplo: ausência de infraestrutura e recursos financeiros, quantitativo insuficiente de pessoas, desconhecimento da realidade concreta das regionais pela direção, ausência de diálogo entre as gerências maiores e as regionais. Olhando para essas limitações (reais) e considerando a proposta apresentada, pode-se afirmar que o Congresso se constituiu de um caráter desafiador e provocativo às práticas instituídas e normas vigentes de funcionamento.

Durante essa trajetória, uma reação interessante dos pares chegou até mim, gerente geral da regional Rio e pesquisador, e que vale a pena registrar. Houve estranhamento à intensidade do fluxo de atividades propostas e realizadas pela regional do Rio de Janeiro. A pergunta que circulou entre nossos pares foi: “*O que está acontecendo no Rio de Janeiro? Vocês estão trabalhando tanto*”.

O estranhamento mostra-se contraditório tendo em vista tratar-se de um centro regional de pesquisa cuja finalidade é trabalhar para a produção e disseminação de conhecimento científico. Podemos analisá-lo lançando perguntas: por que estranhar o fluxo intenso de atividades científicas de um centro regional dirigidas ao alcance da missão maior da Fundacentro? Comportaria ser diferente disso? Afirmo não comportar estranhamento ou espanto quando os trabalhadores (profissionais da pesquisa) agem para realizar um trabalho vivo e permeado de sentido; e, dessa maneira, alcançam a missão da organização. O espanto acontece quando a distância entre matriz e filial se faz presente nas práticas de organização do trabalho.

A partir da contextualização apresentada pelo Participante 7, encadeado ao apresentado pelo Participante 5, é possível afirmar que todo trabalho tem sua história e se constitui de um processo de desenvolvimento que, ao longo de sua história, vai delineando a atividade e a ação dos trabalhadores nesse processo. Os profissionais da pesquisa vinham experimentando ao longo de meses, por meio da organização de seminários e cursos, a construção de um certo modo de realizar esses eventos. As relações sociais e as interações (diálogos em movimento) com os pares, em torno de um objetivo comum, dispararam novos diálogos, inquietudes, questões, a fim de desmanchar regras já dadas que não serviam de oxigênio para a saúde nem para a produção de outras realidades e formas de trabalho (BARROS; OLIVEIRA, 2004).

Caminhando na perspectiva de uma psicologia sociodesenvolvimentista, aprendemos quando encontramos os recursos necessários para agir sobre a realidade concreta, nas relações e interações com os outros, com as histórias e repertórios culturais compartilhados por meio da linguagem (CLOT, 2010b). Para viver o trabalho e senti-lo, como o Participante 5 apresenta em sua experiência de organização do Congresso, foi necessária, primeiramente, a construção coletiva de uma trajetória de encontros, compartilhamentos de repertórios, debates, propostas de trabalho, conversas.

Obviamente, no caminho do desenvolvimento, enfrentaram-se imprevisibilidades e desafios, estes sustentados pela convocação dos recursos coletivamente construídos para a ação. Assim, a proposta do Congresso emerge como fruto, resultado desse processo de desenvolvimento, em que os profissionais da pesquisa não cessaram seu trabalho quando não foram impedidos de agir e reinventar (CLOT, 2010b).

A experiência desses trabalhadores não se trata de simples implantação da experiência social, não traduz a interiorização do exterior pelo interior. Eles compartilharam saberes da experiência e compuseram, coletivamente, o trabalho, ativando, assim, a recriação do exterior

pelo interior. Na via da Clínica da Atividade, entende-se que o desenvolvimento ativado por meio da introdução de um dispositivo mobilizou o processo de construção do gênero da atividade profissional mediante o perene agir dos trabalhadores no coletivo de trabalho. O trabalhador singularizou a experiência do social (coletiva) e dela se apropriou para agir. Esse mesmo trabalhador singular retorna ao coletivo para nutri-lo de novos diálogos, a fim de viver novas experiências e, assim, dar movimento às ações de atualização do gênero.

O Participante 1 inicia sua fala fazendo duas afirmações interessantes (trecho 13). A primeira: “*Eu cheguei [na Fundacentro Rio de Janeiro] [...] e senti um clima de animosidade[...]*”. A segunda: “*Tinha conflitos na equipe*”. Até esse momento, nenhum dos participantes havia falado, com clareza, sobre a menção feita pelo Participante 5 (trecho 1) – “*Das dificuldades que a gente tava passando*”. Essa fala gerou em mim inquietação. Fiquei me perguntando: que dificuldades eram essas? Por que ele não detalhou isso? Entretanto, segui com minha inquietude participando e acompanhando o fluxo da roda de conversa.

No contexto da fala do Participante 1, é importante entender os dois elementos apontados em seus significados literais: a animosidade como manifestação de má vontade constante, aversão, rancor e ressentimento; e o conflito como profunda falta de entendimento entre duas ou mais partes, disputa violenta, antagonismo, hostilidade. O Participante 1 tocou no ponto nevrálgico, foi assertivo, pois, nessa realidade, davam-se nossas relações no trabalho.

Nesse momento, já encontramos pistas dos efeitos da ausência de diálogos no trabalho ao longo dos anos. Práticas de não enfrentamento das diferenças e desconhecimento das possibilidades de construção de outros caminhos possíveis, por meio do bom manejo das controvérsias nutridas no conflito.

Ao se pronunciar, o Participante 1 (trecho 13) começa a ensaiar o detalhamento da fala do Participante 5 (trecho 1) e marca a existência de um acontecimento importantíssimo nesse cotidiano. Trata-se do conflito, que na Clínica da Atividade é elemento de análise fundamental para ampliação dos recursos e modos de lidar com as situações do trabalho. Além disso, é o pressuposto desta trajetória de análise, pois trabalho é conflito que não pode ser “camuflado para debaixo do tapete”.

A minha inquietude com a fala do Participante 5, somada à posição do Participante 1, foi aguçada ao longo da roda. Os demais participantes (2, 3, 4, 5 e 6), em suas respectivas falas, não manifestaram interesse em discutir o ponto animosidade-conflito. Assim, pedi a palavra novamente e fiz uma intervenção (trecho 22). Desejei intervir no sentido de lembrar que havia um importante incômodo, ele poderia ser nominado por sofrimento no trabalho,

sufocamento, contudo o enfrentamos na caminhada, respondemos àquela situação com muito diálogo, articulações, propostas e realização de trabalhos. A maneira como os participantes apresentavam suas falas me parecia que não éramos, frequentemente, atravessados por situações que tentavam impedir nosso trabalho. Enquanto eu, Participante 7, fazia a intervenção, o Participante 1 concordava fazendo um gesto com a cabeça.

Após minha fala, imediatamente, o Participante 1 (provocado) pede a palavra e detalha sua fala anterior:

“Cheguei [na Fundacentro Rio de Janeiro] num clima de animosidade, tinha conflito na regional. Me marcou muito isso, pessoas que estavam sofrendo no trabalho de uma forma ou de outra: assédio, pressão, isolamento, exclusão. Questões veladas e não veladas entre os colegas. Isso criava um clima muito tenso. A gente se uniu, as pessoas que não estavam de acordo com isso, [...] que estavam sofrendo. A gente criou uma identificação, uma empatia de se juntar. Vamos fazer; uma vontade de estar juntos. [...] Como uma forma de proteção, a gente criou um coletivo, uma forma de resistência. Daí eu acho que criou o clima para as mudanças [chefias]. Deslanchou o nosso trabalho. Se antes era centralizado o poder, [...] de repente, você estava numa mesa falando com a chefia da regional, com o coordenador técnico de uma forma igual, um ouvindo o outro” (trechos 23, 24, 25).

Nesse instante, o Participante 1 expõem com bastante clareza a realidade conflituosa experimentada pelos profissionais da pesquisa e os movimentos adotados no enfrentamento da animosidade e dos conflitos (os trabalhadores se uniram pela identificação em um comum: o não sofrimento e o estar junto como forma de proteção mútua, agindo e resistindo coletivamente).

Cabe ressaltar que havia instituída a prática de não manejo do conflito, no nível profissional, em prol da realização da atividade. O saber da experiência deste pesquisador aponta para a condição de um trabalhar em que conflitos eram frequentemente pessoalizados, impedindo, assim, as ações dialógicas. Entretanto, experimentávamos práticas que assumiam a controvérsia enquanto instrumento de ampliação da ação no trabalho, que não objetivava eliminar o outro, mas construir, criticamente, novos argumentos. A atitude de não falar sobre o assunto, após as provocações feitas, na roda de conversa, mostra o modo hegemônico/instituído de tratar o conflito, ou seja, colocá-lo para “debaixo do tapete”, não o manejar para o bem comum.

Para além da compreensão conceitual e das práticas de não manejo das controvérsias, interessava saber onde estaria o conflito na experiência cotidiana de trabalho dos profissionais da pesquisa. Dessa forma, foi nessa direção que fiz a intervenção.

Durante o trabalho de análise, foi possível refletir sobre os possíveis conflitos a identificar. Estaria nas relações conturbadas entre alguns profissionais e suas oposições

personalizadas? Na disputa pelo poder para ocupação de cargos? No risco de mudança da chefia? Ou estaria no modo de entender conflito no nível profissional? Sabemos que o não manejo do conflito é fruto do não diálogo sobre o trabalho, o não olho no olho, a rejeição e o apagamento das diferenças e ausência de espaços criados para dialogar.

Consegue-se depreender que havia um conflito histórico: as práticas de não tolerância e não sustentação da controvérsia. Uma visão dual e binária (infantilizada) de inibição dialógica (CLOT, 2017) a fim de distanciar os trabalhadores, isto é, de um lado “eu e meus aliados (os bons e produtivos)”, do outro “os meus adversários (os maus e improdutivos)”. Essa prática permeava, em grande medida, as relações entre os profissionais da pesquisa e o modo de ser pesquisador. Lançar luz sobre a controvérsia profissional exige diálogo e constante negociação da atividade para produção de normas.

Lidar com o conflito significa manejá-lo sob a ótica do seu enriquecimento “pela experimentação de uma conflitualidade instruída e negociada sobre a qualidade do trabalho entre assalariados e direção” (CLOT, 2017, p. 19). A experiência adquirida pela Clínica da Atividade mostra que se pode

[...] instituir o conflito, fazendo recuar o velho hábito de trapacear com o real dentro das organizações. A negação do conflito corriqueiro – considerando-o normal – sobre o trabalho bem-feito intoxica hoje as relações sociais e as desvitaliza, degradando a saúde no trabalho. [...] Uma clínica da atividade tem por objeto levantar essa inibição dialógica pela retomada da criação profissional coletiva. O profissionalismo tem necessidade de diálogo para sobreviver, de discordâncias e de compromissos. Quando a paralisia do diálogo profissional sobre as verdades do trabalho ganha o *métier*, este último se endurece e se fragiliza na atividade de cada um e na organização inteira. As energias são dissipadas e os recursos desperdiçados. A inteligência e o engajamento subjetivo e coletivo só se aguçam escutando e deliberando; é estudando profundamente o problema, examinando todas as soluções, que se encontra aquelas que se busca, sobre as quais uma unanimidade ao menos provisória pode se fazer e que ninguém tinha considerado antes. Sem poder se deixar afetar pelas surpresas deste diálogo sobre o trabalho concreto, tornamo-nos cegos (CLOT, 2017, p. 19-20).

Sobre a negação do conflito, encontramos importante reflexão:

A negação do conflito sobre a qualidade do ato não é saudável. O profissionalismo sente isso e o desenvolvimento do *métier*, reprimindo suas contradições, perde suas possibilidades, pois o dinamismo profissional está enraizado nas objeções do real e nos conflitos que ele suscita. Não se trata de chegar à sacrossanta “boa prática” por trás da qual nos organizamos em fila indiana. Uma das principais contribuições do tipo de clínica que fazemos, quando conseguimos fazer um bom trabalho, é que, concretamente, a qualidade do trabalho é, por natureza, definitivamente discutível. E nessa perspectiva, o que não compartilhamos é ainda mais interessante do que aquilo que já compartilhamos. A única boa prática é, sem dúvida, a prática da controvérsia profissional entre “conhecedores”, depois entre estes e a linha hierárquica (CLOT, 2017, p. 20).

O processo de organização do Congresso se coloca como quebra de paradigmas e questionamento ao modo instituído de negação da controvérsia. Apresentou-se como objeto de uma atividade deliberada, permitindo criar outras maneiras de pensar (o)no trabalho, agir sobre ele e sobre si. Maneiras que vão ao encontro da complexidade da atividade de modo que os profissionais da pesquisa, coletivamente, critiquem e atualizem práticas.

Esta proposta de organização trouxe aos profissionais da pesquisa o desafio de viver a experiência de deslocamento da condição de meros cumpridores das prescrições organizacionais, para trabalhadores cujas práticas se assentavam no exercício do diálogo, da autonomia, da capacidade criativa e da sustentação da controvérsia, rechaçando a ideia de trabalhadores autômatos, meramente adaptativos, e realçando práticas de (re)normatização do trabalho. Nesse processo, diariamente, ficaram evidentes as nossas diferenças, contudo, os debates, no curso da atividade, eram prementes porque havia o desejo pelo fazer algo diferente, pelo desvio da habitualidade para a criação de um bom trabalho. Negar a controvérsia significava não enfrentar os impasses que emergiam da atividade, ou seja, era negar a complexidade, extensão e profundidade dos desafios inerentes ao trabalho.

Ainda no trecho 24, o Participante 1 destaca a importância da criação do coletivo de trabalhadores como forma de proteção e resistência. Esse mesmo participante já havia apontado, no trecho 14, o desejo de realizar um trabalho fruto da ação coletiva: “[...] *Eram conversas informais e vontade de fazer alguma coisa no coletivo e não individualmente*”. A existência de um coletivo pressupõe haver debates e controvérsias, escuta e deliberação (CLOT, 2017). Os Participantes 5 e 7, nos trechos 1, 2 e 12, acenam para a formação e o reconhecimento de um coletivo. Protegerem-se do isolamento (trecho 23) e resistirem à inibição dialógica exigiu desses profissionais investirem ações na produção de outros afetos no trabalho. Permitiram-se afetar e serem afetados em torno de um comum, a saber: agir (realizar atividade afetada, na qual estejam atados). Isto é, “o intuito de desenvolver o poder de agir dos profissionais sobre seu meio de trabalho, sobre a organização e sobre si-mesmos” (CLOT, 2017, p. 18).

Seguindo na roda de conversa, conforme abordado anteriormente, no tópico de análise temática, acerca da importância dos diálogos, o Participante 1 ponderou o seguinte: “*Pra mim é muito mais o resultado do diálogo, dessa empatia, dessa identificação, a vontade de estar junto, de fazer junto, de sair daquela coisa: cada um no seu pedaço, na sua caixinha*” (trecho 17). Vemos que o exercício do diálogo, enquanto prática instituída nas relações e na

organização do trabalho, na experiência do Congresso, deu passagem às controvérsias, à formação do coletivo de trabalhadores e à vitalidade do gênero da atividade profissional.

Nos trechos 20 e 21, identificamos as manifestações dos Participantes 2 e 6 respectivamente. Ambos utilizam adjetivos como bom, harmonioso, leve para se referirem ao processo de desenvolvimento da atividade de organização. Contudo, vemos que, mesmo após a manifestação do Participante 1 (trecho 13) ao afirmar que havia conflito no grupo, os Participantes 2 e 6 não se viram mobilizados a dialogar sobre essa problemática.

Constantemente nos víamos diante de alguns impasses, que deixavam explícitas as nossas diferenças, contudo, éramos convocados a manejá-las. Havia tensões nas relações (não poucas), como também um esforço constante de manejo. Isso mostra-nos o quanto a experiência histórica de ausência de diálogo e de não sustentação das controvérsias reverbera na atitude desses profissionais decorridos alguns anos da experiência de organização do Congresso. Parece-me que tratar de questões espinhosas não produzia em alguns a atitude espontânea de resolução. É o efeito gerado pela compreensão equivocada do conflito e da controvérsia como algo pessoalizado que se destina a abater o outro, em lugar da possibilidade de criar e desenvolver criticamente novas e outras elaborações. Enquanto gerente da unidade Rio de Janeiro e pesquisador, afirmo que a busca do equilíbrio nas relações diárias era o que havia de mais delicado, que me exigia grande cuidado e habilidade no manejo.

Nos trechos 27 e 28, a Coordenadora da roda de conversa dirigiu três questões aos participantes (O que fez essa liga? O que sustentou esse sucesso? O que sustentou essa experiência super exitosa?). Encontramos algumas pistas ao longo dos diálogos. Diferentes ingredientes, apontados pelos participantes, compuseram essa liga que culminou em ações propositivas de trabalhos desenvolvidos e aperfeiçoados, a fim de proporem outros trabalhos.

O Participante 2 (trecho 29) ressaltou o emprego da dedicação em face do desafio que considere importante, buscando fazer uso dos recursos disponíveis “*enquanto não tiver todas as possibilidades esgotadas*”. O participante reconhece existir um desafio que entendeu ser importante (com sentido), necessário assumir e agir no contexto vivenciado. Adiante, ele ressalta o significado dessa experiência e seu envolvimento com ela ao dizer: “*A gente viveu isso juntos*” (trecho 41) e “*uma andorinha só não faz verão*” (trecho 36); afirmando, assim, a existência e a ação de um coletivo de trabalho em prol do trabalho coletivo, apontadas também pelos demais participantes. Nessa fala, reside a possibilidade de mobilização coletiva, e por meio dela, dar relevo às objeções do real e aos conflitos por ele suscitados, permitindo, assim, introduzir um dinamismo profissional (CLOT, 2017).

Outra pista de sustentação da liga foi apresentada pelo Participante 4 ao destacar a convocação que havia, aos profissionais da pesquisa, a desenvolver suas atividades com grau de autonomia às suas proposições. No trecho 40, ele manifesta: “*Ela [a gerência] queria participação de todos que estavam ali trabalhando. [...] a gente tinha uma liberdade de construir coisas*”.

Entre as pistas levantadas, no percurso da pesquisa, este pesquisador aposta que a sustentação da liga aconteceu quando os profissionais da pesquisa reconheceram a formação e manutenção de um coletivo de trabalho. A ele se integram e se apropriam por intermédio do ato, da criação de recursos coletivos e do poder de agir como ferramenta essencial no enfrentamento das instituições vigentes, das tentativas de sufocamento, do impedimento da atividade e da inibição dialógica.

Caminhando com a coordenadora em sua interrogação (O que fez essa liga?), é possível apresentar ao menos uma tentativa de resposta. Considerando a semântica do termo “liga”, estamos diante da experiência de aliança ou união entre pessoas para a consecução de um fim comum. Essa definição nos conecta ao que há de fundamental na Clínica da Atividade para que se alimente o processo de desenvolvimento do gênero da atividade profissional. Refiro-me ao coletivo de trabalhadores.

A pergunta da coordenadora traz consigo uma resposta, ou seja, se queremos saber o que fez a liga é porque ela existiu e pode ser evidenciada na experiência de organização do Congresso. Existiu porque o coletivo foi se constituindo gradativamente na história do trabalho por meio desses trabalhadores. O coletivo é a liga, e aconteceu porque houve um comum que os aproximou e os ligou, isto é, agir em prol da mobilização do desejo de produzir outra realidade no trabalho. Ao tratar desse coletivo constituído, fala-se do rico movimento de produção subjetiva que deriva da experiência de realização da atividade de organização do Congresso. Esse coletivo de trabalhadores que produzimos e que por ele fomos produzidos. Por isso, é possível pensar no coletivo, a liga, como confluência de um conjunto de forças que forjaram maneiras não habituais de trabalhar.

Esse movimento oportunizou aos trabalhadores a experiência possível de resistir, enfrentar e seguir, em atividade, diante das adversidades e conflitualidades do trabalho. Ao concatenar os pensamentos externalizados pelos Participantes 2, 6, 1, e 7, nos trechos 36, 37, 38 e 39, respectivamente, quando provocados a escolher uma frase que pudesse representar a experiência vivida durante a organização do Congresso, conseguiu-se realizar tal análise. Apareceram os seguintes enunciados: “*Uma andorinha só não faz verão*”; “*Houve uma dose grande de coragem*”; “*O coletivo como forma de resistência*”; “*Resistir, enfrentar, seguir*”.

Os quatro enunciados finais remetem ao que possibilitou os trabalhadores sustentarem suas atitudes oxigenando práticas por meio da atualização das normas. Eles estão diretamente relacionados com o poder de agir do coletivo. A “*dose grande de coragem*” enunciada, ou a intrepidez dos trabalhadores perante os riscos que a decisão de organizar o Congresso trazia, era gradativamente experimentada, ganhava força à medida que o coletivo avançava em conversas, articulações e conquista de apoio dos pares e das gerências hierarquicamente superiores.

As condições disponíveis para organizar esse tipo de evento não eram favoráveis: ausência de espaço físico apropriado, poucos trabalhadores, falta de recursos financeiros. Entretanto, recursos coletivos foram ativados: rede de contatos com pesquisadores externos, organizações públicas parceiras, entre outros. Os membros da comissão organizadora puseram à disposição do coletivo seus repertórios de experiências e saberes. Essa ação permitiu ao grupo criar um modo peculiar de trabalhar que possibilitou o desenvolvimento do gênero da atividade profissional. A dose de coragem germinava e ampliava-se conforme o coletivo se constituía e avançava.

Os enunciados “*Uma andorinha só não faz verão*” e “*O coletivo como forma de resistência*” afirmam a impossibilidade de um agir bem-sucedido por meio de conduta solitária, deslocada que se dê fora ou distante do coletivo. O que se fez só foi possível porque existiu um comum que impulsionou os trabalhadores a agirem juntos.

O enunciado “*Resistir, enfrentar, seguir*” remete à ação dos profissionais da pesquisa de não se curvarem às imposições e às políticas não voltadas ao bem comum. Todavia, para além de resistir, havia necessidade de enfrentar as instituições enrijecidas pela introdução de movimentos instituintes para atualizações normativas produzidas coletivamente. Era premente agir contra os impedimentos à nossa atividade e construir com os trabalhadores, na via da micropolítica, novas/outras propostas de trabalho. Aquela prática antiga de não valorização e desrespeito ao trabalho dos pares precisava ser enfrentada, assim como a não conversa e a não participação dos trabalhadores nas decisões.

Nesse momento, retorno ao trecho 30 e irei até o trecho 34 proferidos pelo Participante 1. Aqui, de modo contundente e forte, ele introduz dois novos elementos na conversa: a micropolítica e o poder. O Participante 1 foi atravessado pelo questionamento da Coordenadora da roda de conversa acerca do que havia dado liga àquela experiência exitosa do grupo.

O participante afirmou:

Me lembrou da micropolítica. Pessoas que tinham muita identificação, já tinham passado por assédio [...] por situações difíceis no trabalho. A gente [...] ficou junto. [...] Resulta em seminários, congresso. Acho que isso é uma micropolítica (Deleuze ou Foucault não tenho certeza). Tem uma questão de poder. A gente mostrou a que viemos. Temos credibilidade [...]. Tenho que pensar em poder.

Chamou-me atenção o gesto feito com o corpo para expressar o pensamento desenvolvido, como também o conteúdo da elaboração. O participante, com movimento de corpo e entonação de voz firmes, aproximou-se da câmera e disse: “*Nós tomamos o poder, tomamos sim*”.

A motricidade dialógica possibilitou ao participante desenvolver determinada compreensão sobre a experiência vivida. Os diálogos em sua potência possibilitaram colocar em cena um repertório que constituía o participante (fê-lo lembrar da micropolítica e do poder), ao mesmo tempo, ele associou o vivido a um conceito, dando-lhe a dimensão do que havia sido coletivamente realizado. Ações micropolíticas²¹ que se desdobraram na tomada de poder²². Ele mobiliza prática, conceito e o sentido do trabalho.

Em análise, o raciocínio desenvolvido pelo Participante 1 mostra (de maneira não linear) que: tínhamos um comum que nos mobilizou, nos convocou, estreitamos nossa relação profissional, dialogamos, compreendemos que o trabalho (a atividade) era o recurso coletivo a ser criado e ativado, propusemos coletivamente, houve reconhecimento, ocupamos novos territórios, práticas eram questionadas e atualizadas.

O diálogo segue, e percebemos o quanto a intervenção da coordenadora da roda de conversa mobilizou o Participante 1 a compartilhar, de forma vibrante, os efeitos da experiência de ser afetado durante o processo de atualização das práticas pelo qual viveu esse grupo de profissionais da pesquisa. Ou seja, o quanto ele permitiu ser afetado no caminhar, no curso dos processos de discussão, concepção e proposição dos trabalhos, bem como da realização de atividades. A fala do participante remete ao escrito de Clot (2010b, p. 31) sobre o poder de agir citando Spinoza: “O esforço para desenvolver o poder de agir é inseparável de um esforço para elevar, ao grau mais elevado, o poder de ser afetado”. Nisso, reside a produção de uma subjetividade pelo poder do sujeito ser afetado e de estar disponível ao

²¹ Compreende-se a micropolítica como a “que implica o intensivo, o plano dos processos de constituição de realidades, que abre o atual à pluralidade das formas de existência e qualifica a transformação enquanto criação de possíveis. [...] revela ser mais que uma dimensão na escala espacial (a do lugar) ou que uma temporalidade (a do cotidiano), abrindo a História à experiência imprevisível que se espreita no cotidiano” (ROCHA; AGUIAR, 2003, p. 70).

²² Em Foucault, o poder são ações sobre as ações. O poder provoca ações. “[...] deve ser entendido como uma relação flutuante, não está numa instituição e nem em ninguém, já o saber se encontra numa relação de formas e conteúdos. Assim, para estabelecer o poder é preciso força, ao passo que para estabelecer o saber bastaria apreender ou ensinar. Assim, do entrecruzamento de um e de outro, poder e saber, é que se dá a constituição do sujeito” (FERREIRINHA; RAITZ, 2010, p. 367-383).

desenvolvimento da atividade. Assim, a “[...] vitalidade dialógica interna é que o prepara para suportar ou apreender os imprevisíveis do real diante dos quais ele deve se determinar” (CLOT, 2010b, p. 31).

Seguindo o pensamento desenvolvido, pode-se afirmar que a micropolítica constituiu todo o processo de trabalho vivido pelos profissionais da pesquisa. Apresentou, em seus efeitos, o que o participante enunciou como “*tomada de poder*”, isto é, o exercício do poder na relação entre trabalhadores agentes da ação, no movimento de produção de outras realidades.

Encerraremos as análises dialógicas da roda de conversa com os trechos 32, 33 e 34. São fragmentos que trazem à cena a potência dos encontros no trabalho, a potência que há no agir de um coletivo de trabalho para produzir mudanças, as quais não podemos mensurar, muito menos determinar. As suas reverberações são incalculáveis e imprevisíveis no tempo e no espaço. Assim, por apresentarem tais características, chegam com grande potencial para surpreender os trabalhadores por meio do ato ou gesto entre os próprios trabalhadores. Mais adiante, falaremos sobre uma experiência surpreendente (um gesto) de uma trabalhadora com um trabalhador, mas, antes, destacaremos esta última participação da roda de conversa.

O Participante 1, ainda movido pela interferência da coordenadora da roda, enuncia: “*Quanta coisa a gente fez pensando nos trabalhos, [...] na missão e no propósito da Fundacentro*”. Esse enunciado se conecta com outro presente na entrevista individual do Participante 2, e que compôs o quadro de opções de enunciados colocados em votação, conforme apresentado anteriormente. A Afirmação do Participante 2 diz: “*Tanta coisa em tão pouco tempo. [...] Mesmo com recursos e infraestrutura limitados a coisa era feita com muito amor, muito empenho e dedicação*” (referindo-se aos 16 seminários e 2 Congressos realizados).

Ambos os participantes reconhecem a intensidade de realização dos trabalhos realizados. Houve chamados à atividade, houve o querer dos trabalhadores pela realização de algo diferente, não habitual. Também é possível perceber que, para eles, existia algo que suplantava necessidades ou desejos individualizados. Para o Participante 1 o que se fez foi pensando nos trabalhos e na missão da organização, enfrentando debates, afirmando as diferenças e sustentando os conflitos profissionais com o objetivo de alcançar a missão de trabalhar. Para o Participante 2, a escassez de infraestrutura e de recursos diversos era enfrentada pela dedicação ao trabalho. Leio a dedicação ao trabalho como afirmação da sustentação e do manejo das controvérsias.

“Foram anos de ouro para mim. [...] passei por essa equipe”. Assim, o Participante 1 vai encerrando suas falas na roda de conversa. Contudo, podemos levantar algumas interrogações: por que foram anos de ouro? O que aconteceu para que fosse entendido dessa maneira? Ele respondeu em seguida. Disse: *“[...] aquela experiência eu carrego pra dentro da minha família, pra entre amigos, pra grupos que faço parte. [...] é o diálogo, tá junto, ter um propósito em comum e pensar em algo maior do que briguinhas, perseguição, do que cortar a perna do colega”*. Essas ponderações do Participante 1 aparecem cheias de emoção e brilho nos olhos. Possibilita-me afirmar que se tratou de experiência bem-sucedida e que transbordou os territórios e os limites do trabalho, pois a intensidade dos encontros se encarregou de qualificar os afetos vividos e gerar marcas, na lembrança do trabalhador, para além da vida no trabalho.

Por isso, a fala do participante expressa a potência das reverberações imensuráveis de viver experiências significativas, encontros, afetos e produções subjetivas no trabalho. O diálogo estabelecido e o comum que nos aproximou também possibilitaram responder/enfrentar os impedimentos (isolamento, assédio, conflitos pessoais) à atividade, por intermédio de proposições de trabalhos. Isso disparou ações micropolíticas endereçadas à construção de um novo modo de trabalhar, em que o poder de agir do profissional da pesquisa esteve em cena e ganhou fôlego. Ele protagonizou debates, convocou repertórios (saberes da experiência) e manejou conflitos. Nessas práticas, que permitiram atualizar o gênero da atividade, também residiu o coração do ofício dos profissionais da pesquisa.

Ao final da roda de conversa, de maneira espontânea, os participantes sinalizaram o interesse e a necessidade de se manterem, na atualidade, conversas sobre o trabalho. Colocaram-se disponíveis a participar de outros encontros relacionados com esta pesquisa caso fosse necessário.

Retomando a história do trabalho, entendemos que os trabalhadores envolvidos atravessaram momentos difíceis nessa trajetória. Havia gerência praticando assédio e isolando os trabalhadores. Predominavam, nos modos de fazer, as práticas individualizantes reafirmadas pela não prática de conversas sobre o trabalho. Os conflitos inerentes ao trabalho eram postos para “debaixo do tapete”. Havia importante distanciamento entre matriz e unidades descentralizadas em relação à preocupação com a criação ou a manutenção de infraestrutura básica para um razoável funcionamento de uma unidade. O planejamento das atividades era precário porque também era individualizante. Os trabalhadores, em grande parte, não demonstravam estranhamento a tais práticas. A concepção do “cada um cuida do seu” era histórica e profundamente contraditória para uma organização que, no discurso

público, declara realizar pesquisas que envolvem as temáticas saúde e trabalho. As práticas, entretanto, mobilizaram-se por meio de uma organização do trabalho que individualizou, isolou e não se estranhou. Não considerou o trabalho uma produção coletiva cujo pressuposto é a existência de conflitos.

Nesses pontos críticos, situam-se, há alguns anos, as inquietações e os estranhamentos deste pesquisador. Minha experiência profissional vivida em outra organização de pesquisa me mostrou que é possível instituir o diálogo (compartilhamento) como prática fundante de constituição de coletivos, assim como para discutir as práticas e os caminhos necessários à resolução de problemas. Não havendo discussão dos problemas atinentes ao trabalho, surgem problemas pessoais, intrigas, oposições agressivas, grosseiras. “Quanto menos controvérsias profissionais, mais animosidades pessoais e brigas [...]”. Embora seja uma prática difícil, ao expormos um “conflito interpessoal com um colega é necessário aguentá-lo em nome do transpessoal e do impessoal” (CLOT, 2008, p. 70). Não se sustentam argumentos que busquem impedir as conversas sobre o trabalho em uma organização de pesquisa. Essa prática incongruente encontra eco quando os gerentes aderem, sem resistir, aos modos violentos de organização do trabalho. Modos que inibem os diálogos, adaptam os trabalhadores, amputam a criação e ocultam os conflitos.

A habitualidade residia no não diálogo e na negação das controvérsias. Foram anos a fio vivendo os efeitos dessa prática. Agir para alterar tal realidade, durante o período em que estive como gerente, exigiu esforços e muita conexão com pares internos, externos e outras realidades. Costuras locais foram importantíssimas para sairmos da situação de mal-estar e intrigas interpessoais.

O Congresso emerge como um dispositivo potente para criar recursos coletivos para ação, de modo a quebrar as velhas e autoritárias práticas, visando, assim, ao desafio de instituir o diálogo na maneira de organização do trabalho e de desenvolvimento do gênero da atividade profissional.

Chegou-se ao Congresso porque vários pequenos eventos (seminários e cursos), pouco a pouco, na ação potente dos trabalhadores, foi produzindo um coletivo. O Congresso materializa todo um processo. O grupo vai sendo oxigenado, constituindo-se como coletivo.

Os trabalhadores foram chamados à atividade não habitual de produção de coletivo e de colocarem de si no trabalho. O não habitual que produz interferência, que tensiona instituídos e instituintes. O sentido dado pelos trabalhadores à experiência de organização do Congresso, colocado por meio dos enunciados ao final da roda de conversa (“*Uma andorinha só não faz verão*”; “*Houve uma dose grande de coragem*”; “*O coletivo como forma de*

resistência”; “*Resistir, enfrentar, seguir*”), coaduna com o grande desafio por eles atendido ao longo dessa experiência: produzir e sustentar um coletivo com ações potentes e instituintes no trabalho.

4.4.2 Marca viva no corpo

Anteriormente, mencionei a ocorrência de uma experiência surpreendente (inesperada, impactante, admirável). Refiro-me ao gesto praticado por uma trabalhadora com um trabalhador. Ambos são profissionais da pesquisa, um deles sou eu. Trata-se de um gesto que exemplificou os efeitos dos encontros e dos diálogos no cotidiano do nosso trabalho. Essa experiência encontra-se registrada em meu diário de campo e no corpo deste trabalhador-pesquisador. A intensidade com que o gesto da pesquisadora me marcou me convoca a compartilhar algo que passou a constituir e enriquecer meu ofício.

Foram mais de 30 anos desenvolvendo o seu ofício. Uma pesquisadora dedicada e muito competente, capaz de estabelecer horas de diálogos com seus interlocutores provocando, questionando, estimulando novos pensamentos. Ao longo de sua trajetória, muitas experiências compuseram seu repertório até chegar ao Rio de Janeiro.

Fomos para madeira, carvoaria, chumbo pra pisar onde o trabalhador está. Fomos cheirar o cheiro do trabalhador. Há pesquisadores que estudam o trabalho, falam do trabalhador, mas nunca pisaram no chão de fábrica. Ver como os trabalhadores vivem, como eles trabalham.

A vivência, a experiência com o campo me fizeram enxergar a diferença, que ela existe. Eu nunca serei como o trabalhador informal, e nem verei a vida como ele. Eu pesquisadora, ele trabalhador informal, catador de lixo. Enxerguei as nossas diferenças, passei a entender as diferenças entre nossas formas de ver o mundo, sonhar.

Fui movida pela paixão no meu trabalho, não pela produtividade imposta. Por minhas implicações políticas, afetivas, de aprendizado com o ser humano (Pesquisadora em 11 de novembro de 2018 – Fragmento de Diário de Campo).

No trecho acima, em destaque, durante uma de nossas conversas sobre trabalhar na Fundacentro, é possível perceber, na fala da própria pesquisadora, um pouco das características que constituíram o desenrolar de sua vida profissional no ofício dedicado à pesquisa.

A experiência que deixou marcas se deu em um bom encontro no dia 10 de junho de 2019, quando a pesquisadora (mantereí seu nome em sigilo) após ter sua aposentadoria oficializada, compareceu à Fundacentro para realizar a liberação de alguns espaços que ela ocupava.

Registrei esse encontro assim:

Hoje, vivi uma experiência singular. Fui presenteado (honrado) pela amiga pesquisadora que recentemente aposentou-se. Ela transferiu para mim seu acervo pessoal de livros que ao longo dos seus cinquenta anos de carreira a acompanhou. Estou emocionado, olhos marejados, coração feliz. Ela me ajudou a realizar trabalhos, enxergar dimensões no trabalho diversas e acreditar que consigo ser aquilo que sonhei e que descobri ser minha vocação. Vi na pesquisadora um gesto de confiança, carinho, tranquilidade e passagem de “bastão”. Estou muito feliz. (Fragmento de Diário de Campo).

Naquele momento, senti que estava assumindo grande responsabilidade, recebendo um conjunto de referenciais que modularam a vida profissional e o pensamento de uma pesquisadora. Mesmo que parte daquele referencial eu pudesse não convocar em meus trabalhos e linhas de pensamento, o seu valor simbólico, o gesto praticado foram para mim gigantesco. Então, senti-me assumindo a responsabilidade de honrar o “bastão” transferido, um gesto de confiança. A pesquisadora fez muita diferença em minha vida no trabalho. Não se tratou simplesmente de ser presenteado, mas, muito mais que uma honraria, aquele gesto era fruto de uma história no trabalho repleta de significado – que me fez sentir e me enxergar pesquisador. Entendi que ela me via pesquisador. Nesse dia, ela me disse: “*O seu lugar é aqui [na pesquisa]. Ocupe este lugar. Ocupação é uma ação política*”.

Afirmo que foi a mais importante experiência vivida com uma colega de trabalho. Eu, um jovem pesquisador, recebendo o acervo bibliográfico pessoal das mãos de uma experiente e respeitada pesquisadora. Um livro tem valor inestimável para o pesquisador, constitui sua história, é força de transformação do ofício.

Para além dessa compreensão, a experiência revela os efeitos de um processo constituído de multivetores que permite emergir sujeitos como resultado da confluência dos diferentes vetores; assim, produzem-se novos modos de existir no trabalho e novas subjetividades. Ao apostar no processo, damos fôlego ao movimento, à possibilidade de atualizações e transformações constantes das práticas vigentes. Olhar para essa experiência me permite concatená-la à profundidade do enunciado (trechos 33 e 34) que apareceu na roda de conversa: “*Aqueles anos [na Fundacentro Rio de Janeiro] foram anos de ouro para mim. Foi fechar com chave de ouro. [...] passei por essa equipe. Eu fechei com chave de ouro*”. Se para a pesquisadora era o encerramento, com chave de ouro, de uma fase da vida, para mim era o início mobilizado pela experiência potente do viver/fazer coletivamente no trabalho.

A experiência compartilhada, por seus diferentes aspectos e atravessamentos produzidos, consiste, até os dias atuais, em significativas marcas no meu corpo, em lembranças vivas que continuam a reverberar em meu modo de ser pesquisador. Diálogos

sobre o trabalho possibilita-nos entrar em contato com o inesperado, viver experiências impactantes, sermos tocados por gestos admiráveis que oportunizam o repensar e recriar do ofício na discordância criativa, as atualizações do gênero da atividade profissional, assim como os modos de desenvolvimento da atividade.

4.4.3 A saúde experienciada no trabalho

Tomando-se o conceito de saúde em Canguilhem e com base nas análises dos diálogos, é possível afirmar que houve produção de saúde no trabalho, ou seja, o trabalho que experimentou novos contornos, por meio dos movimentos instituintes, operou saúde.

Nos materiais levantados (entrevistas e diário de campo), aparecem enunciados que afirmam o quanto os profissionais da pesquisa experimentaram, durante o processo de realização do congresso, ações de normatização dos modos de realizar o trabalho. É possível identificar, por exemplo, atualizações das práticas instituídas e ativação de movimentos instituintes, e, principalmente, o enfrentamento da negação à controvérsia (inibição dialógica) por meio dos diálogos introduzidos. Os bons encontros que geram marcas indelévels, lembranças inesquecíveis e que produzem transformações na vida do trabalhador e em seu ofício. O retomar as experiências vividas e os repertórios disponíveis, saberes da prática, para viver novas experiências. Sentir o pertencimento, enxergar-se no trabalho. Essas e outras experiências vividas, durante esse processo, não são pouca coisa. Exemplificam que é possível o trabalho funcionar como operador de saúde quando o trabalhador assume o protagonismo e (re)estabelece ações normativas.

Os diálogos passaram a constituir nosso modo de trabalhar, tomamo-nos como ferramenta essencial ao desenvolvimento da atividade e à possível atualização do gênero. As diferenças eram enfrentadas e manejadas no debate, sendo estas um desafio constante, difícil, mas possível. Os participantes, reiteradamente, manifestaram a existência e a importância dos diálogos em nossa experiência como oxigênio e sustentação do ofício.

A experiência vivida permitiu criar modos de trabalhar que colocaram em cena a relação entre saúde e trabalho como relação possível para criação coletiva e individual de meios para (melhor) viver no trabalho, convocando os recursos disponíveis para a ampliação do poder de agir do trabalhador. Em Canguilhem, não podemos saber o que é saúde, mas é possível senti-la. Estando fora dos limites do saber, a saúde se relaciona com a experiência, com o viver na carne de modo singular. Reiteramos, saúde consiste “na possibilidade de ultrapassar a norma que define o normal momentâneo, a possibilidade de tolerar infrações à

norma habitual e de instituir normas novas em situações novas.” (CANGUILHEM, 2009, p. 77).

Negar o conflito e considerá-lo normal, sobre o trabalho bem-feito, intoxica as relações sociais, as desvitaliza e degrada a saúde no trabalho (CLOT, 2017). Ao enfrentar o conflito, situado na negação das controvérsias do trabalho, os profissionais da pesquisa agiram na criação de normas que dessem conta das especificidades que a organização do congresso apresentou. Também instituíram o diálogo como ferramenta do trabalho para “[...] enriquecê-lo pela experimentação de uma conflitualidade instruída e negociada sobre a qualidade do trabalho[...]”, e deste como operador de saúde (CLOT, 2017, p. 19). “[...] Saúde e poder de agir têm, portanto, uma ligação naqueles que trabalham. Sem estar – ao menos de tempos em tempos – na origem do que lhe acontece, o trabalho se torna rapidamente insustentável aos seus próprios olhos” (CLOT, 2017, p. 18).

Os profissionais da pesquisa, pelo poder de agir e criar, enfrentaram a passividade imposta (inibição dialógica) que os diminuía “por um trabalho nem feito, nem a fazer”, e que envenenava “uma existência profissional abortada” (CLOT, 2017, p. 18).

4.4.4 Movimento do ofício: no tom da ação

Caminhando ao encontro do objetivo da pesquisa, nos trilhos da Clínica da Atividade, apontamos nossas lentes na direção da arquitetura do ofício. Este, portanto, estruturalmente é conflito. Como dissemos anteriormente: trabalho, por pressuposto, é conflito. No ofício, há várias vidas simultâneas, ele constitui-se das dimensões pessoal, interpessoal, impessoal e transpessoal. A dinâmica e o movimento que suas dimensões ganham para o seu desenvolvimento mostram o que é o ofício (CLOT, 2010b). Entende-se ofício para além das chamadas boas práticas,

[...] que visa fazer dos mestres do ofício, [...] os protagonistas de uma ação discreta, mas tenaz para realizar um trabalho de boa qualidade. Que busca sustentar a paixão de conquistar a objetividade do real para fazer recuar os limites do próprio ofício. [...] Assim, um ofício não é, certamente, apenas uma “prática”. Também não é apenas uma atividade. Nem apenas uma profissão. Preferimos defini-lo como uma discordância criativa – ou destrutiva – entre as quatro instâncias em conflito de uma arquitetura fundamentalmente social que pode adquirir uma função psíquica interna (CLOT, 2013, p. 6).

“E quando esse movimento é impedido ou contrariado, é que o trabalho se torna um risco para a saúde” (CLOT, 2010b, p. 290). Quando o ofício deixa de ser objeto de cuidado, a

ST pode ser comprometida. Na ausência do “cuidado” sobre o ofício pela via da organização do trabalho e pelos profissionais, ele pode se tornar fonte de adoecimento, deixando de ser, assim, recurso para a saúde (CLOT, 2013).

As dimensões do ofício (pessoal, interpessoal, impessoal e transpessoal) existem nas organizações e ganham movimento nas relações dialógicas estabelecidas. A dimensão pessoal, em cada situação, traz o gesto singular de cada um, o repertório de saberes e de experiências (de acertos e erros) constituintes da história profissional do trabalhador. Para existir sentido na atividade, faz-se necessário o destinatário, assim, vemos que o ofício, na atividade, é pessoal e ao mesmo tempo interpessoal (na ação situada e dirigida) entre pares.

O ofício estará vivo ou morto entre os profissionais ou neles próprios por meio da motricidade dos diálogos realizados, ou não. Nos diálogos, acontecem as trocas interpessoais sobre o real da atividade (CLOT, 2010b). Impessoal, visto no horizonte da tarefa ou função, embora na atividade seja a mais descontextualizada, é o que mantém o ofício além da “[...] situação particular, cristalizada na organização” (CLOT, 2013, p. 6). É o prescrito mais formalizado e institucionalizado possível, indispensável e poderia/deveria sempre se nutrir do ofício “[...] que os trabalhadores tentam fabricar em sua atividade, para realizá-la apesar de tudo, por vezes apesar da organização do trabalho. O ofício passa assim pela tarefa prescrita [...]” que o codifica e o mantém (CLOT, 2013, p. 6). Está distante da atividade efetivamente realizada. Um tanto quanto fria, mas que precisa ser aquecida “[...] por cada um e por todos, face ao real, com a ajuda dos pressupostos da história comum” (CLOT, 2013, p. 6).

Por último, a dimensão transpessoal do ofício, como um teclado musical em que todos que compõem o coletivo de trabalho tocam sua música, expressam seus gestos e palavras, mas não é propriedade de ninguém. Cuida de armazenar na memória do coletivo o repertório construído no curso das experiências vividas. Quando ela existe, está disponível a todos (CLOT, 2017). Relativamente estabilizada, abriga o gênero da atividade profissional a ser estilizado e atualizado pela dinâmica dialógica – “[...] esse gênero é um traço de união que sempre corre o risco de se apagar, se não for refeito no curso das atividades interpessoais e pessoais” (CLOT, 2017, p. 20).

Na dimensão transpessoal, está situado o gênero da atividade profissional. Nesse trecho, farei o exercício de focar minhas lentes no desenvolvimento do gênero profissional que emergiu na experiência em análise e que deu o tom da ação dos profissionais da pesquisa. Destacarei algumas mudanças práticas apontadas pelos participantes referentes ao trabalho de reorganização da tarefa pelo coletivo profissional e de recriação da organização do trabalho por meio da organização do coletivo (entre a organização do trabalho e o trabalhador).

Também, o quanto foi possível alimentar ou restabelecer o poder de agir do coletivo profissional tomando a prática da controvérsia profissional como recurso para a ação. Afirmo: o gênero da atividade profissional em sua potência teórica e prática é um conceito importantíssimo e de grande mobilização deste pesquisador durante a pesquisa.

O diálogo instituído e cultivado como prática fundante do trabalho deu passagem aos movimentos instituintes que possibilitam convocar os trabalhadores à cena de protagonismo das transformações do trabalho. Encontramos enunciações que apontam para o processo de desenvolvimento do gênero por intermédio de novos saberes sobre o fazer o trabalho em situações inesperadas ou previsíveis.

As decisões que emanavam das chefias baseadas na ausência de participação dos profissionais ganharam novos contornos, novo modo de construção, pois, com a relação dialógica e a prática de sustentação das controvérsias, cria-se espaço para: a crítica, o debate sobre o trabalho, a visibilização e o enfrentamento das controvérsias. O coletivo de trabalho constituído pelos profissionais da pesquisa se encarregou de colocar em discussão (em diálogo) os desafios de construção do congresso, e, assim, produzir coletivamente as decisões necessárias ao atendimento das demandas emergentes.

Então, diante da experiência em que o trabalhador afirma que agora se senta à mesa com as chefias para ser ouvido e para ouvir, entende-se que foi possível alimentar o gênero com aquilo que lhes era comum, evitando reespecificar a tarefa a cada momento que ela se apresentasse, fixando, no entanto, os previsíveis do gênero a fim de suportar os imprevisíveis do real.

Quando outro participante afirma que havia liberdade de construir coisas no trabalho, demonstra que foi possível manter a prática de alimentar o gênero pela aposta na autonomia dos trabalhadores para propor trabalhos. Isso necessariamente provocaria os trabalhadores a buscar no gênero da atividade profissional (em construção) o modo de considerar as pessoas e as coisas em determinado meio de trabalho, o repertório dos atos convencionados e assumidos pela história desse meio. Autonomia, criação e relação dialógica constituíam o repertório do gênero profissional durante o processo de organização do Congresso, o plano coletivo de constituição do trabalho.

Encontramos outro enunciado que afirma a existência de diferenças entre os profissionais (no sentido de divergências, discordâncias), no entanto, faz o registro de que essas diferenças eram trabalhadas por meio do diálogo, isto é, dá-se relevo à discussão, à conversa, no coletivo, em prol do congresso. Temos pistas do processo de construção do gênero em movimento, pois, ao conflito, foi atribuído valor importantíssimo. Valorizar as

tensões presentes no trabalho indica o caminho de busca para estabilizar (momentânea ou transitoriamente) o gênero da atividade profissional. Chama nossa atenção observar a condição necessária de manutenção do coletivo. De maneira que não a considerar acarretaria fomentar uma desordem da ação individual, visto que o gênero, de modo insubstituível, desempenha função psicológica. Ele é recurso coletivo primordial para sabermos como agir em determinada situação.

Esteja claro: o gênero não é um manual de regras, pois precisa ser elástico, flexível e atento às variabilidades. Ele confere o tom da ação, o diapasão para um coletivo com ações bem afinadas. O gênero disponibiliza recursos, saberes acumulados para enfrentar o real e evitar erros.

A experiência de organização do Congresso propiciou o desenvolvimento de um modo de fazer o trabalho que desafiou os profissionais da pesquisa a enfrentar suas diferenças. Requereu agir no manejo dos conflitos em prol da elaboração de novos olhares e novas práticas. Os trabalhadores foram convocados a sair da habitualidade (inibição dialógica) e a sentar-se à mesa para dar movimento ao diálogo no trabalho. Essa prática disparou a construção do gênero da atividade profissional, ou seja, o modo coletivo e singular de resposta dos trabalhadores às demandas do trabalho real.

Nessa direção, gradativamente, o gênero ganhou fôlego, os profissionais integraram-se, interagiram, discutiram, criaram. Agiram de modo a instituir movimentos micropolíticos para produção de novas realidades e transformação do trabalho, a fim de viver uma experiência bem-sucedida e que pudesse ser reconhecida como a experiência que deu certo. De fato, a experiência foi bem-sucedida. Naquele momento da história da Fundacentro Rio de Janeiro, viveram-se possíveis de criação no trabalho. Os trabalhadores colocavam de si no seu trabalho, realizavam sonhos profissionais, compartilhavam histórias e repertórios, negociavam, participavam das decisões e concepções. Foi possível (re)normatizar para criar e produzir saúde, para desenvolver um modo peculiar de atenção às demandas do trabalho e de trato uns com os outros, tornando-se possível falar e ser ouvido, discordar sem agredir, lidar com a crítica em nível profissional, e, assim, manter em curso os diálogos e as negociações. Tudo isso compunha esse gênero que inaugurávamos com suor, persistência e muito exercício de tolerância.

A potência experimentada me possibilita afirmar que, durante a experiência pesquisada, foi possível construir e sustentar um gênero forte nas bases do diálogo e da sustentação das controvérsias. Na posição de chefia que eu ocupava, a respeitabilidade entre os pares era um cuidado muito presente nas minhas observações, condutas e estímulo.

Consistia em um valor a ser introduzido e cultivado nas nossas práticas diárias. Não foi uma tarefa fácil, contudo, a consideração da importância da atividade e o desejo dos profissionais por realizar algo diferente (como eles próprios disseram) fê-los enfrentar, diplomática e corajosamente, as controvérsias e os conflitos emergentes no trabalho. Nesse sentido, deram passagem ao desejo que lhes movia de criar outras e possíveis realidades, tomando os recursos coletivos para instrumentalizar a ação.

A elasticidade para atualização desse gênero era premente porque lidávamos com modos novos de relações, olhares e postura sobre nosso trabalho. Precisávamos ajustar nossas práticas, afinar repertórios, sincronizar nossa maneira de responder às demandas e variabilidades inerentes ao trabalho. Precisávamos conservar um gênero aberto, processual, que vai se delineando no agir do profissional, “[...] que singulariza o gênero com seu estilo e, ao mesmo tempo, coletiviza o seu saber-fazer. Em uma singularização e coletivização simultâneas emerge um novo ser [...]” (BARROS; LOUZADA; VASCONCELLOS, 2008, p. 20). O diálogo, como prática instituída, possibilitou os movimentos de atualização e estilização do gênero.

A força que o gênero da atividade profissional ganhou, fez gerar outro desafio aos profissionais: sustentar em outros contextos organizacionais esse gênero ora construído em um contexto de valorização dos diálogos, controvérsias e conflitos, em que estes passaram a ser fundantes das práticas da equipe e do gerente. É importante fazer esse destaque porque a mudança no quadro da chefia titular da unidade Rio de Janeiro ocorre frequentemente. As chefias, por sua vez, não pertencem ao quadro de servidores de carreira, elas vêm por indicações dos partidos políticos, e não raramente defendem interesses adversos aos da organização, interesses não voltados ao bem comum – suas decisões costumam seguir orientações distantes da nossa realidade de trabalho.

A maneira como os trabalhadores experimentaram os afetos me permite afirmar que, do gênero desenvolvido, foi possível cultivar práticas da experiência que deu certo, pois se mantiveram em outros trabalhos com outras chefias. Isso pode ser notado com a chegada da nova chefia titular durante o processo de organização.

A nova chefia titular chegou à regional, estamos apreensivos. Somos tomados pelo receio de que o belo e árduo trabalho construído seja descontinuado. Refiro-me ao risco às trocas em nossas conversas, à qualidade do trabalho, à prática democrática, nossa autonomia. Parece que o fantasma de um passado não distante volta a assombrar. Quero me deter naquilo que fez nosso trabalho dar certo: nossas conexões, encontros, afetos, potência de vida, e seguir em frente apostando na força da micropolítica, na inquietude que move nosso desejo de

continuar agindo, insistindo na criação de outras realidades. Mesmo apreensivos e temerosos, vamos seguir na defesa dos valores que movem o nosso trabalho (Fragmento de Diário de Campo).

Assim que soubemos de sua chegada, reunimo-nos para traçar estratégias de abordagem e abertura de diálogo. Era preciso realizar a transição de maneira detalhada e clara, apresentar as experiências vividas (seminários e cursos) e a que estávamos vivendo (congresso). O fato de estarmos no curso da organização do Congresso, no momento de sua chegada, ajudou-nos a colocar luz sobre o desafio e a importância desse evento para nosso trabalho, bem como trazer a trajetória realizada para chegarmos à experiência do congresso.

Era muito importante estabelecer uma boa articulação em defesa da continuidade do bom trabalho, da qualidade e da boa prática. Agimos com o entendimento de que estes somente se sustentariam pela manutenção da prática da controvérsia profissional entre os pares (profissionais da pesquisa), depois entre estes e a linha hierárquica (CLOT, 2017). A aposta na provocação do diálogo com a nova chefia deu certo. Durante sua permanência na chefia titular, apoiou nosso trabalho. O coletivo de trabalho manteve o movimento de suas ações de proposição de trabalhos, o gênero continuava pulsante. As decisões de dialogar sobre o trabalho, do fazer junto, da sustentação da controvérsia eram constitutivas desse gênero inacabado da atividade dos profissionais da pesquisa que se manteve como recurso para enfrentar o real.

Havia um paradoxo: embora forte, o gênero da atividade profissional apresentava um ponto de vulnerabilidade. As mudanças no cenário político, com muita frequência nas políticas não voltadas ao bem comum, introduzidas pelos gestores externos na organização, geravam tal vulnerabilidade. Esse é um ponto muito delicado e caro aos trabalhadores. Os diálogos das chefias (presidência, diretorias, chefias locais) com os profissionais da pesquisa não são práticas instituídas, assim como as políticas organizacionais também não são. O novo chefe poderia não ter encampado nossas ideias caso estivesse orientado a operar ações predeterminadas e despreocupado em estabelecer diálogos com os trabalhadores da ponta (o que não é raro).

Na experiência em tela, adotar o diálogo como instituído no trabalho foi uma postura/articulação micropolítica que emergiu entre os profissionais na Fundacentro Rio de Janeiro. Deu-se no curso de experiências vividas, possibilitando-os viver novas experiências, dar vitalidade ao gênero, criar e instituir novas práticas na Fundacentro Rio de Janeiro. É muito importante destacar que a prática dialógica na organização (em sua totalidade) não está

dada, não está instituída. Ela é um desafio a enfrentar, uma busca incessante, uma luta travada pelos trabalhadores.

Chego neste momento da análise e me recordo de um registro em meu diário de campo quando, em reflexão, fiz-me uma pergunta e ensaiei algumas respostas.

Valeu a pena me lançar à chefia da unidade do Rio de Janeiro com uma nova proposta de trabalho? Penso que sim. A experiência foi marcante, não fácil. Foi construtivo, fizemos muitos trabalhos juntos. Encorajou-me à candidatura ao doutorado em psicologia, integrei-me totalmente aos trabalhos da área-fim da organização. Essa trajetória consistiu no meu movimento de busca do sentido do meu trabalho, da minha profissão, do meu ofício. Por anos, resisti buscando refúgios, fugas para sobreviver ao ambiente e às forças que me sufocavam e que tentavam me fixar em lugares que eu não desejava estar. Eu precisava acompanhar Spinoza (2017): encontrar-me com outras experiências, compor a vida no trabalho com outras pessoas e experimentar ampliar minha potência de vida no trabalho com afetos de alegria.

Descobri a importância do coletivo na existência dos trabalhadores, modifiquei minha postura no trabalho, abri e ampliei diálogos, questionei meus colegas. Segui tentando descobrir os olhares dos outros, com isso, modifiquei os meus. Achei insatisfações, algumas paralisias. Com estas, eu me intriguei fortemente, porque, se conformadas uma na outra, seriam o fôlego para a permanência das condições sob as quais trabalhávamos. No fazer, aprendi sobre a importância da controvérsia no trabalho, o desafio para sua sustentação e a complexidade do seu manejo. Encontrei no trabalho (na ação) o modo de enfrentamento das tentativas de amputação da minha criação (Fragmento de Diário de Campo).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O serviço público, há tempos, vem introduzindo no seu modo de organização do trabalho práticas gerencialistas e verticalizadas. Contudo, entende-se que não há trabalho ou trabalhador totalmente dominado, pois há interferências e mudanças possíveis que podem ser forjadas quando trabalhadores se mobilizam na formação dos coletivos e, por meio destes, desenvolvem recursos para ações micropolíticas de transformação das práticas de trabalho e de atualização do gênero da atividade profissional, respondendo às controvérsias e aos desafios do trabalho com postura ativa de enfrentamento, assumindo protagonismos e relações dialógicas mobilizadoras de outras e novas subjetividades.

A pesquisa desenvolveu-se no contexto do serviço público federal em uma organização de pesquisa no campo da SST, vinculada à carreira de ciência e tecnologia da União. Tomou-se como estudo de caso sua unidade descentralizada localizada no estado do Rio de Janeiro. O questionamento apresentado (o problema da pesquisa) emergiu a partir das provocações e dos ensinamentos trazidos pelas ferramentas teórico-metodológicas da Clínica da Atividade.

Diante das insatisfações e dos impedimentos trazidos ao corpo de trabalhadores pelo cenário de precarização do trabalho, no serviço público, e pela sua operacionalização por chefias locais, eis que seus efeitos capitalísticos neoliberais atingiram as situações concretas de trabalho na Fundacentro. Nessa conjuntura, especificamente para o foco desta pesquisa, os efeitos também chegaram à Fundacentro do Rio de Janeiro.

No desafio de enfrentamento das infidelidades no trabalho, emergiu a experiência de organização do I Congresso Técnico-Científico, que indicou possibilidades a este pesquisador: primeiro, colocar em debate práticas habituais instituídas; em segundo, a ativação de outro modo de realizarem o trabalho e de se colocarem nele por meio dos coletivos de profissionais no exercício de sustentação das controvérsias e na instituição dos diálogos. Tomou-se como matéria-prima para a análise o manejo do conflito profissional, sendo este ferramenta imprescindível de quebra da inibição dialógica e abertura para a criação de outras realidades e práticas no trabalho.

Nessa perspectiva, colocou-se o seguinte problema: houve desenvolvimento do gênero da atividade profissional dos profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro na experiência situada de construção do I Congresso Técnico-Científico, e o cuidado da vitalidade desse gênero em face das condições históricas em que se deu o trabalho?

Do ambiente de trabalho que produzia incômodos ao cotidiano deste pesquisador e receios quanto à produção de saúde, emergiu o campo desta pesquisa. Durante o processo de formação no doutorado, o objeto veio à tona à medida que fui provocado pelos novos referenciais teóricos, pelos questionamentos que os professores fizeram durante as disciplinas e encontros do grupo de pesquisa. Ao entender que o meu trabalho, na experiência do I Congresso, foi produtor de saúde, mostrou-se possível, então, enxergá-lo como Analisador da pesquisa e potente instrumento de ampliação do poder de agir. Estava-se diante de um problema de pesquisa que não foi pego em uma árvore, mas que aflorou de uma experiência corporificada por este pesquisador.

Para alcance dos objetivos da pesquisa, utilizaram-se métodos de entrevistas individuais e grupais (roda de conversa) inspirados na ética do MOI, que valoriza a posição de lateralidade entre os profissionais durante os debates profissionais, bem como o protagonismo do trabalhador nas mudanças introduzidas e na valorização do saber da prática – o saber operário. Outro instrumento utilizado foi o diário de campo, que me permitiu registrar aquelas experiências que tocaram no meu corpo de pesquisador, gerente, profissional da pesquisa e membro da comissão organizadora. Como dispositivo inseparável (“fora texto”), o diário de campo foi constituído por minha implicação subjetiva que, na escrita desta tese, integra-se ao texto final. Nele, registrei meu diálogo interior, as memórias, suas relações com o campo e os dados factuais.

Os resultados da pesquisa mostram que houve desenvolvimento do gênero da atividade profissional. Os trabalhadores afirmaram que, por meio do diálogo instituído e das práticas gerenciais introduzidas, foi possível realizar o desejo por um trabalho diferente e revestido de sentido. Um trabalho autoral que emergiu do grupo, da experimentação do debate e da sustentação das controvérsias (como recurso para a ação), da experiência e do aprendizado adquiridos durante a organização de seminários e cursos (em movimento já antes do congresso); utilizando-se de experiências vividas para viver novas experiências.

A análise apontou que, pela experiência de organização do Congresso, foi possível desenvolver um gênero forte e pulsante. Entretanto, o gênero apresentou um ponto de vulnerabilidade. Nas mudanças no cenário político, com muita frequência, as políticas não voltadas ao bem comum são introduzidas pelos gestores externos; na organização, levantam tal vulnerabilidade. Esse é um ponto muito delicado e caro aos trabalhadores. Outro ponto são as mudanças constantes de chefias. Contudo, em virtude do modo de organização do trabalho mobilizado pelos diálogos sustentados pelo grupo, foi possível a ação dos trabalhadores na defesa da maneira participativa e dialógica de trabalhar após mudanças ocorridas na

titularidade da chefia. A força que o gênero da atividade profissional ganhou gerou aos profissionais o desafio (a luta) de sustentar as práticas constituintes desse gênero em contextos organizacionais adversos.

Atualmente, evidencia-se, nas conversas e articulações dos trabalhadores participantes da pesquisa, a defesa de ações potentes para rupturas de práticas instituídas e novas produções instituintes. Desse modo, veem-se reiteradamente movimentos dirigidos à ampliação dialógica resultante de um terreno fértil pavimentado pela aposta no manejo do debate profissional que possibilita a ação transformadora do trabalhador sobre seu trabalho.

A hipótese apresentada (a experiência de organização do I Congresso Técnico-Científico da Fundacentro Rio de Janeiro consistir numa experiência bem-sucedida) confirmase pelos resultados obtidos. A instituição dos diálogos colaborou para dar fluxo à produção subjetiva dos trabalhadores. A valorização dos conflitos como ferramenta de análise significou agir para manejá-los, e, assim, experimentar a conflitualidade negociada a respeito da qualidade do trabalho. O congresso como dispositivo forjou desvios do modo habitual de realizar o trabalho. Deslocou os trabalhadores das práticas individualistas para outro modo de trabalhar em que a ação e os recursos para agir foram forjados na produção coletiva. Permitiu, assim, transformar o trabalho e os trabalhadores.

A experiência de enfrentar adversidades no trabalho por meio do agir coletivo corroborou o fato de viver a experiência de dialogar com os pares, de ouvir e ser ouvido, de se sentir parte para produzir as propostas de trabalho. Experimentaram-se encontros não planejados e potentes que continuam a reverberar. A mobilização subjetiva ativada no coletivo profissional os tirou das suas regiões de conforto e os lançou na experimentação de novos possíveis no trabalho. A importância da autonomia e da autoria constituintes da atividade de organização do congresso foi registrada pelos participantes. Observou-se sua relevância no fomento das proposições, durante a atividade e na provocação da atualização do gênero. Atualmente, esse modo de fazer continua a ser firmemente defendido pelos profissionais da pesquisa.

Os objetivos definidos para a pesquisa foram: Geral: discutir e analisar o desenvolvimento e/ou a manutenção do gênero da atividade profissional entre os profissionais da pesquisa da Fundacentro Rio de Janeiro; Específicos: i) analisar a atividade de construção do Congresso; ii) colocar em análise as implicações e as instituições que atravessem a pesquisa; iii) revelar como as instituições se atualizam pelas práticas e modos de organização do trabalho; iv) identificar experiências em que o trabalho se revela como operador de saúde;

v) construir caminhos para ampliar o poder de agir dos trabalhadores e para o desenvolvimento e/ou manutenção do gênero da atividade profissional.

Diante dos resultados obtidos, os objetivos da pesquisa foram alcançados. As análises foram realizadas a partir do material produzido nas entrevistas individuais, roda de conversa e diário de campo. Foi possível identificar os modos como os profissionais enfrentaram as instituições que atravessaram o trabalho e os trabalhadores, tais como: ausência de diálogos, isolamento e falta de políticas organizacionais claras quanto à missão da organização. O desafio de sustentação da controvérsia assumido pelos trabalhadores em prol de um modo diferente de trabalhar possibilitou o enfrentamento.

O material da pesquisa mostrou com clareza a potência da experiência de organização do congresso na produção de saúde dos trabalhadores. Eles afirmaram sentir-se parte do processo, autônomos e autores das proposições. As regras petrificadas gradativamente foram sendo desmontadas pelo processo da crítica aos modos vigentes e da inquietação que os moveram a agir por atualizações normativas. Os trabalhadores, na via da normatividade social, afirmaram seu protagonismo e desejo de realizar a atividade. Assim, foi possível emergir potentes encontros no trabalho e desenvolverem-se recursos coletivos, para, dessa forma, viverem experiências do poder de agir e transformar o trabalho, do afetar e ser afetado.

Os dados da pesquisa permitem afirmar que o simples se adaptar não é um bem ao trabalhador, pois alimenta a subordinação da vida humana às normas pré-fabricadas e ao sufocamento da ação de criação e de (re)normatização da vida no trabalho. É danoso à ST viver imerso em uma organização do trabalho que subordina sua criação às práticas de adaptação. Os profissionais da pesquisa se situaram no plano do recriar, do atualizar práticas pela via da ação normativa, em que trabalhadores produzem e colocam em cena novos meios e realidades que o possibilitem (melhor) viver, pois viver é normatizar. A normatização é inerente à vida.

Foi possível constatar que o poder de agir não está dado, também não é determinação contingencial. É processo enredado pelo fluxo dos acontecimentos, pelo jogo de forças que nos provocam e geram a inquietação constante por novas realidades que deem conta das transformações emergentes do trabalho. Os efeitos do poder de agir são imensuráveis, dão fôlego a conexões inesperadas; não é possível determinar sua reverberação, porque é processo, é contínuo, é aposta no movimento, no curso da caminhada – no possível que a contingência não tem o poder de paralisar.

A trajetória da pesquisa revelou que se pode conservar a função imprescindível do trabalho como operador de saúde. A aposta nas ações micropolíticas e nas ferramentas de

constituição e manutenção de coletivos revelou a possibilidade de criação de outras ideias, realidades e olhares, bem como intervenções efetivas sobre situações concretas do trabalho.

A potência do bom encontro, a mobilização psicológica, a produção de subjetividade, por meio dos diálogos, conduziram ao trabalho bem-feito. A sustentação das controvérsias mobilizou atos de atualização do gênero. A atividade ganhou fôlego e movimento. O oxigênio voltou a circular, o ambiente voltou a ser respirável.

A pesquisa coloca-se como provocadora à necessária continuidade de outros estudos e pesquisas no âmbito das Clínicas do Trabalho que exigem tempo e afincos para o alcance e a ampliação de intervenções efetivas e resultados bons e perenes, de modo a enfrentar controvérsias difíceis, tomando-se, assim, as experiências vividas a fim de se viver novas experiências.

Também aponta a importância de outros estudos que abordem as práticas organizacionais e a defesa dos movimentos de manutenção dos coletivos de trabalhadores e constituição de novos. As contradições encontradas apontam para esse caminho. Quais contradições? A saber: 1) a organização de pesquisa que não tem por instituído, em sua totalidade, a prática da pesquisa – profissionais da área-fim não identificados com essa prática; 2) o encolhimento gradativo sofrido pela organização objeto desta pesquisa – organização que foi constituída para pesquisar e cooperar por meio da produção de conhecimento na melhoria das condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores sofre, há anos, investidas político-partidárias não voltadas ao bem comum, cujo funcionamento colaborou para seu encolhimento, desmonte e fragilidade, isso perante a persistente realidade de adoecimento e morte de inúmeros trabalhadores brasileiros; 3) os nítidos distanciamento e desarticulação entre a matriz e a unidade descentralizada na concepção e execução de trabalhos, assim como a brutal diferença de infraestrutura e outros recursos; 4) a continuidade da disputa histórica e do diálogo precário entre as áreas da saúde e do trabalho no que tange às questões de políticas públicas voltadas à saúde e à segurança do trabalhador. Atribuições muitas vezes concorrentes. Esse conjunto de situações mantém a saúde fora do seu lugar e a não consolidação de uma política única, forte e operante de saúde e segurança do trabalhador.

Outra importante situação que aponta para novos estudos são as alterações no estatuto, na estrutura organizacional e no regimento interno da Fundacentro a partir de 2019. Acarretaram mudanças nos modos de realização do trabalho, acompanhadas de conflitos constantes entre trabalhadores e direção. Durante e após o período de pandemia, foram adotados os modelos de trabalho remoto e de teletrabalho. Ambos merecem estudo sobre o

que foi produzido com esses trabalhadores e nesses trabalhadores, suas potencialidades, limites e possíveis danos.

A pesquisa mostrou a necessidade premente de ampliar ações instituintes de diálogos a toda organização, matriz e unidades descentralizadas. Agir no sentido de aperfeiçoar a organização do trabalho por meio da criação de coletivos de trabalhadores.

O serviço público federal mantém organizações ocupadas a pensar e a intervir sobre as condições de saúde e segurança dos trabalhadores do setor público, privado e informal. Entretanto, o estudo de caso ao qual esta pesquisa se dedicou a tratar apresentou importante desvio do habitualmente vivido. A organização estudada sustentava uma significativa contradição. Em seu movimento para fora, agia a intervir para a melhoria dessas condições de saúde e segurança do seu público-alvo. Contudo, internamente, sustentava as mesmas práticas encontradas com frequência em organizações privadas orientadas pelas políticas neoliberais. A exemplo das práticas do não diálogo, do controle excessivo das pessoas, das decisões hierarquizadas, do assédio, do isolamento e da pouca manobra de negociação nas decisões sobre mudança na organização do trabalho. Um terreno bastante fértil ao adoecimento e sofrimento dos trabalhadores. A despeito dessas evidências vividas no dia a dia de trabalho, conseguiu-se, por meio da organização do Congresso, experimentar desvios dos modos habituais no trabalho.

Desse modo, apreendemos o entendimento acerca da possibilidade de forjar experiências exitosas no serviço público federal, com potencial de produzir outras realidades e outros modos de vida. Mesmo diante de situações que adoecem por meio do apoio da (des)organização do trabalho, deve-se insistir na ação coletiva de criação e transformação, pois a ação coletiva dos trabalhadores é potência para enfrentamento das instituições e contradições.

Na experiência de organização do Congresso em uma organização de pesquisa em que os trabalhadores se viram em situação de potencial adoecimento, esses trabalhadores se articularam, criaram um coletivo, produziram recursos e estratégias para ações de intervenção e transformação das condições vigentes de trabalho. O desejo de fazer algo diferente, e que perpassa pela constituição de um coletivo, foi capaz de produzir a ação micropolítica de desvio da habitualidade à criação de outras normas para melhor viverem. O cuidado com o trabalho foi a estratégia escolhida pelos profissionais da pesquisa a fim de insistir na impermanência da vida e da saúde no trabalho.

Encerro este trabalho acadêmico concordando com o Participante 2 e reafirmando seu enunciado proferido no trecho 41 da roda de conversa. As potentes experiências tornaram-se

possíveis porque “*A gente viveu isso juntos*”. Reconhecer a maneira como vivemos tal experiência em sua potência de transformação nos mobiliza a insistir na luta por um ofício vivo que possibilita nos colocar no trabalho e, desse modo, pelo poder de agir do trabalhador, continuar germinando e forjando novas realidades.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, K. F.; ROCHA, M. L. Práticas Universitárias e a Formação Sócio-política. **Anuário do Laboratório de Subjetividade e Política**, [s. l.], v. 3, n. 4, p. 87-102, 1997.
- ALONSO, Á. C. **El modelo obrero**. La salud no se vende ni se delega, se defiende. Madrid: Ediciones GPS, 2007.
- ALVES, M. H. M. **Estado e Oposição no Brasil (1964-1984)**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1985.
- BARROS, L. M. R.; BARROS, M. E. B. O problema da análise em pesquisa cartográfica. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 25, n. 2, p. 373-390, 2013.
- BARROS, M. E. B.; LOUZADA, A. P.; VASCONCELLOS, D. Clínica da atividade em uma via deleuziana: por uma psicologia do trabalho. **Informática na Educação: teoria & prática**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 14-27, 2008.
- BARROS, M. E. B.; OLIVEIRA, S. P. Construindo formas de co-gestão do trabalho docente: as comunidades ampliadas de pesquisa como estratégia privilegiada. *In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED*, 27., 2004, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu: ANPED, 2004. v. CD-ROM.
- BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.
- BOVE, L. **La Stratégie du Conatus: affirmation et résistance chez Spinoza**. Paris: Vrin, 1996.
- BRASIL. Decreto nº 10.096, de 6 de novembro de 2019. Aprova o Estatuto e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, remaneja, substitui e transforma cargos em comissão e funções de confiança. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 216, p. 10-12, 7 nov. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10096.htm#art8. Acesso em: 8 jun. 2020.
- BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 146, n. 81, p. 4, 30 abr. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.
- BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 148, n. 214, p. 9-10, 8 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 8 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993. Dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: seção 1, Brasília, DF, ano 131, n. 143, p. 10709-10712, 29 jul. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8691.htm. Acesso em: 5 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 149, nº 165, p. 46-51, 24 ago. 2012. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 8 jun. 2020.

CAIRUS, H. F.; GALLUCCI, L. O vitalismo hipocrático de Canguilhem. **Physis**: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, 2019.

CANDIOTTO, C. A governamentalidade política no pensamento de Foucault. **Filosofia Unisinos**, [s. l.], v. 11, n. 1, p. 33-43, 2010.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CAPONI, S. Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 287-307, 1997.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Sobre a CAPES**. Brasília: Capes, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/sobre-a-cap#:~:text=Trata%2Dse%20de%20per%C3%ADodo%20de,de%20fins%20essenciais%20da%20universidade>. Acesso em: 13 out. 2023.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CLOT, Y. A Psicologia do Trabalho na França e perspectiva da Clínica da Atividade. **Fractal**: Revista de Psicologia, Niterói, v. 22, n. 1, p. 207-234, 2010a.

CLOT, Y. Clínica da Atividade. **Horizontes**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 18-22, 2017.

CLOT, Y. Entrevista Yves Clot. **Revista Mosaico**: estudos em psicologia, Belo Horizonte, v. 2, n. 1, p. 65-70, 2008.

CLOT, Y. O início de uma história. In: BENDASSOLI, P.; SOBOLL, L. (org.). **Clínicas do Trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. Prefácio.

CLOT, Y. O ofício como operador de saúde. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-11, 2013.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010b.

COIMBRA, C. M. B.; NASCIMENTO, M. L. Análise de implicações: desafiando nossas práticas de saber/poder. *In*: GEISLER, A. R. R.; ABRAHÃO, A. L.; COIMBRA, C. M. B. (org.). **Subjetividades, violência e direitos humanos**: produzindo novos dispositivos em saúde. Niterói: EdUFF, 2008. p. 143-153.

COSTA, D. *et al.* Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, 11-30, 2013.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DASCAL, M. Epistemologia, Controvérsias e Pragmática. **Revista da Sociedade Brasileira de História da Ciência**, Rio de Janeiro, n. 12, p. 73-98, 1994.

DIAS, E. C.; HOEFEL, M. G. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 817-828, 2005.

ENGELS, F. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 15. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2000.

FACCHINI, L. A.; WEIDERPASS, E.; TOMASI, E. Modelo operário e percepção de riscos ocupacionais e ambientais: o uso exemplar de estudo descritivo. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 394-400, 1991.

FARAH, B. Da depressão ao assédio organizacional: efeitos humanos do poder paradoxal nas empresas pós-disciplinares. *In*: FARAH, B. **Assédio moral e organizacional**: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: Ltr, 2016. p. 43-58.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. A instituição da violência nas relações de trabalho. *In*: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 278-298.

FERREIRINHA, I. M. N.; RAITZ, T. R. As relações de poder em Michel Foucault: reflexões teóricas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 2, p. 367-383, 2010.

FINO, C. N. Vygotsky e a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP): três implicações pedagógicas. **Revista Portuguesa de Educação**, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 273-291, 2001.

FONSECA, T. M. G. Trabalho, gestão e subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, [s. l.], v. 55, n. 1, p. 2-11, 2003.

FONSECA, T. M. G.; BARROS, M. E. B. Entre prescrições e singularizações: o trabalho em vias da criação. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 25, n. 1, p. 101-114, 2010.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade 2**: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Coleção tópicos).

FOUCAULT, M. **Subjetividade e verdade**. (R. Abílio, Trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2016 (Original publicado em 1981).

FRANÇA, I. M. S. **Atividade laboral como contexto de sofrimento e adoecimento psíquico: análise dos servidores públicos em instituição federal brasileira de ensino superior**. 2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Plano de Integridade da Fundacentro 2020-2021**. [S. l.]: Fundacentro, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/acao-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-1/PLANODEINTEGRIDADEDAFUNDACENTRO_vaprovadaCGRC.pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Organograma da Fundacentro**. [S. l.]: Fundacentro, 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/acao-a-informacao/institucional/organograma-da-fundacentro>. Acesso em: 29 maio 2023.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Histórico Institucional**. [S. l.]: Fundacentro, 2009. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br>. Acesso em: 16 abr. 2009.

FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **Revista Fundacentro**. [S. l.]: Fundacentro, 1996.

GAZE, R. L.; LEÃO, L. H. C.; VASCONCELLOS, L. C. F. A Organização Internacional do Trabalho: a saúde fora do lugar. In: VASCONCELLOS, L. C. F.; OLIVEIRA, M. H. B. (org.). **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011a. p. 201-255.

GAZE, R. L.; LEÃO, L. H. C.; VASCONCELLOS, L. C. F. Os Movimentos de Luta dos Trabalhadores pela Saúde. In: VASCONCELLOS, L. C. F.; OLIVEIRA, M. H. B. (org.). **Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória**. Rio de Janeiro: Educam, 2011b. p. 257-356.

INSTITUTO WALTER LESER. Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. **Manifesto pela saúde e pela vida dos trabalhadores e das trabalhadoras no Brasil**. Mais que ideias e discursos! [S. l.]: IWL, 2022. Disponível em <https://www.institutowalterleser.org/manifesto-2022>. Acesso em 18/08/2023.

KARSENTI, B. Poder, assujeitamento, subjetivação. **Revista Mnemosine**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 286-297, 2020.

LACAZ, F. A. C. Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2016, v. 41, p. 1-11. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000120415>. Acesso em: 24 out. 2021.

LEPLAT, J. ; HOC, J.-M. Tachê et activité dans l'analyse psychologique des situations. **Cahiers de Psychologie Cognitive**, [s. l.], v. 3, n 1, p. 49-63, 1983.

LOURAU, R. **A Análise Institucional**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1975.

LOURAU, R. **Análise Institucional e práticas de pesquisa**. Rio de Janeiro: UERJ, 1993.

LOURAU, R. Analista em tempo integral. In: ALTOÉ, S. (org.). **René Lourau: analista institucional em tempo integral**. São Paulo: Hucitec, 2004. p. 212-223.

MARTINS, M. I. C. *et al.* A política de atenção à saúde do servidor público federal no Brasil: atores, trajetórias e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1429-1440, 2017.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2010. p. 91-106.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991.

MINAYO, M. C. S. (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec/Rio de Janeiro: Abrasco, 1996.

MINAYO-GOMEZ, C.; LACAZ, F. A. C. Saúde do Trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

MINAYO-GOMEZ, C.; MACHADO, J. M. H.; PENNA, P. G. L. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 21-32, 1997. Suplemento.

MINAYO-GOMEZ, C.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, 2018.

MONTEIRO, J. S. **Fundacentro: função social da política sobre acidentes de trabalho no período ditatorial brasileiro (1966 a 1976)**. 2013. 139 f. Dissertação (Mestrado em História) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

MORAES FILHO, E.; FLORES MORAES, A. C. **Introdução ao direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, Editora Ltr, 1993.

ODDONE, I. *et al.* **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

OSORIO DA SILVA, C. As ações de saúde do trabalhador como dispositivo de intervenção nas relações de trabalho. *In*: Barros, M. E. B. *et al.* (org.). **Psicologia e Saúde: desafios às políticas públicas no Brasil**. Vitória: Edufes, 2007. p. 75-90.

OSORIO DA SILVA, C. Clínica da atividade e análise institucional: inflexões do transformar para compreender. *In*: OSORIO DA SILVA, C.; ZAMBONI, J.; BARROS, M. E. B. (org.). **Clínicas do Trabalho e Análise Institucional**. Rio de Janeiro: Nova Aliança Editora e Papéis, 2016. p. 37-64.

OSÓRIO DA SILVA, C. Pesquisa e intervenção em clínica da atividade: a análise do trabalho em movimento. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho: clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 81-100.

OSORIO DA SILVA, C.; PACHECO, A. B.; BARROS, M. E. B. Oficinas de fotos: experiências brasileiras em clínica da atividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 121-131, 2013.

OSORIO DA SILVA, C.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, v. 12, n. 19, p. 4751-4758, 2014.

PEREIRA, E. F. **Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse**. 2014. 206 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

RAMMINGER, T. Entre a normatividade e a normalidade: contribuições de G. Canguilhem e M. Foucault para as práticas de saúde. **Revista Mnemosine**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 68-97, 2008.

RAMOS, L. F. C. **O trabalho e a saúde mental dos servidores de uma IFES, usuários do programa saudavelmente: uma análise psicodinâmica**. 2016. 301 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016.

RAUTER, C. **O medo do crime no Brasil: controle social e rebelião**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2017.

ROCHA, M. L.; AGUIAR, K. F. Pesquisa-intervenção e a produção de novas análises. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 23, n. 4, p. 64-73, 2003.

ROMAGNOLI, L. C. O conceito de implicação e a pesquisa-intervenção institucionalista. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.], v. 26, n. 1, p. 44-52, 2014.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 1147-1157, 2002.

SOUZA, D. O. **Saúde do(s) trabalhador(es):** análise ontológica da “questão e do “campo”. 2016. 238 f. Tese (Doutorado em Política Social e Trabalho) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

SPINOZA, B. **Ética**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa:** técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2. ed. Porto Alegre: Editora Artimed, 2008.

SUSSEKIND, A. Da ideia à instalação. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 6-8, abr./jun. 1973

TEIXEIRA, D. V.; BARROS, M. E. B. Clínica da atividade e cartografia: construindo metodologias de análise do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 81-90, 2009.

TEIXEIRA, E. M. **Atuação da Fundacentro:** avaliação institucional e fatores explicativos no contexto da ciência e tecnologia. 2011. 97 f. Dissertação (Mestrado) – Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

VASCONCELLOS, L. C. F. Duas políticas, duas vigilâncias, duas caras. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 128, p. 179-182, 2013.

VASCONCELLOS, L. C. F. Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador: as coisas nos seus lugares. In: VASCONCELLOS, L. C. F.; OLIVEIRA, M. H. B. (org.). **Saúde, Trabalho e Direito:** uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. Rio de Janeiro: Educam, 2011. p. 401-422.

VASCONCELLOS, L. C. F. **Saúde do Trabalhador como Direito Humano (subsídios para argumentação da tese)**. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: https://www.multiplicadoresdevisat.com/_files/ugd/15557d_20f66c503d2d4320b3196691fec46eda.pdf. Acesso em: 19 ago. 2023.

VASCONCELLOS, L. C. F.; AGUIAR, L. Saúde do Trabalhador: necessidades desconsideradas pela gestão do Sistema Único de Saúde. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 113, p. 605-617, 2017. p. 249-261.

VASCONCELLOS, L. C. F.; BONFATTI, R. J. O contexto brasileiro e o modelo operário italiano. In: ODDONE, I. *et al.* (org.). **Ambiente de trabalho:** a luta dos trabalhadores pela saúde. 2 ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

YALE LAW SCHOOL. Liliam Gold Law Library. The Avalon Project: Documents in Law, History and Diplomacy. **The Versailles Treaty June 28, 1919**. New Haven, CT: Liliam Gold Law Library, 1919. Disponível em: http://avalon.law.yale.edu/subject_menus/versailles_menu.asp. Acesso em: 16 fev. 2021.

ZANELLA, A. V. Zona de desenvolvimento proximal: análise teórica de um conceito em algumas situações variadas. **Revista Temas em Psicologia**, São Paulo, n. 2, p. 97-110, 1994.