

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
Pós-Graduação *Lato-Sensu*
Gestão de Instituições Federais de Educação Superior

Sílvia Dalmázio Fonseca

**GRUPO DE ENCONTRO NO TRABALHO: ERGOFORMAÇÃO COM A
ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO**

Belo Horizonte
2013

SÍLVIA DALMÁZIO FONSECA

**GRUPO DE ENCONTRO NO TRABALHO: ERGOFORMAÇÃO COM A
ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do certificado no Curso de Pós-Graduação *Lato-Senso* **Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.**

Linha de pesquisa: Gestão e Trabalho

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Regina Célia Passos
Ribeiro de Campos

Belo Horizonte
2013

**GRUPO DE ENCONTRO NO TRABALHO: ERGOFORMAÇÃO COM A
ANÁLISE DA ATIVIDADE DE TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Regina Célia Passos Ribeiro de Campos

Aprovado em 09 de julho de 2013.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora - Prof^a. Dr^a. Regina Célia Passos Ribeiro de Campos

Convidada - Prof^a. Dr^a. Conceição Clarete Xavier

Para realizar “seu ofício” assim reposicionado, os especialistas em segurança e prevenção devem – com essas entidades coletivas dadas de antemão, mas sempre a descobrir – suscitar histórias de encontros, de encontros de encontros, onde entram essas relações resingularizadas da saúde no trabalho. Nesse trabalho de aprendizagem que sempre tem uma dimensão local, emergem escolhas que presidem as diversas renormatizações. Emergem então as arbitragens que trazem um ar novo as relações em termos de valores, engajados ou recusados, no trabalhar em conjunto dos protagonistas.

*Yves Schwartz
(p. 155, 2011)*

RESUMO

Esse projeto de intervenção pretende apresentar a proposta de implementar Grupos de Encontro no Trabalho, com os servidores, técnicos administrativos da enfermagem, atuantes no ambiente de trabalho do Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. Buscando apoio na abordagem Ergológica de Yves Schwartz, que elege a atividade como excelência para perceber, compreender e transformar positivamente as relações de trabalho, Pierre Trinquet apresenta essa metodologia que se encerra na proposta de um dispositivo de reflexão que agrupa os protagonistas da situação de trabalho, com o diferencial de convocar conhecimentos pluridisciplinares através de enfoques plurais. Utiliza-se esse instrumento metodológico por entender que se dirige ao favorecimento da troca de experiências sobre o dia-a-dia de trabalho, com foco no fortalecimento da reflexão sobre prevenção, risco e promoção da saúde, a partir da análise das complexidades da situação do trabalho humano, indicando outras possibilidades no campo da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Atividade de trabalho; Ergologia; Grupo de Encontro; Trabalho.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AE – Auxiliar de enfermagem

ANVISA – Agência Nacional de Vigilância Sanitária

DD3P – Dispositivo de Três Pólos

CENEX – Centro de Ensino e Extensão do UFMG

ENF – Enfermeiro (a)

FUNDEP – Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa

GESQUALIS – Gestão pela Qualidade em Saúde

HC – Hospital das Clínicas

HMOB – Hospital Municipal Odilon Behrens

PA – Pronto Atendimento

PNH – Política Nacional de Humanização

PROCAP – Programa de capacitação profissional

PRORH – Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG

SESMT – Serviço em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SUS – Sistema Único de Saúde

TE – Técnico de enfermagem

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

VDTE – Divisão Técnica de Enfermagem

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 JUSTIFICATIVA.....	10
3. OBJETIVOS	13
3.1 OBJETIVO GERAL	13
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
4. DISCUSSÃO TEÓRICA	14
4.1 ELUCIDANDO ALGUNS CONCEITOS.....	14
4.2 MÉTODO ERGOLÓGICO.....	17
4.3 O TRABALHO DO PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM E A URGÊNCIA DA ATIVIDADE.....	20
4.4 A FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE.....	21
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
5.1 O DISPOSITIVO DINÂMICO DE TRÊS PÓLOS	24
6 PLANO DE AÇÃO.....	28
6.1 ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO DOS GRUPOS DE ENCONTRO.....	29
6.1.1 Primeira fase.....	29
6.1.2 Segunda fase.....	30
6.1.3 Terceira fase	31
6.1.4 Quarta fase.....	32
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
8. CRONOGRAMA	34
9. ORÇAMENTO.....	35
10. REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto de intervenção pretende apresentar a proposta de implementar *Grupos de Encontro de Trabalho*¹, no ambiente de trabalho, com os trabalhadores, técnicos administrativos da enfermagem, atuantes no Pronto Atendimento (PA) do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

O Hospital das Clínicas é uma instituição pública federal de atenção quaternária, pertencente à rede SUS. Classificado como hospital universitário, é referência para o tratamento de patologias de média e alta complexidade. Desde a sua Inauguração, no ano de 1928, o hospital vem sofrendo transformações na sua estrutura a fim de acompanhar as demandas de modernização na saúde. (UFMG, 2013)

Situado no andar térreo do HC, o PA surgiu em 1996² para acompanhar o processo de ampliação da rede SUS. Foi alocado esse espaço, no ano anterior, com a proposta de parceria com a Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, para acomodar as instalações do Hospital Municipal Odilon Behrens (HMOB), que nessa fase, encontrava-se em reforma o setor de pronto atendimento do mesmo. Com o fim dessa reforma, o HMOB retornou com suas instalações anteriores e conseqüentemente instituiu-se o PA do HC que passou a ser referência em urgências clínicas³.

Foi escolhida a abordagem Ergológica, amparada na contribuição teórica de seus principais pesquisadores Durrive⁴ (2008, 2011), Schwartz⁵ (2005, 2010, 2011) e ainda por Clot⁶ (2007), para discutir sobre esse enigma que é a atividade na situação real de trabalho. A proposta dessa abordagem elege a atividade de trabalho como excelência para perceber, compreender e transformar positivamente as relações de trabalho, conseqüentemente adota um projeto de “melhor conhecer o trabalho para intervir e transformá-lo, buscando contemplar a atividade humana em todas as suas dimensões.” (BENDASSOLLI; SOBOLL, p. 12, 2011)

Este projeto se encerra na proposta desse dispositivo, por entender que se dirige ao favorecimento da troca de experiências sobre o dia-a-dia de trabalho, com foco no fortalecimento da reflexão sobre prevenção, risco e promoção da saúde, a partir da análise das

¹ SCHWARTZ (2010, 2011); TRINQUET (2008, 2010)

² <http://www.hc.ufmg.br/80anos/linha.html>

³ Vivenciado pela autora e noticiado pela mídia na ocasião.

⁴ DURRIVE, Louis colaborador de Schwartz para desenvolver DD3P.

⁵ SCHWARTZ, Yves pioneiro da Ergologia.

⁶ CLOT, Yves – Clínica da Atividade.

complexidades da situação do trabalho humano, indicando outras possibilidades no campo da saúde do trabalhador.

Posteriormente, apresenta-se a metodologia de *Grupos de Encontro de Trabalho*, Schwartz (2010, 2011), Trinquet (2008, 2010), que pretende formar grupos de reflexão, agrupando os protagonistas da atividade na situação de trabalho, com o diferencial de convocar conhecimentos pluridisciplinares através de abordagens plurais. Valorizando a experiência e o conhecimento de cada participante, oferecendo uma visão amplificada sobre os problemas evocados da situação real da atividade de trabalho.

2 JUSTIFICATIVA

A organização do trabalho ao longo do tempo sofreu transformações consideráveis no que diz respeito à evolução e aos processos de mudança que geraram, por sua vez, consequências na relação homem/trabalho. Na organização do trabalho, no setor de saúde, também não é diferente. Sofreu grandes transformações a fim de se adaptar aos avanços científicos e aos processos tecnológicos. Neste novo sistema organizacional, o trabalhador ao exercer sua atividade de trabalho, esforça-se para acompanhar tais mudanças, buscando adaptações no modo de efetivar o produto do seu trabalho. Yves Schwartz nos coloca que a imagem do homem operário se tornou obsoleta e que a relação do corpo humano com o trabalho vem modificando, acrescenta ainda que “tem-se a impressão de que se modificou o que é pedido aos homens e mulheres no trabalho, aquilo que se designa termo enigmático: as competências.” (p. 25, 2011)

Como confere Vasconcelos e Lacomblez (p. 162, 2004), essas transformações têm “conduzido a sucessivas alterações dos equipamentos, métodos e formas de organização do trabalho, impulsionadas por exigências legais e pressões sociais cada vez mais fortes.” Conseqüentemente a atenção das organizações se volta, cada vez mais, para com a qualidade de produção, despertado maior interesse para com a segurança, os riscos, a prevenção e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Durante minha experiência profissional e acadêmica tenho observado que o ambiente organizacional a unidade de atendimento a urgências em hospitais públicos é um lugar onde as condições de trabalho são insalubres e de extrema exigência quanto à urgência de procedimentos. Cenário calcado no *aqui e agora* que muitas vezes se apresenta com limite para a atuação do trabalhador.

Os servidores técnicos administrativos da enfermagem do PA do HC/UFMG estão expostos a esse cenário, que exige, ao exercer a atividade na situação de trabalho, imenso dispêndio de atenção e alta perícia. Carreiro e Barros (2010) fazem algumas colocações sobre o ambiente hospitalar que expressam exatamente esse contexto.

A urgência coloca em destaque o imperativo da ação. Essa requer respostas imediatas às demandas que surgem. Os trabalhadores devem ser eficazes e responder a totalidade de demandas que lhes são endereçadas. Exige-se eficiência no menor tempo possível e tolera-se pouco qualquer tipo de limite.

... no cotidiano a urgência se apresenta como um imaginário motor, visto que nos hospitais a grande precariedade tem implicações de vida ou morte dos pacientes.

... a vivência de situações limite é forte, é realmente no com texto hospitalar que esta se apresenta de forma crua, sem meados. (p. 218)

Nessa perspectiva a prestação de serviços em saúde pública, sobretudo nas ações em que a assistência é direta com os usuários, pela própria natureza do serviço, permanentemente o servidor exerce suas atividades singularizadas, o que dificulta a aplicação das prescrições dadas pelas instituições. A eficácia de seus gestos técnicos nos procedimentos, quase sempre, só é permissível quando se quebra a formalização (prescrições) de seus atos. (PIRES; SCHERERI; SCHWARTZ, 2009) Ao discutir sobre trabalho, principalmente, no caso com saúde, o objeto de trabalho é “um” outro indivíduo concreto que influencia o processo de trabalho dos profissionais, numa relação dialética. Gerenciar a prescrição das atividades envolve escolhas, arbitragens, hierarquização das ações, que se apropriam de valores que orientam para a tomada de decisões.

Enfatizar as ações preventivas para amparar o servidor quanto à prevenção, risco e promoção à saúde, nesse contexto de trabalho, se torna relevante, visto que estas ações estão quase sempre condicionadas e focalizadas em normatizações padronizadas que geralmente são concebidas externamente.

Atualmente o PA do HC/UFMG, encontra-se em reforma no seu espaço físico, com implantação de novos equipamentos e insumos, e ainda, em constantes fiscalizações da ANVISA. Além disso, recentemente, houve a admissão de novos servidores, oriundos do último concurso, realizado em 2011, frisando que, ainda existe, uma alta rotatividade de servidores terceirizados através da FUNDEP. Este cenário tem contribuído para aumentar a carga de trabalho do servidor, exigindo que atividades sejam exercidas de forma cada vez mais dispendiosa. Entretanto, observa-se, também, uma atenção marcante dos departamentos da GESQUALIS, SESMT, VDTE, PRORH, entre outros.⁷

Nessa perspectiva preventiva global, a regulamentação deveria tornar-se menos rígida e, desse modo, abrir mais espaço a novas iniciativas, permitindo soluções melhor adaptadas às situações de trabalho. Por outro lado, é preciso assegurar os canais organizacionais que oficializem essa participação dos trabalhadores nessa construção, haja vista, sempre inacabada.

Cogita-se sobre as formas atuais de capacitação e formação nas instituições de saúde, que tendem a distanciar da situação real de trabalho, mascarando este universo com suas complexidades. (TRINQUET, 2010) No HC, existem iniciativas que buscam alcançar metas de capacitação do servidor, dentre essas, CENEX, GESQUALIS, PNH, VDTE, Humanização Hospitalar, PRORH, enfatizando aqui o PROCAP, que tem como objetivo principal:

⁷ Observações da autora no setor referente e através do site da UFMG/HC.

viabilizar ações de capacitação de modo a potencializar o profissional a partir da construção coletiva de ações institucionais visando prestação de serviços com qualidade e qualidade de vida no Trabalho, entendendo o trabalho como uma ação produtiva na esfera da vida do trabalhador e este como um ser em transformação social, a partir do contexto no qual está inserido. (p. 03, 2008)

Os saberes adquiridos ao longo dos processos de capacitação e formação do servidor são necessários, mas ainda insuficientes para atuar nesse cenário em que a urgência requer eficácia e eficiência, lugar onde o trabalhador é julgado por ele próprio, pelos companheiros de trabalho e pelos usuários do sistema.

Os gestores poderiam abrir espaço para a escuta permanente da realidade de trabalho, podendo, ainda que parcialmente, integrar as lições da experiência e da real situação de trabalho, essas que contemplam o real da atividade e também são produtora de saberes propriamente dito. O autor nos alerta que:

se não se faz um esforço de ir ver de perto como cada um não apenas “se submete” – entre aspas – mas vive e tenta recriar sua situação de trabalho, se não se faz esse esforço, então interpreta-se, julga-se e diagnostica-se no lugar das próprias pessoas e isso não pode produzir resultados positivos. (SCHWARTZ, p.26, 2010)

Para compreender parte dessa dinâmica, busca-se apoio na Ergologia como abordagem que coloca, essencialmente, a experiência do operador, com o mesmo estatuto que o conhecimento do especialista. Haveria, nesse caso, não uma concorrência ou uma oposição, mas uma complementaridade entre esses diferentes registros. (TRINQUET, 2010)

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

- Implementar um programa de grupo de encontro no trabalho, com a proposta de fomentar a reflexão sobre a prevenção, riscos e promoção da saúde no ambiente trabalho, a partir da análise pluridisciplinar das complexidades da situação do trabalho humano.

3.2 Objetivos Específicos

- Formar grupos de encontro no trabalho com os trabalhadores, técnicos administrativos da enfermagem, no ambiente de trabalho do Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas/UFMG;
- Fortalecer o debate sobre a compreensão da atividade de trabalho, com vista na transformação das situações degradadas de trabalho;
- Promover e ampliar a segurança na atividade de trabalho, com o desenvolvimento da prevenção, risco e promoção da saúde no ambiente de trabalho;
- Estimular o interesse pela atividade de trabalho que vise fortalecer, amadurecer e desenvolver a cultura de participação e colaboração entre os trabalhadores;
- Promover transformações coletivas do real da atividade no trabalho;
- Sensibilizar os gestores sobre outros vieses de intervenção para o sistema de capacitação profissional no trabalho;
- Disponibilizar e divulgar essa ferramenta de capacitação para outras unidades do hospital.

4. DISCUSSÃO TEÓRICA

4.1 Elucidando alguns conceitos

Ao ilustrar os conceitos de labor, trabalho e atividade, busca-se convocar a reflexão e debruçar um olhar diferenciado sobre a situação laboriosa através de outros vieses, quiçá a abordagem Ergológica. Trinquet verifica que:

a enorme maioria das pessoas – inclusive os próprios assalariados – está convencida de que o trabalho é algo simples. Daí deriva a maior parte de nossas dificuldades em compreender, conhecer, organizar, formar, prevenir os riscos do trabalho, organizar uma formação profissional e gerenciar, eficazmente, a atividade laboriosa e elaborar uma metodologia de pesquisa fecunda para abordar um assunto ligado ao trabalho. (TRINQUET, 2010, p. 96).

Segundo Lima e Vieira (2006), labor tem conotação com esforço e cansaço, o que remete a uma definição de trabalho árduo e prolongado, geralmente um termo utilizado para tarefa forçada. O trabalho tem sua terminologia em português, *travallier* em francês e *trabajar* em espanhol, a origem vem do latim, *tripaliare* que por sua vez é derivado de *tripalium*, um instrumento de tortura e castigo para os escravos. *Tripaliar* queria dizer tortura com o *tripalium*.

Wisner enfatiza que trabalho remete à noção de pena e sofrimento para alguns indivíduos. Em suas definições, o autor coloca que:

Definição geral: atividade obrigatória, englobando o trabalho assalariado, o trabalho produtivo individual (artesão, agricultor, escritor), o trabalho familiar e escolar.
Definição restrita: o que acrescenta um valor e entra no circuito monetário. Neste caso, a mãe de família, o agricultor dono de sua terra “não trabalham”. É difícil estabelecer fronteiras: um esquiador “trabalha” quando é monitor de esqui e quando participa de um concurso como profissional, mas “não trabalha” quando participa dos jogos olímpicos. (WISNER, p. 11, 1987).

O conceito trabalho é mais abrangente, pois conforme se emprega o termo, abarca várias realidades. De acordo com o autor a palavra trabalho “é utilizada, conforme o caso, para designar as condições de trabalho (trabalho penoso, trabalho pesado...), o resultado do trabalho (um trabalho mal feito, um trabalho de primeira...) ou a própria atividade de trabalho (fazer seu trabalho, um trabalho metucioso, estar sobrecarregado de trabalho...)” (GUÉRIN; *et. AL*, p. 11, 2012)

Dentro da corrente marxista, o conceito é interpretado como a capacidade de intervir sobre a realidade natural e molda-la segundo um projeto previamente concebido. Um processo

de transformação do mundo, a uma intervenção operada pelo trabalhador sobre a matéria-prima. (LIMA; VIEIRA, 2006).

Podemos compreender, então, que o significado do trabalho agrega um conceito social inacabado e amplo, com variabilidades na sua articulação. Entretanto, o sentido do trabalho está inerente à singularidade de cada indivíduo que trabalha, portanto é problemático, como esclarece os autores, “cada um dá significados múltiplos e moventes ao que vive. Falar de sentido do trabalho é correr o risco de circunscrever o que não pode sê-lo – e eventualmente decretar o sentido em lugar do interessado.” (DURRIVE; SCHWARTZ, p. 27, 2008). O trabalhador ao por em prática suas ações na atividade de trabalho, expressa sua subjetividade. Ela é atravessada pela sua história pessoal, social e profissional, ao mesmo tempo em que é manifestada na situação real de trabalho. É nesse contexto que agrega o sentido do seu trabalho. Cada indivíduo cria um significado próprio sobre o trabalho que executa.

Trabalho não deve ser confundido com tarefa, ou seja, tarefa é aquilo que se deseja obter ou aquilo que se deve fazer. Isso corresponde à operação concreta do trabalho, do qual, o objetivo maior é reduzir a improdutividade e o tempo de produção. Esse conceito propõe a necessidade de estabelecer métodos de gestão, que consintam em definir e medir a produtividade decorrente do estilo dos gestos empregados pelos sujeitos ao exercerem suas atividades no trabalho. Embora tenha relação estreita com trabalho, a tarefa remete a condições determinadas que, de fato, não são as condições reais, e conseqüentemente, o resultado antecipado e determinado, não é o resultado final esperado, “a tarefa não é o trabalho, mas o que é prescrito pela empresa ao operador.” (GUÉRIN, ET AL, p. 15, 2012).

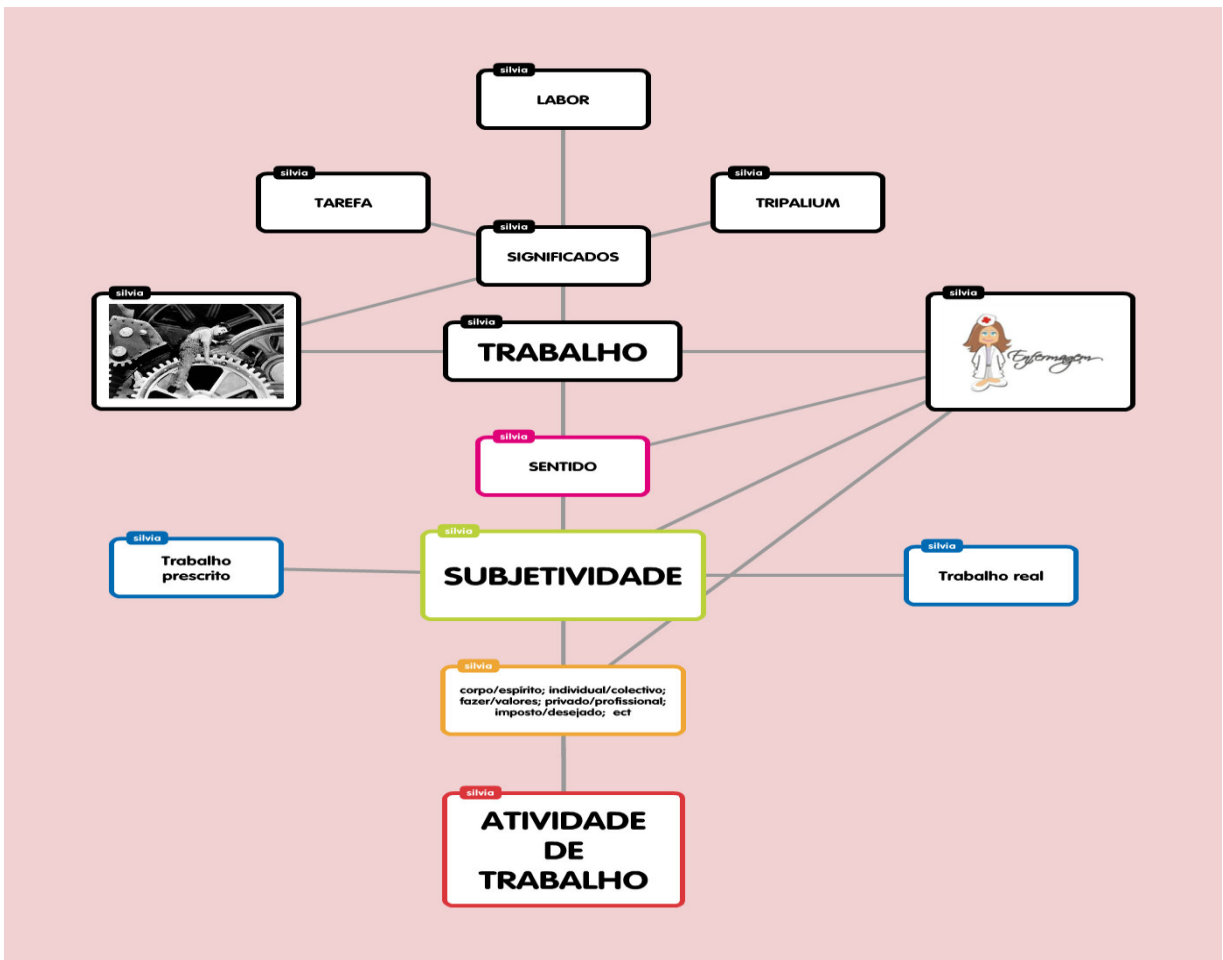
Segundo Yves Clot (2007), trabalho prescrito é aquele que está recheado de normas e prescrições a serem seguidos para que se realize uma determinada atividade de trabalho ou tarefa. Trabalho real é aquele que de fato é realizado, é o *homo habilis* em direção ao *homo fabre* (homem fabricante). Não há uma simples execução de tarefas, mas o uso de si, convocações de um indivíduo singular com capacidades. Para o autor “o real é ação de realização - jamais totalmente previsível – que põe o sujeito em contato com as realidades das coisas e dos homens” (p. 93,).

O trabalhador ao desenvolver o que é prescrito, ou seja, o que lhe é imposto a realizar, ele se encontra então, no exercício real da sua atividade de trabalho. É nesse momento em que o trabalho atua como unidade da atividade de trabalho. A atividade de trabalho se confirma na realização da tarefa e o trabalho como “unidade da atividade de trabalho, das condições reais e dos resultados efetivos dessa atividade.” (GUÉRIN, ET AL, p. 15, 2012). O autor enfatiza, ainda, que a atividade de trabalho consiste em “uma estratégia de adaptação à

situação real de trabalho, objeto da prescrição. A distância entre o prescrito e o real é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre ‘o que é pedido’ e ‘o que a coisa pede.’” (Ibid, p. 15)

Elemento central da situação de trabalho, a atividade é senão a resposta aos constrangimentos determinado ao trabalhador diante das imposições normativas do trabalho prescrito. Para Yves Schwartz (2005), a atividade “é sempre o lugar de debates com resultados sempre incertos entre as normas antecedentes enraizadas nos meios de vida e as tendências à renormalização resingularizadas pelos seres humanos” (p. 64). Nesse contexto a atividade é tomada no sentido anterior. É o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os “outros”. Para Durrive e Schwartz (2008), a:

... ação tem um início e um fim determinados, ela pode ser identificada (gesto, marca), atribuída a uma decisão, sujeita a uma razão (exemplo: uma instrução é uma lista de ações). Complementando o conceito é dito que a atividade consistir em “um impulso de vida, de saúde, sem limite predefinido, que sintetiza, cruza e liga tudo o que se representa separadamente (corpo/espírito; individual/colectivo; fazer/valores; privado/profissional; imposto/desejado; etc.)” (p. 23).



Fonseca (2013). <http://popplet.com/app/index.php#/1068328>.

Tais definições se fazem necessárias pelo motivo de que muitos trabalhadores apresentam dificuldade ao tentarem descrever sua atividade de trabalho, a considerando meramente, ação técnica ou mecânica, no momento da sua realização. Ao pedir um operador que descreva como realiza sua atividade ele, automaticamente, descreve o trabalho prescrito, a cartilha que deve ser seguida, tem dificuldade de narrar de fato o modo que executa sua ação na atividade, sendo que a mesma é indefinível na íntegra.

4.2 Método Ergológico

A Ergologia surge na França ao final da década de 70 e início da década de 80, emergente do debate entre profissionais sobre a atividade, matriz da história humana, com a proposta de análise pluridisciplinar das situações de trabalho. Tem como seu principal precursor e representante, o filósofo francês Yves Raymond Schwartz, que sugere a abordagem da atividade humana de trabalho, no âmbito da pesquisa da formação, da gestão, da prevenção de risco, compreendendo e analisando a atividade de trabalho em sua totalidade. De acordo com Wisner (1987), o alicerce da Ergologia está fundado em especial na filosofia de vida e na ergonomia da atividade.

Inspirado nas fontes antropológicas, sua proposta surge sob forte influência da filosofia de Georges Canguilhem (2010) e do patrimônio da ergonomia, a esta última, Schwartz faz alusão sobre uma possível propedêutica para a epistemologia em sua prática. Ele extrapola a noção do conceito de trabalho prescrito e real, agregando outros elementos antes não contemplados na atividade de trabalho, com ênfase no trabalho concreto e na experiência como força produtiva.

De acordo com Cunha (p. 01, 2010) o foco da ergologia está direcionado “nas análises do trabalho, reincorporar os trabalhadores enquanto *sujeitos* ético-políticos, históricos, socioculturais e epistemológicos.” A autora ainda nos alerta, que esse procedimento exige um grande empenho em observar o trabalho mais de perto quando propõe “observar o trabalho com uma lupa, implicando um aprofundamento das dimensões micro e macrosociais; da singularidade dos sujeitos e as diversas conjunturas político-sociais econômicas.” (Ibid, p. 01, 2010)

Para Athayde e Brito (2011), não se trata de uma ciência que se configura em uma nova disciplina ou uma nova abordagem. A Ergologia seria concebida como “uma postura não só epistemológica. Tem a perspectiva de abrir ao máximo o ângulo sobre as dimensões da atividade humana.” (p. 258). Durrive (2010) enfatiza ainda que é uma ferramenta com a

perspectiva de aprofundar sobre as questões que a modernidade coloca, “um modo de encaminhamento inovador para abordar a atividade humana.” (p. 19)

Trinquet (2010) aponta que a abordagem ergológica consiste em um estudo de toda atividade humana, em especial, a complexa atividade humana do trabalho. Tem como objetivo compreender a realidade da atividade humana na situação laboral, com o objetivo maior de analisar sob quais condições a atividade laboriosa se realiza efetivamente. De acordo com o autor, compreender o trabalho, “permite organiza-la melhor, portanto, tornar mais eficaz e rentável em seus aspectos econômicos, e principalmente sociais e humanas sem ter de forçar a sua intensidade e/ou sua cadência” (p. 95).

Souza (2007) afirma que a Ergologia é capaz de nos direcionar para uma maior eficácia e eficiência, dando visibilidade à nobreza da atividade de trabalho, quando enfatiza que:

devemos ser movidos pela convicção de que precisamos buscar compreender o trabalho e transformá-lo. E não poderemos compreender o trabalho se não formos até onde ele acontece, onde a atividade se desenvolve, se não estivermos atentos aos debates de valores, às dramáticas de usos de si que estão ali presentes. (SOUZA, p. 05, 2007).

O objetivo maior da Ergologia é colocar em diálogo as várias abordagens disciplinares, descobrindo novos achados, novos conceitos, o que abrem a novas perspectivas e horizontes do conhecimento, o que consiste em um processo que repousa na construção sempre inacabada. Em se tratando do conceito da atividade, esta abordagem encontra confluência de diferentes saberes: a Filosofia, Psicologia, Sociologia, Linguística, Ergonomia, e em dialética, o saber da experiência do trabalhador.

Segundo Cunha, a abordagem Ergológica do trabalho assinala contribuições fundamentais às novas tendências das ciências humanas e sociais e aponta que do “ponto de vista da atividade nos estudos do trabalho reintegra as dimensões psicológicas, sociais e culturais, tomando o ato de trabalho como “encarnado”, significante e motivado, dimensões evacuadas pelo racionalismo científico.” (p. 01, 2007)

Ao realizar a atividade de trabalho em tempo real, a situação de trabalho se faz histórica no sentido de que não se encerra no que foi previsto. Efetivar a administração econômica da distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, é ao mesmo tempo, gerenciar o que antecede as normas previstas que enquadram a atividade, obedecer ou transgredir a regra arbitrária, tendendo a fazer a sua maneira na situação real de trabalho. Essa gestão é que se encontra o exercício da subjetividade do trabalho, o que torna o trabalho vivo.

Nesse instante que se expressa à singularidade do ato individual, a atividade industriosa é uma “*dramática do uso de si*” que configura, segundo os autores:

na origem, um drama – individual ou colectivo – tem lugar quando ocorrem acontecimentos, que quebram os ritmos das sequências habituais, antecipáveis, da vida. Daí a necessidade de reagir, no sentido de: tratar esses acontecimentos, “fazer uso de si”. Ao mesmo tempo, isto produz novos acontecimentos, por conseguinte, transforma a relação com o meio e entre as pessoas. (DURRIVE; SCHWARTZ, p. 25, 2008)

Cunha confirma que a “distância entre o prescrito e o real no trabalho é inevitável, neste hiato se inscrevem as renormalizações. Mesmo obedecer às normas antecedentes já é praticar escolhas. E ao operar nos interstícios das normas antecedentes, o homem faz história” (p.2, 2007). Trata-se da expressão da personalidade, o ator único, obrigatoriamente agindo na reconfiguração e no debate das normas antecedentes. Schwartz contempla essas declarações quando discute a seguir que:

se admitimos que trabalhar é sempre gerir debates de normas articuladas sobre um mundo de valores, são escolhas a fazer: a segunda dificuldade de colocação em palavras é de falar de si no trabalho. Gerir o aspecto *encontro de encontros* é gerir aquilo que os outros não geriram antes de nós, e se você faz escolhas, forçosamente tem critérios a partir dos quais você faz essas escolhas. Trabalhar sobre essas escolhas é trabalhar sobre você mesmo. Não é em quaisquer circunstâncias que falamos de nós mesmos de maneira mais profunda. Toda atividade é sempre dramática do uso de si, uso de si por si e uso de si pelos outros. Essa *dramática* está longe de ser plenamente consciente, trata-se, então, de um trabalho sobre si mesmo: nós nos descobrimos aqui nos dois sentidos do termo, descobrimos a nós mesmos e nos descobrimos *vis-a-vis* dos outros. (SCHWARTZ, p. 45, 2010)

É fato que nas instituições de saúde os gestores, inevitavelmente, exigem o cumprimento das normas. O que indica que essas normas, fundamentais e incontestáveis, viabilizam o trabalho coletivo norteando os procedimentos na sua forma de execução. A prescrição é necessária para que sejam atingidos os objetivos propostos. No entanto, trabalhar exige escolhas, um drama a ser vivenciado. É exatamente quando se vivencia esse drama, que se apresenta o debate de normas e valores, Brito e Athayde (p.271, 2011), reforçam essa afirmativa quando colocam que “emerge daí o debate de normas, tendo como fundo valores, macro e micro em relação,” portanto trabalhar é gerir.

4.3 O trabalho do profissional de enfermagem e a urgência da atividade

Segundo Avellar (2007), o profissional da enfermagem na situação de trabalho de uma unidade de urgência, vivencia o exercício profissional sob exaustiva exigência derivada de estímulos físicos, com desfavoráveis condições de trabalho, bem como os estímulos psíquicos ao lidar com perdas, dor e morte, constantemente.

Esses profissionais estão diretamente ligados aos cuidados imediatos dos pacientes, portanto são os mais requisitados nessas unidades de saúde para as demandas de maior resolubilidade. Esse contexto de trabalho, quase sempre é norteado pela dor e sofrimento alheio (PITA, 1990) e em contato intenso com ambiente insalubre, o trabalhador está suscetível a sistemáticos desgastes físicos, orgânicos e emocionais (ARAÚJO, 2003), realidade que exige do trabalhador mobilizações subjetivas como apoio para o não adoecimento psíquico.

A saúde dos trabalhadores encontra-se diretamente relacionada às condições de trabalho dentro da organização, que incluem relações do processo de trabalho, bem como as condições da ocupação. Nas organizações onde se presta serviços de saúde, os trabalhadores guardam estreitas relações com as condições referentes à exposição de riscos generalizados. Para Assunção e Belisário (2007) “essas condições consistem nas circunstâncias em que o trabalho é realizado e dizem respeito, para efeito de distinção analítica, à exposição aos riscos físicos, químicos, mecânicos (que provocam acidentes e demandam esforços musculoesqueléticos intensos) e biológicos” (p. 11).

As condições de trabalho estão estreitamente relacionadas com causas e determinantes dos acidentes de trabalho, o que é comprovado quando existe um aumento de dados sobre os estes. Para as autoras os “acidentes de trabalho, as doenças profissionais, os afastamentos por doenças ou sequelas de acidentes, as incapacidades temporárias e definitivas para o trabalho são indicadores tradicionais da realidade sanitária dos trabalhadores” (id, p. 10).

Frequentemente as políticas de gestão das organizações de saúde se direcionam, equivocadamente, para as causas e os determinantes dos acidentes de trabalho e as enfermidades, dirigidos sempre para a cura, com deficiências no que tange às ações preventivas. Existe a necessidade de desenvolver estratégias de gestão que influenciem na situação de trabalho, voltadas para o envolvimento e cooperação dos trabalhadores. As formas de organização do trabalho sofreram mudança de paradigma nas últimas décadas, conforme os autores concluem que:

...as evoluções recentes no mundo do trabalho tem conduzido a sucessivas alterações dos equipamentos, métodos e formas de organização do trabalho, impulsionadas também por exigências legais e pressões sociais cada vez mais fortes, no sentido de uma maior preocupação com a qualidade de produção e, particularmente, com a segurança e a saúde dos trabalhadores. (VASCONCELOS E LACOMBLEZ, p. 162, 2004)

Essa maior preocupação com a qualidade de produção e, particularmente, com a segurança e a saúde dos trabalhadores, entretanto, pouco se legitimou no mundo do trabalho. Assunção e Belisário (2007) ressaltam a necessidade rever essas práticas políticas e incentivar as “estratégias formais e informais de cooperação intra e inter-equipes que poderiam orientar os pressupostos da gestão do trabalho nos serviços mais do que a tradicional abordagem relação custo-benefício em busca da eficiência no setor saúde.” (p. 13).

A promoção de políticas de gestão requer novas posturas sobre visibilidade da atividade de trabalho como reconhecimento do investimento pessoal e requer, também, efetivar estratégias que viabilizem a participação dos atores da situação de trabalho, proporcionando seu envolvimento cooperativo nas decisões referentes à gestão da estrutura organizacional de trabalho em que se insere. Uma estrutura organizacional fortalecida nesses aspectos desenvolve a produtividade e a qualidade dos serviços ofertados, além de refletir positivamente na forma e nas condições de trabalho, o que pode atingir diretamente no modo de trabalhar e influenciar na susceptibilidade dos trabalhadores aos riscos, a prevenção e ao adoecimento.

4.4 A formação dos profissionais de saúde

De acordo com Vasconcelos e Lacomblez (2004), a formação e capacitação dos trabalhadores geralmente são ofertadas fora da situação de trabalho, em salas de aulas, além de lecionadas por profissionais que estão alheios a concreta realidade da situação de trabalho. Os formadores, muitas das vezes, generalizam as categorias de trabalhadores, desconsiderando que cada ambiente de trabalho possui suas particularidades e rotinas no modo de trabalhar, incluindo o espaço físico e a dinâmica organizacional de cada setor de saúde. Segundo as autoras, a “formação é normalmente concebida por profissionais-especialistas, sem qualquer participação dos sujeitos a quem se destina, baseada em métodos expositivos e, muitas das vezes sem referência direta á especificidade das situações que visa atingir” (p. 167).

Propostas relacionadas à formação e à capacitação dos trabalhadores ainda repousam na tradicional didática professor/aluno, porém caminham para desconstrução gradativa, por se tratar de maneiras formais que acabam por levar os trabalhadores a não absorver os conteúdos de modo satisfatório. Novas perspectivas pedagógicas vêm influenciando o sistema educacional no mundo inteiro, quebrando paradigmas tradicionais no modo de transmitir conhecimento. Nesse segmento, Trinquet faz observações pertinentes quanto à inclusão do trabalhador em seu processo de aprendizagem.

Ao invés do trabalhador-aluno se deslocar para o local de formação, é o formador que vai ao local de trabalho e que concebe a sua formação a partir do seu programa, dos objetivos atribuídos pelo requerente e as condições de trabalho que encontra. Em outros termos, ele parte da realidade do trabalho, e em função dos objetivos definidos, organiza a formação. Esta forma de pensar a formação profissional substitui a tradicional porque ela exige do professor adaptar sua teoria à realidade de trabalho e não o contrário. (TRINQUET, p. 149, 2008)

As abordagens formativas dominantes não incluem saber da experiência do trabalhador como peça fundamental na promoção de conhecimento. Para Vasconcelos e Lacomblez, transformar as condições de trabalho significa realizar a “integração dos saberes na ação (na actividade de trabalho), bem como na *formação para a ação*, só pode ser alcançada a partir da análise do trabalho e com a participação efetiva dos trabalhadores, actores principais da prevenção,” não só dos processos de identificação dos problemas (p. 168 e 169, 2004).

Mais adiante eles afirmam que, “só as podemos verdadeiramente conhecer, compreender, trabalhar, se as olharmos desde um outro ponto de vista, a partir da análise do trabalho real e o seu sentido para os seus actores” (Id. p. 169). A formação baseada na real situação da atividade de trabalho direciona para ações estratégicas que possibilitam repercussão nas condições de trabalho, enfatizando a transformação dessas condições. Durrive também discute sobre esse aspecto da formação, chama a atenção ao afirmar que “é lamentável porque se o *métier* é definido pelo controle das tarefas, percebe-se, porém, que o processo de qualificação pode começar bem antes que os conceitos sejam controlados. Mas isso supõe reconhecer a atividade em face da tarefa. A vida no trabalho, desde que ela se torne reflexiva, é uma poderosa alavanca de formação.” (p. 63, 2011)

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A proposta de intervenção pode ser definida como *Grupos de Encontro de Trabalho* que se apropria de um procedimento metodológico que visa formar grupos de encontro no ambiente laboral. Trata-se de uma prática metodológica que consiste em reunir um conjunto de trabalhadores com a finalidade de alcançar soluções relevantes em relação a problemas que envolvam os assuntos referentes à atividade real de trabalho exercida pelos técnicos administrativos, profissionais da enfermagem, do Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas da UFMG.

A metodologia de *Grupos de Encontro de Trabalho* está fundamentada teórico-metodologicamente na proposta de Pierre Trinquet, Doutor em Sociologia e colaborador do Instituto de Ergologia da Université de Provence. Trinquet aborda questões relativas ao trabalho a partir de uma perspectiva humanista. Segundo ele (2010), a Ergologia tem como método pluridisciplinar que propõe como função, perceber, compreender e transformar positivamente as relações de trabalho. Iniciou suas observações e estudos quando ainda era trabalhador da construção civil em uma grande empresa da França. Doutorou-se em Sociologia e diplomou-se em Ergologia, participando das atividades do Instituto de Ergologia da Université de Provence desde sua criação há quase 30 anos.

Os grupos de encontro podem ser constituídos para responder a todos os problemas encontrados no âmbito de uma empresa, como também de uma coletividade, tais como: problemas de pesquisa, de formação, de gestão, de prevenção de riscos do trabalho, de favorecimento da eficiência/eficácia, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho. (TRINQUET, 2010)

Durrive acrescenta que os encontros sobre o trabalho tem a intenção de “multiplicar os lugares de debate sobre a atividade, porque são reservatórios inimagináveis de energia para a formação e o desenvolvimento, individual e coletivo.” (p. 309, 2010)

Em conjunto, os trabalhadores elegem uma demanda emergida da situação de trabalho, a qual será colocada em pauta para discussão, mas que não se resume apenas, na discussão da mesma e sim que direcione na buscar soluções relevantes e realizáveis em relação a um problema que envolva a todos os participantes implicados na situação de trabalho. Para que se alcance um acordo sobre a solução prática do problema apresentado, é necessário atingir um consenso entre os protagonistas da situação, sobretudo, que alcance a opinião da maioria dos atores interessados.

A abordagem ergológica tem como perspectiva compreender e transformar positivamente o trabalho, considerando sempre do ponto de vista de quem está na atividade. O autor utiliza-se o conceito de Dispositivo Dinâmico de Três Pólos - DD3P para especificar os três pólos de saberes.

De acordo com Trinquet (2010), sob a baliza do DD3P, o grupo de encontro visa à articulação entre os pólos, faz com que os saberes dos trabalhadores se complementem e dialoguem entre si. Essa articulação corrobora a interlocução entre os diversos saberes que são indispensáveis e fundamentais para compreender o complexo mundo do trabalho. Além disso, possibilita a elaboração soluções apropriadas e exequíveis capazes de produzir ações para o enfrentamento das demandas provenientes da real situação de trabalho. Ao discutir sobre esses pólos o autor evidencia conceitos que direciona para uma para visão mais próxima da situação real de trabalho.

Em uma primeira definição, o termo “pólo” consiste em um lugar virtual onde se agregam, sintetizam-se e exprimem-se objetivos, competências, saberes e conhecimentos, interesses, etc., mais ou menos comuns, da realidade coletiva. Cada pólo constitui, portanto, um grupo de pressão que busca conhecer e reconhecer o seu ponto de vista, seus interesses, suas concepções, junto aos outros pólos que têm origem e concepções diferentes, porém, complementares. Do ponto de vista ergológico, esse é o único meio de dispor de uma visão, a mais larga possível, da situação em questão. Porém, é preciso enfatizar que não há, em um pólo, indivíduos bem definidos. Trata-se de uma entidade de idéias, de conceitos, de interesses, etc., e cada ator pode, perfeitamente, intervir em diversos pólos. (TRINQUET, p. 103, 2010)

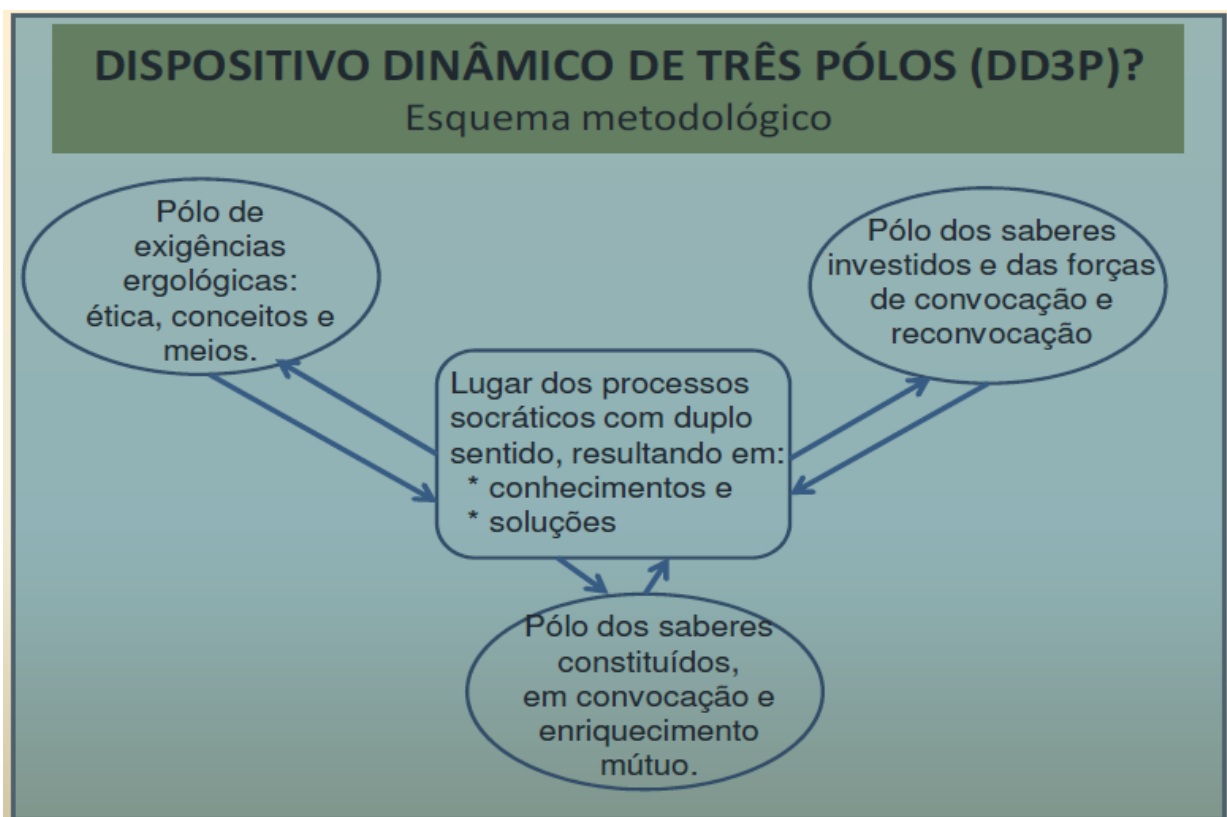
5.1 O Dispositivo Dinâmico de Três Pólos

A Ergologia se formula a partir dos saberes disciplinares constituídos, ou seja, convoca diferentes disciplinas para refletir sobre o trabalho como atividade humana. Como abordagem que estuda a atividade humana, precisa convocar também, um segundo eixo, o qual denomina de saberes investidos, ou seja, a força de um saber específico que demanda sobre os problemas da realidade. E ainda convocar um terceiro eixo que é o do desconforto intelectual, aquele do questionamento, da fricção entre os valores e do diálogo entre os conceitos epistêmicos das disciplinas constituídas e a experiência dos saberes investidos. O DD3P remete as exigências ergológicas éticas, conceitos e meios, cada pólo tem sua especificidade:

- O primeiro pólo remete ao pólo dos conceitos, aqueles dos saberes disciplinares constituídos, que consiste convocação e enriquecimento mútuo, referente a todos

os conceitos, competências e conhecimento de diferentes disciplinas acadêmicas e/ou profissionais, para refletir sobre o trabalho como atividade humana;

- No segundo pólo, repousa o saber da experiência prática, do qual distingue dos saberes investidos na atividade e das forças de convocação e reconvoção. São saberes permanentemente recriados através do debate de normas, que não podem ser contemplados ou controlados pelos saberes constituídos. Os saberes investidos dirigem-se para a força de um saber específico que debruça sobre os problemas da realidade da atividade.
- E um terceiro pólo, o pólo das exigências éticas e epistemológicas, se efetua a ligação entre o primeiro e o segundo pólo. Esse último pólo corresponde ao questionamento, eixo que é o do desconforto intelectual, aquele acende fricção entre os processos e os valores, do diálogo entre os conceitos epistêmicos das disciplinas constituídas e a experiência dos saberes investidos. Aqui prevalece a humildade intelectual, a de se deixar incomodar metodicamente, ao mesmo tempo com os nos nossos saberes constituídos e nas nossas experiências de trabalho, a fim de progredir incessantemente nos dois planos.



(TRINQUET, p. 10, 2010)

O objetivo maior do DD3P é incitar os atores a por em palavras o ponto de vista da atividade, com isso provocar a dialética e submetê-la a confrontação de saberes constituídos e os saberes investidos. Reduzindo, assim, o aprendizado com sentido único, prevalecendo o de mão dupla, indo do primeiro pólo ao segundo pólo com uma perspectiva transformadora. Para o autor, é nesse movimento duplo que instaura;

um terceiro pólo, que não se *designa* interlocutores específicos, mas que indica a condição de uma circulação fecunda, de mão dupla, entre os dois primeiros pólos: como pensar o trabalho por cada um dos saberes e conjuntos de valores dos outros. Talvez seja esse o pólo de um humanismo enigmático, muito respeitoso para se informar junto aos outros parceiros sobre seus debates de normas, sobre sua maneira de construir os saberes que os sustentam. (SCHWARTZ, p. 163, 2011)

Configuram-se na reunião dos diferentes atores, apoiados em seus saberes, em torno do que se passa no trabalho, no cerne da realidade laboral. O engajamento desses protagonistas supõe uma espécie de requisito que é, ao mesmo tempo, uma exigência de aprendizagem, de domínio de conceitos e verbalização do trabalho, que pressupõe uma maneira de olhar o outro como semelhante. Trinquet esclarece ainda que o DD3P está direcionado para o diálogo dos pólos dos saberes investidos e dos saberes constituídos, viabilizando um pólo que é o das exigências ético e epistemológicas de valores e de meios. Ele acrescenta ainda que:

a circulação entre estes três pólos de conhecimentos, o jogo dos processos socráticos em duplo sentido e os outros conceitos e ferramentas ergológicas podem auxiliar no trabalho de formação de adultos trabalhadores valorizando a experiência que trazem e confrontando-a com os saberes constituídos e estocados no patrimônio científico. (TRINQUET, p.150 e 151, 2008)

Conforme confere em entrevista com Borges e Souza (2010) da revista *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Trinquet discute um pouco mais sobre esses conceitos:

Para dominar um pouco melhor essa dialética obrigatória entre os saberes constituído e investido, seria conveniente conceber lugares de encontro ou espaços de cooperação, cujo objetivo essencial seria a organização de confrontação de pontos de vista e de trocas de informações relativas à atividade real, com o objetivo de reduzir essas incompreensões entre os diferentes registros da atividade industriosa. E isso, utilizando de caminhos mais eficazes do que aqueles que existem atualmente e que são longos demais, estreitos demais e por demais fechados à passagem dos saberes práticos (de prudência) dos operadores. (p.156, 2010)

No contexto do trabalho em saúde, busca-se, também, a adaptação desse método para ser praticado no ambiente habitual de trabalho. De acordo com Barros; Louzada e Silva (p.

193, 2011), o analisado da atividade é percebido por aqueles que exercem o seu ofício – servidores que conhecem o ambiente de trabalho e a execução das atividades e, também, por aqueles que podem atribuir sentido. Essa metodologia se efetiva quando os profissionais se engajam nas atividades de observação e análise de sua própria situação com o objetivo de se libertarem de seus modos habituais de pensar e de falar de suas atividades.

No caso específico dessa proposta, a metodologia será direcionada para a prevenção e risco na atividade de trabalho exercida pelos técnicos administrativos, profissionais da enfermagem, do Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas da UFMG, que consequentemente, contribuirá para a promoção da saúde.

É importante registrar que, a proposta dessa metodologia não tem como intenção ser mais uma modalidade de grupo, e sim, indicar outros meios, como norte, para promover e desenvolver a capacidade dos atores no ambiente e na situação de trabalho. Para Schwartz (p. 162, 2011) esta ferramenta tem a finalidade de “incitar aqueles que vivem e trabalha a pôr em palavras um ponto de vista sobre sua atividade a fim de torná-la comunicável e de submetê-la a confrontação de saberes.” Ele ainda argumenta, atentando, que esse ponto de vista não está disponível, que é preciso ser construído, o que solicita que os saberes constituídos e socialmente reconhecidos se interroguem pela atividade.

O encontro do grupo possibilita à equipe responder às demandas por segurança e prevenção, em um cenário complexo e exigente, que é o Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas/UFMG, onde os técnicos administrativos da enfermagem vivenciam a atividade de trabalho. O objetivo maior é de que o servidor se identifique ao mesmo tempo em que seja identificado, não simplesmente um executor de tarefas, apontado como um recurso humano, mas sim, como sujeito e agente transformador do seu ambiente de trabalho.

6 PLANO DE AÇÃO

Atualmente o quadro de funcionários de servidores técnicos administrativos da enfermagem é composto por 16 auxiliares de enfermagem, 28 enfermeiros e 86 técnicos de enfermagem. Escalados nos setores de medicação, observação masculina e feminina, observação pediatria e sala de emergência, em três turnos de plantão designados: manhã no horário de 07h00min às 13h15min, trade de 13h00min as 19h15min e noite de 19h00min as 07h15min.⁸

Pretende-se selecionar três grupos com 15 participantes, servidores ativos, de cada turno de trabalho: 2 auxiliares de enfermagem (AE), 2 enfermeiros (ENF), 10 técnicos de enfermagem (TE) e 1 servidor especialista (coordenador, fisioterapeuta, médico, professor, psicólogo, etc.) que será indicado pelo próprio grupo a participar do segundo e terceiro encontro.

A proposta consiste em formar *Grupos de Encontro de Trabalho*, no ambiente de trabalho, com esses servidores, com plano de enfatizar a análise da atividade na situação real de trabalho, colocando a atividade concreta de trabalho no centro da prática de conhecimentos multidisciplinares. O objetivo disso é entender parte do trabalho em sua complexidade, descortinado o lado obscuro desse objeto na intenção de melhorar as condições de trabalho, criando assim um lugar onde os interlocutores possam definir e elaborar disposições e meios para a busca de soluções seja possível.

O método de análise do trabalho apresentado se apropria dessa ferramenta para valer se dos conhecimentos e da experiência dos servidores em confronto com os saberes acadêmicos, permitindo que eles dialoguem sobre a atividade de trabalho na tentativa de resolução de problemas específicos da atividade de trabalho. (TRINQUET, 2009)⁹

Os *Grupos de Encontro de Trabalho* se direcionam para a proposta de fomentar a reflexão sobre a prevenção e os riscos de acidentes no ambiente trabalho, a partir da análise pluridisciplinar das complexidades da situação do trabalho humanas, buscando fortalecer o debate sobre a compreensão da atividade de trabalho, com vista na transformação das situações degradadas de trabalho.

Estimular o interesse pela atividade de trabalho visa fortalecer, amadurecer e desenvolver a cultura de participação e colaboração entre os trabalhadores. Ao promover

⁸ Dados coletados em planilha de escala, VDTE, 06/2013.

⁹ Entrevista ao Extra Classe (SINPRO/RS)

essas transformações coletivas do real da atividade no trabalho, pretende-se ampliar a segurança com o desenvolvimento da preservação e risco de acidentes no trabalho, sensibilizando os gestores sobre outros vieses de intervenção para o sistema de capacitação profissional no trabalho, e ainda, disponibilizar e divulgar essa ferramenta de capacitação para outras unidades do hospital.

6.1 Organização e planejamento dos grupos de encontro

O *Grupo de Encontro de Trabalho* deverá ser preferencialmente, mediado por um psicólogo especialista em Psicologia do Trabalho com ênfase em Ergologia. Os encontros carecem de aproximadamente 2h30min para cada realização, com um intervalo de 30 dias, entre o primeiro e o segundo encontro com cada grupo, sendo que o último e terceiro encontro será realizado com a união dos três grupos, conforme especificado no cronograma deste projeto. Os custos com o projeto estão especificados no orçamento do mesmo, enfatizando que a maioria dos insumos, bem como os locais para realização dos encontros, deverão ser negociados com a própria instituição favorecida pelo projeto. Para sistematizar metodologicamente os grupos de encontro, será necessária a implementação do programa em quatro fases que deverão ocorrer a partir da estruturação seguir.

6.1.1 Primeira fase

- Apresentar proposta do projeto à coordenação da VDTE, aguardar o parecer dessa proposta;
- Apresentar a proposta do projeto e divulgar o convite aos servidores, através de folheto de divulgação em quadro de aviso no próprio setor de trabalho;
- Requisitar espaço físico junto a PRORH do HC para o acolhimento dos grupos: sala de aula e auditório, localizados no mesmo prédio;
- Seleção dos participantes do *Grupo de Encontro de Trabalho*. Serão selecionados 45 servidores ativos, dividido em três grupos.

Participação do Psicólogo Ergólogo em todos os encontros			
GRUPOS	1º encontro	2º encontro	3º encontro
Primeiro Grupo A	2-AE 2-ENF 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE 1 Servidor especialista	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista
Segundo Grupo B	2-AE 2-ENF 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista
Terceiro Grupo C	2-AE 2-ENF 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista
Subgrupos de Encontro			
DD3P	Pólo dos saberes constituídos Grupo 2	Pólo dos saberes investidos Grupo 1	Pólo do Desconforto intelectual Grupo 1 e 2
Primeiro Grupo A	1-ENF e 1 Servidor especialista	2-AE 1-ENF e 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista
Segundo Grupo B	1-ENF e 1 Servidor especialista	2-AE 1-ENF e 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista
Terceiro Grupo C	1-ENF e 1 Servidor especialista	2-AE 1-ENF e 10 TE	2-AE 2-ENF 10 TE e 1 Servidor especialista

6.1.2 Segunda fase

1º Encontro dos grupos – apresentação da proposta do *Grupo de Encontro de Trabalho* e seleção dos temas relevantes sobre a situação real de trabalho:

- Apresentação individual de cada participante do grupo;
- Apresentação oral da proposta e da finalidade do encontro;
- Levantamento, entre os servidores, dos temas mais relevantes sobre a atividade real de trabalho e suas condições para serem exercidas;
- Elaboração dos conteúdos a serem desenvolvidos;
- Desenvolvimento da análise crítica dos problemas identificados;
- Registro dos temas eleitos que serão abordados no próximo encontro;
- Sugestão do convidado, servidor especialista, para fazer parte dos próximos encontros.

6.1.3 Terceira fase

2º Encontro dos grupos – apresentação do convidado, servidor especialista.

- Apresentação e divulgação do registro dos temas eleitos para serem abordados;
- Eleição dos temas mais relevantes para todos os servidores;
- Promover o diálogo, entre os servidores, sobre as formas de enfrentamento, por meio de discussões com movimento transversal de comunicação, pautado no compartilhamento do conhecimento de todos os atores envolvidos, nas busca de ações práticas capazes de intervir na realidade de trabalho;
- Proposta do DD3P - ativação dos pólos de saberes:
 - 1º Pólo dos saberes constituídos, o saber do especialista, onde repousa o saberes e valores adquiridos cientificamente nas academias, nas leituras e nas escolas;
 - 2º Pólo dos saberes investidos, oferecendo voz aos saberes gerados na atividade. O servidor descreve a atividade pela sua própria experiência em seu trabalho, ou seja, o agir produtivo experimentado no cotidiano sobre as formas de realizar o trabalho;
 - 3º Pólo do desconforto intelectual, ético e epistêmico, que efetua a ligação entre os dois primeiros pólos, constituídos e investidos em reunião dos protagonistas em torno do que se passa no trabalho. Nesse terceiro momento formulam-se questionamentos que tem sua origem em um desconforto intelectual e a humildade epistemológica, proporcionando conhecimentos a serem construídos na relação entre os diferentes pólos. Um exercício socrático, perguntas e respostas, em duplo sentido, aqui todos podem ocupar o lugar, pois todos tem um saber a acrescentar. Esses encontros e diálogos torna possível que os servidores enfrentem as infidelidades do meio, da situação real de trabalho.
 - O DD3P é um dispositivo de pólos e não estruturas, a diferença é que um pólo se constitui em lugar virtual, não reagrupa trabalhadores e sim reagrupa formas particulares de saberes, todos os protagonistas podem estar nos três pólos, pois de alguma forma eles detém conhecimentos constituídos, por mais singelo que seja.

6.1.4 Quarta fase

Encontro dos grupos **A**, **B** e **C**, com a mesma dinâmica anterior, porém enfatizando a troca dessa experiência, apresentando os resultados adquiridos pelos grupos e avaliando as possibilidades sobre a atividade real de trabalho, com direcionamento nas condições de trabalho e na susceptibilidade dos trabalhadores aos riscos, a prevenção e ao adoecimento, sempre pelo viés da promoção da saúde.

Nesse momento do encontro, se convoca o cruzamento útil e desejável do ponto de vista construído dos saberes, os da experiência cruzando com os que eles convocam, os constituídos e disponíveis, “são caldeirões para o retrabalho dos saberes,” (DURRIVE, p.317, 2010) promovendo uma avaliação geral que pode emergir um diagnóstico em comum sobre as situações de trabalho, assim como uma negociação sobre eventuais soluções, e ainda, acordar decisões para melhor antecipar uma atividade futura.

A resolução de problemas revoga um olhar para o acontecido, na tentativa de recuperar fatos ocorridos e colocar em palavras o que deveria ter sido feito de forma diferente, reconstituindo esses processos sucedidos, certamente é uma visão ampliada do que ocasionou a situação presente e dos fatores que contribuíram para o que aconteceu. Como resultado, o grupo deve chegar a uma conclusão clara sobre o tema eleito pela maioria dos servidores.

Ao término do *Grupo de Encontro de Trabalho*, valendo-se da análise dos dados, da investigação e do processo, sobre tudo, o que aconteceu durante todo o transcorrer dos encontros, os servidores poderão sugerir propostas de prevenção e promoção de saúde a partir do conhecimento compartilhado dos participantes desses encontros.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a proposta de formular uma análise da atividade de trabalho com os servidores técnicos administrativos da enfermagem do Pronto Atendimento do Hospital das Clínicas, espera-se discutir sobre situações de risco que ocorrem na prática do ambiente de trabalho. Exatamente no lugar onde se encontra os sujeitos que conhecem suas atividades e lhe atribuem sentidos que procuram preservar.

Trata-se de ampliar e fortalecer as ações humanas e, ao mesmo tempo, reconhecer os instrumentos necessários para o enfrentamento da realidade de trabalho, da qual estão asujeitados a todo o momento, uma vez que a análise consente os recursos genéricos da atividade, bem como os processos de singularização que ditam outros possíveis, abrindo outros caminhos metodológicos como viés para desenvolvimento e a transformação do real da atividade na situação de trabalho.

Os grupos de encontro com os servidores evidenciam a experiência das dramáticas do aprender a pensar, de aprender a enfrentar os problemas encontrados na realidade da situação de trabalho e de construir suas práticas e projetos de intervenção de forma emancipatória, por meio da troca de saberes e da construção compartilhada do conhecimento. Ressaltando continuamente que este processo de construção é dinâmico e inacabável. Como nos propõe a própria Ergologia, uma abordagem ainda sempre em construção.

8. CRONOGRAMA

Cronograma para realização dos grupos de encontro de trabalho

AÇÃO	2º SEMESTRE/2013								
	Agosto		Setembro		Outubro		Novembro		Dezembro
	1ª Quinzena	2ª Quinzena	1ª Quinzena	2ª Quinzena	1ª Quinzena	2ª Quinzena	1ª Quinzena	2ª Quinzena	1ª Quinzena
Apresentação do projeto aos servidores do PA e a VDTE									
Seleção e requisição do espaço físico para o acolhimento do grupo de encontro de trabalho									
Convite aos servidores para os encontros de trabalho									
Seleção dos participantes do grupo de encontro no trabalho									
Encontro do 1º grupo de encontro de trabalho									
Encontro do 2º grupo de encontro de trabalho									
Encontro do 3º grupo de encontro de trabalho									
Autoavaliação, encontro com os grupos 1,2 e3									

9. ORÇAMENTO

Para implementar do *Grupo de Encontro de Trabalho* proposto nesse projeto serão utilizados os recursos já existentes no PA e na VDTE do HC, tais como computadores, impressoras, dentre outros que possam ser necessários no andamento dos encontros. Este projeto não necessitará de recursos ou financiamento de órgãos terceirizados ou públicos externos. Os demais suprimentos estão discriminados a seguir.

INVESTIMENTOS	QUANTIDADE	CUSTO
Auditório (1)	01	0
Cadeira (2)	20	0
Mesa (2)	02	0
Papel A4 para divulgar o Projeto (3) e impressão	10	0
Psicólogo especialista (4)	01	0
Sala de 5 m ² (5)	01	0
Servidores ativos (6)	15	9 a 6 horas computadas

1. Auditório localizado no 3º andar do prédio do HC, agendado com antecedência.
2. Cadeiras e mesas, disponíveis na sala de aula, sem custo.
3. Estes suplementos poderão ser fornecidos pela VDTE.
4. Especialista em Psicologia do Trabalho ou Doutorando/Mestrando (servidor da UFMG) na mesma área de conhecimento.
5. Sala de aula, localizada no próprio prédio do HC, agendada com antecedência.
6. Previamente acordado com a VDTE a disponibilidade dos servidores, no horário de trabalho e ou fora do horário de trabalho com acréscimo nas pastas de banco de horas dos servidores. Por aproximadamente 2 a 3 horas por cada encontro grupal, totalizando 6 a 9 horas, a ser computadas. O custo será gerado de acordo com o valor da hora de trabalho de cada servidor participante.

10. REFERÊNCIAS

ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. **Ergologia e Clínica do Trabalho**. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

ARAÚJO, T, Aquino, E. Menezes, G., Santos, C.o. & Aguiar, L. (2003). **Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem**. Revista de Saúde Pública, 37(4), 424-433. Recuperado em 01 de fevereiro de 2005, de <http://www.scielo.br>. [Links]

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BELISÁRIO, Soraya Almeida. **Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da saúde Organização Panamericana de saúde - OPAS Nescon - Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (Serie Nescon de Inf. Técnicos; n.1)**. Belo Horizonte, 2007.

AVELLAR, L. Z. **Sofrimento psíquico em trabalhadores de enfermagem de uma unidade de oncologia**. V.12, n.3, 2007, de <http://www.scielo.br>. [Links]

BARROS, M^a. E.; LOUZADA, Ana Paula Figueiredo; SILVA, Cláudio Osório. **Clínica da atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil**. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Introdução às Clínicas do Trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2011. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BORGES, Maria Elisa Siqueira; SOUZA, Paulo César Zambroni. **Entrevista: Pierre Trinquet e o ponto de vista da atividade em formação profissional e segurança no trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2010, vol. 13, n. 1, pp. 149-157.

CANGUILHEM, Georges. **O Normal e o Patológico**. 6^a edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2010.

CARRETEIRO, Tereza C. O.; BARROS, Vanessa Andrade. **Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil**. BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

CLOT, Yves. **A Função Psicológica do trabalho**. 2^a edição. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2007.

CUNHA, Daisy Moreira. **Notas conceituais sobre atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho**. Anais de 30^a Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-

Graduação e Pesquisa em Educação. P. 08-11, 2007. GT: Trabalho e Educação / n.09.
www.anped.org.br

_____. **Ergologia.** In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

DURRIVE, Louis. **A Atividade Humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 47-67, 2011

DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves. **Glossário da ergologia.** Laboreal, volume IV | nº1 | 2008 | pp. 23-28 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396587;63882>

_____. **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana.** Org. DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves, coord. da tradução e revisão técnica. ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. 2ª edição, Niterói, 2010.

FRAGA, César; **O TRABALHO PENSADO - Entrevista com Pierre Trinquet.** O Extra Classe (SINPRO-RS). I Seminário Aberto sobre Atividade de Trabalho: uma perspectiva ergológica, na PUCRS, no dia 11 de março. <http://www.sinpro-ba.org.br/novo/?p=1455>.

GUÉRIN, François; KERGUELEN, A; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J. **Compreender o Trabalho para Transformá-lo; a prática da ergonomia.** 6ª reimpressão São Paulo: Edgard Blücher, 2012.

LIMA, Cássia Helena Pereira; VIEIRA, Adriane. **Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para compreensão do trabalho.** GOULART, Iris Barbosa (org.). **Temas de Psicologia e Administração.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

PIRES, Denise; SCHERERI, Magda Duarte dos Anjos; SCHWARTZ; Yves. **Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde.** Revista Saúde Pública 2009;43(4):721-25

PITTA, A M. **Hospital dor e morte como ofício.** São Paulo: Hucitec, 1990.

_____. **PROCAP-HC/UF - Programa de Capacitação** - Belo Horizonte/MG, 13 de agosto de 2008. http://www.hc.ufmg.br/vdrh/anexos/procap_1_2009.pdf

SCHWARTZ, Yves. **O dicionário: Actividade.** Laboreal, Volume 1 | nº1 | 2005 | pp.63-64. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo>

_____. **A Experiência é Formadora?** Educação e Realidade, 35(1): 35-48, jan/abr, 2010.

_____. **Manifesto por um ergoengajamento.** BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P., organizadores. **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.** São Paulo: Atlas, 2011.

Fonseca, Sílvia Dalmázio. <http://popplet.com/app/index.php#/1068328.31/05/2013>

SOUZA, Wladimir Ferreira; VERÍSSIMO, Mariana. **A Ergogestão: Por um outro modo de gerir o trabalho e as reservas de alternativas.** Versão escrita e adaptada de uma conversa/entrevista gravada em vídeo em Aix em Provence (França), 12 de novembro de 2007.

TRINQUET, Pierre. **A Formação Profissional E Continua (FPC) na França: Um Olhar Cruzado.** Trabalho & Educação – vol.17, nº 1 – jan. / abr. – 2008.

_____. **Trabalho e Educação: o método ergológico.** Revista HISTEDBR On-line, Campinas, número especial, p. 93-113, ago.2010 - ISSN: 1676-2584

UFMG/www.ufmg.br–<http://www.hc.ufmg.br/80anos/linha.html> -
<http://www.hc.ufmg.br/80anos/historia.html>.

VASCONCELOS, R.; LACOMBLEZ, M. **Entre a auto-análise do trabalho e o trabalho de auto-análise: desenvolvimentos para a psicologia do trabalho a partir da promoção da segurança e saúde no trabalho.** In: FIGUEIREDO, M. et. al. (orgs) Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

WISNER, Alain. **Por Dentro do Trabalho. Ergonomia: método e técnica.** São Paulo: FTD - Oboré, 1987.