

MARIA LUIZA GAVA SCHMIDT

*O MUNDO DO TRABALHO: O PSICODRAMA COMO
INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DA INFLUÊNCIA
DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE
DOS TRABALHADORES*

CAMPINAS

2003

MARIA LUIZA GAVA SCHMIDT

***O MUNDO DO TRABALHO: O PSICODRAMA COMO
INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DA INFLUÊNCIA
DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE
DOS TRABALHADORES***

*Tese de Doutorado apresentada à Pós-Graduação
da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade
Estadual de Campinas para a obtenção de título de
Doutor em Saúde Coletiva.*

ORIENTADOR: PROF. DR. SÉRGIO ROBERTO DE LUCCA

CAMPINAS

2003

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS
UNICAMP**

Sc53p Schmidt, Maria Luiza Gava
O Mundo do Trabalho: o psicodrama como instrumento de diagnóstico da influência da organização do trabalho na saúde dos trabalhadores / Maria Luiza Gava Schmidt. Campinas, SP : [s.n.], 2002.

Orientador : Sérgio Roberto de Lucca
Tese (Doutorado) Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas.

1. Acidentes do trabalho. 2. *Organização do trabalho. I. Sérgio Roberto de Lucca. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. III. Título.

Banca examinadora da tese de Doutorado

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Roberto de Lucca

Membros:

1. Prof. Dr. Sérgio Roberto de Lucca
2. Profa. Dra. Maria Cecília Pereira Binder
3. Prof. Dr. Francisco Hashimoto
4. Profa. Dra. Elizabeth de Leone Monteiro Smeke
5. Prof. Dr. Emerson Elias Merhy

Curso de pós-graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

Data: 10/03/2003

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE

Banca Examinadora de Defesa

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA DA
FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS DA UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE CAMPINAS.

DATA:

DEDICATÓRIA

*Ao meu esposo Dinho
e à minha filha Ingrid.*

Ao meu orientador, Professor Doutor SÉRGIO ROBERTO DE LUCCA, pelo aceite em orientar este trabalho e pelo carinho, atenção, dedicação e oportunidades propiciadas durante o acompanhamento desta pesquisa.

À minha Professora e Supervisora de Psicodrama, MARIA REGINA CORRÊA LOPES VANIN que, durante as supervisões, me esclareceu dúvidas, apontou sugestões e incentivou esta jornada.

À professora MÁRCIA ELIZABETH TORRESI, cujo profundo conhecimento em análises de testes projetivos, prestou ajuda inestimável na interpretação dos desenhos.

Ao meu esposo, LUÍS ANTONIO SCHMIDT, pela eficiência, eficácia e paciência na formatação do trabalho.

À minha filha INGRID, para que prossiga sua caminhada sempre espontânea e criativa. Dentre as suas variadas formas de se expressar, um dia escreveu: “Cada árvore pode ser verde ou marrom, mas cada uma delas tem o seu sentido, cada uma delas tem folhas e flores diferentes”. Com isso você resumiu surpreendentemente muito do que tentei explicar nesta tese.

Quero expressar toda minha gratidão à EMPRESA pelo espaço concedido e pela receptibilidade com que me acolheu durante todo processo de coleta de dados.

Aos TRABALHADORES que, mesmo permanecendo no anonimato, deram os subsídios para que o trabalho pudesse ser realizado.

Por fim, a todos aqueles que incentivaram a realização dessa pesquisa, me apoiaram e acreditaram em mim.

LADAINHA

Por que o raciocínio

os músculos, ossos?

A automação, ócio dourado.

O cérebro eletrônico, o músculo

mecânico

mais fáceis que um sorriso.

Por que o coração?

O de metal não tornará o homem

mais cordial,

dando-lhe um ritmo extra-corporal?

Por que levantar o braço

para colher o fruto?

A máquina o fará por nós.

Por que labutar no campo, na cidade?

A máquina o fará por nós.

Por que pensar, imaginar?

A máquina o fará por nós.

Por que fazer um poema?

A máquina o fará por nós.

Por que subir a escada de Jacó?

A máquina o fará por nós.

Ó máquina, orai por nós.

(Cassiano Ricardo)

“As grandes mudanças surgem a partir das mudanças ‘subterrâneas’ que ocorrem em cada indivíduo e que eclodem em novas idéias no mundo. Todas essas mudanças acontecem a partir do contato, do encontro com a alteridade da existência humana, até desembocar numa comunidade específica, no sentido em que há respeito e escuta”.

(Adriano Holanda)

	<i>PÁG.</i>
RESUMO	<i>xxv</i>
ABSTRACT	<i>xxix</i>
CAPÍTULO 1: Introdução e Justificativas	33
CAPÍTULO 2: Objetivos	53
CAPÍTULO 3: Aspectos Metodológicos	59
3.1. A Metodologia Qualitativa: do Discurso Coletivo às Representações.....	63
3.2. Instrumentos de Coleta de Dados.....	69
3.2.1. Entrevista semi-estruturada.....	69
3.2.2. Atividades grupais com aplicação de técnicas psicodramáticas.....	71
3.3. Desenvolvimento da Coleta de Dados.....	76
3.3.1. Caracterização do Local da Pesquisa.....	76
3.3.2. Etapas: O Contexto e os Sujeitos.....	78
3.3.2.1. Estudos Preliminares.....	78
3.3.2.2. Coleta Sistemática dos Dados.....	81
3.3.3. Devolutiva e Checagem pelos Participantes.....	83
3.3.4. Contrato Ético.....	85
3.4. Procedimentos para Organização dos Dados.....	87
CAPÍTULO 4: Aspectos Conceituais da Teoria Psicodramática	93
CAPÍTULO 5: As Atividades Psicodramáticas - Direcionamento e Resultados	117
5.1. A Função Diagnóstica das Atividades Psicodramáticas.....	121
5.2. A Função Terapêutica e Evolução dos Sujeitos.....	175

CAPÍTULO 6: Categorização dos Resultados	193
6.1. Os Treinamentos de Segurança: a Tecnologia do “Cuidar-se de Si”.....	197
6.2. O Horário de Trabalho e suas Relações com a Ocorrência dos Acidentes.....	205
6.3. Pressão Psicológica e Acidentes do Trabalho.....	211
6.4. Sobrecarga de Trabalho: Fadiga Psíquica e Acidentes do Trabalho.....	223
CONSIDERAÇÕES FINAIS	227
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	237
ANEXOS	249

LISTA DE SIGLAS

AT	Acidente do Trabalho
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
HT	Máquinas de trefilagem de fios de aço submerso numa emulsão oleosa que age como facilitador para o processo de trefilagem e também como refrigeração (sic)
NR	Normas Regulamentadoras
PDG	Plano de Gestão Gerencial
SESMT	Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho
JUSE	Union of Japanese Scientific and Engineers

	<i>PÁG.</i>
Figura 1: Modelo de Objeto Intermediário.....	130
Figura 2: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	144
Figura 3: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	145
Figura 4: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	146
Figura 5: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	146
Figura 6: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	147
Figura 7: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	148
Figura 8: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	149
Figura 9: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	150
Figura 10: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	151
Figura 11: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	151
Figura 12: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	152
Figura 13: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	152
Figura 14: Demonstrativo de Imagem do Jogo Linha de Trabalho.....	153
Figura 15: Modelo de Objeto Intermediário – Máscara.....	168
Figura 16: Demonstrativo de Desenhos.....	180
Figura 17: Demonstrativo de Desenhos.....	182
Figura 18: Demonstrativo de Desenhos.....	184
Figura 19: Demonstrativo de Desenhos.....	186
Figura 20: Demonstrativo de Desenhos.....	188
Figura 21: Demonstrativo de Desenhos.....	190
Figura 22: Demonstrativo de Desenhos.....	191

	<i>PÁG.</i>
Quadro 1: Demonstrativo da Quantidade Anual de Acidentes do Trabalho Registrados Oficialmente no Período de 1997 a 2000.....	42
Quadro 2: Quadro de Demonstrativo das Respostas Referentes à Situação Anterior e Posterior às Atividades Psicodramáticas.....	176



RESUMO

A presente pesquisa propõe uma metodologia de estudo de investigação das relações entre as características da organização do trabalho automatizado e a influência desse na causalidade dos acidentes de trabalho. Procurou-se analisar as causas dos acidentes, bem como traçar um perfil das condições de trabalho e a relação de variáveis como fadiga, estado físico-psíquico, horário de trabalho, falhas nos treinamentos entre outras com a ocorrência dos acidentes. Foram utilizados instrumentos qualitativos para a coleta e análise dos dados como: entrevista semi-estruturada e atividades de grupo com uso de técnicas psicodramáticas. A coleta de dados foi realizada numa empresa multinacional de grande porte do ramo industrial, bastante competitiva no mercado (dentro de parâmetros de qualidade e produtividade), cujas características destacam-se: linhas de produção, máquinas automáticas, riscos ergonômicos, trabalho em turnos e aproximadamente duzentos trabalhadores. Os sujeitos da pesquisa foram setenta e dois trabalhadores dessa empresa que atuam em diferentes funções e setores. Têm-se como resultados informações relacionadas ao impacto da organização do trabalho na saúde física e psíquica dos trabalhadores e, sobretudo na ocorrência dos acidentes. O estudo permitiu mostrar a importância do Psicodrama no estudo das relações homem-trabalho, tanto no aspecto de diagnóstico quanto terapêutico. Procurou-se revelar também a relevância do desenvolvimento de atividades com coletivos no próprio ambiente de trabalho para discussão e reflexão desse cotidiano. O estudo permitiu aprofundar sobre a multicausalidade na determinação da ocorrência dos acidentes e na importância da análise qualitativa (entrevista individual e psicodrama nos grupos) como instrumento fundamental de análise/diagnóstico, prevenção e redução destas ocorrências, bem como para qualidade de vida da população trabalhadora.



ABSTRACT

This research proposes a methodology on inquiry studies of the relations between the automatic work organization and its influence on the work accident causes. The accident causes have been searched, as well as drawing a profile of the work conditions and the variant relation as fatigue, psycho-physical state, work schedule, training failures, among others, with work accidents. Qualified instruments have been used for collect and analysis basis such as: semi-structured interview and group activities using psycho-dramatics techniques. The basis collect was done in an industrial important world-wide company, very competitive in the market (inserted in quality and productivity requirements), which outstanding characteristics are: mass production, automatic machines, ergonomic risks, shifted work, and about two hundred workers. This research counted on seventy-two workers of this particular company, who act in different functions and sections. As results there are information related to the impact of the work organization on the workers, physical and psychical health and, chiefly on the occurrence of accidents. The study permitted showing the importance of Psychodrama on the study of the an-work relationship in the diagnostic and therapeutic aspects. It was also of great importance to reveal the development of activities involving the group in its own work place to discuss and reflect about this daily routine. The study permitted a deep research about the multiple causes in the determination of the occurrence of accidents, and about the importance of the qualifying analysis (individual interview and psychodrama in the groups) as a fundamental instrument of analysis/diagnostic, of these occurrences prevention and reduction, and also for the quality of life of the working population.



CAPÍTULO 1
INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVAS

“No começo era a existência, mas a existência não existe sem um ser ou uma coisa existente. No começo era a palavra, a idéia, mas o ato era anterior. No começo era o ato, mas o ato não é possível sem ator, sem um objeto, meta do ator, e um tu que ele encontre”

(J. L. Moreno)

Nas últimas décadas do século XX a economia mundial foi marcada pela construção de uma nova infra-estrutura financeira que viabilizou o novo paradigma econômico e sua globalização, ocasionando oscilações nos fluxos financeiros, comercial e tributário em todo mundo.

Isto propiciou a expansão do sistema capitalista de produção nas esferas econômica, política, social e cultural. Daí, a necessidade do mercado mundial criar estratégias para enfrentar as pressões deflacionárias e a competição global.

Dentro dessa ótica, pode-se observar às conseqüências disso no contexto organizacional. Nesta disputa acirrada por monopólios potenciais, as organizações viram-se obrigadas a se reestruturar.

Um dos sustentáculos para esta competição de mercado interno e externo foi o investimento em novas tecnologias.

A modernização tecnológica trouxe para o meio organizacional mudanças bruscas nos processos de trabalho e a emergência de novas formas de organização de trabalho que podem ser assim resumidas: ritmo de trabalho intenso, carga horária muito extensa, padronização, robotização das tarefas, rigoroso controle, pressão das chefias, polivalência, despreparo para a execução das tarefas, através de informações automatizadas, precarização das relações de trabalho, dentre outras.

Assim sendo, numa sociedade capitalista, qualquer movimento de transformação social acha-se controlado por um sistema de funções sociais fixas, hierarquicamente dispostas, que regula e prescreve a ação humana a certos padrões de conduta compatíveis com a preservação da ordem instituída. (NAFFAH NETO, 1980, p. 15)

Ainda a respeito disso, o autor aponta que, “via de regra, tal sistema é legitimado por um discurso ideológico que neutraliza e universaliza tais funções sociais, criando nos agentes sociais a ilusão de que sua ação apóia-se numa ordem universal, característica da natureza ou da ‘essência’ humana” (NAFFAH NETO, 1980, p. 15).

Neste sentido concordamos com o mesmo de que esta é a maneira pela qual, o sistema capitalista de produção procura,

imobilizar o movimento social, mascarando as contradições capazes de gerar uma dialética transformadora, entre elas a contradição entre os interesses privados e os coletivos (gerada pela divisão social do trabalho) sendo os últimos assumidos pelo Estado e controlados pela classe dominante, dado que os indivíduos acham-se alienados em seus interesses particulares e sem acesso a uma participação social e política efetivas. (NAFFAH NETO, 1980, p. 16)

Diante de uma sociedade capitalista como a nossa não é difícil pensar que mediante uma reestruturação produtiva, as grandes vítimas são os trabalhadores. Pois, eles “que têm que pôr em ação o sistema de produção, os operários que sofrem o desgaste de sua força de trabalho” (COSTA, 1981, p. 13).

No mundo do trabalho a possibilidade para a criação torna-se cada vez mais bloqueada para a maioria dos trabalhadores, à medida que estes são obrigados a adequar-se ao modelo normativo que a organização do trabalho lhes impõe e seus desejos são abruptamente colonizados.

Cabe assinalarmos aqui os apontamentos de (SOUZA CAMPOS, 2000):

O ideal Taylorista procurou estender para o mundo do trabalho o espírito conformado do burocrata. Educação para renúncia, para o medo, para o silêncio, para aceitar o cotidiano sem mudança. Morte ao desejo de Ser Sujeito, autor de alguma obra, alguém realizando-se, com direito à diferença e à notoriedade. (SOUZA CAMPOS, 2000, p. 32)

Este mesmo autor ao descrever sobre os sistemas de produção concebe que:

A racionalidade gerencial hegemônica, fundada pelo taylorismo, ainda quando modificada pelas escolas que a sucederam (recursos humanos, estruturalista, qualidade total, etc...) realizou uma habilidosa combinação de técnicas de gestão que logrou, ao longo do século, produzir “servidão voluntária” ou a instauração de vínculos “libidinais” (Freud, 1976 a) poderosos entre a Organização e os grupos que a compõem. (SOUZA CAMPOS, 2000, p. 32)

Na opinião desse autor, a gerência de modelo taylorista, comum à maioria das organizações de trabalho, exerce uma função castradora da criatividade e da espontaneidade.

Isto, ao nosso ver, ocorre basicamente porque no sistema taylorista inúmeros mecanismos de objetivação faz atuar as diversas tecnologias de poder: as de dominação, as de normatização, as que sustentam a vigilância, as tecnologias da confissão, as que sustentam o processo de assujeitamento.

Todas estas tecnologias têm um único fim: o de produzir sujeitos seriais, tendentes a comportamentos repetitivos e padronizados.

Isso ocorre porque nestas condições “o exercício de poder da forma como se organiza não é simplesmente uma relação entre ‘parceiros’ individuais ou coletivos: é um modo de ação de uns sobre outros” (DREYFUS & RABINOW, 1995, p. 242).

Referimo-nos aqui ao poder no sentido foucaultiano,

um conjunto de ação sobre ações possíveis, ele opera sobre o campo de possibilidade onde se inscreve o comportamento dos sujeitos ativos: ele incita, induz, desvia, facilita ou torna mais difícil, amplia ou limita, torna mais ou menos provável, no limite, ele coage ou impede absolutamente, mas é sempre uma maneira de agir sobre um ou vários sujeitos ativos, e o quanto eles agem ou são suscetíveis de agir. Uma ação sobre ações. (DREYFUS & RABINOW, 1995, p. 243)

A própria organização do trabalho molda-se a estas tecnologias uma vez que acelera o ritmo de produção e pressiona os trabalhadores para produzirem mais volume e qualidade.

O resultado disso é a sobrecarga de trabalho que desestimula os trabalhadores até de desejar participar da gestão onde trabalham. A tática parece ser a de sobrecarregar os trabalhadores para que estes não tenham tempo para pensar.

Assim, vemos que a Administração Científica de Taylor, cujos princípios são as técnicas de controle, planejamento e produtividade, marcam o mundo do trabalho com uma tradição “voltada para transformar o sujeito trabalhador em maquinismo regulado por uma programação heterônoma, estranha a ele” (SOUSA CAMPOS, 2000, p. 30).

Concordamos com SOUSA CAMPOS (2000) quando este aponta que diante da concentração máxima de poder “a maioria dos trabalhadores são educados para o medo, para o culto ao bom comportamento, para o servilismo, para a valorização do silêncio e para a renúncia ao próprio desejo” (SOUSA CAMPOS, 2000, p. 31).

Diante disto o exercício da espontaneidade e da criatividade ficam bloqueados uma vez que o sujeito faz coisas porque está em certos estados tais como medo, pressão, ansiedade, angústia, submissão, empobrecido de expectativas, dentre outros.

Estes estados reduzem a função criadora do sujeitos fazendo-os desconfiar de suas próprias vidas criativas. O termo vida criativa, empregado aqui significa o que MORENO (1978) denominou de vida que cria energia vital que opera no organismo corporal e pessoal.

SOUSA CAMPOS (2000) atenta para este bloqueio da espontaneidade no mundo do trabalho quando salienta que: “na maioria das organizações, a estrutura e funcionamento da máquina administrativa sufoca a espontaneidade e a iniciativa da maioria, durante a maior parte do tempo, predominando a produção de uma subjetividade voltada a adaptação semi-passiva ao contexto” (SOUSA CAMPOS, 2000, p. 31-32).

Aprisionado neste sistema, o trabalhador vive o seu próprio drama, fica preso a sua própria tragédia, sem poder dizer não, sem poder ser si mesmo. E assim, os trabalhadores “agem, cada vez mais, como marionetes regidos por um *script* cada vez mais sem tempo e sem lugar, ou seja, como atores inconscientes de uma peça desconhecida” (NAFFAH NETO, 1980, p. 16).

È dessa forma que o movimento coletivo se constitui, “rodopiando em circulo vicioso, incapaz de transpor o conhecimento da trama que o rege (devido à alienação), mascarado por uma série de papéis sociais, transforma-se em Drama” (NAFFAH NETO, 1980, p. 16).

Segundo o autor “desse Drama os papéis sociais constituem, por assim dizer, os pontos tangíveis, responsáveis tanto pela reprodução da Ordem - através da ideologia de que são porta-vozes - quanto pelo mascaramento e perpetuação das contradições que constituem a sua trama dramática” (NAFFAH NETO, p. 16).

O trabalho mecanizado produzido pela organização do trabalho automatizada abafa o desejo dos trabalhadores. Isso ocorre devido à anulação do comportamento livre impedindo assim qualquer transformação da “realidade circundante conforme os desejos próprios dos sujeitos” (DEJOURS, 1987, p. 26).

Assim, vemos que a modernização dos processos produtivos traz consigo inevitavelmente novos e talvez maiores riscos a saúde física e mental dos trabalhadores, devido ao próprio desenvolvimento do sistema capitalista que visa o lucro contínuo e o grau de exploração da força de trabalho a que os trabalhadores estão expostos.

COSTA (1981) refere-se à alta margem de acidentes de trabalho (AT) no Brasil à decorrente super exploração capitalista do trabalhador. Apontando que:

Um processo produtivo cujas características acarretam um grande desgaste da força de trabalho, agravado pelo fato de que, devido aos baixos salários, o operário mal consegue repô-la devidamente, o que sem dúvida pressiona o aumento de acidentes, ou a sua vigência em índices elevados. (COSTA, 1981, p. 105)

A conceituação legal do acidente de trabalho foi definida pela Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, artigo 2º e Decreto 79.037, de 24 de dezembro de 1976, artigo 2º.

Acidente do trabalho é definido como “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho de segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que causa a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 2000).

Ainda, segundo esta fonte:

São considerados acidentes de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho; a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e, o acidente sofrido a serviço da empresa ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado. (BRASIL, 2000)

A título de ilustração apresentamos na seqüência um quadro demonstrativo do registro de ocorrências de acidentes de trabalho no Brasil, disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social.

Quadro 1 - Demonstrativo da Quantidade Anual de Acidentes do Trabalho Registrados Oficialmente no Período de 1997 a 2000.

ANO	NÚMERO DE ACIDENTES
1997	421.343
1998	414.341
1999	387.820
2000	343.996
TOTAL	1.567.500

Fonte: Disponível no <http://www.previdenciasocial.gov.br/12.htm>, no link “AEPS – Infologo – Dados Estatísticos sobre a Previdência Social”, em Acidentes do Trabalho, Registrados, Por Mês. Acesso em 03 de maio de 2002, às 20:30h.

No quadro 1, apesar de notarmos uma queda no número índices de acidentes do trabalho no período entre 1997 e 2000, observamos que os números de ocorrências continuam elevados, o que revela ser um grave problema de saúde pública no Brasil.

Quando buscamos os dados estatísticos sobre as ocorrências de acidentes do trabalho no “site” da Previdência observamos que esta não faz referências sobre as causas dos acidentes, demonstrando estar mais preocupada com as estatísticas no que tange ao pagamento de benefícios (BRASIL, 2000).

As medidas adotadas para controle e prevenção destas ocorrências pelas organizações brasileiras, bem como os meios utilizados pelas investigações dos acidentes, deixam ainda muito a desejar.

Isso ocorre basicamente porque “o fenômeno acidente do trabalho possui natureza complexa, apresentando-se como resultado indesejado da interação de uma rede de múltiplos fatores causais. Dada à origem multifatorial e complexa deste evento, infere-se a necessidade de buscar os fatores que participam de sua gênese. Somente se conhecendo o coletivo de fatores atuantes, pode se propor e aplicar medidas de prevenção de real eficácia” (BRASIL, 2000).

CARMO et al., (1997) apresentam as principais teorias científicas que tiveram e/ou ainda tem grande influência na análise da causalidade dos acidentes de trabalho.

Dentre estas , os autores destacam a teoria do “Puro Acaso” segundo a qual ,todas as pessoas expostas ao mesmo risco teriam igual chance para o acidente; a teoria do Ajuste/“Estresse”, ou da Acidentabilidade a qual concebe que os indivíduos não ajustados ou não integrados às suas situações, seriam mais propensos a sofrer acidentes quando submetidos a temores e estresse físicos e psicológicos, a “Teoria do Alerta”, que descreve sobre a relação entre o nível de alerta/vigília. A “Teoria do Dominó” que postula a ocorrência do AT a uma seqüência de eventos, a “Teoria da Propensão Inicial Desigual” e a da “Propensão do Acidente”; afirmam que a relação das características pessoais inatas dos indivíduos na propensão à ocorrência do AT e concebem que algumas pessoas são inerentemente mais propensas a sofrer acidentes do que outras.

BINDER, AZEVEDO & ALMEIDA (1986), após analisarem cuidadosamente as investigações de AT, realizadas por três empresas metalúrgicas de grande porte do Estado de São Paulo, fazem uma análise crítica da forma como foram feitas estas investigações,apontando que as mesmas encontram-se prejudicadas por juízos de valor emitidos pelo investigador e por termos do tipo, “descuido”, “desatenção”, “negligência”, que os mesmos atribuem às causas dos acidentes.

A associação da culpa dos acidentes ao comportamento faltoso e negligente, na opinião de CARMO et. al. (1997) essa dificultou o desenvolvimento de ações preventivas e exclui do campo das investigações os demais fatores para a ocorrência do AT.

SZASZ (1984) ao fazer uma trajetória histórica do conceito de propensão de acidentes aponta que: “desde que foi inventado em 1919, o conceito de propensão ao acidente funcionou como uma ferramenta ideológica poderosa para culpar os trabalhadores da produção pelos acidentes que eles sofriam durante o trabalho”. E sobre isso descreve :

O conceito de propensão ao acidente é “ideologia” em vários sentidos da palavra: é um elemento da superestrutura ideológica da sociedade; é uma falsa concepção e é um conceito que serve a manutenção da ordem existente. (SZASZ, 1984, p. 1)

O autor assinala nesse seu estudo acerca da influência e contribuições da psicologia do trabalho, denominada naquela época de psicologia industrial para fortalecimento e disseminação do conceito de propensão de acidentes nas décadas de 1920 e 1940.

Contudo, segundo o autor, após vários experimentos de pesquisa envolvendo, particularmente a aplicação de diferentes testes psicológicos, a própria psicologia foi se convencendo de que seus resultados eram contrastantes.

Ainda nessa trajetória histórica, o autor descreve que a desilusão da psicologia acerca de suas afirmações relativas ao conceito de propensão de acidentes se efetivou nas décadas de 1950 e 1960, quando então novas formas de entendimento das ocorrências de acidentes foram introduzidas e concepções críticas acerca da forma como a psicologia abordava as causas do AT foram se destacando.

Mesmo essas críticas tendo sido aceitas pelos psicólogos no início da década de 1950, alguns autores psicanalíticos continuam mantendo-se seguidores dessa teoria e ainda hoje, após alguns anos, encontramos estudos nos quais os autores psicanalíticos atribuem os acidentes a processos inconscientes, como atos de autopunição, iniciados por sentimentos de culpa, ansiedade, conflitos motivacionais gerados nas vivências da infância. Nesta vertente de pensamento, SILVA FILHO (1995) descreve:

Quando o operário perde o domínio da técnica, encontrando-se alienado no processo de produção, perde a consciência de sua capacidade de transformar a realidade social e atuar de modo eficaz, reforçando atuações psicopatológicas inconscientes. (SILVA FILHO, 1995, p. 181)

Este autor leva em consideração os fatores inconscientes como um meio de transcender o acidente e chega à compreensão de que o acidente é um marco importante na emergência desses fatores, por ser este “uma manifestação egóica, e veicular a pulsão de morte, que pode ser observada nas vicissitudes do objeto interno” (SILVA FILHO, 1995, p. 181).

Entretanto, encontramos na literatura psicanalítica outra vertente de pensamento que se afasta bastante do conceito de propensão de acidentes.

Referimos à abordagem dejouriana, que utiliza a psicanálise de forma não reducionista para entender a relação homem-trabalho e considera que aspectos do cotidiano do trabalho podem ser os responsáveis pelo aparecimento de doenças psíquicas e somáticas bem como pela ocorrência de acidentes do trabalho.

DEJOURS (1987) ao fazer referências sobre a Psicopatologia do Trabalho diz: “a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico” (DEJOURS, 1987, p. 133).

Segundo este autor, o trabalho repetitivo cria a insatisfação a qual ele atribui a porta de entrada para as descompensações mentais ou doenças somáticas.

Ao fazer referência à organização do trabalho, DEJOURS (1987) conceitua-a como sendo o “conteúdo da tarefa na medida em que ele dela deriva, o sistema hierárquico, as modalidades de comandos, as relações de poder, as questões de responsabilidades” (DEJOURS, 1987, p. 25). Para o autor a organização do trabalho é diferente de condição de trabalho, esta última segundo ele refere-se especificamente a três ambientes: o físico, o químico e o biológico, a que os trabalhadores estão expostos no exercício do trabalho.

DEJOURS (1987) ao descrever sobre as doenças do trabalho considera tanto a organização do trabalho quanto as condições do trabalho como desencadeadoras de risco a saúde física e mental dos trabalhadores.

Vale ressaltar que estes riscos são considerados pelo autor como responsáveis pela desorganização psicossomática, devido em grande parte à energia psíquica despendida pelo trabalhador para se defender das fontes de nocividade à saúde.

Neste sentido, o autor destaca que, “quanto mais rígida for à organização do trabalho, menos ela facilitará estruturas favoráveis à economia psicossomática individual” (DEJOURS, 1987, p. 128).

Para DEJOURS (1987), é neste choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, que se desenvolve o sofrimento psíquico do trabalhador, colocando assim a saúde mental em risco (DEJOURS, 1987, p. 43).

Diante disso, a teoria dejouriana propõe o estudo da Psicodinâmica do Trabalho salientando que o que deve ser estudado em psicopatologia do trabalho é “o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual pela organização científica do trabalho” (DEJOURS, 1987, p. 43).

Segundo DEJOURS (1987), o trabalho não é lugar só de sofrimento ou só de prazer, mas é produto da dinâmica, entre as relações subjetivas dos trabalhadores (condutas, ações, desejos, satisfações, etc.) permeados pela organização do trabalho.

Tomando como referência à teoria dejouriana, vários estudos têm mostrado que o modelo de organização do trabalho, que está engendrado no mundo do trabalho, traduz ainda os princípios tayloristas como responsáveis pela fadiga física e psíquica.

Neste sentido, a fadiga causada pelo ritmo acelerado, pela sobrecarga de trabalho, pela pressão para produzir com qualidade, pelo prazo de entrega dos produtos, pela automação, faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade, produzindo assim efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, deixando-os mais susceptíveis a descompensações psiconeuróticas e acidentes do trabalho.

Na concepção dejouriana a organização do trabalho pode atuar como um sistema de frustração da agressividade reativa, deixando sem saída parte importante da energia pulsional. Pode ainda, se opor aos investimentos das pulsões e sublimações quando ocorre um bloqueio da vontade externa.

Ao descreverem sobre a relação homem-trabalho, DEJOURS & ABBOUCHELI (1994), assinalam que o prazer no trabalho resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, sendo que a retenção da energia psíquica seria então fonte de desprazer e o acúmulo de energia, na sua opinião, é fonte de tensão que, por sua vez, faz crescer a carga psíquica, ocasionando a fadiga e conseqüentemente ,a partir daí, a patologia.

Para o autor, a relação homem-trabalho fica mais comprometida quando a organização do trabalho não oferece espaço para a criação e para o desenvolvimento da atividade fantasmática, como por exemplo, no trabalho por peças. Neste sentido na opinião de DEJOURS, “o sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual” (DEJOURS, 1987, p. 43).

DEJOURS (1994) descreve um método de investigação em psicopatologia do trabalho, no qual propõe uma “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (DEJOURS, 1994, p. 120).

Com este método, o autor acredita ser possível investigar, analisar e interpretar, as relações intersubjetivas dos sujeitos no contexto do trabalho. E, para isso procura entender a fala dos trabalhadores, considerando a palavra como o mediador privilegiado.

DEJOURS (1994) depois de várias experiências de investigação enfatiza que o método por ele elaborado tem maior eficácia quando aplicado a grupos de trabalhadores. Na suas análises ele percebeu que nas

entrevistas individuais os efeitos da transferência e os princípios de interpretação psicodinâmica conduzem, inevitavelmente, a fazer ressaltar aquilo, que na ordem singular. Está, ligado, em parte ao passado do sujeito e a sua história familiar entendida essencialmente como as histórias das relações afetivas criança-pais. (DEJOURS, 1994, p. 124)

O autor considera também que aspectos das vivências psíquicas no trabalho podem ter relação com a ocorrência de acidentes, devido à anulação da vida mental, especialmente nos sistemas automatizados.

Além dessa evolução conceitual que a psicanálise faz frente a essa nova forma de concepção das relações homem-trabalho outras pesquisas pautadas nas teorias multi-causais, contribuíram de forma efetiva para a rejeição da teoria da Propensão de Acidentes.

Entretanto, segundo SZASZ (1984) embora o conceito tenha sido rejeitado cientificamente, ele continua sendo útil ao gerenciamento como uma ideologia, pois :

O conceito difundiu-se através da cultura e alcançou o status de senso-comum. A ideologia produzida pelas disciplinas científicas transformou-se para tornar-se opinião pública através da difusão e da degradação. Apesar da rejeição científica, o conceito de propensão ao acidente inscreveu-se nos discursos em geral, tornou-se a “moeda comum” das opiniões em geral e uma “verdade evidente” publicamente aceita. (SZASZ, 1984, p. 14)

Ainda, segundo o autor, a introdução de uma nova questão relativa à saúde e segurança no trabalho, que correlacionou as doenças do trabalho à exposição a produtos químicos tóxicos ou cancerígenos e o crescente controle atribuído a essas substâncias contribuiu para o desenvolvimento de uma nova ideologia no setor industrial denominada de “análise de custo benefício”.

Essa nova ideologia prescreve que “as empresas são economicamente prejudicadas se forçadas a pagar os custos de um ambiente de trabalho saudável e que o excesso de regulamentações prejudica a economia” (SZASZ, 1984, p.15).

Na opinião do autor, as ideologias de Propensão de Acidentes e Análise de Custo/Benefício são equivalentes, sobretudo no que se refere aos “argumentos contra a atribuição de responsabilidade da empresa pelo controle efetivo dos riscos industriais” (SZASZ, 1984, p.15).

Desde 1997, desenvolvemos estudos sobre as ocorrências de acidentes do trabalho junto ao Projeto de Atenção a Saúde do Trabalhador, tomando como referência à proposta dejouriana. Nossos estudos fazem parte do Núcleo de Estágio do Departamento de Psicologia do Trabalho da UNESP - Câmpus de Assis, do qual somos Docente e Supervisora.

Esse núcleo tem por objetivos desenvolver pesquisas relacionadas a doenças ocupacionais e acidentes do trabalho em organizações e instituições. Visa ainda, construir conhecimentos que contribuam para a produção de melhor qualidade de vida para população trabalhadora.

Atendendo aos objetivos desse núcleo desenvolvemos, conjuntamente com nossos estagiários, vários estudos sobre as questões relativas às situações dos acidentes de trabalho. Alguns destes estudos foram publicados e apresentados em eventos.

Nesta linha de pesquisa, tomando como base o referencial psicanalítico no modelo dejouriano, as nossas investigações revelaram que os determinantes para a ocorrência do AT originam-se das condições de trabalho e da forma como está organizada. Entretanto, percebemos que tais critérios de análise são descartados pela direção das empresas e particularmente pelos profissionais da área de Segurança do Trabalho, os quais parecem estar mais preocupados com a questão da culpabilidade.

Os resultados destes são concordantes com COSTA (1981) uma vez que:

os acidentes de trabalho estão intimamente ligados às relações de produção. Quanto mais intenso for o desgaste da força de trabalho dentro do processo produtivo, maior tenderá a ser o depauperamento da mesma, ou melhor, o desgaste físico e psíquico do operário.
(COSTA, 1981, p. 31)

Acreditamos que os sistemas automatizados podem trazer sérias conseqüências à saúde física e psíquica dos trabalhadores e que seu modo de operar tem relações intrínsecas com a ocorrência de acidentes do trabalho.

Ao estudarmos o AT deparamos com uma gama de fatores responsáveis pela ocorrência dos mesmos já apontados por vários estudiosos no assunto. Sobre isso, concordamos com CARMO et al., (1997) de que “a análise e prevenção de acidentes devem ser tratadas com um processo que exige abordagens por meio de estratégias e propostas de ação desenvolvidas em inúmeros campos” (CARMO et al.,1997, p. 452).

Os dados coletados em nossos estudos junto ao referido núcleo de estágio mostraram como a produção de mais valia e a exploração da força de trabalho, tornam-se os grandes responsáveis pela ocorrência do AT, como por exemplo, (RUMIN & SCHMIDT, 1999); (SCHMIDT et al., 1998).

Por meio dos discursos dos trabalhadores acidentados pudemos apreender não só como o processo de produção suga a força do trabalho, mas como um grande número de casos de AT podem ser explicados por uma organização de trabalho desgastante e por falhas no sistema organizacional e/ou institucional.

Encontramos nos relatos dos trabalhadores acidentados indicativos de que a organização do trabalho torna-se em muitos casos um fator responsável pela ocorrência do acidente, devido em grande parte as características atuais do trabalho automatizado.

Contudo, entendemos que esses indicativos merecem uma investigação mais acurada uma vez que os estudos sobre os efeitos desses novos processos produtivos sobre a ocorrência de acidentes do trabalho são ainda recentes. Prevalecendo a análise das causas dos acidentes baseadas na teoria ato/condição insegura.

Esses estudos formaram a base que justifica essa nossa pesquisa. Contudo, outras justificativas somaram-se a esta.

Então, além disso, os resultados obtidos em nossa dissertação de mestrado *Análise dos Efeitos da Adoção dos Novos Processos de Trabalho na Condição Humana e na Saúde dos Trabalhadores: Um Estudo de Caso* SCHMIDT (2000), na qual investigamos a relação entre o modelo administrativo do Controle da Qualidade Total e as conseqüências deste à saúde dos trabalhadores revelou-nos que neste modelo de gestão administrativa atuam várias tecnologias de poder responsáveis pela sujeição e comprometimento psíquico dos trabalhadores inseridos neste sistema de trabalho.

Sendo isto um agravante para a saúde dos mesmos, tanto nos aspectos psíquicos como físico. Uma vez que a forma como se estrutura a organização do trabalho neste sistema desenvolve uma série de mecanismos de pressão e controle levando os trabalhadores à sobrecarga, expondo ainda mais a riscos de acidentes.

Somado a estas justificativas em nossos estudos anteriores nos deparamos com a falta de um método de investigação que pudesse mostrar a relação entre a organização do trabalho e a ocorrência dos acidentes e que abarcasse a realidade da ocorrência dos mesmos.

A falta desse método ocorre basicamente porque “a pobreza teórica em que se encontra a investigação da causalidade do AT decorre da mesmice de pressupostos. As propostas proliferam, com boas e más intenções, mas sem se dar conta da inalterabilidade do campo reflexivo e, por consequência, proposicional de ações” (LIEBER, 1998, p. 274).

Além disso, encontramos no Psicodrama possibilidades de atuar em pesquisa com instrumentos que não apenas os verbais.

Soma-se a estas justificativas, nosso entendimento de que o compromisso do pesquisador, sobretudo no campo das relações homem-trabalho não é apenas o de extração de material para ser analisado e transformado em conteúdo teórico. Existe um compromisso com a realidade social que deve ser vigorado e transformado.

Por essas razões, enquanto pesquisador da dinâmica que envolve a relação homem-trabalho, adotamos também como instrumento de coleta de dados, o método psicodramático, pois ao mesmo tempo em que este método nos permite fazer o diagnóstico da situação organizacional, ele atua também como psicoterápico e, sendo assim os colaboradores da coleta de dados não serão apenas sujeitos da pesquisa, mas encontrarão nesta um espaço também terapêutico.

Assim, ao adotarmos a abordagem psicodramática, a fazemos também concordando com (NAFFAH NETO, 1980), de que: “Se não a possibilidade de uma transformação mais ampla dos sistemas sociais, a criação de novas estruturas, capazes de revelar novos ângulos, novas perspectivas, no caminho de uma consciência prática capaz de nos situar nos entremeios desse Drama Coletivo” (NAFFAH NETO, 1980, p. 31).

Cabe destacarmos que, neste momento de automatização dos processos produtivos, métodos tradicionais de investigação de acidentes precisam ser reformulados e ou abandonados. Sendo assim, pretendemos validar o Psicodrama não apenas para obtenção

ou coleta de informações das relações homem – trabalho, mas também possibilitar um processo de transformação e reflexões dos sujeitos trabalhadores, podendo assim, irmos ao sentido de uma re-singularização individual e/ou coletiva e com base nestas produzirmos dispositivos de subjetividade e reconstruirmos o conjunto das modalidades de ser-em-grupo, na perspectiva discutida por GUATTARI (2001).

Segundo GUATTARI,

as relações da humanidade com o socius, com a psique e com a “natureza” tendem, com efeito, a se deteriorar cada vez mais, não só em razão de nocividades e poluições objetivas mas também pela existência de fato de um desconhecimento e de uma passividade fatalística dos indivíduos e dos poderes com relação a essas questões consideradas em seu conjunto. (GUATTARI, 2001, p. 23)

LIEBER (1998), ao descrever sobre a causalidade do AT enfatiza que “novas teorias e respectivos métodos são necessários e possíveis, mas o espaço da busca pode não estar necessariamente adiante daquilo que vem se fazendo uso” (LIEBER, 1998, p. 274).

Diante dessas referências, compreendemos que, ao analisarmos a ocorrência dos acidentes de trabalho, particularmente os ocorridos no exercício do trabalho a serviço da empresa, estaremos contribuindo para a reflexão acerca da multicausalidade da ocorrência dos mesmos.

Pretendemos, no final desse estudo, fornecer subsídios para a rejeição da responsabilização dos trabalhadores pelos acidentes de trabalho, para se pensar em novas formas de prevenção de modo a melhorar a qualidade de vida da população trabalhadora.



CAPÍTULO 2
OBJETIVOS

“Apenas onde há uma multiplicidade de fenômenos, torna-se possível à escolha e decisão...”

(Boss)

1. OBJETIVO GERAL:

Utilizar o psicodrama como instrumento de diagnóstico organizacional focando os aspectos relacionados às condições gerais de trabalho e à ocorrência de acidentes de trabalho.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 2.1.** Identificar e analisar os discursos dos participantes acerca da relação entre as condições da organização do trabalho e a ocorrência dos acidentes de trabalho;
- 2.2.** Analisar as representações e percepções dos participantes manifestadas por meio das expressões verbais e não verbais;
- 2.3.** Categorizar os diversos fatores referentes à ocorrência dos acidentes de trabalho no grupo específico para se pensar em meios de prevenção dos mesmos;

Com base nestes objetivos pretendemos, no final desse estudo, fornecer informações técnico-científicas que subsidiem discussões acerca da gênese dos acidentes do trabalho.



CAPÍTULO 3
ASPECTOS METODOLÓGICOS

“Com o senso comum os atores sociais se movem, constroem sua vida e explicam-na mediante seu enfoque de conhecimento”

(Minayo)

3.1. A METODOLOGIA QUALITATIVA: DO DISCURSO COLETIVO ÀS REPRESENTAÇÕES

As etapas de nossa investigação e a análise dos dados foram metodologicamente embasadas na abordagem teórico metodológica qualitativa, fundamentada na produção de sentidos e práticas discursivas. A escolha do Método Qualitativo se deu por considerarmos que:

A abordagem qualitativa realiza uma aproximação fundamental e de intimidade entre sujeito e objeto, uma vez que ambos são da mesma natureza: ela se envolve com empatia aos motivos, às intenções, aos projetos dos atores, a partir dos quais as ações, as estruturas e as relações tornam-se significativas. (MINAYO & SANCHES, 1993, p. 244)

Essa vertente metodológica parte do pressuposto de que a realidade da vida cotidiana é socialmente construída sendo esta, compreendida através produção de sentidos, entendendo o sentido como sendo:

Uma construção social, um empreendimento coletivo, mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas na dinâmica das relações sociais historicamente datadas e culturalmente localizadas-constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta. (SPINK et al., 1999, p. 41)

Um aspecto que consideramos essencial tanto para a aplicação quanto para compreensão dos resultados obtidos por meio da metodologia qualitativa é entendermos que esta abordagem é reconhecida como aquela capaz “de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e as estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas” (MINAYO, 1999, p. 10).

Ainda, segundo essa autora,

numa oposição frontal ao positivismo, a sociologia compreensiva propõe a subjetividade como fundante dos sentidos defende-a como constitutiva do social e inerente ao entendimento objetivo. Essa corrente não se preocupa de quantificar, mas de lograr explicar os meandros das relações sociais consideradas essência e resultado da atividade humana criadora, afetiva e racional, que pode ser apreendida através do cotidiano, da vivência, e da explicação do senso comum. (MINAYO, 1999, p. 11)

Do ponto de vista fenomenológico a intencionalidade é concebida, essencialmente, ao “ato de atribuir um sentido: é ela que unifica consciência e objeto, o sujeito e o mundo. Com a intencionalidade há o reconhecimento de que o mundo não é pura exterioridade e o sujeito não é pura interioridade, mas a saída de si para o mundo que tem uma significação para ele” (FORGHIERI, 1993, p. 15).

Para GUATTARI (2001) a visão fenomenológica de apreensão do objeto “encontra-se prejudicada por um “reduccionismo” sistemático que a leva a encolher seus objetos ao ponto de se tornarem pura transparência intencional” (GUATTARI, 2001, p. 19).

Esse autor considera que, “a apreensão de um fato psíquico é inseparável do Agenciamento de enunciação que lhe faz tornar corpo, como fato e como processo expressivo” (GUATTARI, p. 19).

Assim na concepção desse autor:

Uma espécie de incerteza se estabelece entre a apreensão de um objeto e a apreensão do sujeito, a qual, para articulá-los, impõe que não se possa prescindir de um desvio pseudonarrativo, por intermédio de mitos de referência, de rituais de toda natureza, de descrições com pretensão científica, que terão como finalidade circunscrever uma encenação dis-posicional, um dar e existir, autorizando em “segundo” lugar uma intelegibilidade discursiva. (GUATTARI, 2001, p. 19)

O reconhecimento disso ocorre basicamente porque, como apontou MINAYO (1999) , “os princípios de especificidade histórica e de totalidade conferem ao método qualitativo a potencialidade, para, do ponto de vista metodológico, apreender e analisar os acontecimentos, as relações a cada momento como etapa de um processo, como parte de um todo” (MINAYO, 1999, p. 12).

A autora assinala ainda que os critérios de complexidade e de diferenciação da abordagem qualitativa,

permitem trabalhar o caráter de antagonismo, de conflito e de colaboração entre os grupos sociais, e no interior de cada um deles, e pensar suas relações como múltiplas em seus próprios ângulos, intercondicionadas em seu movimento e desenvolvimento interior e interagindo com outros fenômenos ou grupos de fenômenos. (MINAYO, 1999, p. 12)

Assim sendo, ao analisarmos os conjuntos dos significados devemos considerar as representações dos sujeitos, pois estas por sua vez, traduzem o mundo que os rodeia e seus sentimentos fundamentais. Pois, “o mundo recebe o seu sentido, não apenas a partir das constituições de um sujeito solitário, mas do intercâmbio entre a pluralidade de constituições de vários sujeitos existentes no mundo, realizado através do encontro que se estabelece entre eles” (FORGHIERI, 1993, p. 19).

De acordo com MINAYO (1999) “Representações Sociais é um termo filosófico que significa a reprodução de uma percepção anterior ou do conteúdo do pensamento” (MINAYO, p. 158). Sendo que “nas Ciências Sociais são definidas como categorias de pensamento, de ação e de sentimento que expressam a realidade, explicam-na, justificando-a ou questionando” (1999, p. 198-199).

Ao descrever acerca da importância da pesquisa qualitativa em saúde a autora aprofunda que esta categoria das Representações Sociais, enquanto material de estudo das Ciências Sociais, é fundamental para o trabalho de campo para se entender as Representações Sociais de saúde /doença.

Diante disso, vimos a possibilidade da aplicação dessa metodologia no estudo das relações homem-trabalho por considerarmos que as representações trazidas pelos trabalhadores traduzem a maneira como esses pensam a relação com o trabalho, atingindo

assim as significações da realidade do mundo do trabalho, particularmente neste estudo, nas questões relativas a saúde/doença.

O conceito de Representação Social, na forma como é abordado pelas diferentes correntes de pensamento sociológico, é descrito de forma detalhada por MINAYO (1999, p. 158-173). A autora após fazer este estudo minucioso acerca das divergências, correlações e concepções abrangentes sobre o tema focadas nas idéias de: DURKHEIM, MAX WEBER, MARX, GRAMSCI e seguidores dessas vertentes de pensamento, chega às seguintes conclusões a respeito de Representações Sociais.

As Representações Sociais se manifestam em condutas e chegam a serem institucionalizadas, portanto, podem e devem a partir da compreensão das estruturas e dos comportamentos sociais. Sua medição privilegiada, porém é a linguagem do senso comum, tomada como forma de conhecimento e de interação social. Mesmo sabendo que ela traduz um pensamento fragmentado e se limita a certos aspectos da experiência existencial frequentemente contraditória, possui graus diversos de clareza e de nitidez em relação à realidade. (MINAYO, 1999, p. 173)

Frente a essa conceituação entendemos que os trabalhadores, enquanto atores sociais, poderiam nos fornecer suas concepções acerca de sua visão de mundo, fornecendo-nos um material importante para o entendimento da realidade do contexto do trabalho.

SPINK et al., (1999), ao descreverem acerca da produção dos sentidos, afirmam que estes são produzidos em condições determinadas, sendo possíveis de serem apreendidos por meio dos discursos. Os discursos no seu entendimento são remetidos às regularidades lingüísticas e assim sendo quando tomamos o indivíduo como sujeito em uma determinada pesquisa, estamos convidando-o à produção de sentidos pois, “é pela ruptura com o habitual que se torna possível dar visibilidade aos sentidos” (SPINK et al., p. 45).

Para ORLANDI, (2000) a noção de Discurso,

não se trata de transmissão de informação apenas, pois, no funcionamento da linguagem, que põe em relação sujeitos e sentidos afetados pela língua e pela história, temos um complexo processo de constituição desses sujeitos e produção de sentidos e não meramente a produção de informações. (ORLANDI, p. 21)

SPINK et al., (1999) denominam esses momentos de rupturas, de ressignificações e de uso ativo da linguagem, ou seja, essas maneiras por meio das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas como : práticas discursivas.

Estas apresentam como característica fundamental a ambigüidade por se reproduzirem tanto nas palavras quanto por meio das imagens, idéias, concepções e artefatos, sendo assim um processo que não se restringe a produções orais.

Como assinalaram (SPINK et al., 1999), “um texto escrito, por exemplo, pode ser um ato de fala impresso, um elemento de comunicação verbal que provoca discussões ativas” (SPINK et al., p. 47).

Portanto, a forma como se apresentam seja falada, escrita, desenhada ou dramatizada não muda o sentido, muda apenas o modo de apresentação de expressão desse, sendo assim a região menos visível igualmente relevante para ser analisada.

Além disso, os enunciados produzidos por meio das práticas discursivas são construídos intersubjetivamente. Esse reconhecimento produz o entendimento de que, “a identificação de regularidades lingüísticas nos processos de ressignificação discursiva e a polissemia como fenômeno que permite a representação simultânea de idéias diferentes, de saberes e fazeres” (SPINK et al., p. 126).

Assim sendo, esses momentos contribuem para a construção de processos de identificação do sujeito, de argumentação, de subjetivação, de construção da realidade.

Na opinião de LEFÈVRE, LEFÈVRE & TEIXEIRA (2000),

na Representação Social expressada através do Discurso do Sujeito Coletivo, os indivíduos pertencentes à coletividade geradora da representação social deixam de ser indivíduos para transmutarem, se dissolverem e se incorporarem num ou em vários discursos coletivos que os expressam e à dita representação. (Lefèvre et al., 2001, p. 29)

E assim sendo, para entender a constituição dos processos discursivos o pesquisador precisa fundamentalmente compreender o jogo dos sentidos contidos nos discursos e sobretudo incidir uma análise atenta ao fato de que “o processo de produção de sentidos está necessariamente sujeito ao deslize, havendo sempre um “outro” possível que o constitui” (ORLANDI, 2000, p. 81). Esse efeito - deslizante é que caracteriza a representação.

Para GUATTARI (2001) existe uma complementariedade nos modos de apreensão do objeto (seja pelo conceito, seja pelo afeto e pelo percepto), e assim sendo considera que:

o discurso, ou qualquer cadeia discursiva, se faz assim portador de uma não-discursividade que, tal como um rastro estroboscópico, anula os jogos de oposição distintiva tanto no nível do conteúdo quanto na forma de expressão. Somente nessas condições podem ser gerados e regenerados os universos de referência incorporais que pontuam de acontecimentos singulares o desenrolar da historicidade individual e coletiva. (GUATTARI, 2001, p. 19-20)

Frente a estas colocações, buscamos nesta pesquisa entender tanto as práticas discursivas que atravessam o cotidiano dos trabalhadores bem como os repertórios interpretativos utilizados nas produções discursivas desses sujeitos. Considerando para isso que a circulação dos repertórios produzidos, derivam ,sobretudo, de um contexto marcado pela temporalidade, ou seja, o momento histórico, à circunstância, o estilo dos sujeitos e seus sentimentos, emoções, conflitos e principalmente as representações que marcam a realidade desse momento vivenciado pelos participantes, o que prescreve as características de singularidade do material coletado.

3.2. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Optamos neste estudo pela aplicação de dois instrumentos, a saber: a entrevista individual semi-estruturada, as atividades grupais nas quais aplicamos algumas técnicas psicodramáticas.

A escolha desses instrumentos parte do posicionamento que estes ocupam em pesquisa qualitativa, o de produção de sentidos.

3.2.1. Entrevista semi-estruturada

As entrevistas foram aplicadas individualmente em trabalhadores que haviam sofrido AT, chefias e funcionários da equipe de segurança e medicina do trabalho, conforme roteiro previamente elaborado (anexo 1 e 2).

De acordo com (ALVBES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER, 1999, p. 168) “por sua natureza interativa, a entrevista permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente através de questionários, explorando os em profundidade”.

Entretanto, vale destacarmos que, mediante algumas respostas, necessitamos inserir novas questões, ora para aprofundar em alguns pontos, ora para obtermos um melhor entendimento do que nos era respondido. Na concepção de (CONTANDRIOPOULOS et al., 1999) quando se trata de entrevista semi-estruturada a formulação preliminar das questões não é definitiva e neste instrumento há a possibilidade do pesquisador “acrescentar questões no decorrer da entrevista, no sentido de obter uma informação mais aprofundada em certos pontos” (CONTANDRIOPOULOS et al., 1999, p. 78).

LEFÈVRE et al., (2000) assinalam que o aspecto positivo da entrevista individual em pesquisa qualitativa é dentre outros a reconstrução dos campos através de dados de natureza subjetiva que, por sua vez, na opinião dos autores, podem clarear determinadas questões que permanecem obscuras.

DEJOURS (1987), ao apresentar a metodologia em psicopatologia do trabalho, salienta que “na ótica objetiva só podemos conhecer as desregulações e as reequilibrações, mas essa perspectiva não nos ensina muita coisa sobre a vivência subjetiva qualitativa” (DEJOURS, 1987, p. 150).

Esse mesmo autor considera que em Psicopatologia do trabalho a palavra é o medidor privilegiado, pois, através dela é possível o trabalhador fornecer informações sobre sua situação em relação ao trabalho e as conseqüências dessa relação para sua saúde.

Segundo MINAYO (1999), “particularmente, quando se trata da comunicação da vida cotidiana a palavra é fundamental. Elas (as Palavras) são tecidas a partir de uma multidão de fios ideológicos e servem de trama para as relações sociais em todos os domínios” (MINAYO, 1999, p. 175).

Essa autora aborda a importância da entrevista para as ciências sociais sob dois aspectos: a palavra como símbolo de comunicação por excelência e a interação entre o pesquisador e os atores sociais no campo.

Com relação ao primeiro aspecto, a autora concebe que a fala é “reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, de normas e símbolos (sendo ela mesma um deles) e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, sócio- econômicas e culturas específicas” (MINAYO, 1999, p. 109-110).

Com relação aos aspectos do intercâmbio pesquisador/pesquisado, as observações em debate nas Ciências Sociais são de dois níveis, ambas dando relevância ao caráter problemático da interação. De um lado estão as teorias que enfatizam a situação de desigualdade em que a entrevista se processa. Suas conclusões tendem a se fixar em posições “reprodutivistas”. De outro lado estão os que ressaltam, do ponto de vista cultural, a interação como algo intrinsecamente conflitivo (MINAYO, 1999, p. 113-114).

A autora concebe que, “a premissa básica, em ambos os casos, é de que entrevista não é simplesmente um trabalho de coleta de dados, mas sempre uma situação de interação na qual as informações dadas pelos sujeitos podem ser profundamente afetadas pela natureza de suas relações com o entrevistados” (MINAYO, 1999, p. 114).

As concepções desses autores nortearam nossas reflexões durante o processo de aplicação e análise das entrevistas e nos auxiliaram na compreensão e interpretação do material obtido. Por meio das entrevistas os sujeitos forneceram informações precisas a respeito das ocorrências dos acidentes, além de denunciar dados sobre as reais condições e organização do trabalho da empresa estudada.

3.2.2. Atividades grupais com aplicação de técnicas psicodramáticas

A abordagem de estudos em Psicodinâmica do Trabalho na vertente dejouriana propõe entrevistas grupais, da qual a os trabalhadores participam voluntariamente. A este espaço de discussões, DEJOURS (1987) denominou “Espaço de Mobilização Subjetiva”.

Segundo o autor, este espaço possibilita o trabalhador fazer uso de sua inteligência e personalidade, para refletir e se contrapor à racionalidade subjetiva específica gerada pela situação de trabalho.

SOUSA CAMPOS (2000) considera que a construção de espaços coletivos é importante para promover a expressão de necessidades, interesses, desejos, tornando se assim um espaço para exercício da subjetividade.

Para SOUSA CAMPOS (2000), os métodos de administração têm os segredos da dominação, ocultos debaixo da argumentação objetiva. Sendo assim, os espaços de discussão de coletivos, seriam também sinais de democracia porque para este autor democracia é a possibilidade de exercício de poder.

Esse autor adotou como diretriz metodológica para construção de espaços coletivos o método que ele denominou de Método da Roda. Por meio deste método, o autor considera ser possível a construção de sistemas de co-gestão e de democracia institucional.

Desse modo, “o Método da Roda se propõe a trabalhar objetivando a constituição de Coletivos Organizados, o que implica construir capacidade de análise e de co-gestão para que os agrupamentos lidem tanto com a produção de bens e serviços, quanto com a sua própria constituição” (SOUSA CAMPOS, 2000, p. 44).

Para SOUSA CAMPOS (2000), “ressaltar a dimensão Sujeito implica democratizar o Poder. Democratizar o poder em todas as suas dimensões: na política, na micropolítica, entre os saberes, entre sexos entre fortes e fracos, etc...” (SOUSA CAMPOS, 2000, p. 44). Na opinião do autor é possível de ocorrer por meio do modo sistemático de análise do Método da Roda.

MINAYO (1999) descreve que a Discussão de Grupo é uma técnica importante “para se tratar das questões da saúde sob o ângulo do social, por que se presta ao estudo de representações e relações dos diferenciados grupos profissionais da área, dos vários processos de trabalho e também da população” (MINAYO, 1999, p. 129).

Tanto o método de Mobilização Subjetiva proposto por DEJOURS, cujos objetivos estão focados na saúde dos trabalhadores, quanto o Método da Roda descrito por SOUSA CAMPOS voltado para o exercício da democracia, são ao nosso ver, dois instrumentos de enfrentamento do sistema taylorista, pois os mesmos apresentam estratégias eficazes para a democratização do poder e desenvolvimento da subjetividade.

Contudo, vale ressaltar que no contexto organizacional, o exercício da subjetividade continua sendo um empecilho à ordem e ao progresso. Os dispositivos de poder distribuídos entre as técnicas de disciplina, vigilância, controle, técnicas de exame, estão fortemente programados para expelir os críticos da ordem. Então, como construir um espaço de produção de verdades, dentro de uma organização onde os trabalhadores calados são condenados a se defenderem da exclusão.

Não podemos nos esquecer que o local de trabalho por mais penoso que seja é ainda o espaço onde o sujeito garante a sua sobrevivência e porque não dizer a sobrevivência de outros (dependentes).

Tomando como base nossas experiências com grupos de trabalhadores, numa das agências do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), no interior do Estado de São Paulo, pudemos constatar dois aspectos que consideramos emergirem no trabalho em grupo: o medo de se expor perante os participantes e o discurso ideológico.

O medo emerge da ameaça da punição. A norma é um forte dispositivo de poder que está engendrada nos grupos. Assim, quando um trabalhador vai para um grupo e questiona pontos negativos da organização do trabalho ele é olhado pelos demais colegas participantes deste grupo por meio desta norma, correndo então o risco de uma sanção normatizadora.

O discurso ideológico surge no grupo como forma de apaziguamento das situações conflitantes. A organização prescreve um estatuto da verdade, o qual o trabalhador adota e em função deste o sujeito é forçado a pensar aquilo que ele não quer e, portanto falar, aquilo que não é a sua fala e sim da organização.

O poder produz sujeitos e discursos para esses sujeitos e, por isso, os efeitos do poder circulam de forma contínua.

Ao nosso ver, quando o trabalhador está condicionado e temeroso, ele encontra-se num campo tenso. Estando neste estado, a possibilidade do sujeito refletir e falar de seus conflitos são bem menores porque neste estado ele racionaliza suas emoções e conseqüentemente bloqueia sua espontaneidade.

Sendo assim, em nossa proposta para trabalhar com coletivos procuramos acrescentar aos métodos de espaço coletivos descritos por DEJOURS (1987) e SOUSA CAMPOS (2000), atividades grupais nas quais aplicamos algumas técnicas psicodramáticas. Este instrumento foi aplicado concomitantemente às entrevistas.

Ao introduzirmos essas técnicas em nossa metodologia procuramos apreender os sentidos não somente por meio da linguagem verbal, mas também na forma não verbal, na ação. Em psicodrama é denominada ação o conjunto de movimentos, gestos, palavras, atitudes que são representadas no cenário psicodramático.

Este cenário constitui-se, assim, também num espaço de produção de sentidos uma vez que, permite as expressões e manifestações dos sujeitos.

Colocar os sujeitos em ação é colocar em cena o devir evolutivo no ser humano. Por meio do movimento psicodramático é possível emergir uma catarse coletiva de participação com a ação. Na teoria moreniana o conceito de catarse é considerado como sendo,

um fenômeno que se produz juntamente com a realização da espontaneidade e simultâneo de todo processo de criação, já que vai se desenvolvendo com a própria dramatização, para, a partir dela, pouca ou pouco, ir se adaptando a um quantum de atemperação, que vão acontecendo como verdadeiros processos, e não como simples atos. (MENEGAZZO, ZURETTI, TOMASINI & Col, 1995, p. 45)

BUSTOS (1992), ao descrever sobre a dinâmica entre a ação e a palavra na terapêutica psicodramática, aborda que o próprio MORENO não acreditava que o Psicodrama fosse uma cura da ação em oposição à cura da palavra da psicanálise.

Para BUSTOS (1992), esses dois caminhos terapêuticos são complementares, pois na sua concepção,

quando se verbaliza um conflito, está se tomando distancia dele, falar é interatuar com ele, não estar submergido e confundido com o conflito. É a primeira possibilidade para “tirar” algo de dentro. A segunda corresponde à dramatização. Ao se fazer atuar novamente um conflito concretiza-se a tomada de distância que começou com a palavra. Pode-se interatuar com algo que pouco antes se estava confundido. (BUSTOS, 1992, p. 59)

Nossa opção de realização de atividades grupais com aplicação de técnicas psicodramáticas como instrumento coleta de dados, foi basicamente por consideramos que essas técnicas criam um campo relaxado, levando o indivíduo a soltar-se, facilitando o desenvolvimento da liberdade de ação e atuação o que possibilita a mobilização subjetiva. Deixando os participantes mais à vontade para manifestarem-se a respeito do cotidiano de trabalho.

Nas atividades psicodramáticas, os participantes utilizam-se tanto da comunicação verbal como não verbal para se expressarem. Essas comunicações foram então decodificadas para que pudéssemos apreender os sentidos contidos no agir, nessas diferentes formas de manifestação.

A apreensão dos sentidos por meio das atividades psicodramáticas torna-se possível sobretudo porque, as técnicas psicodramáticas, estão embasadas em duas categorias: por um lado o psicodrama que trata das ideologias privadas e das relações

interpessoais e por outro o sociodrama que trata das ideologias coletivas e das relações intergrupo, dependendo ambas categorias do campo de aplicação.

Contudo, "no decurso do procedimento psicodramático, é assinalável uma revisão da função da realidade, dentro do contexto social" (MORENO, 1978, p. 304).

Isso foi enfatizado por MORENO (1978), diante de sua preocupação relativa a interdependência funcional entre a espontaneidade e as conservas culturais, Segundo o autor,

muitos dos valores sociais indispensáveis na comunidade parecem irreais. Eventos fortuitos e fragmentários crescem desproporcionalmente e ocupam seu lugar. A antiga função de realidade converte-se numa função de irrealidade. À primeira vista, parece que a função psicodramática e a função da realidade se excluem mutuamente. De fato, isso é apenas uma aparência exterior: o palco não é palco no sentido teatral, é uma plataforma social, os atores não são atores, mas pessoas reais e não "atuam" mas apresentam os seus próprios eus. Os enredos não são "peças" mas seus problemas mais íntimos. (MORENO, 1978, p. 304)

As técnicas psicodramáticas permitem as expressões dos participantes por meio das quais estes representam um conteúdo manifesto que, pela representação, levará à descoberta do conteúdo latente. "Esse conteúdo latente são as tendências ou pulsões cujos efeitos o sujeito sente sem ter o seu conhecimento direto" (ANZIE, 1981, p. 99).

Esse conteúdo, por sua vez, na vertente psicodramática pode vir manifesto tanto na forma verbal quanto a não-verbal.

Diante disso, torna-se possível por meio da metodologia psicossocio-dramática recuperarmos algo da tensão coletiva contida no âmbito das classes sociais, particularmente aqui a classe trabalhadora. Não com o intuito de promover uma revolução da sociedade, mas conduzir a sociedade a uma ordem mais humana, sobretudo na relação do homem com o trabalho.

O cenário psicodramático torna-se espaço para serem representadas as visões de mundo. O protagonista e/ou os protagonistas abrem-se ao fluxo criativo do imaginário, ao mundo do sonho e do mito para desenterrar da escuridão e das profundezas de suas brumas a verdade de sua existência (NAFFAH NETO, 1980, p. 4).

Ainda, ao utilizarmos a metodologia psicodramática como procedimento para nossa investigação vemos que esta possui características da estratégia adotada em pesquisa qualitativa para compreensão da realidade, denominada: Pesquisa -Ação.

Pesquisa - Ação consiste essencialmente em acoplar pesquisa e ação em um processo no qual os atores implicados participam, junto com os pesquisadores, para chegarem interativamente a elucidar a realidade em que estão inseridos, identificando problemas coletivos, buscando e experimentando soluções em situação real. (THIOLLENT, 1997, p.14)

Essa correlação se faz pertinente por que em psicodrama tal como na Pesquisa - Ação, o observador estabelece uma relação espaço - temporal com os sujeitos, vivenciando o contexto.

Este processo interativo possibilitou uma ampla troca de informações com os sujeitos no qual não nos limitamos à obtenção de informações, mas foi importante para o desenvolvimento de propostas de mudança.

Os sujeitos implicados neste trabalho participaram ativamente e elucidaram a realidade em que estão inseridos, identificando problemas coletivos e refletindo acerca de soluções destes.

3.3. DESENVOLVIMENTO DA COLETA DE DADOS

3.3.1 Caracterização do Local da Pesquisa

O local utilizado para nossa coleta de dados foi uma das unidades de produção de uma empresa multinacional de grande porte no ramo industrial, bastante competitiva no mercado (dentro de parâmetros de qualidade e produtividade) e que atua com grande volume de capital.

A mesma mantém um Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), preocupado e atualizado com as questões relativas à prevenção de acidentes e saúde dos trabalhadores.

A escolha deste local se deu, sobretudo, pelas características que esta empresa apresenta tais como linhas de produção, máquinas automáticas, riscos ergonômicos, trabalho em turnos e número de trabalhadores que atendiam os objetivos dessa pesquisa.

Essa unidade possui aproximadamente duzentos funcionários distribuídos em diferentes cargos e funções.

Os trabalhadores que desenvolvem atividades na área administrativa trabalham de segunda às sextas feiras no horário das 8 às 17 horas com intervalo de uma hora para almoço. Já os trabalhadores da fábrica, ou seja da produção, como são denominados na empresa, trabalham em regime de turnos.

As escalas de turno são elaboradas anualmente pelos supervisores. Nestas constam os dias de trabalho de cada equipe bem como os feriados que foram negociados junto ao sindicato da categoria. Os turnos funcionam em três horários ininterruptos sendo: das 7 às 15: das 15 às 23 e das 23 às 7 horas.

Os turnos funcionam em regime 6x2, ou seja seis dias de trabalho e dois de descanso, o qual pode ou não coincidir com finais de semana e feriados.

Há uma flexibilidade nas escalas .Em casos de necessidade o trabalhador pode solicitar troca de turno, de preferência com certa antecedência.

As escalas de turnos são revezadas em quatro equipes, denominadas, respectivamente, de equipes: A, B, C e D.

A fábrica funciona com um número de quarenta trabalhadores por turno, desse total, trinta e cinco são contratados e cinco são terceirizados.

Os trabalhadores ficam distribuídos nas denominadas ilhas de produção. As ilhas, por sua vez, correspondem ao agrupamento de máquinas semelhantes.

Cada trabalhador fica responsável por uma ilha de produção. O número de máquinas por operador é calculado pela equipe de planejamento, o cálculo é feito de acordo com o tempo de processamento das máquinas distribuídas entre as respectivas ilhas.

A alocação dos trabalhadores nas ilhas se dá, respectivamente, assim:

- No grupo de máquina de trefila fina: são um total de 100 máquinas - trabalhador, cada um cuida de vinte máquinas. Assim, nesta ilha, ficam alocados 5 trabalhadores por turno.
- No grupo de cordeiras: é o local que tem mais máquinas funcionando, um total de 170 máquinas. Nesta ilha ficam 17 trabalhadores por turno cada um responsabilizando-se por aproximadamente dez máquinas.
- A linha de patenteamento e latonagem é composta por um conjunto de equipamentos no qual o produto passa por um local comum. Nesta ilha são feitos o abastecimento e o recolhimento de material e aí, estão alocados quatro trabalhadores por turno.
- Monofio e trefila a seco: possui quatro máquinas para um trabalhador por turno.

Os demais trabalhadores estão distribuídos em diferentes funções tais como mecânica, eletrônica e inspeção de qualidade.

3.3.2. Etapas: O Contexto e os Sujeitos

3.3.2.1. Estudos Preliminares

Nosso estudo preliminar visou avaliar a possibilidade de realização da pesquisa nesta empresa tais como (interesse dos dirigentes para com o projeto, acesso à população que seria estudada, espaço para coleta dos dados, assim como para pré- testagem dos instrumentos a serem aplicados).

Para realização desta etapa preliminar, apresentamos o pré-projeto aos dirigentes da empresa em reunião formal conjuntamente com nosso orientador.

Após avaliação e aceitação do trabalho, traçamos, juntamente com o engenheiro de segurança da empresa, as estratégias e cronograma para o início das atividades.

Nesta etapa fizemos uma visita aos postos de trabalho da linha de produção acompanhados pela médica da empresa, a qual nos orientou sobre os processos de trabalho da fábrica, tipos de equipamentos e instrumentos utilizados pelos operadores, e aspectos gerais do ambiente de trabalho.

Os trabalhadores foram contatados pelo engenheiro de segurança da empresa e após serem esclarecidos que se trataria de uma pesquisa foram então aqueles convidados a participar.

Para realização deste estudo exploratório a empresa nos cedeu uma sala ampla, com boa iluminação e ventilação, que serviu de espaço tanto para aplicação das entrevistas, como para as atividades grupais.

Neste estudo preliminar realizamos uma atividade com um grupo de 14 trabalhadores da linha de produção que executavam diferentes funções. Destes, quatro justificaram a não possibilidade de participação nos dois dias subsequentes devido a compromissos particulares que já haviam sido agendados anteriormente. Devido à isto, mantivemos as atividades apenas com os 10 participantes. Estabelecemos três horas (das 11 às 15 horas) de atividades em três dias consecutivos com intervalo de dez minutos.

Nesta etapa foram realizadas seis entrevistas assim distribuídas: três com trabalhadores que haviam sofrido acidentes, duas chefias e uma com o engenheiro de segurança.

Após a realização desta etapa, percebemos que algumas questões das entrevistas mereciam adequações e quanto às atividades psicodramáticas estas se mostraram favoráveis ao atendimento dos nossos objetivos necessitando apenas de uma adequação no cronograma. Esta foi sugerida pelos próprios participantes quando os questionamos a respeito da possibilidade e importância que os mesmos viam na realização desta pesquisa na empresa e acerca das melhores formas de realizá-la.

Feito o estudo preliminar apresentamos um relatório aos dirigentes da empresa apontando para alguns resultados obtidos e atentando para as condições favoráveis para o desenvolvimento da pesquisa nesta empresa.

Nas atividades de grupo, durante o estudo preliminar, os trabalhadores fizeram vários apontamentos dentre os quais: falta de café da manhã para os trabalhadores do turno das 7 às 15, problemas relacionados ao transporte e falta de ventilação na fábrica.

Em relação ao café da manhã, comentaram que muitos trabalhadores que faziam o turno das 7 às 15, saíam de casa muito cedo, por volta das 5 horas da manhã e muitos, então, ficavam sem o café da manhã. Destacaram então que, chegando à empresa, ficavam sem alimentação até o horário do almoço.

Quanto ao transporte, o grupo apontou que muitos trabalhadores residiam muito longe da empresa e mesmo tendo o transporte coletivo, este não atendia às necessidades, particularmente as de segurança, pois segundo os mesmos, no turno das 15 às 23, deixava-os longe de suas casas, tendo estes que passar por pontos considerados perigosos. Para alguns, o problema refletia-se no trabalho, pois ao se aproximar do término desse turno, eram tomados pela tensão do retorno às suas casas.

Ainda relativo ao transporte as queixa se detiveram no fato de que os veículos nos dias de chuva se aproximavam da fábrica apenas na chegada e no final do turno eles tinham que caminhar até o pátio externo da empresa, ficando assim expostos a intempéries como vento, frio, chuva. É importante assinalarmos a fala de um trabalhador quando este se refere ao transporte :

Quando a gente chega na empresa eles querem a gente bem, com saúde para produzir por isso o carro vai até próximo da fábrica, mas depois que acaba o turno eles não estão nem aí com a gente, depois que produziu pode ir embora na chuva, pegar gripe, já produziu mesmo....

O problema da falta de ventilação na fábrica foi outro ponto de queixa feitos pelos trabalhadores, pois para os mesmos o ambiente é muito quente e gera desconforto.

Quando apresentamos a devolutiva à empresa, esses problemas apontados pelos participantes neste estudo preliminar foram revistos e algumas implementações de melhorias nas condições gerais de trabalho foram feitas tais como: passaram a servir café da manhã, adequação do transporte de acordo com as necessidades dos trabalhadores e instalação de exaustores na fábrica.

Diante dos resultados, pudemos avaliar a eficácia dos instrumentos a serem utilizados e os resultados mostraram-se favoráveis aos nossos objetivos. Além disso, encontramos na empresa uma receptibilidade e respeito em relação ao nosso trabalho e a própria reivindicação dos trabalhadores, o que nos incentivou a continuar a coleta de dados neste local.

3.3.2.2. Coleta Sistemática dos Dados

Tendo-se definidos os contornos da pesquisa, passamos à coleta sistemática dos dados.

Após conhecermos outros espaços da empresa um local que nos pareceu mais adequado para a coleta dos dados foi uma casa localizada em área verde, de fácil acesso, acusticamente bem isolada, distante dos escritórios e da linha produtiva. A casa, em estilo colonial, dispunha de vários cômodos e uma área externa ampla para o desenvolvimento de atividades ao ar livre. Devido a estas características escolhemos este espaço para coletarmos os dados.

Participaram desta etapa de investigação 56 trabalhadores de diferentes funções e setores correspondentes a aproximadamente 40% do número total de trabalhadores da empresa.

Nesta etapa realizamos 17 entrevistas assim distribuídas

- Supervisores: foram entrevistados três supervisores da linha de produção.
- Chefias: foi entrevistado um chefe do Setor de Qualidade.

- Representantes da equipe de medicina e segurança do trabalho: foram entrevistados dois sendo, um médico e um técnico de segurança.
- 11 trabalhadores que sofreram acidentes do trabalho no período de junho de 2000 a julho de 2001. Destes, sete já tinham voltado a trabalhar e quatro estavam afastados.

O critério estabelecido para escolha dos sujeitos à entrevista foi o de manter um contato com diversos profissionais da empresa podendo, assim, aprender as percepções acerca das ocorrências dos acidentes.

Para as atividades de grupo delimitamos um número mínimo de 10 e máximo de 16 participantes por grupo. Essa delimitação se fez necessária devido ao espaço que tínhamos para o desenvolvimento das atividades e, sobretudo por considerarmos um número adequado para esse tipo de atividades.

Participaram das atividades grupais, 39 trabalhadores do setor de produção, os mesmos contatados pelo engenheiro de segurança e convidados a participar. Os trabalhadores que participaram do estudo preliminar não participaram desta etapa.

As atividades grupais foram direcionadas para os trabalhadores do setor de produção e o agrupamento dos trabalhadores foi feito de acordo com as respectivas equipes de trabalho, (equipe A, 11 participantes; equipe C, 13 e equipe D, 15 participantes).

Foram realizadas 06 horas de atividades com cada equipe, desenvolvidas em dois dias consecutivos (03 horas por dia) no horário das 12 às 15 horas, atendendo, assim, a sugestão de horário dos trabalhadores durante o estudo preliminar.

Neste horário a empresa transportava os participantes mais cedo. Estes almoçavam no refeitório e, após participarem das atividades grupais, assumiam o turno de trabalho das 15 às 23 horas.

O horário utilizado para a coleta de dados por meio das entrevistas variou de acordo com a disposição da empresa. Neste sentido, algumas entrevistas foram aplicadas durante o horário de trabalho do entrevistado, outras foram feitas mediante a convocação destes pela empresa.

Vale destacarmos que as atividades de grupo foram realizadas fora do expediente normal, o que não consideramos apropriado e defendemos que a viabilização de todo processo coletivo de negociação deverá ser feito no horário normal de trabalho.

Somando-se o número de sujeitos correspondentes às duas etapas do trabalho, ou seja, estudos preliminares e coleta sistemática de dados, tivemos um contato efetivo com 72 trabalhadores, os quais foram os atores sociais dessa pesquisa.

3.3.3. Devolutiva e checagem pelos participantes

Embora tenhamos seguido metodologicamente o encerramento das atividades psicodramáticas com os comentários e, sobretudo com momentos de compartilhamento, vimos ser necessário acrescentar em nossos estudos mais uma etapa de análise a checagem pelos participantes, critério descrito e definido por ALVES- MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER (1999).

Segundo esses autores,

considerando-se que a abordagem qualitativa procura captar significados atribuídos aos eventos pelos participantes, torna-se necessário verificar se as interpretações do pesquisador fazem sentido para aqueles que forneceram os dados nos quais essas interpretações se baseiam (ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER, p. 172).

Os referidos autores assinalam ainda que:

Embora verificações parciais sejam feitas ao longo de toda pesquisa esta é feita de modo mais completo e formal no final, apresentando-se aos participantes os resultados e conclusões, bem como outros aspectos do relatório julgados relevantes e pedindo-lhes que os avaliem quanto à precisão e relevância. (ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER, p. 172)

Segundo os mesmos esta checagem varia dependendo das características dos sujeitos, podendo ser feita de forma oral, escrita ou visual.

Os obtidos foram analisados, descritos de forma sucinta e entregue em forma de relatório em reunião formal com os dirigentes e posteriormente apresentados e discutidos os próprios sujeitos da pesquisa.

A checagem com os sujeitos foi realizada dois meses após a coleta de dados. Para esta etapa, elaboramos um relatório final que foi lido aos interessados (sujeitos da pesquisa).

Nesta devolutiva aplicamos uma atividade psicodramática para verificarmos, juntamente com os sujeitos, os anelos de mudanças mais mobilizados com as atividades psicodramáticas desenvolvidas durante a coleta de dados.

Participaram dessa devolutiva, 34 trabalhadores, distribuídos em quatro grupos mantidos de acordo com os respectivos agrupamentos do desenvolvimento das atividades anteriores.

O tempo estipulado para nossa atividade foi o de uma hora para cada grupo de, em média, oito pessoas.

Apresentamos os objetivos desse encontro aos participantes dizendo que estávamos retornando à organização para fazer aos mesmos uma devolutiva dos resultados obtidos em nossa investigação sobre as ocorrências dos acidentes de trabalho e que também gostaríamos de saber deles sobre a aplicabilidade do que foi vivenciado durante as atividades psicodramáticas.

Iniciamos a atividade solicitando aos participantes que ficassem em pé em círculo e por um momento fechassem os olhos e tentassem lembrar sobre as atividades grupais que haviam participado. Colocamos uma música de sensibilização (Enya – Wild Child).

Na seqüência, colocamos no chão, no centro do círculo, pedaços de papel previamente preparados, nos quais estavam escritas as palavras que mais se destacaram durante o desenvolvimento das atividades tais como: respeito, conscientização, família, conhecimento, união, ritmo, atenção, sinalização, compreensão, barulho, percepção, robô,

calor, treinamento, equipe, confiança, sobrecarga, companheirismo, vitória, salário, horário, condições de trabalho, coordenação, relacionamento, produção, reconhecimento, rotina, comunicação, integração, crescimento, preocupação, cuidado, qualidade, pressão e organização.

A seguir pedimos que os participantes abrissem os olhos e que circulassem por entre os escritos observando e refletindo sobre as palavras. Caso percebessem que estava faltando alguma palavra poderiam ir acrescentando. As palavras, mudança, segurança, fofoca, lazer, obrigação e stress foram solicitadas para serem acrescentadas pelo primeiro grupo. Os participantes dos outros grupos não solicitaram o acréscimo de palavras.

Colocamos outra música de sensibilização (Enya - Flora's Secret) e, enquanto esta foi tocada, deixamos que os participantes circulassem entre os escritos. Terminada a música pedimos que estes sentassem e entregamos a cada um, uma folha de papel A4, dizendo que os mesmos deveriam dobrar a folha ao meio expressando na parte superior algo referente à situação anterior às suas participações nas atividades psicodramáticas, apontando na parte inferior da folha as possíveis mudanças que consideravam ter ocorrido após a participação nas referidas atividades. Dissemos que as anotações eram livres e que seriam mantidas no anonimato perante o grupo. Portanto, se alguém não tivesse nada para colocar que poderia entregar a folha em branco. Frisamos a importância da sinceridade nas expressões e explicamos que estas poderiam ser feitas de forma escrita ou, caso houvesse interesse, que poderiam expressar-se através de desenho.

Após recolhermos as folhas iniciamos a apresentação resumida dos dados da pesquisa que foi ouvida atentamente pelos participantes. Finalizando houve por parte dos mesmos, concordância com o exposto e pedidos de continuação das atividades de grupos.

3.3.4. Contrato Ético

Nosso estudo foi desenvolvido com base nas normas estabelecidas pela Resolução 196/96 que trata de pesquisa envolvendo seres humanos.

Os participantes assinaram um termo de consentimento (Anexo 3), o qual teve os requisitos avaliados e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas (Parecer nº 253/2001).

Garantir o anonimato da empresa, bem como dos trabalhadores que participaram como sujeitos da pesquisa propiciou, a autoconfiança dos participantes encorajando-os a se colocarem perante o pesquisador durante as entrevistas e perante o pesquisador e os demais colegas de trabalho durante as atividades de grupo.

Uma pesquisa estabelece uma relação muito forte entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados e, como todos os relacionamentos, é preciso que se estabeleçam regras básicas. Um ponto importante para encorajar as pessoas a participarem ativamente como sujeitos, é reduzir a ansiedade deles. Isso pode ser feito informando-lhes o que irá acontecer com os resultados.

Esses princípios devem ser concordados no início de qualquer atividade de coleta de dados e devem permanecer abertas à negociação a todo o momento.

A negociação do contrato inicial impressiona os participantes com o fato deles estarem assumindo parte da responsabilidade pelo que irá acontecer com os resultados.

O sigilo em relação ao que acontece e o que será divulgado, torna-se um incentivador para que os participantes possam fazer seus assinalamentos com sinceridade.

Nas atividades grupais discutimos a questão do sigilo abertamente com os participantes e acreditamos que esta conduta foi favorável para aumentar a segurança dos mesmos em fazer colocações, referir-se a situações envolvendo outras pessoas.

Ainda no que tange às questões éticas, tomamos o cuidado de deixar os participantes livres para participar das atividades mantendo nosso olhar para o contexto organizacional nos aspectos da cultura do grupo como um todo. Sendo assim tomamos sempre cuidado no modo de introduzir os jogos, não os impondo, mas convidando os participantes para jogar e verificando as condições para desenvolver o jogo. Usando alguns

questionamentos como por exemplo: Quem de vocês conhece o jogo Escravos de Jó? Quem já brincou de Escravos de Jó? É um jogo em que se joga sentado no chão, há algum problema de nos sentarmos no chão?

Mesmo o pesquisador percebendo que não há restrições em sentar no chão, tirar os sapatos, etc., é importante que este também o faça. Isso demonstra envolvimento com o grupo e facilita a interação deste com os participantes.

3.4. PROCEDIMENTOS PARA ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

O critério metodológico utilizado em nossa coleta dos dados proporcionou-nos um contato mais efetivo com os sujeitos e com o campo da pesquisa, favorecendo uma análise qualitativa, permitindo-nos interpretar a mensagem manifesta e atingir os significados latentes trazidos pelos participantes acerca das condições gerais de trabalho e dos acidentes de trabalho.

As entrevistas e as atividades grupais produziram, em comum, cada qual dentro de suas especificidades, práticas discursivas. Entendendo práticas discursivas “como linguagem em ação, isto é, as maneiras a partir das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em posições sociais cotidianas” (SPINK et al., 1999, p. 45).

Assim, ao relacionarmos as entrevistas como prática discursiva e estas como produtora de sentidos, “estamos assumindo que os sentidos não estão na linguagem como materialidade, mas no discurso que faz da linguagem a ferramenta para a construção da realidade” (SPINK et al, 1999, p. 193).

Entendemos que quando o trabalhador interage com o pesquisador, mediante a entrevista, ele recorre aos relatos verbais para manifestar seus conflitos, desejos, sentimentos e esta resposta é o que lhe dá sentido para denunciar as condições gerais de trabalho. Sem atribuição de sentido não haveria as queixas. Falar alivia o sofrimento e esta interação pautada nos preceitos éticos, assegura a liberdade da fala tornando o momento da coleta de dados o espaço para as manifestações da realidade do cotidiano de trabalho.

Na entrevista, “o sentido é produzido interativamente e a interação presente não inclui apenas alguém que fala e outro que ouve, mas todos “os outros” que ainda falam, que ainda ouvem ou que, imaginariamente poderão falar ou ouvir. É sob esse ângulo que o diálogo amplia-se, incluindo interlocutores presentes e ausentes” (SPINK et al., 1999, p. 194).

Análise dos depoimentos obtidos por meio das entrevistas foi feita em três fases consecutivas, sendo essas:

- 1.^a Fase: leitura atenta de todas as entrevistas visando uma maior compreensão das respostas e obtenção das expressões chaves.
- 2.^a Fase: nessa segunda fase, sublinhamos as respostas e as agrupamos por similaridade, identificando temas, correspondendo assim a uma primeira organização das falas.
- 3.^a Fase: seleção dos trechos a serem inseridos na categorização final dos resultados.

As atividades psicodramáticas também se constituíram em práticas discursivas e sobretudo num meio para produção de sentidos, tanto pela comunicação verbal quanto pela não verbal.

Nas atividades grupais, o sentido, tal qual, na entrevista foi produzido interativamente, incluindo, nessa interação, interlocutores presentes e ausentes, muitas vezes esses se tornam personagens nas cenas representadas. Assim, o papel representado foi entendido também como manifestação tanto da função perceptiva quanto da representativa de quem o representou.

Os discursos produzidos mediante as técnicas psicodramáticas não surgiram, magicamente, eles constituem “uma unidade do ato de comunicação, um dos elos de uma corrente de outros enunciados, complexamente organizados” (SPINK, 1999, p. 47).

Nas atividades psicodramáticas as diferentes técnicas utilizadas foram em linhas gerais, as unidades de construção das práticas discursivas, ou seja, o substrato para a mobilização subjetiva e constituem um caminho privilegiado para entender a produção de sentidos do cotidiano.

Os jogos dramáticos, na forma como foram direcionados, favoreceram o aquecimento para dar início ao processo dialógico que foi sendo construído por meio das mobilizações subjetivas e os sentidos se constituíram ora pelas concordâncias, ora pelo confronto das manifestações.

A produção de textos escritos pelos participantes durante essas atividades, também foram tomados como discurso pelo fato desses expressarem o significante do sujeito em relação com o mundo, particularmente com o mundo do trabalho.

O texto é, ao mesmo tempo, unidade de análise afetada pelas condições de produção e “espaço significante: lugar de jogo de sentidos, de trabalho da linguagem, de funcionamento da discursividade” (SPINK et al., 1999, p. 72).

Além disso, segundo esses autores, “como todo objeto simbólico ele é objeto de interpretação. O analista tem que compreender como ele produz sentidos, o que implica em saber como ele pode ser lido, quanto como os sentidos estão nele”.

As imagens produzidas mediante as colagens e desenhos, foram consideradas como unidades de construção de sentidos.

Essas foram a nosso ver, componentes fundamentais para o estudo das representações, sobretudo porque os sujeitos se subjetivam também por meio de imagens. Essas foram úteis para entendermos aquilo que os sujeito quiseram expressar e não conseguiram por outros meios, desse modo a expressão sobreveio simbolicamente.

Dessa maneira, uma imagem deve ser entendida como unidade de sentido daquela situação. Isso explica porque, por exemplo, os sujeitos atribuíram significados às imagens construídas por meio da colagem de fios de lã, no Jogo Linha de Trabalho.

Tomando como exemplo as imagens produzidas nesse jogo, vemos que muitas delas apesar de serem confeccionadas individualmente apresentam-se semelhantes entre os participantes de um mesmo grupo ou de outro.

Apenas a título de ilustração, o círculo, foi expresso pelos participantes para representar a união, este é um símbolo que traduz o sentido naquela situação. Isso mostra que, na memória dos participantes desse jogo, o fato de que em nossa sociedade essa imagem foi construída historicamente para representar união.

Por isso, o círculo tem seu sentido: tem sua historicidade, tal qual as demais imagens construídas neste jogo têm também seus sentidos, independentemente de terem se apresentado de forma homogênea (imagem individual) ou heterogênea (imagens similares entre os participantes) As imagens são manifestações porque significam alguma coisa e são, portanto, objeto de interpretação.

No que tange à análise dos desenhos, consideramos importante submetê-los a interpretação de outro profissional psicólogo que atue em psicologia clínica com vasta experiência em Técnicas Projetivas. ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER (1999), denominaram este procedimento de “Questionamento por Pares”, o qual segundo os autores,

consiste em solicitar a colegas não envolvidos na pesquisa, mas que trabalhem no mesmo paradigma e conheçam o tema pesquisado, que funcionem como “advogados do diabo”. A função do “advogados do diabo” é apontar falhas, pontos obscuros e vieses nas interpretações, bem como identificar evidências não exploradas e oferecer explicações ou interpretações alternativas àquelas elaboradas pelo pesquisador. (ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER, 1999, p. 172)

A visão deste profissional foi importante para assegurar nossos apontamentos acerca do material manifesto por meio desta técnica e, sobretudo para nos auxiliar apreensão de conteúdos não percebidos mediante nossas análises.

No caso das cenas, as histórias representadas também se constituem em objeto de análise. O ato psicodramático “pressupõe o sentido do movimento e, nesse caso se identifica com uma ação” (MENEGAZZO, et al., p. 29).

A ação dramática é a condição indispensável da representação dramática. Entende-se por ação dramática “o desenvolvimento do conflito dramático durante uma representação dramática. Se não houver conflito dramático, nunca haverá ação dramática.” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 14)

Para tanto, faz-se necessário compreendermos todo processo discursivo construído ao longo das cenas. Cada vez que o protagonista altera-se dramaticamente na cena ele produz unidades de sentido.

O sujeito da enunciação dramática é um ser - em - relação e à medida que este se lança na ação dramática ele pode revelar e transformar o drama humano, cujas raízes encontram-se na cultura, na sociedade e no próprio movimento histórico que as circunscribe.

No cenário dramático os atores sociais se colocam em cena e reencontram sua verdadeira dimensão: ser - no - mundo, expressando suas concepções de mundo e de realidade. Por meio da representação dramática manifestam seus sentidos e frente a estas representações, tornou-se também possível compreendermos as Representações Sociais, desveladas nas representações, ou seja, para um melhor esclarecimento, seriam as representações (sociais) na representação (dramática).

Em psicodrama, os atores sociais fazem “como se”, mas não fingem. “As técnicas servem apenas para permitir ao grupo e ao protagonista uma melhor expressão do vivido (a vivência) por uma manifestação total do drama da vida” (SCHUTZENBERGER, 1970, p. 70).

Consideramos diante de todo o exposto, que do ponto de vista metodológico, a atividade psicodramática na forma como foi aplicada nesta pesquisa atingiu as três dimensões necessárias ao conhecimento social: a simbólica, a histórica e a concreta.

Na forma como assinalaram (MINAYO & SANCHES, 1993), “a dimensão simbólica contempla os significados dos sujeitos: a histórica privilegia o tempo consolidado do espaço real e analítico: e a concreta refere-se às estruturas e aos atores sociais em ação” (MINAYO & SANCHES, 1993, 247).

Todavia, vale destacarmos que a pluridimensionalidade do método psicodramático deve ser tomado em consideração quando submetido à prática, sobretudo porque este se constrói sob condições sociais dadas, caracterizando a especificidade de cada aplicação.

Após a análise do material coletado por meio das entrevistas e atividades grupais, percebemos uma reincidência de temas que então foram agrupados em quatro categorias descritas no capítulo VI.

Quando fazemos interpretações, deparamo-nos com o *status* universalizante do conhecimento, que está engendrado num jogo de subjetividades.

Nossas interpretações colocaram em evidência a nossa visão de mundo, o que torna importante frisarmos que outros vêem o mundo de outro modo e mediante esta visão diferenciada podem surgir uma variedade de interpretações ou re-interpretações daquilo que julgamos importante.

Essa variação nos pontos de vista a respeito de um mesmo material é fonte de validação da abordagem qualitativa, por constituir a arte de conduzir o método e obter generalizações organizadas de seu resultado.



CAPÍTULO 4
ASPECTOS CONCEITUAIS DA TEORIA
PSICODRAMÁTICA

“Deus é espontaneidade. Daí o mandamento: sê espontâneo”

(J. L. Moreno)

Nas primeiras décadas do Século XX, em Viena, JACOB LEVIN MORENO, chega à Psicologia Social, por meio do Teatro da Espontaneidade, que logo foi se constituindo num método psicoterápico, denominado pelo referido autor de Psicodrama.

ROJAS-BERMÚDEZ, (1980) ao descrever sobre o Psicodrama, assinala a possibilidade de se olhar para este método sob dois pontos de vista: o técnico e o psicoterápico.

Na concepção de ROJAS-BERMÚDEZ (1980), o Psicodrama,

do ponto de vista técnico, constitui em princípio, um processo de ação e interação. Seu núcleo é a dramatização. Diferente das psicoterapias puramente verbais, o Psicodrama faz intervir, manifestamente, o corpo em suas variadas expressões e interações com outros corpos. Esta intervenção corporal envolve o compromisso total com o que se realiza, compromisso que é fundamental para terapia e, conseqüentemente, para o indivíduo e para o desenvolvimento de mais completos meios de comunicação com seus semelhantes. No Psicodrama não se deixa de fato o verbal, mas, pelo contrário, hierarquizam-se as palavras ao incluí-las num contexto mais amplo, como é o dos atos. (ROJAS-BERMÚDEZ, 1980, p. 21)

Sob o ponto de vista psicoterápico, o autor considera que, o Psicodrama é um método valioso que contribui para, “evidenciar as defesas conscientes e inconscientes do paciente, assim como sua conduta e quadros patológicos” (ROJAS-BERMÚDEZ, 1980, p. 21).

Na concepção de MORENO (1978), o homem é um ser social desde o nascimento. A criança não tem nada pronto ao nascer e sim um futuro de toda uma vida a realizar. O nascimento é para esse autor um momento de crescimento “é uma catarse de profundo alcance tanto para mãe como para o bebê” (MORENO, 1978, p. 118).

Neste sentido, o autor concebe que a criança pequena aprende através da iniciativa espontânea, até uma certa idade. Entretanto, o adulto não tarda em intrometer-se no mundo infantil com “conteúdos” engendrados em artefatos culturais e maquinaria tecnológica, o que na concepção moreniana são fatores que reduzem a criatividade dos sujeitos.

Assim, essa pequena vítima cresce cada vez menos cônica de seu eu como centro ativo, enquanto mecanismos de todas as espécies impõem seus padrões e exigências.

Esses obstáculos ao desenvolvimento da espontaneidade e criatividade aumentam consideravelmente quando o sujeito é absorvido pelo mundo do trabalho. Isto ocorre principalmente devido à robotização do trabalhador instituído pelas metodologias administrativas baseadas nos princípios da Administração Científica de Taylor.

Durante seus estudos, MORENO dedicou-se ao trabalho com grupos por meio dos quais lançou conceitos novos, reformulou outros, principalmente os psicanalíticos que exerciam grande influência na época. Enfim, construiu uma obra gigantesca, cujos pontos principais iremos discorrer neste capítulo.

Com base na Socionomia e no Teatro da Espontaneidade, o autor introduziu os fundamentos científicos que poderiam explicar a cura pela ação.

A ciência que estuda as leis sociais é denominada Socionomia e, está dividida em três correntes: a Sociodinâmica, a Sociometria e a Sociatria, que são aplicadas para o entendimento das relações sociais.

A Sociodinâmica é a ciência que trata do funcionamento das relações interpessoais.

No início de seus estudos, MORENO (1978) conceituou a Sociometria como sendo “o conjunto de técnicas por ele realizadas para investigar, medir e estudar os processos vinculares que se manifestam nos grupos humanos” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 199).

Posteriormente, a Sociometria tornou-se o marco teórico do pensamento moreniano, por meio do qual sustentam-se as práticas do Sociodrama, do Psicodrama e de outros procedimentos dramáticos.

A Sociatria é a ciência da cura dos sistemas sociais, responsável pelo tratamento psicológico dos grupos é empregada por MORENO através dos métodos do Psicodrama e Sociodrama.

O Psicodrama foi criado por MORENO em 1925, como procedimento para o estudo das condutas humanas visando “especificamente a investigação das dificuldades ou entraves ao desempenho livre, espontâneo, criativo e responsável” (MENEGAZZO et al., p. 174).

A palavra drama do grego significa ação e psique significa, alma ou espírito, sendo assim o termo Psicodrama um procedimento que trabalha o psiquismo em ação.

O Sociodrama, por sua vez, é um procedimento que trata dos problemas ligados a estrutura e funcionamento dos grupos, bem como problemas comunitários e sociais que causam tensões como, por exemplo, preconceitos, problemas religiosos, econômicos, de saúde, entre outros. Enfim está voltado para o tratamento das necessidades sociais.

AGUIAR (1990) focaliza a importância da discriminação entre Sociodrama e Psicodrama pois, segundo este autor, essa distinção “constitui uma importante via de acesso à compreensão da prática sacionômica e, conseqüentemente, ao desenvolvimento de sua fundamentação teórica” (AGUIAR, 1990, p. 175).

Entretanto, o autor assinala que “tão acentuada discriminação é discutível podendo objetar que se trata de uma articulação apenas didática, uma vez que o embricamento das duas é tal que nos autoriza a considerá-las uma única e indissociável realidade” (AGUIAR, 1999, p. 175).

A inovação teórica trazida contribuiu significativamente para esclarecer supostos básicos das terapias de ação e, repensar as atuações no âmbito da Psicologia Social e da Psicoterapia.

MORENO (1978) definiu átomo social como sendo a menor estrutura social, o núcleo das relações que se formam em torno de cada indivíduo. Denominou de papéis sociais, aqueles que representamos, cotidianamente, no contexto social e criou o teste sociométrico como instrumento para investigação das redes vinculares de um determinado grupo.

O conceito de Tele foi introduzido por MORENO para explicar “a capacidade do indivíduo perceber outra pessoa sem distorções” (SOEIRO, 1975, p. 05).

O fenômeno tele manifesta-se na vincularidade grupal como energia de atração, rejeição e indiferença, e evidencia uma permanente atividade de comunicação co-inconsciente e consciente. Ele possibilita aos seres humanos - vinculados em constelações afetivas mediante a operação constante das funções pensar-perceber e intuir-sentir de cada um - o “conhecimento” da situação real de cada indivíduo e dos outros na matriz relacional de um grupo. (MENEGAZZO, et al., 1995, p. 207)

Para MORENO (1978) o que possibilita o encontro é o fator tele. O fator tele é para o autor o que direciona as relações positivas ou negativas entre as pessoas e explica a emergência dos conflitos interpessoais.

O termo Filosofia do Momento foi definido pelo próprio autor para abordar sua teoria.

Na filosofia do momento, MORENO pretende captar a realidade, sobretudo a realidade humana, tal como é em si, em suas circunstâncias reais e existenciais; o que implica os conceitos de aqui e agora: cada ser ou cada ato têm uma existência que se realiza em tempo concreto (Locus) e em ambiente também concreto (Matriz). (MARTÍN, 1984, p. 78)

O Aqui e Agora, é um termo utilizado pela teoria moreniana para designar, “o lugar e o momento que estão ocorrendo uma ação - quer se trate de uma simples expressão postural, de ato gestual ou de enunciado verbal” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 24).

O conceito de Matriz é outra idéia básica desta teoria. Na concepção moreniana, a criança, antes de nascer, pertence à Matriz Materna. A partir do ato de nascimento essa transpõe-se para o universo social, o qual ele denominou de “placenta social”.

A placenta social é constituída pelos vínculos que a criança vai formando das interações com seus egos auxiliares (pai, mãe, demais pessoas ou seres significativos que estão ao seu redor). Segundo o autor, a constituição dessa placenta social está dividida em

duas fases: Matriz de Identidade Total Indiferenciada e Matriz de Identidade Total Diferenciada.

Na primeira fase (Matriz Indiferenciada), a criança está na opinião do autor, inserida no sincretismo absoluto, não conseguindo, portanto, diferenciar ela mesma, objetos, nem distinguir (dentro e fora, antes e depois, proximidade e distância). Na concepção moreniana isso ocorre porque nessa fase a criança está imersa na opacidade corporal, em uma contínua Fome de Atos, ou seja, a ansiedade característica do modo de ser infantil desta primeira fase.

Quando o desenvolvimento neurológico permitir, a criança entrará na segunda fase de Matriz de Identidade (Matriz de Identidade Total Diferenciada). Nesta fase a criança começa a estabelecer certas diferenciações: pessoas, objetos, e esboçar a percepção de tempo e espaço.

A fase do pré-eu anterior é substituída pela fase do pré-não-eu, constituindo o princípio da identidade.

Os discernimentos adquiridos nessas fases permitirão a capacidade de tele, por meio da qual, a criança começará a se relacionar e comunicar seus afetos à distância.

Na opinião de MORENO (1978), a primeira manifestação básica da espontaneidade é o aquecimento preparatório da criança para o novo ambiente. Neste processo ocorre o que ele denominou de dispositivo de auto-arranque (físico e mental), ou seja, a disposição espontânea para proceder às exigências do meio em que ele existe, diferenciando de organismo para organismo.

A abordagem psicodramática se estrutura na primazia da espontaneidade, fazendo dessa o eixo de sua teoria e de sua terapia. As técnicas terapêuticas nesta abordagem são baseadas em exercícios que têm por finalidade desenvolver a espontaneidade.

MORENO (1978), considerou como características do desenvolvimento da espontaneidade a função dramática, plástica e criadora e sobre isto escreveu:

a espontaneidade, enquanto função dramática, energiza e une o eu. A espontaneidade e, como função plástica, evoca respostas adequadas a situações novas. A espontaneidade, como função criadora, esforça-se para criar o eu e um meio adequado para ele. (MORENO, 1978, p. 152)

A importância da espontaneidade para essa teoria é enfocada por MARTÍN (1984),

o conceito de espontaneidade é de tamanha projeção teórica e terapêutica na Psicologia moreniana, que nos induzimos a aceitá-la como sendo o núcleo de sua Antropologia, muito embora, com essa atitude, corramos o risco de nos tornarmos unilaterais, a noção de tele, a teoria de grupo e a técnica psicodramática também reclamem compartilhar dessa primazia. Apesar do risco, continuamos, pensando na espontaneidade como núcleo central da antropologia de Moreno. (MARTÍN, 1984, p. 119)

Na concepção moreniana o homem vem ao mundo dotado de espontaneidade o que o disponibiliza e para tornar-se um ser criativo.

A representação criadora espontânea, as emoções, os pensamentos, processos, frases, pausas, gestos, movimento etc. parecem, no começo, penetrar de modo informe e anárquico num meio ordenado e numa consciência bem estabelecida. Mas, no decurso de seu desenvolvimento, torna-se claro que pertencem todos a uma só classe, como os tons de uma melodia; estão numa relação semelhante à das células de um organismo. A desordem é apenas uma aparência exterior; internamente, existe uma força propulsora coerente, uma aptidão plástica, uma necessidade imperiosa de assumir forma definida; o estratagema do princípio criador, que se alia à astúcia da razão para realizar uma intenção imperativa. (MORENO, 1978, p. 85)

O termo espontaneidade empregado pelo autor é etimologicamente derivado do latim *spont* e significa de livre vontade, portanto não deve ser confundido com o termo espontâneo, comumente utilizado para explicar indivíduos cujo controle sobre suas ações está diminuindo.

A disponibilidade espontânea que o autor considera é, na sua opinião, o que qualifica a capacidade lúdica inata dos seres humanos.

Sendo assim, o indivíduo levado por um impulso vital básico (fome de atos) permite levar-se pela fome de transformação (essência de sua capacidade criadora) e fonte de satisfação dos desejos.

No caminho do crescimento, o homem mergulha na fonte dos desejos (de ter, de ser e de saber) e exige peremptoriamente uma resposta do outro.

Trabalhar em psicoterapia implica encontrar-se permanentemente com os desejos humanos, entre eles o desejo de transformação, de crescimento e de elevação. (MENEGAZZO et al., 1995, p. 84)

A produção da criatividade psicodramática tende, especialmente, a plasmar no indivíduo novos modos de ser, de desempenhar papéis e de se vincular (MENEGAZZO et al., 1995, p. 66).

Ao mencionar sobre papéis, ocorre-nos necessário descrevermos sobre o conceito de papel que é um dos sustentáculos do pensamento moreniano.

O conceito de Papel foi extraído do teatro. Essa teoria leva o conceito de Papéis a todas as situações da vida, pois considera que “seu processo de desenvolvimento começa com o nascimento e continua por toda a existência do indivíduo e sua participação na sociedade” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 141).

Segundo MORENO (1978), nós representamos cotidianamente no contexto social nossos Papéis Sociais.

Na estruturação dos papéis familiares começam com a interação da criança com a família e por meio desses se afirmam os atos axiológicos de valores.

Os papéis psicodramáticos surgem no cenário psicodramático, sendo esses os principais indicadores da atmosfera da personalidade.

ANZIE (1981), descreve que “do ponto de vista psicodinâmico, a noção de papel serve a MORENO para constituir uma teoria da personalidade e uma teoria das relações com o outro” (ANZIE,1978, p. 58).

Dessa forma, “a personalidade se avalia pelo número de papéis que é capaz de assumir. Os papéis não permanecem isolados no sujeito; formam agrupamentos (clusters)” (ANZIE, 1981, p. 58). Neste ‘cluster’ ou Cacho de Papéis, estes se agrupam segundo sua dinâmica.

Um dos principais quadros de referência do psicodramatista é, portanto, constituído pelos papéis e pelas relações de papéis que se desenvolvem numa situação intersubjetiva. (ANZIE, 1981, p. 60)

Em nosso estudo faz-se necessário entendermos o sujeito no papel de trabalhador e ir as origens da intersubjetividade contidas nesse papel.

Os procedimentos da teoria de MORENO envolvem uma variedade de técnicas, por meio das quais é possível promover o aquecimento espontâneo e obter os resultados das situações desejadas.

Em função dessas técnicas, o mundo interno pode ser revelado, para isso: “o psicodrama teve que desenvolver numerosas técnicas para dar expressão aos níveis mais profundos do nosso mundo interpessoal” (MORENO, 1978, p. 245).

As técnicas promovem o “Insight Dramático”, este estágio transcende o mundo interior do indivíduo para o exterior e equivale ao ponto máximo do auto-conhecimento. As situações que permaneciam obscuras até então, são esclarecidas por meio dos significados contidos nas técnicas. Em termos de evolução, ANZIE (1981) concebe que as técnicas se desenvolvem em vários planos.

Nesses planos o indivíduo experimentaria seus próprios limites e possibilidades. Ocorre o crescimento de si mesmo, levando o indivíduo a mudanças no sentido de continuidade e de identidade.

Num primeiro plano o sujeito se define enquanto ser existente. É o momento em que o sujeito vivencia tanto o que foi, com o que está sendo e o que virá ser. Torna-se reflexivo sobre suas vivências no passado, presente e futuro. Esse plano é uma fase de introspecção e de avaliação dos projetos vitais da vida e de seu desenvolvimento com a passagem pelos períodos da infância, adolescência e desta para vida adulta.

Num segundo plano o sujeito é colocado em papéis fictícios e nesse cenário emergem as condições de realização dos papéis no imaginário, no simbólico e no real, surge então as possibilidades de percepção dos projetos do ser e o sujeito descobre o que gostaria de ter tido ou sido na vida.

No terceiro plano o sujeito se auto-consulta a respeito de seus próprios problemas. Dessa forma, ANZIE (1981) considera que:

o terceiro plano concerne o modo de ação, direto ou indireto: num dos casos, está o sujeito que se consulta a respeito de seus próprios problemas, que ele mesmo trata no palco; no outro está o sujeito que terá de ser tratado por alguma pessoa que seja muito ligada a si: noiva, parente, amigo; psicoterapeuta, no segundo caso poderá até provocar a fixação do doente em algum personagem auxiliar. (ANZIE, 1981, p. 30)

O número de pacientes é considerado por ANZIE (1981), como sendo a quarta clivagem desses planos e referindo se a esse plano ressalta que:

Um mesmo sujeito pode ser tratado não só como ator, mas também como espectador; um número pequeno de sujeitos implicado no mesmo conflito pode ser convidado a fazer representações simultâneas ou sucessivas; enfim, um número grande de sujeitos pode ser tratado em conjunto, mas como expectadores; o público deverá então, ser composto de maneira que todos tenham a mesma síndrome mental; a representação é organizada por antecipação pelo diretor; os personagens auxiliares envolvidos improvisam a maneira pela qual a síndrome mental se manifesta numa série de situações chave. (ANZIE, 1981, p. 31)

Toda sessão de Psicodrama é direcionada com técnicas e finalidades determinadas. A operacionalização de uma sessão psicodramática tem uma estrutura metodológica baseada em: três Contextos, cinco Instrumentos e três Etapas.

Os três Contextos utilizados em qualquer procedimento dramático são: Contexto Social, Grupal e Dramático.

De acordo com MENEGAZZO et al., (1995) “no contexto social são mobilizadas as interações dos papéis sociais e o discurso das pessoas que constituem o grupo como sociedade. Neste sentido, tudo que acontece representa (em miniatura) a sociedade circundante” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 02).

O Contexto Grupal é constituído pelo próprio grupo (Diretor, Egos-Auxiliares e Participantes). Neste contexto:

são mobilizadas as interações e o discurso específico da pequena comunidade grupal, com sua história particular, as manifestações peculiares de seu processo o desdobramento dos âmbitos manifesto e latente, suas comunicações e seus ruídos (com seus diferentes planos de profundidade), suas transferências e suas projeções fantasmáticas.
(MENEGAZZO et al., 1995, p. 62-63)

O Contexto Dramático é constituído pela própria realidade dramática, é o momento do “como se”, ou seja, “o universo que tenta indicar a realidade através do imaginário dramaticamente representado”, como apontou MENEGAZZO et al., (1995, p. 59). É o momento da concretização dramática, “é a separação da realidade com a fantasia, do indivíduo com o papel” (YOZO, 1996, p. 20).

Os recursos utilizados para se executar o método psicodramático envolvem cinco Instrumentos sendo eles: Protagonista, Platéia, Cenário, Ego Auxiliar e Diretor.

De acordo com MENEGAZZO et al., (1995), “o termo protagonista foi tomado do teatro grego e significa, etimologicamente, aquele que oferece a ação em primeiro lugar” (MENEGAZZO et al., 1996, p. 172).

Na concepção de YOZO (1996) o Protagonista “é quem centraliza o jogo dramático. Constrói o contexto dramático, desenvolve o tema, desempenha papéis, expõe os sentimentos e expressa conflitos” (YOZO, 1996, p. 21).

A Platéia também denominada por alguns autores como caixa de ressonância, público ou auditório é composta, enfim, pelos participantes do contexto grupal.

Para MENEGAZZO et al., (1995), “um dos aspectos essenciais da platéia é ressoar, de forma comprometida, aquilo que está acontecendo no Cenário. Esse compromisso atinge o ser em todas as suas áreas e mobiliza instituições, percepções, pensamentos e afetos” (MENEGAZZO et al., p. 160).

O espaço onde se desenvolve o contexto dramático é denominado de Cenário. Este cumpre na opinião de MENEGAZZO et al., (1995), três funções, as quais são: marco espacial, por possibilitar a delimitação e esclarecimento do plano de comunicação para o desenvolvimento dos papéis, marco temporal, função que completa o cenário pela possibilidade do retorno resolutivo ao tempo que essa oferece e a função denominada pelos autores de marco afetivo, por funcionar como caixa de ressonância de afetos que se manifestam perante o que está ocorrendo.

MORENO extraiu o conceito de Ego Auxiliar da experiência do ato do nascimento teorizado por ele. A função do Ego Auxiliar na sessão psicodramática é de um ator que substitui pessoas ausentes, ou seja, representa papéis determinados pelo Diretor. Age também como facilitador de “insights” e investigador social. Nesta última função auxilia o Diretor nas observações e registros dos acontecimentos da sessão.

O Diretor é o responsável pela sessão psicodramática e deve ter uma sólida formação psicodramática para poder desenvolver-se com eficácia durante sua atuação. Possui três funções específicas: produtor, terapeuta e analista social.

Como produtor é o responsável pela seleção das atividades, preparação dos materiais que serão utilizados durante a sessão, podendo também sugerir modificações e adaptações em jogos ou técnicas para maior obtenção dos objetivos a serem atingidos.

Na função de terapeuta

o diretor deve manter o enfoque terapêutico em cada uma das etapas da sessão e não permitir o seu desvirtuamento. Cabe a ele, como tal, iniciar a sessão: realizar o aquecimento específico e inespecífico: detectar o emergente grupal se trata de um grupo, e facilitar sua concretização em um protagonista; intervir na encenação: dirigir os Ego Auxiliares, quando considerar oportuno: dar as senhas; introduzir novas técnicas: cortar cenas: dar por terminada a etapa da dramatização: estimular os comentários do Auditório: realizar a análise individual e grupal e dar por finalizada a sessão. (ROJAS-BERMÚDEZ, 1980, p.23-24)

Como analista social, desempenha as funções de observação e registro dos acontecimentos da sessão, expressa suas opiniões, detecta e analisa os detalhes das relações interpessoais em jogo.

Os procedimentos a serem seguidos para o desenvolvimento de uma sessão psicodramática têm a seqüência de etapas: Aquecimento, Dramatização e Comentários ou Análise.

A etapa de Aquecimento é subdividida em aquecimento inespecífico e aquecimento específico. “O aquecimento inespecífico começa com cada sessão e termina quando aparece o protagonista. Nessa primeira sub-etapa podem ser percebidos momentos claramente distintos: frio inicial: apresentação de problemas pessoais; interação: emergência grupal comum: e escolha do protagonista” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 21).

É o primeiro período da sessão em que o Diretor deve introduzir atividades de relaxamento para diminuir os estados de tensão dos participantes e colocar o grupo em atividades.

O Aquecimento Específico começa no momento que aparece o protagonista e ocorre dentro do contexto dramático é preparado e direcionado pelo Diretor para colocar o Protagonista em ação.

A Dramatização é a segunda etapa da sessão psicodramática, seu nome deriva da palavra drama, que significa ação.

Segundo ROJAS-BERMÚDEZ (1980) “a dramatização é o núcleo do Psicodrama e o caracteriza” (ROJAS-BERMÚDEZ, 1980, p. 33). Para YOZO (1996), a dramatização “é o jogo dramático propriamente dito. É nessa etapa que, geralmente, o Diretor pode identificar o conflito” (YOZO, 1996, p. 22).

Os Comentários ou Análise é a terceira e última etapa da sessão psicodramática, é a elaboração final do trabalho.

Esse momento “é trabalhado de formas diferentes, conforme a escola e os referenciais epistemológicos em que se enquadram os fenômenos psicodramático” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 57).

Metodologicamente essa etapa é subdividida em três sub etapas: comentário (propriamente dito); elaboração teórico-técnica geralmente utilizado quando se está trabalhando em didática ou treinamento e compartilhamento, ou seja, o momento anterior aos comentários “destinado aos integrantes do grupo que não foram protagonistas, para que compartilhem com o protagonista as próprias vivências ou experiências, papéis ou cenas que cada um mobilizou e reatualizou em consonância com o que aconteceu no cenário dramático” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 58).

Durante o desenvolvimento de sua teoria MORENO (1978) criou um número volumoso de técnicas psicodramáticas dessas selecionamos algumas para procedermos à coleta de dados de nossa investigação. As técnicas selecionadas foram: Técnica de Apresentação Pessoal; Técnica do Espelho; Técnica de Aquecimento Preparatório; Técnica de Improvisação Espontânea; Técnica de Inversão de Papéis e Psicodança.

Técnica de Apresentação Pessoal “Self Presentation”: essa técnica consiste em solicitar ao participante que reviva, e apresente na presença do diretor e do grupo situações que fazem parte de sua vida. A apresentação pode ser relacionada com vivências do passado, presente e futuro. Essa técnica é importante para criar a Identidade do Eu no grupo. Em nossas atividades essa técnica foi aplicada por meio de jogos psicodramáticos como o Jogo de Apresentação descrito no decurso desse trabalho.

Técnica do Espelho: nesta técnica o sujeito é representado por um personagem auxiliar que mostra como o sujeito age nas diversas situações de sua vida e como é percebido pelos outros. Esta técnica possibilita o reconhecimento do eu e a percepção de si mesmo. A descoberta de si mesmo revela-se pela imagem refletida no outro. Para coleta de dados aplicamos jogos de Dupla e Jogos de Percepção do Outro a fim de possibilitar essa auto-percepção nos sujeitos.

Técnica de Aquecimento Preparatório: a preocupação de MORENO em produzir estados espontâneos por meio de dispositivos de auto-arranque possibilitou a criação dessa técnica. Seus estudos mostraram que quando o sujeito coloca seu corpo e mente em movimento por meio de atitudes mentais e atitudes corporais ele consegue alcançar os estados espontâneos com maior facilidade.

Segundo MORENO (1978), o estado espontâneo,

pode ser estimulado por agentes corporais de arranque (um complexo processo físico em que as contrações musculares desempenham um papel preponderante), por agentes mentais de arranque (sentimento e imagem no sujeito que são freqüentemente sugeridas por uma outra pessoa) e por agentes psicoquímicos de arranque (por exemplo, a estimulação artificial pelo álcool). (MORENO, 1978, p. 280)

Com base nestas concepções tomamos o cuidado de começar as atividades sempre com algum tipo de aquecimento. Introduzimos jogos com exercícios de auto-arranque (físicos e verbais) para possibilitar o relaxamento dos participantes.

Técnica de Improvisação Espontânea: “a improvisação espontânea é uma técnica em que o paciente não representa eventos de sua própria vida, mas atua em papéis fictícios, imaginários” (MORENO, 1978, p. 256).

Nessa técnica a atuação do sujeito dá-se pela representação de papéis (agradáveis ou penosos). Por, por meio dessa representação é possível observar-se elementos da personalidade do sujeito seu comportamento interpessoal, sentimentos e desejos.

Técnica de Inversão dos Papéis “Role Reversal”. Nesta técnica o sujeito coloca-se no lugar do outro e como apontou ANZIE, ao colocar-se no lugar do outro o sujeito tem,

oportunidade para compreender as reações que se passam em seu ambiente; quando sai de si mesmo torna-se capaz de perceber objetivamente sua própria atitude em relação aos outros; disto pode advir o ajustamento de sua relação interpessoal. (ANZIE, 1981, p. 29)

Por meio dos jogos de inversão de papéis aplicados em nosso estudo pudemos avaliar a percepção que os trabalhadores têm das situações do cotidiano de trabalho: comunicação, relações interpessoais, relações entre chefias e subordinados entre outros.

Psicodança: nesta técnica utilizam-se formas de expressão como gestos, expressões corporais ou fisionômicas e ritmos. É um método que permite trabalhar o corpo, promover o aquecimento e explorar estados complexos evolutivos.

A terapêutica da dança foi diferenciada por MORENO (1978) em duas categorias: “O ator-dançarino que dança para curar-se_- autocatarse - e o ator- dançarino que dança para representar um grupo de espectadores, os quais co-experimentam com ele o desempenho da dança - catarse coletiva” (MORENO, 1978, p. 273).

A Psicodança foi utilizada em nosso estudo para expressão dos gestos repetitivos do cotidiano do trabalho aplicada por meio do que denominamos de coreografia da empresa.

O jogo dramático, “está inserido na teoria do psicodrama, diferenciando do termo de jogos dramáticos utilizado no teatro com o objetivo de desenvolver somente o papel de ator” (YOZO, 1996, p. 17).

Ao fazer referência a inserção do jogo no psicodrama MONTEIRO descreve que:

O jogo no psicodrama surge da necessidade de uma terapia em um baixo nível de tensão, em uma situação preservada, onde o indivíduo não está trabalhando diretamente seu conflito. Pelo fato do indivíduo estar diretamente jogando, já se elimina a possibilidade de ser para ela

uma situação angustiante ou ansiógena, pois o jogo cria uma atmosfera permissiva que dá condições ao aparecimento de uma situação espontânea e criativa no indivíduo, proporcionando-lhe a possibilidade de substituir respostas prontas, estereotipadas, por respostas novas, diferentes e livres de uma conserva cultural trazida no decorrer do tempo, pelas mais diversas situações em que é restringida a sua capacidade criativa. O jogo permite, pois, que o indivíduo descubra novas formas de lidar com uma situação que poderá ser semelhante a outras situações de sua vida. (MONTEIRO, 1994, p. 21)

O jogo dramático apresenta muitas definições e diversas formas de interpretação, o que diversifica sua função e forma de aplicação.

A polêmica em torno das variadas concepções podem ser percebidas nas próprias conceituações descritas por alguns autores.

Segundo MONTEIRO (1994), “o jogo é uma atividade que propicia ao indivíduo expressar livremente as criações de seu mundo interno, realizando-as na forma de representação de um papel, pela produção mental de uma fantasia ou por uma determinada atividade corporal” (MONTEIRO, 1994, p. 21).

Para MILITÃO & MILITÃO (2001) , “o jogo é um processo vivencial, naturalmente. É um exercício laboratorial, portanto, uma vivência. é uma técnica, uma dinâmica: exige relação entre pessoas” (MILITÃO & MILITÃO, 2001, p. 24).

GRAMIGNA (1993) conceitua jogo dramático como sendo “uma atividade espontânea realizada por mais de uma pessoa, regida por regras que determinam quem vencerá. Nestas regras estão o tempo de duração, que é permitido e proibido, valores das jogadas e indicadores sobre como termina a partida” (GRAMIGNA, 1993, p. 04).

KIRBY (1995), ao descrever sobre a teoria e a prática de jogos, considera que, por meio dos jogos, o aprendizado dos participantes em uma atividade de treinamento é baseado em ação, o que na sua opinião favorece a retenção das atividades de forma mais precisa do que em relação a outros métodos formais de treinamento.

Em psicodrama ,o jogo dramático é um instrumento eficiente, pois por meio deste é possível desenvolver a espontaneidade. O resgate do lúdico propiciado pelo jogo auxilia no relaxamento e favorece a liberdade de expressão.

Sendo assim, o jogo dramático revela se um instrumento eficiente para se trabalhar com grupos dentro do contexto institucional e organizacional que possuem valores e regras instituídos isto ocorre porque “o jogo traduz ou reflete muito do real vivenciado pelas pessoas, enquanto membros de grupos, nas diversas áreas e situações onde estão inseridas” (MILITÃO, & MILITÃO, 2001, p. 25)

YOZO (1996) descreve que a sistematização dos instrumentos do jogo dramático são os mesmos utilizados nas técnicas do psicodrama como; Diretor, Ego Auxiliar, Protagonista, Cenário, Auditório. O procedimento de aplicação do jogo dramático segue as mesmas atividades das técnicas psicodramáticas: Aquecimento, Dramatização e Comentários.

YOZO (1996) com o intuito de oferecer uma melhor visão metodológica ao direcionamento da aplicação dos jogos, inclui outras duas etapas: Processamento e Processamento teórico. Segundo o autor , processamento “é a releitura da Dramatização e dos comentários, processada pelo Ego-Auxiliar e Diretor, direcionando-os aos seus objetivos” (YOZO, 1996, p. 22).

A etapa de Processamento teórica é empregada por YOZO (1996), enquanto método psicodramático, geralmente em escolas e empresas para introduzir conceitos ou objetivos propostos.

Para JALOWITZKI (2001) “é sempre oportuno salientar que o processamento após a vivência é o que valida a experiência, dando oportunidade de livre expressão dos sentimentos, comentários e discussões sobre as falhas e acertos, análises, discussões e conclusões, obtendo lições para aplicação no dia-a-dia” (JALOWITZKI, 2001, p. 36).

Na concepção de YOZO (1996), o jogo dramático apresenta características imprescindíveis à sua aplicação que ,segundo ele, são: atividade voluntária, ou seja, deve haver aceitação dos participantes para jogar podendo haver também interrupção da

proposta, se necessário. O jogo tem regras específicas e absolutas que devem ser seguidas pelos participantes e tem um tempo (duração) que varia de acordo com o jogo e um espaço que é o próprio contexto dramático. Há o resgate da ordem lúdica que faz com que jogando os participantes se desprendam da vida real e, por último, os jogos têm objetivos específicos os quais procuram identificar e resolver conflitos.

Essas características também são descritas por JALOWITZKI (2001) e segundo a autora “é fundamental que o facilitador propicie condições à emergência do momento do grupo, atuando com discrição, deixando o maior espaço possível para as contribuições dos participantes, num clima que favoreça a participação” (JALOWITZKI, 2001, p. 35).

Os recursos materiais como: espaço ideal e materiais diversos são partes integrantes da boa aplicação do jogo dramático. A obtenção de resultados favoráveis requer também o uso de roupas adequadas, seleção dos jogos a serem aplicados e respeito aos participantes.

YOZO (1996) salienta que a aplicação inconseqüente do jogo dramático além de causar desrespeito aos participantes pode gerar resistência dos mesmos à participação bem como prejudicar a eficácia dos resultados.

O autor considera que em jogos dramáticos deve se respeitar o mesmo processo evolutivo e para isso especifica quatro momentos básicos do indivíduo que devem ser considerados na avaliação da dinâmica grupal e a respectiva fase da Matriz que os participantes se encontram para então se introduzir os jogos.

YOZO (1996) denominou de Eu-Comigo, o momento de localização e identificação do indivíduo no grupo. Segundo o autor esse momento está ligado à primeira fase da Matriz (Identidade do Eu - Fase do Duplo). Portanto, segundo o autor nesta fase os jogos mais indicados são os Jogos de Apresentação, que envolvem a apresentação dos participantes, de forma diferenciada e informal: os Jogos de Aquecimento, com objetivo de produzir campo relaxado, os Jogos de Interiorização que visam a descoberta da própria identidade, bem como os Jogos de Sensibilização que promovam a sensibilidade e a percepção também são indicados para essa fase.

Segundo o autor quando começa a identificação com o outro, inicia-se o momento que ele denominou de Eu e o Outro, que estaria relacionado à segunda fase da Matriz (Reconhecimento do Eu).

Na sua opinião os jogos a serem aplicados nesta fase devem abranger características de princípio de comunicação e sensopercepção. Os mais indicados são os jogos individuais ou em dupla como: Jogos de Percepção de Si Mesmo. Jogos de Percepção do Outro/Espelho e os Jogos de Pré - Inversão, que propiciem aos participantes colocarem se no lugar do outro.

Após essa etapa do Eu e o Outro, iniciam-se os momentos que o autor denominou de Eu com o Outro, em que há maior percepção do outro e o momento do Eu com Todos em que há uma maior percepção frente ao grupo bem como a busca da identidade e coesão grupal.

Os jogos correspondentes à fase do Eu com Todos devem avaliar o nível de comunicação e integração entre os participantes envolvendo trabalhos em duplas, trios, quartetos e até o grupo todo, como assinalou YOZO (1996).

Para essa fase o autor indica Jogos de Personagens ou Papéis que “apresentam a construção de personagens e/ou papéis (máquina, juiz, policial etc) sem, contudo, haver a inversão de papéis, propriamente dita” (YOZO, 1996, p. 121).

Os Jogos de Inversão de Papéis e Identidade Grupal são também indicados pelo autor para serem aplicados nesta fase. Os de Inversão por que possibilitam as participantes se colocarem no lugar do outro e a desempenharem papéis. E os Jogos de Identidade Grupal porque promovem a identidade e coesão grupal “podendo, em alguns momentos, atingir o ‘encontro’, proposto por Jacob L. Moreno, que se traduz na fusão entre o Eu e o Tu de modo renovado, revitalizado e único” (YOZO, 1996, p. 121).

A relação do Diretor dos jogos com os participantes é um fator relevante para o bom resultado dos mesmos. Além de manter uma atenção voltada para o que ocorre no grupo “o diretor deve, pois, desenvolver sua espontaneidade e criatividade, pelo fato de se deparar, freqüentemente, com situações difíceis ou constrangedoras e deve estar preparado, isto é, ter condições para lidar com as variáveis que possam surgir num jogo” (YOZO, 1996, p. 34).

O autor aponta outras características importantes que o psicodramatista deve se ater para conseguir resultados eficazes com a aplicação de jogos dramáticos tais como: relacionamento saudável e humano com os participantes, percepção lúdica, vínculo de confiabilidade e segurança, capacidade de perceber sua atitude onipotente e classificatória e, sobretudo, estabelecimento de uma relação ética.

Ainda na sua opinião, salienta que o profissional que irá trabalhar com jogos dramáticos deve desenvolver a capacidade de auto-percepção, para poder manter-se afastado de conservas culturais e, deve também estar atento às variáveis que fogem do seu controle evitando projetar no grupo sua incapacidade.

Para JALOWITZKI (2001), ao abordar sobre a atuação do psicodrama, descreve que

o objetivo do facilitador é fazer o que for necessário para que os membros do grupo possam alcançar suas metas de crescimento. Ele pode ficar em silêncio, apoiar, desafiar, informar, ser inflexível, revelador, terno, agressivo, perspicaz ou o que quer que possa impulsionar o desenvolvimento das pessoas. (JALOWITZKI, 2001, p. 36)

Na opinião de YOZO (1996) a formação profissional é também um fator preponderante na obtenção dos resultados e esta envolve: conhecimento teórico-prático (domínio da teoria psicodramática), domínio dos jogos a serem aplicados, objetivos definidos, capacidade de processamento dos dados obtidos, capacidade para avaliar a fase de desenvolvimento do grupo para inserir os jogos, capacidade para registrar e analisar a comunicação verbal e corporal do grupo, capacidade para compreender a dinâmica do grupo.

O jogo dramático propicia o desenvolvimento do psicodramatista uma vez que este passa a perceber a dinâmica do outro com a aplicação dos jogos. Sua espontaneidade e criatividade também se desenvolvem neste contexto bem como suas habilidades e seu próprio crescimento enquanto ser relacional.

Para estar à frente de grupos o psicodramatista necessita, principalmente, experienciar seus próprios sentimentos, conhecer a si mesmo para depois pensar em desenvolver pessoas.



CAPÍTULO 5
AS ATIVIDADES PSICODRAMÁTICAS –
DIRECIONAMENTO E RESULTADOS

*“Mais importante do que a ciência é o seu resultado, uma resposta
provoca uma centena de perguntas”*

(J. L. Moreno)

5.1. A FUNÇÃO DIAGNÓSTICA DAS ATIVIDADES PSICODRAMÁTICAS

Os princípios que basearam a aplicação de jogos dramáticos em nosso estudo dos acidentes do trabalho foram o de colocar os participantes em campo relaxado para que estes pudessem perceber e refletir sobre a relação do cotidiano de trabalho e a ocorrência dos acidentes com uma visão mais global desta relação.

Portanto, para o nosso estudo, definimos jogos dramáticos como instrumento que facilita se tomar contato com a subjetividade dos trabalhadores, identificando a maneira pela qual o grupo estudado estabelece sua relação com o trabalho tanto nos aspectos de condições como de organização do trabalho.

Partindo dessa nossa definição, praticamente todas as atividades de jogos desenvolvidas em nossa coleta de dados foram selecionadas visando o enfoque no estudo da relação homem-trabalho.

A abordagem funcional dos jogos ao mesmo tempo em que diverte e motiva, de fato ensina. Sendo assim o uso de jogos no que tange os aspectos da saúde no trabalho desempenha duas funções específicas: por meio destes é possível diagnosticar o aspecto da vida real do cotidiano do trabalho e apresentar propostas para melhorias que favoreçam a saúde dos trabalhadores, pois o jogo em si é uma fonte de relaxamento que promove o bem-estar, além de resgatar a humanização tão atrofiada nas organizações automatizadas.

JALOWITZKI (2001), ao abordar sobre o prazer no contexto organizacional ,enfoca a importância das relações humanas para a satisfação no trabalho e salienta que;

o prazer na organização surge quando sua cultura é sustentada e incrementada para realização individual de cada membro que a compõe. O prazer surge quando há condições de manifestar o potencial para o sentimento, para a liberdade e abertura interna, para a expressão de si mesmo, para poder e (e querer) fazer aquilo de que é capaz e para estabelecer relações satisfatórias com os outros e com a sociedade. (JALOWITZKI, 2001, p. 37-38)

Se quisermos pensar em saúde no trabalho temos de levar em conta que a aplicação de jogos dramáticos no contexto organizacional é uma fonte de equilíbrio da energia pulsional, uma vez que, por meio dos jogos, é possível ocorrer a descarga da energia pulsional que não encontra descarga no exercício do trabalho.

Jogando, o trabalhador tem os sentimentos de desprazer e tensão amenizados. Esses obstáculos à saúde dos trabalhadores ocasionados pelo conflito com a organização do trabalho podem ser transpostos mediante a liberdade de expressão, seja por meio do discurso ou das mensagens expressas pelo próprio corpo.

Para que isto ocorra o Diretor deve propiciar por meio dos jogos um caminho aberto para a mobilização subjetiva captando nas formas de expressão dos trabalhadores as necessidades de mudanças organizacionais que possam contribuir para a satisfação com o trabalho.

O jogo confere um espaço privilegiado para que os trabalhadores representem, expressem e falem de suas aspirações e suas satisfações concretas (bem-estar físico, biológico, nervoso), enfim satisfações ligadas à saúde do corpo e as satisfações simbólicas, ou seja, os desejos e motivações com a tarefa.

O estudo dos acidentes do trabalho por meio da aplicação de jogos torna-se viável porque o grupo emana suas vivências coletivas em relação às ocorrências dos acidentes, ao mesmo tempo em que o jogo proporciona um benefício real: desenvolve a senso-percepção, a percepção de si e do outro possibilitando uma releitura sobre as causas dos acidentes pode vir a tornar-se um meio para prevenção.

As aplicações de jogos dramáticos voltados à investigação das causas dos acidentes mostraram que o sentimento de melhoria das condições de trabalho fluem rapidamente enquanto que a sensação coletiva para se produzir mudanças na organização do trabalho, apesar de revelada pelos participantes, parece ser percebida pelos mesmos como utópica. Isso se dá por que as melhorias nas condições de trabalho podem ocorrer em alguns dias ou em algumas semanas enquanto que as mudanças na organização do trabalho são mais complexas de se resolverem.

Tanto os aspectos referentes às condições do trabalho como os ligados à organização do trabalho, ambos a nosso ver relacionados à ocorrência dos acidentes puderam ser diagnosticados por meio dos jogos.

Finalmente gostaríamos de dizer que o valor dos jogos para esse tipo de investigação depende de adaptações e do empenho do Diretor para direcionar os jogos para esse fim, questionando se a todo o momento como podemos tornar a atividade de jogos relevante para essa investigação, quais as variações que podemos criar para que esta atividade atinja nossos objetivos. Para isso o desenvolvimento da criatividade do Diretor deve fluir e esta parece ser o norteador para obtenção dos resultados.

A flexibilidade oferecida pelos jogos dramáticos nos proporcionou condições de variar alguns jogos de acordo com as nossas necessidades. Os jogos nos deram também a oportunidade de pôr em prática nossa criatividade permitindo a criação de novos jogos projetados para atender os objetivos de nossa investigação.

O desenvolvimento das atividades de jogos foi dividido em dois dias consecutivos. No primeiro dia aplicamos jogos correlacionados a primeira e segunda fase da Matriz de Identidade com o intuito de criar um princípio de percepção e integração grupal e, sobretudo, com o objetivo de produzir campo relaxado. No segundo dia as atividades foram selecionadas visando desenvolver a percepção e reflexão sobre as causas dos acidentes.

No primeiro dia aplicamos os jogos de acordo com a seqüência:

O Jogo Balões de Expectativas descrito por JALOWITZKI (2001, p. 75-76), que tem por objetivo promover a integração, aquecer, reenergizar, propiciar a percepção e a comunicação verbal e não verbal foi aplicado como primeira atividade.

Seguindo as instruções entregamos aos participantes papeizinhos e os convidamos a escrever, sem assinar, suas expectativas em relação às atividades. Na seqüência, conforme estabelece a autora, entregamos os balões e solicitamos que os participantes inserissem os papeizinhos nos mesmos e depois os inflassem amarrando-os bem firmes. Colocamos uma música instrumental (Hooked on Instrumentals Part II), e

enquanto esta foi sendo ouvida, os participantes brincaram e trocaram os balões. Parada a música todos pegaram um balão e estouraram. Cada um leu o que encontrou de expectativas as quais fomos anotando numa folha de “flip-chart”, que permaneceu guardada até o final das atividades.

De um modo geral as expectativas apontadas pelos participantes nos três grupos foram: ansioso, futuro para os trabalhadores, melhorar mais a cada dia, feliz, estou curioso, ótimo e importante, estou participando desta para melhorar meu relacionamento dentro da firma e com a família, curiosidade e aprendizagem, minha expectativa é boa, cheio de entusiasmo, angústia e ansiedade, desempenho melhor no futuro, curiosidade de estar aprendendo sobre nossa atividade na empresa, vontade de aprender coisas novas para melhorar, obtenção de conhecimento.

Com a aplicação desse primeiro jogo, uma leitura dos grupos, ainda que superficial, pôde ser feita, ou seja, tínhamos descritos nessas expectativas o que os participantes esperavam de nossa atividade e uma visão geral de nossa responsabilidade para não decepcioná-los.

Na seqüência, aplicamos o Jogo de Apresentação em Pares.

O desenvolvimento dessa atividade foi adaptado do Jogo de Apresentação em Duplas descrito por YOZO (1996, p. 59).

Este jogo foi aplicado com o intuito de favorecer as trocas interpessoais, promover a descontração e a energização dos participantes.

O material utilizado para a formação das duplas foi gravuras de jogo de quebra-cabeça, que após serem distribuídas cada participante deveria identificar o seu par, agrupando as gravuras com seus respectivos pares.

Tendo formado os pares, cada dupla conversou durante aproximadamente dez minutos e, após o tempo estipulado, cada participante apresentou o companheiro para o grupo contando, para os demais, uma situação engraçada que aconteceu com o companheiro em uma dessas fases (infância, adolescência ou vida adulta).

Repetido o processo com todos os participantes seguiram-se os comentários.

Para os participantes dos grupos a atividade foi positiva, pois propiciou uma oportunidade para ampliar o conhecimento em relação aos colegas de trabalho.

Ao estudar a relação homem-trabalho sempre nos pareceu fundamental entender quais as características positivas e negativas que os trabalhadores atribuem à empresa em que trabalham. Pois os significados atribuídos a esta nos fornecem pistas de como está constituída essa relação.

Para investigar a imagem atribuída à empresa estudada criamos um jogo que denominamos de Jogo de Apresentação da Empresa, aplicado conforme as instruções abaixo.

Aproveitando ainda a formação de duplas do jogo de apresentação e as próprias gravuras anteriormente distribuídas solicitamos aos participantes que cada dupla criasse um slogan de apresentação da empresa, utilizando as figuras das gravuras.

No nosso caso, as gravuras entregues tinham imagens de animais, mas outras, como figuras de flores, frutas poderiam ser utilizadas.

Após um tempo de aproximadamente cinco minutos, cada dupla criou seu slogan seguindo a apresentação para o grupo. Apresentamos, na seqüência, a relação de slogans criados para apresentação da empresa descrita pelos participantes dos três grupos.

A... é uma águia porque visualiza seu produto no mundo inteiro.

A... é uma onça, é uma fera no mercado.

A... representa um leão pela sua grandiosidade.

A... é uma grande empresa, mas nunca deixa de ter seus cachorros no meio.

A... é um avestruz, é sempre ágil e veloz na conquista de mercado... Simboliza um camelo pela sua exigência com os trabalhadores, às vezes você não tem tempo nem para tomar café.

A... é um elefante por que é uma empresa de peso no mercado.

A... é um tigre quando faz uma cobrança de produção, além do mais a gente é capaz de fazer, quando eles pedem mais ai o tigre desce o rabo.

A... é um camelo ela supera as dificuldades em qualquer condição.

A... é uma empresa de peso como um elefante.

A... é uma águia, sobrevoa seus ideais e suas metas.

A... É como um leão, rei das selvas, a é um leão reina em tudo o que faz.

A... É um cachorro, todo cachorro é amigo do homem e a... É amiga nossa.

A... é uma onça quando deixa desejar a qualidade.

A... é uma águia, a asa da liberdade.

A... é como um tigre, tem a agilidade de um tigre a garra de um tigre.

A... é um camelo quando se trata de produção.

A... em termos de tecnologia é um elefante, é grande.

A... na questão da produção é um avestruz, ela é rápida. Não nós somos rápidos.

A... é um leão na qualidade de seu produto.

Esse jogo propõe uma atividade que lida com conceitos e preconceitos em relação ao local de trabalho. Não percebemos constrangimento dos participantes em participar da atividade e todos demonstraram estar com a sensação de desafio. Durante a apresentação dos slogans o clima foi de expectativa em relação às falas dos colegas. É uma atividade produtiva, sob vários ângulos, pois além de fazer com que as pessoas se desinibam, as apresentações proporcionam um resultado importante da imagem que os trabalhadores tem do local de trabalho.

Por meio desse jogo ,acreditamos ter explorado focos significativos de como a empresa é vista pelos trabalhadores.

Analisando as frases criadas pelos participantes, percebemos que estes manifestam uma imagem positiva em relação à empresa, vêem a mesma como competitiva, percebem o que produzem como de grande importância para o mercado. Essas manifestações nos remetem as colocações de PAGÈS et al., que, ao descreverem sobre o poder das organizações, atentam para o fato de que, a crença dos trabalhadores na imagem da empresa coloca-os como responsáveis por essa perfeição, pois, segundo os autores,

O referido jogo classificado pelo autor como tendo características da segunda fase da Matriz de Identidade, foi aplicado com o objetivo de avaliarmos o tipo de comunicação estabelecido pela organização do trabalho.

Essa atividade também foi aplicada nos três grupos e em cada um solicitamos cinco voluntários. Em seguida solicitamos que os voluntários saíssem da sala e então contamos uma estória para os demais, terminada a estória um dos participantes chamou um dos voluntários e contou a estória. A pessoa ouviu, repetiu para outro voluntário que contou para outro e assim por diante. No final o grupo comentou o que aconteceu com a estória e fez uma correlação da situação com o contexto da comunicação no local de trabalho.

O resultado do jogo surtiu um efeito de discussão nos três grupos, mostrando também como se instala a ideologia da comunicação no cotidiano do trabalho. A seguir apresentamos algumas das falas que emergiram com a aplicação desse jogo.

A estória reduziu, mudou... lá na fábrica é o contrário, começa desse tamanho, daí aumenta e fica distorcida.

Gera atrito, intriga, desinformação, vê só o boato da coletiva dia 26, 27 e 28, ninguém sabe direito se vai ter.

É isso aí que acontece aqui dentro. Aqui dentro as coisas só funcionam com informações.

Esses e outros comentários surgidos da aplicação do jogo nos forneceram dados sobre os bloqueios de comunicação que ocorrem na organização e os problemas que estes podem causar como: falhas nas informações, fofocas, boatos etc...

Na seqüência, aplicamos o Jogo do Rótulo, descrito e classificado por YOZO (1996) como pertencente à segunda fase da Matriz de Identidade. Esse jogo foi aplicado com o objetivo de promover a percepção de si e do outro.

Utilizamos etiquetas adesivas previamente preparadas com dizeres como: fale comigo, não fale comigo, siga-me, encorage-me, ria de mim, cuidado comigo.

“para ser reconhecido, para chegar ao *status* de sujeito, é necessário reconhecer a organização como princípio único (é necessário crer) e se reconhecer nela, único campo semântico oferecido à consciência” (PAGÈS et al., 1993, p. 85).

Parece ser exatamente isso que os participantes querem traduzir em seus slogans, os atributos de poderosa, generosa, infalível e sentimentos experimentados em seu favor e de admiração por seu poder.

Ao remeterem à empresa esses atributos demonstram sentir a “necessidade de preservar a qualquer preço a imagem gratificante que formaram da empresa para poder conservar a fé que investiram nela” (PAGÈS et al., 1993, p. 86).

A ideologia oficial dos grandes princípios é a que parece prevalecer por meio da qual se prolongam as crenças. Como apontou PAGÈS et al., (1993) “os indivíduos contribuem para o reforço da ideologia dominante, preenchendo as lacunas entre os princípios afirmados e a realidade vivida, e como se tornam, assim, fiéis defensores do poder que os aliena” (PAGÈS et al., 1993, p. 86).

Para grupos maiores pode-se propor, além da criação de slogans outras formas de apresentação da organização como, por exemplo: cantar uma música para apresentar a empresa, fazer uma mímica, montar uma escultura, etc...

Nossa experiência com outros grupos mostrou que essas outras atividades proporcionam um momento de feedback importante, direcionado a mostrar a situação dos trabalhadores em relação à imagem da empresa que trabalho, sendo possível por meio desse jogo avaliarmos aspectos significativos dessa relação.

Consideramos este jogo com características da primeira fase da Matriz de Identidade pelo fato desse explorar um princípio da percepção do ambiente de trabalho e dos indivíduos nessa relação.

Dando seqüência às nossas atividades, aplicamos o Jogo do Telefone Sem Fio, conforme descrito por (YOZO, 1996, p. 91).

Solicitamos voluntários, que foram rotulados nas costas com essas etiquetas. Na seqüência, sem dizer para os mesmos, o que estava escrito os demais participantes bem como os rotulados entre si deveriam se comportar da maneira como estava sendo pedido no rótulo. Após um tempo os voluntários vão descobrindo seus rótulos, os que não conseguirem descobrir recebem dicas até conseguir realizar a descoberta.

A análise permitiu-nos olhar sob vários ângulos as questões relativas à inclusão e exclusão nos grupos e no cotidiano de trabalho. Como se sentiram os que foram rotulados? Como foi relacionar-se com uma pessoa rotulada? Que fatores podem influenciar na colocação de rótulos no contexto organizacional e o quais os principais problemas que isso poderá trazer para as relações entre as pessoas?

Tais perguntas foram introduzidas para soltar mais os participantes e, ao mesmo tempo, fornecer maiores informações sobre a situação real da organização bem como propiciar um momento de reflexão sobre a maneira de perceber o outro.

Os comentários sobre a atividade mostram que os participantes têm consciência do problema do rótulo no ambiente de trabalho, consideram que estes podem trazer conflitos interpessoais. Um dos participantes dá um exemplo claro de como funciona o rótulo no ambiente de trabalho. “Quando eu entrei aqui já falaram pra aprender com o fulano porque ele sabia mais”. Outro comentou: “o rótulo sempre vem com uma coisa ruim, por exemplo: tal mecânico é um porcão”.

A Técnica da Tesoura descrita por YOZO (1996) como Jogo da Tesoura e indicada por ANDRADE (1999) para “refletir sobre a Percepção, cooperação, comunicação, bem como sobre as dificuldades que temos de entender e sermos entendidos pelas pessoas” (ANDRADE, 1999, p. 131). Foi aplicado em nosso estudo com o objetivo de despertarmos a percepção e, sobretudo criar uma discussão grupal sobre a importância da percepção na prevenção dos acidentes de trabalho.

A aplicação do jogo seguiu as instruções dos referidos autores. Pedimos que os participantes sentassem em círculo e dissemos que iríamos passar a tesoura para uma 1ª pessoa à nossa esquerda. Mostramos a tesoura e explicamos que poderíamos passá-la de

duas formas: aberta e fechada e dissemos se a mesma estava sendo passada certa ou errada. Há uma senha para o desenvolvimento do jogo que está no movimento das pernas, ou seja, se estiverem abertas ou fechadas é a forma como a tesoura deve ser passada.

Os participantes vão passando a tesoura e o Diretor dá as consignas de certo ou errado de acordo com a posição das pernas e a posição da tesoura. Aos poucos os participantes vão tentando descobrir a senha até que alguém consegue descobrir que a tesoura só passará certa se a posição das pernas estiver na mesma posição da tesoura.

Terminado o jogo seguiu-se os comentários e para os grupos correlacionar a atividade com a situação dos acidentes mostrou os cuidados que os trabalhadores devem se ater no que diz respeito à prevenção de acidentes, ou seja, a importância da percepção do corpo como um todo e os riscos a que este está exposto no ambiente de trabalho.

Criamos o Jogo da Vassoura Margarida com objetivo de diagnosticar os aspectos das condições e organização do trabalho.

Esse jogo objetiva por meio de um material intermediário, (uma vassoura), previamente preparada, conforme Figura 1, colocar os participantes em contato com o funcionamento da organização por meio de uma viagem imaginária.

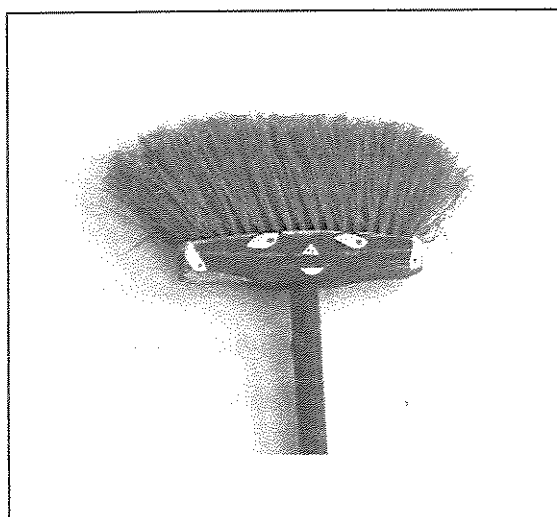


Figura 1 - Modelo de Objeto Intermediário

O jogo em si contém uma mescla de fantasia e realidade e por isso possibilita um ponto de transição entre o que ocorre na organização e como os participantes desejam que essa realidade funcione.

A vassoura é um objeto simbólico em várias culturas. É considerado símbolo do cultivo na África do Norte e tem um papel de protetora entre os povos da Argélia.

Segundo CHEVALIER & GHEERBRANT (2001), “Nos templos e santuários antigos, a varredura é um serviço de culto. Trata-se de eliminar do chão todos os elementos que do exterior vieram sujá-lo, e essa só pode ser executada por mãos puras” (CHEVALIER & GHEERBRANT, 2001, p. 932).

A vassoura é ainda considerada por algumas civilizações, o símbolo do alcance dos fins, possuidora da qualidade de clarividência, ou seja, aquela que vê com clareza.

Por conter esse caráter simbólico resolvemos usar objeto no contexto organizacional e para isso a colocamos como objeto intermediário nesse jogo. Atribuímos a esse objeto uma caricatura, um nome e lhe demos um poder, o poder de percorrer toda a empresa e verificar nestes seus pontos positivos e negativos.

Pedimos aos participantes que sentassem em círculo. Começamos o exercício apresentando aos grupos a vassoura caricaturada dizendo: temos hoje aqui a Margarida, uma vassoura com super poderes. Esta pode circular por toda a empresa e nestas suas andanças conhece muito bem tudo o que acontece na empresa, os pontos positivos, os negativos, as necessidades de mudanças. Agora convido vocês para fecharem os olhos e fazer uma caminhada com a Margarida. No caminho ela irá mostrar para vocês tudo o que está encontrando. Vou colocar uma música para que o passeio fique bem descontraído e quando esta parar de tocar o passeio está encerrado e vocês poderão então escrever nestas folhas sem assinar (entregar folhas de sulfite) tudo o que a Margarida lhes mostrou.

Na seqüência apresentamos os escritos apresentados pelos participantes após a aplicação do jogo.

Na primeira aplicação desse jogo entregamos apenas pequenos pedaços de papéis para os participantes escreverem, ficando as anotações bastante restritas. Já nos outros dois grupos subsequentes entregamos uma folha inteira sendo possível observarmos que tendo mais espaço para escrever os escritos também foram mais extensos.

Tanto as frases quanto as histórias criadas a partir da viagem imaginária, forneceram-nos dados sobre as condições e organização do trabalho a que os trabalhadores desta empresa estão expostos:

1. Condições de Trabalho

No item relativo às condições de trabalho, os dados apontados nos dão indicativos de que a percepção do risco é entendida pelos trabalhadores enquanto desconforto e não como gerador de doenças.

Os riscos físicos e químicos como calor, poeira e vapores químicos são os mais apontados como geradores de desconforto pelos trabalhadores.

Os exemplos que se segue mostram as queixas relativas ao calor.

Muito calor

Melhorar o ambiente (temperatura)

Falta ventilador para amenizar o calor

Muito calor; falta condições de trabalho, higiene.

Temperatura, calor insuportável no verão.

As queixas referentes a vapores químicos aparecem nas seguintes frases:

Temperatura, poeira, gases tóxicos.

Gases tóxicos quando o operador do forno faz a mistura.

Há apontamentos em que tanto o calor, como a poeira e os gases tóxicos geram desconforto, tal como no exemplo:

Temperatura, poeira, gases tóxicos.

O ruído e calor (risco físico) também são assinalados como causadores de desconforto. Veja os exemplos:

Barulho, temperatura, gases, poeira.

Muito quente, barulho.....

Questões referentes à organização, ordem, limpeza e segurança do trabalho também foram apontadas, como mostram os exemplos abaixo:

As máquinas estão muito sujas.

Margarida encontrou situações diversas como pessoas sem os EPIs. Pessoas brincando entre as máquinas. Máquinas com defeitos. Mas também encontrou coisas boas como amigos se ajudando, pessoas se cumprimentando até mesmo parou para tomar um café conosco. Ela até quis saber mais sobre qualidade.

Passando pelo setor trefila seco, Margarida encontrou muitos problemas ligados na ordem de pontas de fio, vergalhão jogado pelo chão, papéis também jogados e lixo fora da ordem de organização. Por sua vez Margarida resolveu ir para linha de latonagem e lá encontrou produtos químicos derramados pelo chão, bobinas, latonagem sem organização, papéis e pontas de fios também jogados. Ela também resolveu ir para trefila fina e lá encontrou falta de ordem das bobinas estocadas pelo chão, fios jogados pelo chão, piso molhado do banho das máquinas ou vazamentos de óleo, e lá nas cordeiras as muitas etiquetas, papéis jogados pelo chão.

Poeira, fumaça, pessoas, sujeira, calor, água, pedaço de ferro, fios por todo lado, empilhadeira, trator, máquina de solda, carrinhos, manutenção, bobinas de fio, bobinas de corda, caixa de papelão, paletes de madeira, paletes de ferro, caçamba de sucata, balança, e muitas pessoas trabalhando com união, etc.

Margarida é a vassoura que faz parte da limpeza da firma... E por onde ela passava ela encontrava fios debaixo das máquinas, sujeira como pó, graxa velha, óleo, bituca de cigarro e muito mais. Mas também encontrava pessoas assíduas e organizadas também e quando ia fazer a limpeza estava tudo limpinho.

Ao redor das máquinas fios no chão que deveriam ser jogados no tambor de resíduos de sucata, papéis jogados no chão que deveriam ser jogados no lixo. Se todos os trabalhadores mantesse o chão da fábrica limpo não seria desgastante para todas as margaridas.

Houve também dentre os apontamentos frases relacionadas à necessidade de melhorias nas questões de segurança, como por exemplo:

Falta segurança na rampa da plataforma, colocar anti derrapante.

O condutor do trator de empilhadeira não aciona a buzina, pode atropelar os operadores.

Soma-se aos exemplos de assinalamentos sobre as condições ambientais de trabalho, a história abaixo:

A Margarida vai encontrar muito calor em toda fábrica, água quente nos bebedouros no calor e fria demais no frio, pó por todas as partes, máquinas com vazamento, as janelas laterais por onde entra uma boa brisa, muita gente animada, vai arranjar amigos, verá gente que trabalha com gosto pelo que faz, gente que encontra tempo para brincar com o amigo e descontrair um pouco, vai tomar café com leite nas máquinas para enganar a fome um pouco, falta de espaço entre as máquinas, o corre-corre habitual dos operadores, nos dias de chuva vai encontrar gotinhas sobre as máquinas, ruídos de todo tipo.

2. Organização do Trabalho

Aspectos relacionados à organização do trabalho tais como: sobrecarga de trabalho, processos de trabalho, relações interpessoais também foram apontados pelos trabalhadores de modo que as frases e/ou histórias feitas através do jogo puderam nos dar indicativos dos modos de funcionamento da organização do trabalho dessa empresa.

O desenvolvimento dos processos de trabalho foram descritos por alguns trabalhadores. Apresentamos na seqüência exemplos dessas descrições:

Apontamentos sobre o ritmo de trabalho puderam ser observados na história abaixo:

A Margarida vai encontrar na fábrica muitos equipamentos e máquinas, um pouco de barulho, vai ver que o nosso principal produto é a..... e para se obter esse produto final é necessário passar por vários processos onde existem pessoas diferentes trabalhando com o mesmo objetivo de levar o sustento de suas famílias. Na fábrica existe um forte esquema de segurança, ela vai observar as pessoas usando os EPIs. Vai ver que existem as faixas de segurança, as placas indicativas, também como o nosso produto.... ela vai ver que pode haver fios ou pedaços de cordas nos latões às vezes caem no chão. As pessoas se movimentam muito rápido para vencer o trabalho. As paradas para um café ou beber água tem que ser muito rápido, às vezes durante o período de trabalho tem que ir ao caixa eletrônico tem que ser muito rápido.

Ela viu muita correria e também alguns operadores trocando fieira para a máquina poder trabalhar ou até o operador andando em volta das máquinas olhando se o embobinamento está correto. Porque se não tiver correto fica ali parado até acertar. Ela pode ta passando ali e pegar alguma coisa errada o fio fora das rondanas ou também dá alguma opinião para o operador trabalhar mais devagar sem correria fazer uma por uma para não ter perigo de se machucar.

Nas histórias subseqüentes pudemos observar aspectos diferentes do fluxo de produção.

Margarida entrou pela porta e viu um monte de bobinas e fios. Seguiu em frente e viu que esses fios entravam dentro de um forno e subiu em cima e viu um monte de pessoas trabalhando, pessoas que queriam fazer o melhor de si mesmas.

A Margarida passando pela fábrica viu um lugar com um processo curioso, onde um fio passa por várias transformações tratamentos químicos e redução de.... até chegar no seu produto final que é..... E viu também uma fábrica limpa e organizada. Dentro do processo de transformação passa descrito, primeiro passamos pelo monofio e trefilas, depois passamos pelo forno, linha de latonagem e posteriormente trefila fina e por último a cordeira.

Margarida conheceu a fábrica de..... Ela passou pelo monofio, conhecendo todo trabalho, desde o vergalhão até o processo de trefila a frio. O tratamento que sobe e passa pela plataforma até chegar nas trefilas finas, e se tornando bobinas de fio. Passou também nas cordeiras onde o produto acabado é colocado na caixa e levado para o cliente.

A sobrecarga de trabalho foi outro ponto destacado pelos trabalhadores:

Muita máquina para um só operário.

A Margarida vai trabalhar em horário 6x2 trabalha 6 dias e folga 2, 6 dias de trabalho corrido. Quando entrar na fábrica você Margarida deve usar os EPIs. Você trabalha bastante e é muito cansativo, mas você vai conhecer pessoas muito legais e também na.... oferece muitos benefícios. Mas tem que ter muito cuidado para evitar os acidentes de trabalho. E o “mais bom” é quando se encerra os 6 dias de trabalho, aí a gente se reúne no clube e vamos bater uma bola e tomar uma cerveja todos juntos.

A Margarida quando ela entrar na...., ela vai ter bastante trabalho porque hoje a empresa é muito limpa. Por isso ela vai ter que passar por toda fábrica ela vai ver bastante coisa certa e errada. O ambiente de trabalho é bom a empresa dá toda condição para o funcionário trabalhar com muita segurança. A Margarida vai ver toda correria de cada funcionário. A Margarida não vai ter tempo de conversar com os trabalhadores da produção. O funcionário tenta acompanhar a produção das máquinas. A Margarida vai acompanhar muitos trabalhadores trabalhando no limite às 8 horas de turno, praticamente sem parar. Mas com tudo isso que acontece a gente tem seu retorno, bom salário, convênio.

Queixas referentes à falta de reconhecimento profissional também foi expressa, veja exemplo abaixo:

Muito lixo, algumas coisa certas e erradas, ex; alguns trabalham demais e outros não fazem nada. Outros suam a camisa para mesmo assim levarem a culpa por tudo que sai errado. A gora se alguma coisa sai certo nunca é quem está cansado de tanto trabalhar que tem os méritos, mas aquele que não faz por merecer. Mas uma coisa que se a chefia não vê tem um que com certeza esta vendo!!!. No passar pela.... eu vejo que é uma boa firma, falta apenas um pouco de justiça para o equilíbrio se tornar perfeito. Todos procuram fazer o melhor apenas querem um pouco de valor.

Associado a sobrecarga e ao ritmo aparece à denúncia da fadiga:

Ao entrar na empresa ela encontrou muita organização, chão limpo e também os trabalhadores trabalhando com dedicação. Mais adiante viu operários com expressão de cansaço e um ritmo bem acelerado de produção e percebeu que os trabalhadores a maior parte, dando tudo de si, mas, porém uma pequena parte pouco interessada com a produção. Viu também que todos colaboram uns com os outros.

Muito fio pelo chão, operadores com movimento acelerado, falta de companheirismo, cobrança, pessoas sem vontade e sem respeitar limpeza e organização, chefe perdido em si, muitas pessoas (operadores) com vontade de produzir com qualidade, pessoas tentando organizar a fábrica, operadores não vendo a hora da folga, pessoas com pressa e sem pressa, e ao mesmo tempo uma enorme união.

Aspectos dos modos de funcionar das relações interpessoais também aparecem nos escritos, seguem alguns exemplos:

A Margarida encontrou na fábrica muita incompreensão, muita gente durante o dia que trabalha muito pouco enquanto o pessoal do turno o pessoal da produção trabalha demais. Ela viu que se o pessoal do dia ajudasse o pessoal do turno, daria mais produção e ninguém cansava tanto, não se desgastava tanto.

Pessoal trabalhando, fábrica limpa, funcionário não usando os EPIs, pessoal bastante unido em relação tanto no trabalho como no lazer. Funcionário que gosta de ser muito mais que o encarregado. Uma turma querendo sempre ser melhor que a outra. Um restaurante limpo com boas refeições. Funcionário sempre produzindo com qualidade. Um bate papo que é quase impossível.

Quanto às relações interpessoais as histórias acima revelaram conflitos interpessoais e focos de competição entre as equipes.

Na história abaixo o trabalhador nos informa como a pressão se torna um fator relevante para ocorrência do acidente de trabalho.

Margarida uma vassoura que tinha poderes de ver, tocar, cheirar, ouvir. Uma vez resolveu ver a fábrica por cima. Ela viu que havia muitas pessoas trabalhando em várias máquinas, operadores, supervisores, chefes e inspetores da Qualidade. Só que há muitos que não estão ali para trabalhar e sim para criticar o trabalho do próximo, questionando coisas à toa, fazendo pressão em cima dos que querem trabalhar direito, trabalhar do jeito que está sendo pedido. Pessoas que se sentem pressionadas com tanto trabalho, com tanta gente ao seu redor mandando, discutindo, dizendo que está fazendo errado, que, isso não vai ficar assim. Esse trabalhador acaba se acidentando porque se sentiu com medo de acontecer algo com o seu trabalho, com a sua profissão, isso deveria mudar, pra melhor.

Na história subsequente o trabalhador aponta aspectos de sua afetividade em relação à família e nos fala dos momentos difíceis e de alegria no ambiente do trabalho.

A Margarida é uma vassoura que se faz presente em todo local da empresa na qual em nosso local de trabalho ela pode observar coisas boas na qual nós passamos no nosso dia de trabalho. É em nossa casa que ela limpa todas as sujeiras e também é nossa companheira que nos espera todos os dias de nossa vida.

Ela também observa os momentos difíceis que nós atravessamos no nosso dia-a-dia e também os momentos de alegria que nós passamos com nossa família tanto na empresa como em nossa casa com a esposa e com os filhos. Margarida é uma companheira inseparável do ser humano e está em toda parte do mundo por completo.

As histórias que se seguem também nos apresentam aspectos do cotidiano do trabalho e nos fornecem dados sobre a estruturação e funcionamento da organização do trabalho.

Companheirismo entre os colegas de trabalho notou que os trabalhadores trabalham com dedicação, prazer. As condições de trabalho um pouco precárias, calor, barulho, número elevado de máquinas para cada operador, causando assim correria.

Pessoas trabalhando de uma forma contínua. Muitas máquinas produzindo..... Máquinas das cores amarela e verde, máquinas por sinal muito limpas. Máquina para sozinha na hora do recolhimento e acende uma luz amarela. E também no abastecimento acende uma luz amarela, mas piscando. Quanto há rupturas acende uma luz vermelha. E quando a máquina está com a luz verde acesa é que a máquina está produzindo, ou melhor, a máquina está virando. Pessoas da limpeza lavando o piso da fábrica e com o aviso de “piso molhado cuidado”. Outro pessoal da limpeza varrendo o piso da fábrica com pedaço de fios, corda ou pedaço de papel. Mas todos trabalhando numa só harmonia, trocando informações sobre o trabalho em como fazer. A chefia observando o pessoal se está completo se não faltou alguém, se também se todos estão bons na melhor de trabalho.

Apesar de haver em outras histórias queixas relativas a conflitos interpessoais, este parece acontecer entre as equipes, pois na própria equipe não se observa a presença destes conflitos, uma vez que neste jogo e em outros os trabalhadores destacaram a união, a harmonia e a solidariedade entre si.

Neste jogo, como em outros, o sentimento de solidariedade é manifesto pelos participantes. Na nossa concepção, este sentimento aparece como uma defesa coletiva dos grupos na luta contra a superestrutura.

O jogo mobilizou alguns participantes a falar sobre outras condições gerais, queixas referentes à água de consumo foram também apontadas.

A água está muito quente, excesso de cloro e quente.

A geladeira de água só anda quente;

Água quente nos bebedouros.

Outro jogo aplicado em nossa coleta de dados foi um Jogo conhecido na literatura com diferentes denominações. KIRBY (1995) denominou de Passeio no Escuro; ANDRADE (1999) denominou de Guia do Cego; JALOWITZKI (2001) chamou o mesmo jogo de Passeio da Confiança. Embora conhecidos com diferentes denominações os objetivos do jogo para os três autores são os de promover a percepção, a confiança e o autoconhecimento.

Em nosso estudo aplicamos o jogo visando estes objetivos, mas percebemos que o exercício também é favorável para criar a percepção sobre os cuidados com a saúde no local de trabalho e para mobilizar o grupo para discussões sobre uso de equipamentos de segurança no trabalho.

Seguimos as instruções solicitando aos participantes que formassem pares, vendamos os olhos de um participante de cada par e solicitamos aos demais, os que estavam sem venda, que conduzissem seus respectivos pares, amparando-o e fazendo-o ter contato com ambiente por meio das sensações da audição, olfato, tato. Assim em silêncio cada par seguiu seu passeio ao ar livre

Após um tempo pré-determinado (cinco minutos) invertemos os conduzidos e condutores, mantendo os mesmos pares.

Ao terminar, reunimos os participantes e perguntamos o que estes sentiram no papel de comando e comandado.

Os sentimentos mais mobilizados pelo jogo na opinião dos participantes foram: desespero, insegurança, medo, responsabilidade do guia.

Os principais relatos da experiência do jogo estão apresentados na seqüência:

Mobilização de aspectos relacionados aos modos de funcionar das relações interpessoais:

A primeira vez que eu tropiquei eu perdi a confiança.

O guia tem que ser muito responsável.

Indicativos do desenvolvimento da percepção:

Não tem noção de onde está, fica sem direção.

O pensamento muda muito, você recorda das coisas que via.

Só fui perceber que o gerador tava ligado depois que vendei os olhos.

O barulho da fábrica é normal pra gente, depois que os olhos ficam vendados muda tudo.

O cego tem que imaginar o que está vendo.

Mobilização de aspectos relativos à segurança:

Eu sou cipeiro, eu falo use óculos de proteção. E o pessoal acha que a gente pega no pé.

Às vezes a gente implica em usar óculos de proteção imaginem um cara sem visão.

Aproveitando a discussão sobre o não uso dos óculos de proteção perguntamos aos participantes de um dos grupos porque os trabalhadores se recusam a usar óculos de proteção e os mesmos responderam: porque embaça, dá alergia, pega poeira de cobre, tem pessoas que transpiram muito daí não conseguem ficar com os óculos.

Outro jogo aplicado no desenvolvimento das atividades foi o Jogo Linha de Trabalho, criado por nós com os objetivos de: promover a autopercepção em relação ao trabalho, desenvolver a criatividade, avaliar a situação dos trabalhadores no contexto organizacional, seus sentimentos e conflitos em relação ao trabalho, identificar problemas

na relação com o trabalho, detectar relações existentes entre expressões de sofrimento (ou prazer) no trabalho, desenvolver a reflexão sobre o cotidiano de trabalho, avaliar características de clima e cultura organizacional, fornecer dados sobre a dinâmica das relações interpessoais; promover a mobilização subjetiva grupal sobre a situação do trabalho.

Este jogo tem duração de aproximadamente uma hora e meia, podendo variar de acordo com o número de participantes. Os materiais usados para a aplicação do mesmo são: música de interiorização (utilizamos as músicas de Vangelis: Main Theme From “Missing” e Five Circles), folhas de papel sulfite, fios de lã coloridos, cola, canetas hidrográficas.

O Jogo Linha de Trabalho, por nós desenvolvido, é um instrumento de avaliação subjetiva, destinado ao contexto organizacional que possibilita analisar a auto percepção dos trabalhadores em sua relação com o trabalho. Por ter características do reconhecimento do eu é um jogo indicado para ser aplicado na 2ª fase da Matriz de Identidade.

Contudo vale ressaltar que esta classificação não cristaliza o jogo, podendo este vir a ser adaptado ou modificado, ampliando assim sua classificação.

Instruções: Grupo sentado, em círculo;

Solicitar aos participantes que fechem os olhos e comecem a pensar sobre o dia-a-dia de trabalho.

- Introduzir-se música de interiorização;
- Os participantes ainda com os olhos fechados começam a imaginar como esse cotidiano de trabalho poderá ser representado por uma linha;
- Na seqüência, o diretor dá as seguintes consignas: imaginem que esta linha tem uma cor; um movimento, uma forma;

- Procurem agora criar uma imagem que represente esta relação que vocês tem com o trabalho;
- Enquanto os participantes estão com os olhos fechados o diretor coloca vários fios de lã no chão no centro do grupo;
- Solicita-se que os participantes abram os olhos e escolham um fio de lã com o qual vão construir a imagem de sua relação com o trabalho;
- Entregam-se os outros materiais;
- Aguardar o tempo para confecção das imagens,
- Variações para apresentação:

Individual: cada participante individualmente comenta o que construiu,

Grupal: todos circulam pela sala mostrando as imagens e se agrupam de acordo com as semelhanças das imagens. Na seqüência discutem em subgrupos o que construíram e apresentam para os demais.

- Comentários.

Mediante as imagens, os escritos e os comentários feitos pelos trabalhadores, a partir desse jogo, pudemos diagnosticar pontos relevantes no que tange os aspectos relativos à organização do trabalho na empresa em questão.

As imagens construídas pelos participantes foram posteriormente fotografadas com máquina fotográfica digital. Na seqüência, classificamos as imagens por temas e apresentamos a seguir:

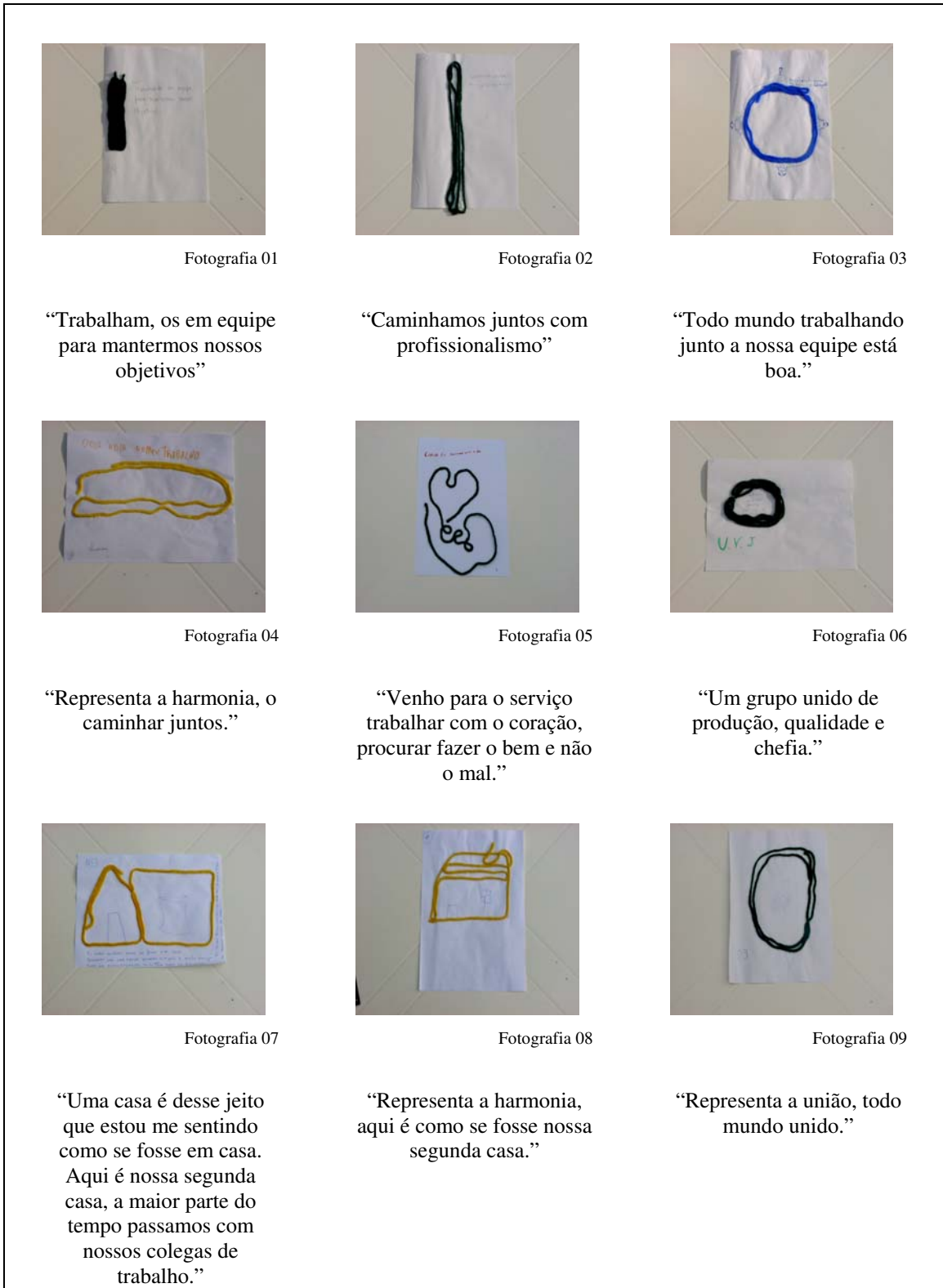


Figura 2 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 2 foram agrupadas fotografias cujos temas demonstram aspectos relacionados à coesão grupal, sentimento de solidariedade e compromisso com o grupo e seus objetivos. Nos escritos referentes às imagens e nos comentários feitos sobre estas, os participantes revelaram que as relações interpessoais nesta empresa são positivas, harmoniosas e que existe elevada cooperação grupal.



Fotografia 21

“A mãozinha é positiva e negativa, as vezes dou pancadas, a gente ajuda o colega mas as vezes tem que dar palmadas, o stress o nervoso faz parte do dia-a-dia”.

Figura 3 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 3, ao comentar sobre a imagem construída, o participante nos fala de seus modos de se relacionar e nos faz também apontamentos referentes à fadiga do cotidiano do trabalho

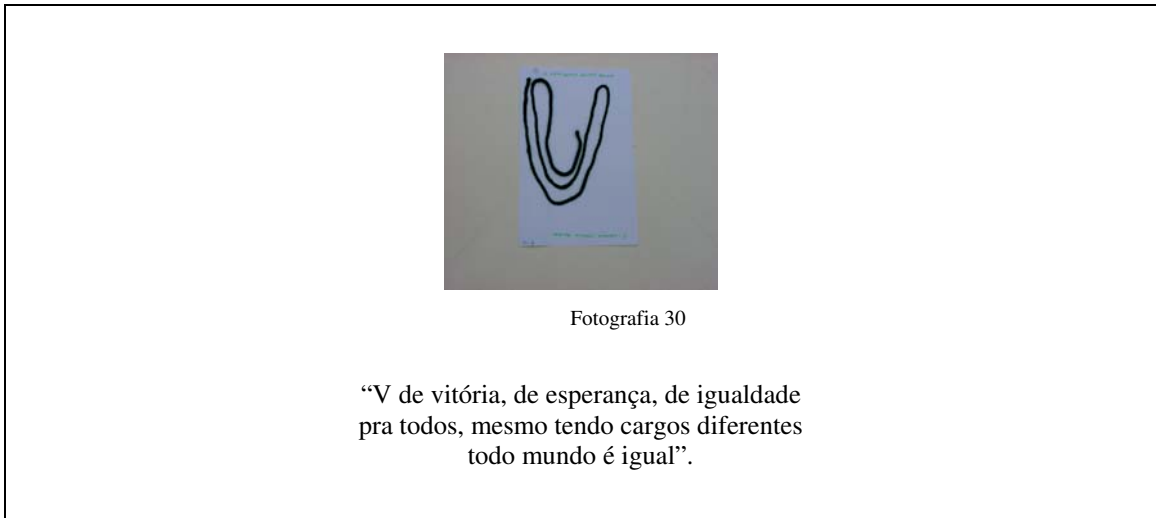


Figura 4 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 4 o participante revela estar vitorioso na sua relação com o trabalho. Escreve sobre isso e faz comentários que nos dão indicativos de um clima organizacional positivo, permeado pelo respeito mútuo e respeito às diferenças individuais.

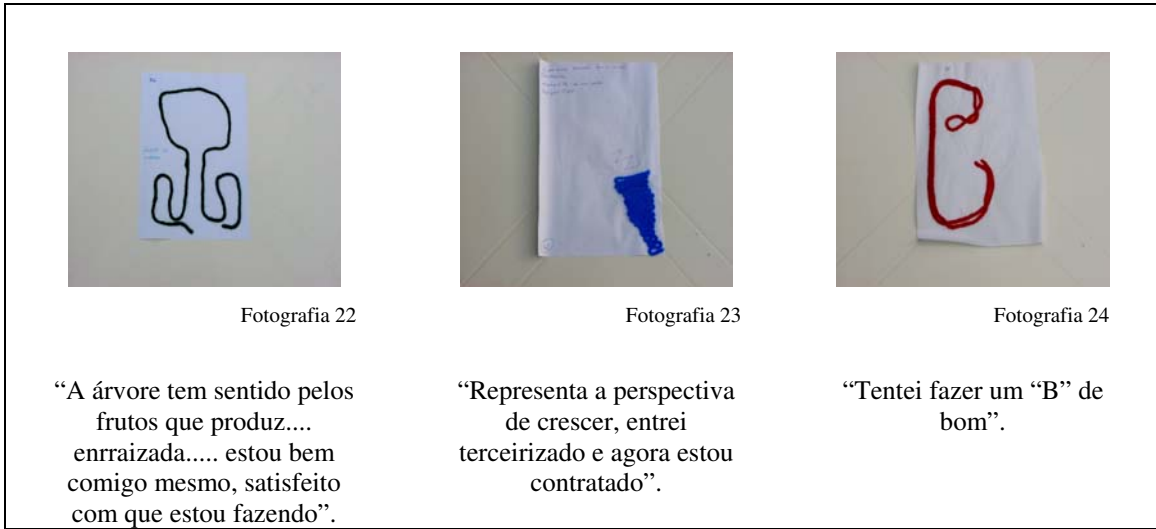


Figura 5 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 5, entre seus escritos e comentários, os participantes revelaram aspectos relacionados à estabilidade profissional e satisfação com o trabalho. Na Fotografia 23, a imagem produzida representa, segundo o participante, um tornado. Ao falar sobre esta imagem, o mesmo nos revelou as dificuldades que encontrou para ascender profissionalmente e nos falou da satisfação de ter vencido os obstáculos para conseguir tão almejada ascensão.

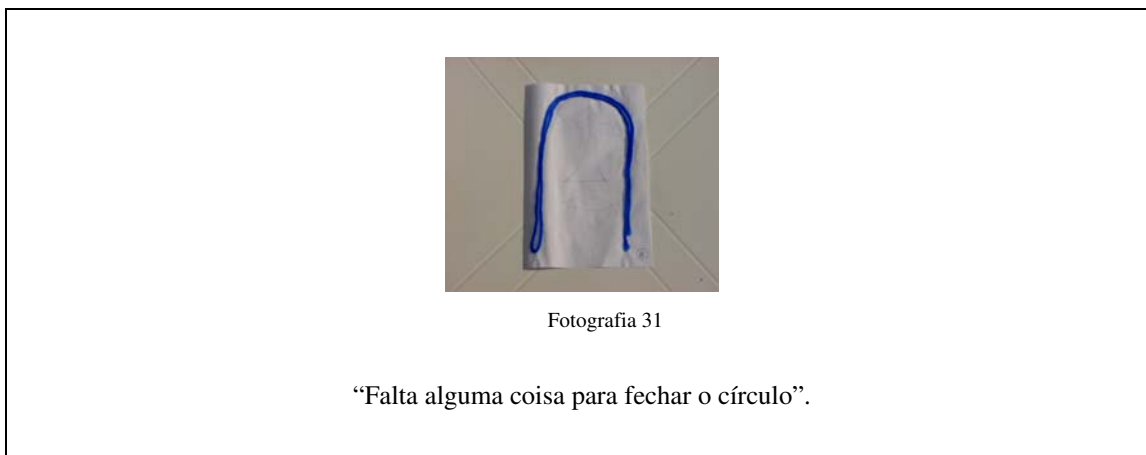


Figura 6 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Nos comentários feitos referentes à imagem construída, como mostra a Figura 6, o participante nos falou que os trabalhadores desta empresa estão em busca da união, porém assinalou: “Falta alguma coisa para fechar o círculo”.



Fotografia 10

“Gosto do azul, representa tranqüilidade, estou bem, vigoroso, estou vitorioso na empresa”.



Fotografia 11

“Acho que nós estamos bem, sempre crescendo pra cima”.



Fotografia 12

“Subindo, produzindo pra exportar”.



Fotografia 13

“Sempre subindo tanto na área pessoal, como profissional”.



Fotografia 14

“A gente tem que estar sempre feliz, sempre seguindo pra cima”.



Fotografia 15

“Nosso serviço está em fase de crescimento”.



Fotografia 16

“Começamos de baixo temos algumas dificuldades mas a tendência é crescer”.



Fotografia 17

“Estamos em desenvolvimento, crescendo sempre”.



Fotografia 18

“Indo e voltando, esperança de melhorar por isso escolhi o verde”.

Figura 7 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

As 09 fotografias foram agrupadas na Figura 7 por representarem aspectos relacionados ao crescimento pessoal e profissional. Os escritos e comentários feitos sobre a produção destas imagens denotam também a dedicação dos trabalhadores aos objetivos da empresa e mostram a percepção que estes têm desta, sentem-na como competitiva e em desenvolvimento.

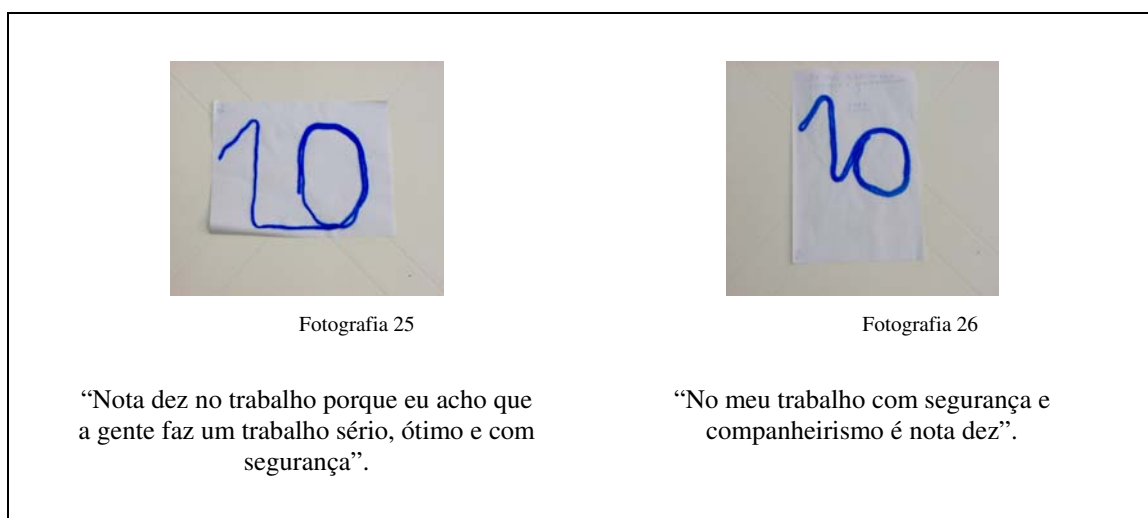


Figura 8 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

As imagens agrupadas na Figura 8, foram construídas por participantes de um mesmo grupo. Ambos estavam afastados entre si, de modo que não era possível ver o que cada um construía. As imagens chamam atenção pela semelhança e no que diz respeito aos comentários. Nos escritos e nos comentários, os participantes revelaram estarem satisfeitos na relação com o trabalho.



Fotografia 34

“Estou em altos e baixos”.



Fotografia 35

“Não tem forma definida, são os altos e baixos, tem que ficar esperto pra não escorregar”.

Figura 9 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 9, nos escritos e também nos comentários feitos na seqüência da confecção das imagens, os participantes revelaram que as linhas expressam as oscilações de humor no cotidiano do trabalho.



Fotografia 27

“A gente tem que trabalhar com qualidade,
nunca negativo”.

Figura 10 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

A preocupação com a qualidade total já destacada em outros instrumentos aparece neste jogo reproduzida simbolicamente na imagem da Figura 10.



Fotografia 36

“Representa um sobe e desce...”.,

Figura 11 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Na Figura 11, ao comentar sobre o sobe e desce, o participante nos dá indicativo dos modos de funcionar do seu processo de trabalho.



Fotografia 19

“A árvore representa a vida e a produção.
O papel representa o meu quadro de
serviço, no meu quadro de serviço sempre
sobra serviço dos dois lados”.



Fotografia 20

“Enrolado é assim que eu me sinto, acho
que é em função do excesso de máquinas,
eu fico enrolado, não consigo vencer, fico
enrolado”.

Figura 12 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

A sobrecarga de trabalho bem como o sentimento de frustração de não conseguir cumprir com as metas foi revelado nas imagens construídas na Figura 12.



Fotografia 28

“Significa andar em linha, evitar os
problema principalmente no trabalho”.



Fotografia 29

“Todo mundo tem problemas, tem que
andar na linha para evitar problemas”.

Figura 13 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

Aspectos referentes à disciplina em relação ao trabalho puderam ser observados nas imagens, escritos e comentários na Figura 13.



Fotografia 37

“Fiz um círculo representando a harmonia entre o homem e a máquina”.

Figura 14 – Demonstrativo de Imagens no Jogo Linha de Trabalho

O TAO, ou seja a representação da unidade – dualidade no Yin – Yang chinês é simbolizada na forma de um diagrama “o Yin e o Yang são análise e a imagem das representações – temporais” (CHEVALIER & GHEERBRANT, 2001, p. 969).

De acordo com CHEVALIER & GHEERBRANT (2001),

o sentido exato da palavra chinesa é caminho, via. Como tudo o que é chinês, não é possível explicá-lo sem nos referirmos ao Yin e ao Yang. Ele não é a soma dos dois., uma vez que o Yin e o Yang substituem-se simultaneamente, mas numa relação de oposição. Poder-se-ia considerar o TAO – embora qualquer resumo seja por demais simples – como o regulador de sua alternância. Assim ele explicaria a regra essencial que se encontra no fundo de todas as mutações, reais ou simbólicas, o que permitiria vê-lo como princípio da ordem, agindo indistintamente a atividade mental e o cosmo. (CHEVALIER & GHEERBRANT, 2001, p. 863)

Segundo FONSECA FILHO (1980),

o círculo simboliza o absoluto onde Yin e o Yang não são separados por divisões herméticas, há uma constante passagem de um lado ao outro. O ponto quadriculado no espaço branco e vice-versa, indicam que sempre há positivo no negativo, negativo no positivo, santidade no pecado, pecado no santo, etc... (FONSECA FILHO, 1980, p. 99)

A imagem do Diagrama foi construída por um dos participantes para representar sua relação com o trabalho e após a confecção da imagem, o mesmo comentou que procurou representar a busca de equilíbrio homem-máquina.

No segundo dia das atividades percebendo que os participantes dos grupos já se encontravam mais relaxados anunciamos que neste dia iríamos trabalhar com tema propriamente dito, ou seja, o acidente de trabalho. Para esse segundo dia preparamos atividades com jogos grupais, sem, contudo, deixar de avaliar a dinâmica de cada participante.

Propusemos uma atividade que criamos com uma mistura do Jogo Criação Coletiva de Uma Máscara, descrito por (YOZO, 1996, p. 77), somado com uma atividade de Psicodança.

Nesse jogo o autor desenvolve uma atividade que consiste na apresentação de uma característica da personalidade por meio de gestos que vai sendo apresentada individualmente e incorporada pelos participantes de modo que numa seqüência ordenada o grupo consiga somar e apresentar todos os gestos apresentados.

Seguindo o modelo descrito, adaptamos a atividade para o cotidiano de trabalho. Assim direcionamos a atividade; primeiro sensibilizando os participantes com música de relaxamento (Vangelis – Main Theme From “Missing”). Pedimos que os mesmos ficassem em pé, em círculo solicitamos que fechassem os olhos que procurassem se olhar de cima da fábrica e que desse lugar prestassem atenção nos seus gestos. Qual o gesto que mais faço para executar as atividades do dia-a-dia? Terminada a música pedimos que abrissem os olhos e que apresentassem então para o grupo o gesto percebido. Seguimos o procedimento com todos participantes e então introduzimos a criação da

máscara coletiva. Quando percebemos que os participantes dominavam todos os gestos apresentados, colocamos uma música instrumental com ritmo marcado (Hooked on Brass, de Hooked on Instrumentals) que permitiu a fluidez de expressão tanto individual quanto coletiva.

Para PAGÈS et al., (1993) “a dança está centrada no trabalho pela expressão. O corpo pode encontrar sua melhor liberação ou significar da maneira mais clara e mais vivida sua luta com a prisão” (PAGÈS et al., 1993, p. 218).

Sendo assim, dançar o ritmo do cotidiano do trabalho permite ao trabalhador visualizar o ritual de como seu corpo e de seus colegas de trabalho se expressam para produzir.

Essa atividade que denominamos de coreografia do processo de trabalho tem um fim que é permitir que o corpo se expresse indo além das expressões verbais.

A atividade proposta objetiva intervir nos códigos de comunicação mais profundos, pois concordamos com MENEGAZZO et al., (1995), de que "as feridas traumáticas geralmente estão gravadas na área corporal e além do alcance da fala" (MENEGAZZO et al., 1995, p. 169).

A atividade também é um instrumento que pode ser utilizado como agente do aquecimento para outro procedimento psicodramático.

A coreografia construída trabalha com a espontaneidade, liberdade e criatividade, fazendo o participante assumir primeiramente o seu papel (seus gestos) para então, em seguida, experienciar o lugar do outro (os outros gestos). Pouco a pouco, mediante essa inversão, procedem-se as descobertas do outro, a percepção do outro no contexto do trabalho.

Os trabalhadores passam então a sentir que o outro também executa tarefas desgastantes por movimentos repetitivos. Assim por meio dessa percepção e compreensão, conflitos vinculares grupais podem ser mitigados.

Com o objetivo de avaliarmos a inter-relação grupal, aplicamos o jogo descrito por YOZO (1996), denominado de Escravos de Jó.

Seguindo as instruções do autor, convidamos os participantes para sentar em círculo no chão, voltados para o centro. Entregamos um objeto intermediário (caixinha de chiclete) e apresentamos o jogo assinalando as consignas de acordo com a nota do referido autor:

as palavras assinaladas da senha devem ser dramatizadas durante o jogo, ou seja, “tira”: cada participante deve levantar o objeto; “põe”: coloca o objeto à sua frente; “deixa ficar”: aponta-se o objeto com o dedo indicador, zig-zig-zá: faz-se movimento de vaivém com o objeto e, na palavra “zá”, entrega o objeto à pessoa da direita. (YOZO, 1996, p. 79)

O procedimento então foi aplicado de acordo com a senha descrita por YOZO:

“Escravos de Jó, jogavam caxangá

Tira, põe, deixa ficar

Guerreiros com Guerreiros

Fazem zig-zig-zá

Guerreiros com guerreiros

Fazem zig-zig-zá”

Fomos introduzindo consignas para o direcionamento da senha de modo que esta ora foi cantada, ora, assobiada, ora os participantes passaram o objeto em silêncio.

Por fim solicitamos a passagem do objeto com os olhos fechados acelerando o ritmo da música, criamos uma nova senha e introduzimos mais duas consignas. “Agora, com os olhos abertos, no ritmo da fábrica”, “agora, no ritmo da fábrica, com os olhos fechados”.

É importante que o diretor vá monitorando as consignas e deixando o jogo acontecer. O máximo que este deve fazer é observar e parar o jogo se necessário para trocar idéias com os participantes introduzindo perguntas como: o que está sendo representado aqui? Qual a relação desse jogo com o dia-a-dia de trabalho?

Esse jogo mostrou ser um valioso instrumento de avaliação da forma como o grupo interage no contexto de trabalho.

Nos comentários sobre a experiência os participantes focaram a importância do trabalho sincronizado. Falaram da rotina do dia-a-dia. Fizeram uma avaliação do ritmo de trabalho a que estão expostos com dizeres do tipo robótico, ritmo só.

Ainda correlacionando o jogo ao cotidiano de trabalho alguns comentaram que:

O jogo mostra que se não tiver sincronia no trabalho não tem produção.

É igual uma linha de montagem tem que passar para o outro no ritmo certo

É o ritmo do nosso serviço.

Mostra a loucura.

Você depende do companheiro para passar no ritmo.

É igual lá na fábrica se você não passar no ritmo, você atrasa o parceiro que entra.

Quanto mais rápido você fizer, mais você se atrapalha.

Foram também feitos comentários com ênfase sobre a maneira como conseguiram vencer os desafios do jogo e como vencem os desafios dos processos de trabalho.

O jogo propiciou uma reflexão sobre a importância da união grupal, do companheirismo no trabalho, da necessidade de atenção e coordenação para que tudo corra bem durante os turnos, que também foi verbalizada pelos participantes.

Contudo, o que mais sobressaiu nessa atividade foi o momento de mobilização subjetiva que esta proporcionou e que pode ser avaliada mediante os protestos de pressão no trabalho, o que certamente mostrou a importância do jogo para criação desse espaço coletivo de discussão.

Afinal não era essa a função do jogo, ou seja, falar da pressão no trabalho e sim avaliar a inter-relação grupal. Eis aqui a mostra de como ocorre o fenômeno psicodramático: o “insight” dos participantes, as descobertas de seus dramas no que tange à dinâmica do trabalho foram mobilizadas durante a dramatização e compartilhado entre si vindo a ser protagonizado no compartilhamento, momento que puderam expressar verbalmente e compartilhar os aspectos próprios da pressão do trabalho.

A cena do jogo mobilizou e reatualizou em consonância com o que acontece no cenário da produção fazendo com que a caixa de ressonância grupal capitaliza-se reflexões operacionais e se manifestasse por meio de discursos público, havendo assim maior desdobramento do discurso privado.

Os discursos relativos a esse momento de mobilização foram apresentados na categorização dos dados desse estudo.

A ação dramática sobre a ocorrência de acidentes foi introduzida neste último dia de atividades para realização dessa trabalhamos com atividades distintas nos três grupos.

Em dois grupos as atividades foram preparadas com exercício de confecção de cartazes seguindo as etapas descritas a seguir.

Iniciamos as atividades dividindo os participantes aleatoriamente em subgrupos, entregamos a eles materiais como revistas, folhas de “flipchart”, canetas coloridas, tubos de cola, tesouras. Solicitamos que cada subgrupo confeccionasse um cartaz com gravuras que correspondessem ao cotidiano de trabalho. Para essa atividade os subgrupos ficaram em salas separadas.

O cartaz na forma figurativa das imagens permite a expressão dos sentimentos, individuais ou coletivos, de modo que as vivências do cotidiano emergem em toda sua complexidade sobre um fundo comum de gravuras representadas por imagens sociais, símbolos por meio das quais o manifesto e o latente são misturados.

A confecção de cartazes traz em si um modo de expressão do inconsciente. A técnica não objetiva fazer interpretações comuns às gravuras selecionadas pelos participantes, mas tal procedimento tem por objetivo favorecer a expressão coletiva a partir das gravuras e temas correlacionados a essas.

Após um tempo pré-determinado (trinta minutos), formamos novamente o grupo e nesse momento cada subgrupo pôde apresentar e comentar sobre o cartaz que confeccionou.

Na seqüência solicitamos aos subgrupos que colocassem os cartazes no chão no centro do grupo e pedimos que os participantes ficassem em pé e circulassem por entre os cartazes refletindo sobre o que estas gravuras representavam. Colocamos uma música de sensibilização (Chariotts of Fire de Vangelis) e após o término da música pedimos que cada um ficasse próximo do cartaz, que na sua opinião, tinha gravuras mais próximas do cotidiano de trabalho.

Após esse agrupamento, cada subgrupo foi convidado a criar uma cena correlacionada com as gravuras com a ocorrência dos acidentes de trabalho. E após um tempo pré-estabelecido (quinze minutos), as cenas foram apresentadas no então cenário psicodramático.

Eis as cenas criadas:

Grupo 1:

Dramatização 1

Personagens: um gerente, um supervisor, um funcionário acidentado, quatro trabalhadores da produção. Cada personagem representada por um dos participantes.

O gerente chama o supervisor e diz: tenho urgência na entrega do material.

O supervisor se aproxima dos personagens (trabalhadores) e diz: precisamos entregar o material, vocês são competentes, vamos produzir.

Um personagem (funcionário) diz: a gente tá há quatro dias fazendo hora extra, a gente tá dando o máximo da gente.

O supervisor responde: mas isso é ordem da gerência, vou falar com o gerente.

Na seqüência da cena o supervisor diz para o gerente: mais um funcionário se machucou devido à pressão.

O então gerente responde: manda para o pessoal da segurança.

Supervisor: mas eu não tenho ninguém pra repor.

Gerente: se não tiver toca com quem tem.

Conclusão: a cobrança aumenta o risco de acidentes.

As manifestações produzidas nesta cena correspondem a realidade da maneira como as ordens de produtividade chegam ao setor de produção. São bem conhecidas as atitudes de pressão no contexto das relações homem-trabalho, na qual o poder é conferido a estrutura hierárquica.

Nesta cena os participantes revelam a concepção que os trabalhadores têm dos riscos desta pressão à saúde. Demonstram que a excessiva preocupação da chefia com o cumprimento do prazo da entrega do produto soma-se a ansiedade resultante da responsabilidade dos trabalhadores (operadores) e entendem que o acidente emerge a partir das exigências dessa organização do trabalho.

Grupo 1:

Dramatização 2

Personagens: Dois trabalhadores, um condutor de empilhadeira, uma empilhadeira montada pelo movimento de três participantes do grupo.

A cena criada pelo grupo mostra uma situação em que o condutor da empilhadeira não acionou a buzina vindo a atropelar levemente um dos trabalhadores da produção.

Grupo 3:

Dramatização 2:

A dramatização evocada pelo subgrupo do grupo três também representou um atropelamento dentro da fábrica devido ao excesso de velocidade do condutor da empilhadeira.

Diante do que nos foi representado nas cenas, apreendemos que as tarefas a que estão submetidos esses participantes encontram-se estruturadas em condições de riscos reais e que as instruções para operar equipamentos são insatisfatórias. A ignorância é então atribuída ao operador de empilhadeira e esta parece ter “um papel fundamental na constituição do Risco e no Medo dos Trabalhadores” (DEJOURS, 1987, p.107).

Cena 4

Criada pelos participantes do grupo três. Na dramatização um dos subgrupos fez a seguinte apresentação:

Três operadores estão trabalhando, um deles está sem luvas, sem protetor auricular e sem óculos de proteção.

Um dos personagens faz o seguinte comentário: você vai ficar surdo assim.

O personagem que representa o operador sem EPI responde: depois eu pego.

A cena segue com os personagens (colegas de trabalho) alertando o companheiro, sucessivamente para esse usar o EPI, mas este sempre apresentava uma desculpa para não usá-los. A cena termina com o personagem que não usava os EPIs sofrendo um acidente (corte no dedo) e conduzido ao ambulatório da empresa.

Nesta cena vemos caracterizado o desafio ao risco e o acidente por sua vez resultante dessa conduta perigosa. A ideologia defensiva encontrada na resistência ao uso do EPI, visa suportar justamente o risco e garantir a produtividade.

Neste universo do ‘como se’, as cenas estruturadas mostraram a realidade da organização do trabalho e alguns dos elementos que permeiam as ocorrências de acidentes do trabalho na concepção dos participantes.

Para PAGÈS et al., (1993) “a ação teatral permite distanciar-se do real graças à proteção do jogo, ao mesmo tempo em que facilita a expressão do mundo caótico e arcaico do inconsciente” (PAGÈS et al., 1993, p. 215).

Desse modo vemos que a construção desse espaço da teatralização é uma técnica rica de conteúdos latentes, principalmente por que são os participantes que escolhem o cenário e fixam os papéis.

O movimento da expressão coletiva representa os modelos instituídos na organização do trabalho e ao mesmo tempo oferece um espaço para reflexão do que acontece no cotidiano.

Como já assinalou PAGÈS et al., (1993), em suas experiências com teatro em organização,

num movimento irracional, incontrolado, num clima de expressão liberado por corpos em ação que recriam no espaço um personagem e seu cenário. Desde então, as significações escapam aos modelos conscientes, dizem mais e outras coisa além do que estava previsto. (PAGÈS et al., 1993, p. 217)

Nossa experiência empírica com base na técnica da dramatização mostrou-nos que os trabalhadores possuem um campo muito rico de informações sobre as causas dos acidentes de trabalho que nos foram denunciados nos discursos manifestos nos comentários das cenas produzidas, discursos estes também apresentados na categorização dos dados.

No caso do objeto central de nossa investigação - o acidente do trabalho - acreditamos que, por meio da dramatização, foi possível investigarmos os aspectos relacionados aos acidentes principalmente quando um dos integrantes do grupo propõe para recriar a imagem do próprio acidente evocando respostas adequadas a esta situação nova, refletindo, sobretudo, o que poderia ter feito para que o acidente não ocorresse.

Os próprios participantes tornam-se uma espécie de júri examinador, juntos refletem sobre a ocorrência dos acidentes dramatizados e propõem soluções que poderiam tê-los evitado.

A técnica psicodramática permite assim não só investigar conteúdos relativos à ocorrência dos acidentes mas principalmente é uma técnica que possibilita aos trabalhadores criarem soluções para sobreviverem às exigências da organização do trabalho.

Em um dos grupos utilizando o procedimento de confecção de cartazes foi direcionado da seguinte forma:

1. Dividimos o grupo aleatoriamente em dois subgrupos e propusemos uma atividade seguindo as instruções:
2. Um dos subgrupos deveria confeccionar um cartaz com gravuras e dizeres que representassem as estratégias organizacionais de prevenção de acidentes do trabalho. Enquanto que o outro subgrupo deveria criar um cartaz que traçasse um plano de sabotagem da segurança do trabalho da empresa.
3. Os subgrupos foram colocados em salas separadas e após um tempo pré-determinado (30 minutos) ambos foram novamente agrupados e então solicitamos que os mesmos apresentassem as respectivas atividades.

Do confronto entre os protetores organizacionais (P) e sabotadores da segurança (S), surgiu o seguinte diálogo:

S - Demitir o..... (Engenheiro de Segurança). Cortar o freio da empilhadeira.

P - O operador de empilhadeira antes de movimentar a empilhadeira tem que verificar os freios.

S - Trefila seco: colocar em funcionamento para a bobina sair fora da máquina. Sabotar o sistema hidráulico na hora que o pessoal da qualidade estiver aí xeretando.

P - Há grade de proteção que aciona o pessoal do treinamento e também, há manutenção da proteção de modo que o plano não atingiria a fábrica.

S - Furar o tanque de ácido.

P - Neste caso tem isolamento também não atingiria.

S - Causar incêndio nas embalagens.

P - A firma tem equipe de brigada, a sirene tocaria, tem os bombeiros, tem o pessoal treinado para isso, mais uma vez o plano não funcionaria.

S - Soltar o contra-ponto da bobina.

P - A máquina pára e se fazer a manutenção isso não acontece.

S - Disparar a linha na HT.

P - É só interditar a linha, se a bobina escapar ela não vai passar na frente. E estão mudando o sistema de proteção então isso nunca aconteceria.

S - Causar um vazamento de emulsão.

P - Tem a manta que obstrui o óleo.

S - Colocar creolina no tratamento de água.

P - Impossível tem uma pessoa que vigia.

S - Provocar sobre aquecimento no tanque.

P - É só dar abandono de área, os tanques são ocupados de válvulas de segurança.

S - Vamos dar mais 15 máquinas para cada pessoa.

P - Nós vamos dar mais condições para as pessoas trabalhar. A fábrica não está estruturada para mais máquinas, não tem espaço.

S - E o que nós vamos fazer com esse aviãozinho mesmo? Perguntou um dos participantes do grupo sabotador sobre a colagem feita no plano de ataque à empresa. E um dos participantes do mesmo grupo respondeu. Acho que é melhor entrar neste avião e irmos embora já que nossos planos todos não foram atingidos.

Conclusão final na concepção dos participantes: a fábrica está tecnicamente bem preparada em termos de proteção de acidentes de modo que todos os planos dos sabotadores causadores de AT não se realizaram.

As manifestações produzidas por meio deste jogo passam no ‘como se’ psicodramático no qual os trabalhadores acrescentam ao risco do trabalho o verdadeiro concurso de habilidade e de bravura para conjurar os riscos de acidentes.

Na cena tudo se passa como “se eles criassem cada risco, e não mais o perigo que se abate sobre todos, independentes de suas vontades” (DEJOURS, 1987, p.70).

Para DEJOURS (1987), “criar uma situação ou agravá-la é, de certo modo, dominá-la. Este estratagema tem um valor simbólico que afirma a iniciativa e o domínio dos trabalhadores sobre o perigo, não o inverso” (DEJOURS, 1987 p.70).

É possível percebermos, na cena construída, que os participantes manifestam a noção de risco e os evocam durante o desenrolar do contexto dramático.

A questão principal evocada espontaneamente é a confirmação do “risco real”, tal qual assinalou DEJOURS (1987), de que o mesmo existe em todo lugar.

Na construção da cena tudo lembra a possibilidade de ocorrência de acidentes.

Nesta cena os participantes se colocam como ‘especialistas’ tanto para ocasionar, quanto para proteger a empresa contra acidentes.

Os participantes que apresentaram-se no papel de ‘sabotadores’ manifestaram os perigos reais, respondendo com desprezo às normas de segurança produzidas pelos participantes que representaram os ‘protetores’. Esses, por sua vez hesitaram em mostrar que a empresa está protegida, que foram capazes de detectar as falhas na segurança e que o ambiente estava protegido de todo e qualquer tipo de risco.

Nestas representações os participantes manifestam que estão convictos de que a empresa “oculta uma violência própria, explosiva e mortal” (DEJOURS, 1987, p.68), e demonstram estarem susceptíveis, podendo a qualquer momento, a segurança da empresa escapar do controle.

Além disso, “estas representações mostram a extensão do medo que responde, ao nível psicológico, a todos os riscos que não são controlados pela prevenção coletiva” (DEJOURS, 1987, p.68).

As representações dos participantes denominados ‘protetores’ correspondem à realidade, aos sinais indiretos do medo frente à ideologia ocupacional defensiva na forma como descreveu DEJOURS (1987). Ou seja, “o desprezo, a ignorância e a inconsciência em relação ao risco são apenas uma fachada” (DEJOURS, 1987, p.69), fachada esta que se desmanchou no contexto psicodramático, pois neste cenário os trabalhadores revelaram suas expressões e emoções e indiretamente manifestaram o medo latente que os envolve.

Isso corrobora com as colocações de DEJOURS (1987) de que, “a vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente aparece a superfície, pois encontra-se contida, no mínimo pelos mecanismos de defesa” (DEJOURS, 1987, p.70).

Quando, no final da cena chegam à conclusão de que a fábrica está tecnicamente preparada contra os acidentes os participantes procuram atenuar a medo até então manifesto e, desse modo, procuram encontrar na suposta inconsciência amenizar a ansiedade produzida pela tomada de consciência dos riscos a que estão submetidos, os quais não seriam atenuados por medidas de segurança.

A possibilidade de fuga dos constrangimentos produzidos na cena aparece simbolizada na figura do avião, a decolagem desse parece exprimir o desejo de libertação e também, da prevenção, da organização, pois deixa intacto o espaço do trabalho. Assim, a figura do avião tal qual é vista pelos participantes “toma o aspecto quase mágico de forças

que vêm do além. Evoca então, as forças cósmicas do inconsciente coletivo, perante as quais o ego consciente mede sua impotência” (CHEVALIER & GHEERBRANT , 2001, p.105).

Segundo MENEGAZZO et al., (1995), “todo homem como foi capaz de se arrojear no mundo no ato do nascimento, sempre terá a potencialidade de voltar a se fundar num novo ato de criatividade resolutiva. É essa oportunidade que deve ser oferecida ao protagonista e ao grupo no trabalho dramático” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 169).

Para essa tarefa de reestruturação criadora elaboramos um jogo que denominamos de Jogo do Gênio, partindo

do conceito de que, em cada indivíduo, estão em jogo não somente as características ou os papéis irresolutos e fixados em determinados modos do passado, mas também a totalidade de seu ser. São essas outras facetas que possibilitam intervir no que estava fixado, oferecendo uma nova maneira para que possam ser corrigidos os aspectos fixados e restabelecido o processo resolutivo adequado, resolvendo os aspectos truncados da identidade e se entregar à mudança que implica em novos objetivos e novos projetos. (MENEGAZZO et al., 1995, p. 169)

Para o desenvolvimento desse jogo utilizamos como objeto intermediário uma máscara cuja imagem é caricaturada pela figura de um gênio, conforme modelo apresentado na Figura 15.



Figura 15 - Modelo de Objeto Intermediário - Máscara

O jogo por nós criado - Jogo do Gênio - tem uma mistura de conteúdos míticos e imaginários possíveis de se serem representados na figura do gênio.

O uso da máscara define um modo para o enfrentamento das situações ameaçadoras do espaço psicodramático, e é um objeto indicado para desinibir os participantes. A máscara facilita a passagem do que se é ao que se quer ser, tem um caráter mágico.

De acordo com CHEVALIER & GHEERBRANT (2001), a máscara é um símbolo de identificação, pois para os autores “o ator que se cobre com uma máscara se identifica, na aparência ou por uma apropriação mágica, com o personagem representado” (CHEVALIER & GHEERBRANT, 2001, p. 598).

A máscara é enfim um liberador, opera como uma catarse, é um mediador, entre o oculto e o que precisa ser revelado.

Neste sentido, ao usar uma máscara o indivíduo alimenta-se de seus próprios desejos, expõe aspectos de sua personalidade, suas pulsões, seus conflitos interiores bem como seus ideais.

A identificação com a manifestação mágica da figura possui uma modalidade de manifestação do “self”. Sendo assim, a máscara não esconde mas revela conflitos internos que precisam ser exteriorizados.

A máscara transforma o corpo, mas conserva sua individualidade e capta a força vital que escapa.

Por meio da máscara o poder é mobilizado, encarna-se o outro ser, no imaginário do eu posso ser.

A imagem do gênio tem um valor simbólico daquele que tem o poder de desencadear determinados fatos.

Conceituado no Dicionário Aurélio, como Espírito inspirador, com altíssimo grau ou o mais alto de capacidade mental criadora, em qualquer sentido, indivíduo de extraordinária potência intelectual.

Sob diversos nomes, na maioria das tradições antigas, “um gênio acompanha cada homem, como seu duplo, seu Daimon, seu anjo da guarda, seu conselheiro, sua intuição, a voz de uma consciência supra-racional” (CHEVALIER & GHEERBRANT, 2001, p. 468).

Segundo os autores, em algumas civilizações o gênio simboliza a centelha de luz que escapa de todo controle e que engendra a convicção mais íntima e mais forte.

É considerado também na concepção dos autores como o “arquétipo da ordem social”, estabelecido por Deus. O ser criado para proteger, aquele que pode intervir nos sacrifícios.

Diante de tantas simbolizações, a figura do gênio nos mostrou ideal para ser usada como temática para um jogo. Sendo assim, criamos um jogo em que no final das atividades os participantes foram convidados a permanecerem sentados em círculo e anunciamos que os mesmos iriam vivenciar um momento em que poderiam se defrontar com um gênio. Dissemos: para que isso aconteça precisamos de um gênio. Quem gostaria de ser um gênio? Colocamos então uma cadeira em destaque e falamos. Quem quiser ser o gênio venha se sentar nessa cadeira. Não tivemos problemas para achar voluntários para assumir o referido papel. Em um dos grupos todos quiseram passar pelo papel.

Após as manifestações colocamos a máscara no participante que então assumiu o papel de gênio e dissemos aos demais. Agora imaginem que vocês estão defronte a um gênio e que podem fazer pedidos a ele para melhorar o local de trabalho. O que vocês pediriam? No caso do grupo em que todos os participantes quiseram assumir o papel de gênio mudamos a consigna dizendo: se você fosse um gênio o que você mudaria no local de trabalho?

Seguiu-se então o momento dos pedidos sucessivamente por todos os participantes. Esses foram feitos completando-se a frase “Vou pedir para...”.

Agrupamos os respectivos pedidos por temas e os apresentamos na seqüência.

Mobilização de problemas relacionados à comunicação emergiram dessa atividade, tais como:

Mudar a comunicação.

A chefia escutar mais os trabalhadores

Eu mais compreensão... Pedir para o pessoal da qualidade ter mais compreensão.

Problemas relacionados à superestrutura (produtividade, pressão, falta de tempo, fadiga), também foram citados, veja os exemplos:

Melhorar as condições de trabalho para que as máquinas não quebrassem

Aumentar o número de trabalhadores

Eu queria que o pessoal diminuísse o número de máquinas por funcionário

Eu vou pedir menos máquinas para que eu possa dominar.

Eu queria pedir menos máquinas para trabalhar.

Eu vou pedir para a gerência diminuir as máquinas.

Eu quero pedir mais gente para trabalhar na fábrica.

Tinha que ter um carrinho a mais para o operador porque às vezes ele carrega no braço.

Eu queria tudo mais peça e mão- de- obra para ajudar a gente.

Eu queria aumentar o horário de almoço.

Eu queria pedir menos máquinas para trabalhar.

Queria aumentar o horário de almoço.

Apontamentos sobre perspectiva profissional, plano de carreira, salário e emprego também foram feitos nessa atividade. Veja os exemplos:

O pessoal terceirizado “os colarinhos vermelhos” deveria ganhar igual.

Eu gostaria que a empresa abrisse mais o campo, abrir os campos, um espaço para crescer dentro da empresa.

Aumentar 100% meu salário, meu salário está baixo.

Gênio eu acho o seguinte o trampo é pesado é muito corrido eu

gostaria de um salário mais digno.

Gênio eu vou pedir que acabe essa crise e um aumento.

Gênio eu vou pedir que a..... cresça mais e mantenha o emprego e saúde dos colegas.

Eu vejo aqui que a empresa ta crescendo e a gente vê que os trabalhadores não estão, tem operador que está aqui há mais tempo (15 anos) são pessoas que merecem chance de crescer e não estão crescendo.

Eu como a maioria queria que acabasse a crise e surgisse mais vagas para mais pessoas.

Eu queria pedir mais aumento de trabalho e que a crise terminasse.

Queria pedir que os trabalhadores crescessem mais cada dia, que a empresa não pensasse só neles, mas também nos seus trabalhadores.

Condições gerais/conforto também foram solicitados:

Eu quero ganhar mais, uma TV nova para o restaurante e acabar com a hora extra.

Aumentar as geladeiras, por água gelada.

Melhorar a saída da fábrica para o restaurante

Colocar uma TV nova no restaurante

Eu vou pedir mais manutenção preventiva.

Pedidos de melhorias nas relações interpessoais foram apontados, tais como:

Dar uma força para mudar o relacionamento das pessoas na fábrica

Eu quero pedir espaço de decisão para os operadores.

Outros pedidos referentes às condições de trabalho foram:

Quero pedir que os acidentes diminuíssem o máximo possível.

Um “joli” (termo empregado pelos trabalhadores para solicitar um ajudante) para ajudar nós, duas férias por ano tá bom.

Diminuir as pessoas que não faz nada.

Neste jogo, o gênio humanizado, recebe os pedidos do coletivo. Ao se deparar com a figura do gênio os participantes ficam mobilizados e tomam consciência de suas necessidades no ambiente de trabalho; os pedidos então surgem como forma para amenizar o drama coletivo do grupo.

Após o encerramento das atividades voltamos com as anotações das expectativas apresentadas no Jogo Balões de Expectativas do primeiro dia. Pedimos aos participantes que falassem sobre o que sentiram na participação das atividades e se estas atenderam suas expectativas. Os comentários sobre a participação nas atividades mostram a função terapêutica e educativa da atividade psicodramática:

Grupo 1

Desempenho melhor no futuro

Feliz nada de tristeza

Cara fechada não traz coisas boas

Aumentou o entusiasmo

Foi ótimo

Aprendi muitas coisas e aprendi gostar mais do pessoal

Dez

Valeu a pena

Interessante e bom

Volta logo

Grupo 2

Se divertimos.

Nota dez

Seria uma idéia boa se fizesse de vez em quando

Foi homenagem pelo dia da criança

Muitos defeitos podem ser melhorados

Deveria ser feito com todos os trabalhadores, só 60% participou.

Deveria fazer com a fábrica inteira com a turma da qualidade

Você aprende a olhar o lado positivo e negativo das pessoas

Abriu idéias que estavam fechadas

Grupo 3

Neste grupo, o momento dos comentários iniciou-se com as seguintes colocações:

- Ontem não sei te explicar eu senti uma coisa diferente quando fui entrar na fábrica, não sei me senti mais aliviado parece que tirou um pouco de peso. Comentei com o... e ele me disse que também estava diferente. Até o fulano carregou bobina pra mim.

- Mas eu sempre carrego bobina.

- Mas ontem você carregou mais.

- É que você viu ele com outros olhos.

Os demais comentários foram:

Acho que gente se uniu mais.

Saiu da rotina, nunca tem nada diferente.

Estamos mais relaxados, obtivemos conhecimento.

Serviu para unir mais a gente. Não parece? Se tornamos mais família.

Seria melhor se todo pessoal fizesse.

Recordamos a infância.

Superou as expectativas, ganhei conhecimento, ganhei bastante conhecimento das pessoas e de tudo.

Serviu para desabafar também.

Finalizando, um participante do grupo comentou:

Anhangüera!!! Semana que vem tem a Anhangüera.

Perguntamos o que significava a Anhangüera e eles nos explicaram que significava rua, demissão. Pensamos que esse é o reflexo das férias coletivas forçadas devido à crise do mercado, no período que estávamos coletando dados, produzida pela queda da Bolsa de Valores e das exportações em detrimento do ocorrido com o atentado ao World Trade Center, em Nova Iorque (EUA), em 11 de setembro de 2001.

Nos finais de sessão, em cada grupo fechamos a atividade solicitando que os participantes se dessem as mãos, fechassem os olhos. Colocamos a música Conquest of Paradise. Solicitamos que enquanto estivessem ouvindo a música, que pensassem em fazer esse encerramento dizendo alguma coisa para o grupo. Depois, abrindo os olhos cada um verbalizou algo positivo para o grupo.

5.2. FUNÇÃO TERAPÊUTICA E A EVOLUÇÃO DOS SUJEITOS

Tanto o aspecto evolutivo quanto à função terapêutica das atividades psicodramáticas foram possíveis de serem detectadas quando fizemos a devolutiva aos participantes e solicitamos que os mesmos se manifestassem sobre os efeitos da participação nas atividades.

Para uma melhor visualização das respostas agrupamo-as no quadro em seguida:

Quadro 2 – Quadro de Demonstrativo das Respostas Referentes à Situação Anterior e Posterior às Atividades Psicodramáticas.

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO POSTERIOR
Antes do curso, eu era muito nervoso em casa com a mulher e com os filhos.	Hoje eu tenho consciência de tudo o que eu faço. Em casa, no serviço, com toda a família, sou uma pessoa mais tranqüila.
Observava somente os pontos negativos das pessoas. Gostava muito de falar e não ouvir. Procurava primeiro o problema e não a solução.	Observar os pontos positivos em cada pessoa. Agora escuto mais e falo menos. Procuo primeiro a solução e não o problema.
Obs: não fez apontamentos	Na empresa, procuro fazer meu trabalho melhor possível. Deixar cada coisa no seu lugar adequado. Tudo o que vou fazer procuro fazer com qualidade e segurança. E na minha..... também não penso só em mim e também nos outros.
Às vezes eu discutia muito por poucas coisas. Às vezes agredia com palavras desagradáveis. Fazia muitas críticas.	Hoje penso melhor antes de qualquer atitude desagradável. Hoje eu posso ajudar e até ajudo se caso puder, mas, também não atrapalho.
União, companheirismo em nossa equipe era muito boa.	Com o que aprendemos ficou melhor.
Antes andava um pouco nervoso no trabalho, chegava em casa sem ânimo vivia cansado. Não me preocupava muito em ajudar meus companheiros de trabalho. Só ficava nas minhas máquinas.	Hoje estou mais tranqüilo, quando chego em casa procuro passear com minha esposa, brinco ainda mais com meus filhos. No meu trabalho tento ajudar o máximo meu colega de trabalho.
Antes nós tínhamos menos comunicação sobre os problemas da fábrica, sobre a produção que fazemos.	Agora temos mais informações sobre os problemas que ocorre no dia-a-dia. Houve grande mudança.
Não me relacionava muito bem com meus colegas, não considerava como minha segunda família. A empresa não se preocupava muito com as condições de trabalho nossa, somente cobrança.	Depois.... sim, eu apliquei na minha vida o companheirismo, procurei me relacionar melhor com meus companheiros de trabalho, colegas. Na empresa percebi que eles estão mais atentos às nossas condições de trabalho como por exemplo: segurança, calor da fábrica. Estão até colocando tubulação para mandar o calor para fora da fábrica.

Quadro 2 - Demonstrativo das Respostas Referentes à Situação Anterior e Posterior às Atividades Psicodramáticas.

(continuação)

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO POSTERIOR
Ficava um pouco nervoso em relação ao número de máquinas. Quando a máquina parava com ruptura de A4. Deixava a gente também nervoso.	Depois fui colocando em prática o que aprendi na palestra. Quando alguém muda o programa consigo refletir um pouco. E analiso que todos os operadores também aceita. E eu também tenho que aceitar numa boa. Meu relacionamento mudou tanto em relação às máquinas que eu trabalho mais tranqüilo. Percebi já no segundo dia da palestra. Seria bom se todos pudessem participar dessa palestra. Seria um ambiente de trabalho mais tranqüilo.
Amizade de antes era menos usada dentro da fábrica. Organização era muito difícil de se manter na fábrica. A segurança não era cobrada com rigor. As condições de trabalho tinha algumas irregularidades.	Amizade hoje é mais forte entre nós do turno. Hoje a organização é mais aplicada na fábrica. Hoje a segurança é mais cobrada junto com a produção. Hoje as condições de trabalho são mais fácil.
Ritmo: corrido Atenção: muita Treinamento: fiz vários Pressão: muita Relacionamento: difícil por se tratar de várias pessoas com pensamento diferente Stress: pouco Qualidade: sempre	Ritmo: aumentou Atenção: dobrou Treinamento: estou fazendo novos Relacionamento: estamos trabalhando para que todos pensem da mesma forma Stress: aumentou Qualidade: sempre
Triste, raivoso, quase sem alegria. Muitas vezes estávamos com muitas máquinas paradas talvez nem dava conta do serviço e o companheiro estava parado.	Sempre alegre, o companheirismo aumentou muito, sempre estamos em grupo e nunca sozinho e até a confiança é mais.
obs: não fez apontamentos.	Aprendi a entender mais os meus colegas de serviço. Respeitar mais a maneira de ser de cada um, tanto na empresa como fora dela. Procuro estar sempre bem com eu mesmo e com o próximo.
Obs: não fez apontamentos	Eu sinto que meu relacionamento com os colegas está melhorando.

Quadro 2 - Demonstrativo das Respostas Referentes à Situação Anterior e Posterior às Atividades Psicodramáticas.

(continuação)

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO POSTERIOR
Não tinha muita união entre os amigos	Confiar nos amigos. Há uma colaboração entre nós. Hoje sabemos pedir desculpas e corrigir os erros. Estamos sempre juntos. A perceber quando uma pessoa não está bem e precisa de ajuda. Estou de bem com todos com trabalho, amigos, a família e a vida.
Eu era meio desligado quando tinha que perceber que o colega do lado tinha problemas não me importava muito na parte de ajudar o colega, não me importava muito não valorizava esta parte.	Hoje penso diferente, gosto de ajudar os colegas e tentar ajudar no que posso. Quanto aos colegas da produção gosto de ajudar e ser ajudado.
Antes de ter reunião eu ficava meio acanhado de expressar o que eu sentia pelas coisas boas e ruins.	Bastante diálogo. Depois vi que não é nada disso.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicação e relacionamento com as pessoas na empresa era ruim. 2. Relacionamento com a esposa e filhos eu era muito explosivo. 3. Auto estima era baixa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melhorou bastante hoje é muito boa. 2. Melhorou bastante hoje temos diálogo. 3. Hoje tenho bastante
Eu era muito difícil de conversar. Tinha muitos problemas que eu trazia para dentro da empresa.	Depois das palestras meu relacionamento melhorou acredito eu. Mas não sei o que aconteceu com as pessoas.
Antes meu relacionamento com o pessoal era bom. O relacionamento do pessoal todo não era dos melhores.	Meu relacionamento melhorou depois da palestra (curso) procurei enxergar o colega com mais carinho. Só que em relação do que foi dito aqui, palavras bonitas por alguns não foi feito na prática.

De um modo geral percebemos mediante estas manifestações que as mudanças mais significativas na opinião dos participantes ocorreram nas relações interpessoais. Isto nos mostra que o psicodrama pode trazer contribuições para reconstrução do ser-no-grupo.

A repercussão desse método parece ter influenciado os participantes na percepção do mundo e dos que nele habitam e com essa mudança de ótica melhora seu próprio mundo. Parece ter havido também uma maior preocupação consigo mesmo.

Os resultados obtidos nesse quadro denotam que os seres humanos têm poderes, têm capacidades de crescimento e desenvolvimento que estão em contínuo devir. O Psicodrama atua então como um recurso necessário a essa auto-regulação.

O posicionamento do reconhecimento de si mesmo e do outro insere uma relação saudável que contribui significativamente como fator para satisfação seja no contexto do trabalho ou fora dele.

Além das expressões escritas, alguns dos participantes manifestaram suas mudanças por meio de desenhos. Estes aparecem como um complemento do que foi expresso na forma escrita.

A auto descrição por meio do desenho sugere que os resultados com as atividades psicodramáticas foram promissoras, tanto no contexto individual como no grupal.

Segue abaixo a apresentação das figuras com os respectivos desenhos dos participantes que preferiram expressar-se desenhando. Na seqüência de cada figura estão feitas as análises das mesmas.



Figura 16 – Demonstrativo de Desenhos

De acordo com CAMPOS (1979) a cabeça é a parte do corpo onde se localiza o Eu. No desenho da Figura 16 percebemos ênfase na mudança indicada nesta parte do desenho. Outro ponto de destaque possível de ser nitidamente observado diz respeito a mudança na expressão labial. WEIL & TOMPAKOM (1973) em seus estudos sobre linguagem corporal assinalam que lábios arqueados para baixo expressam sentimentos de desprazer, tristeza e insatisfação enquanto que lábios arqueados para cima representam expressões de prazer, alegria e satisfação. Essas alterações de sentimentos são assinaladas pelo próprio sujeito ao escrever sobre o significado dos desenhos.

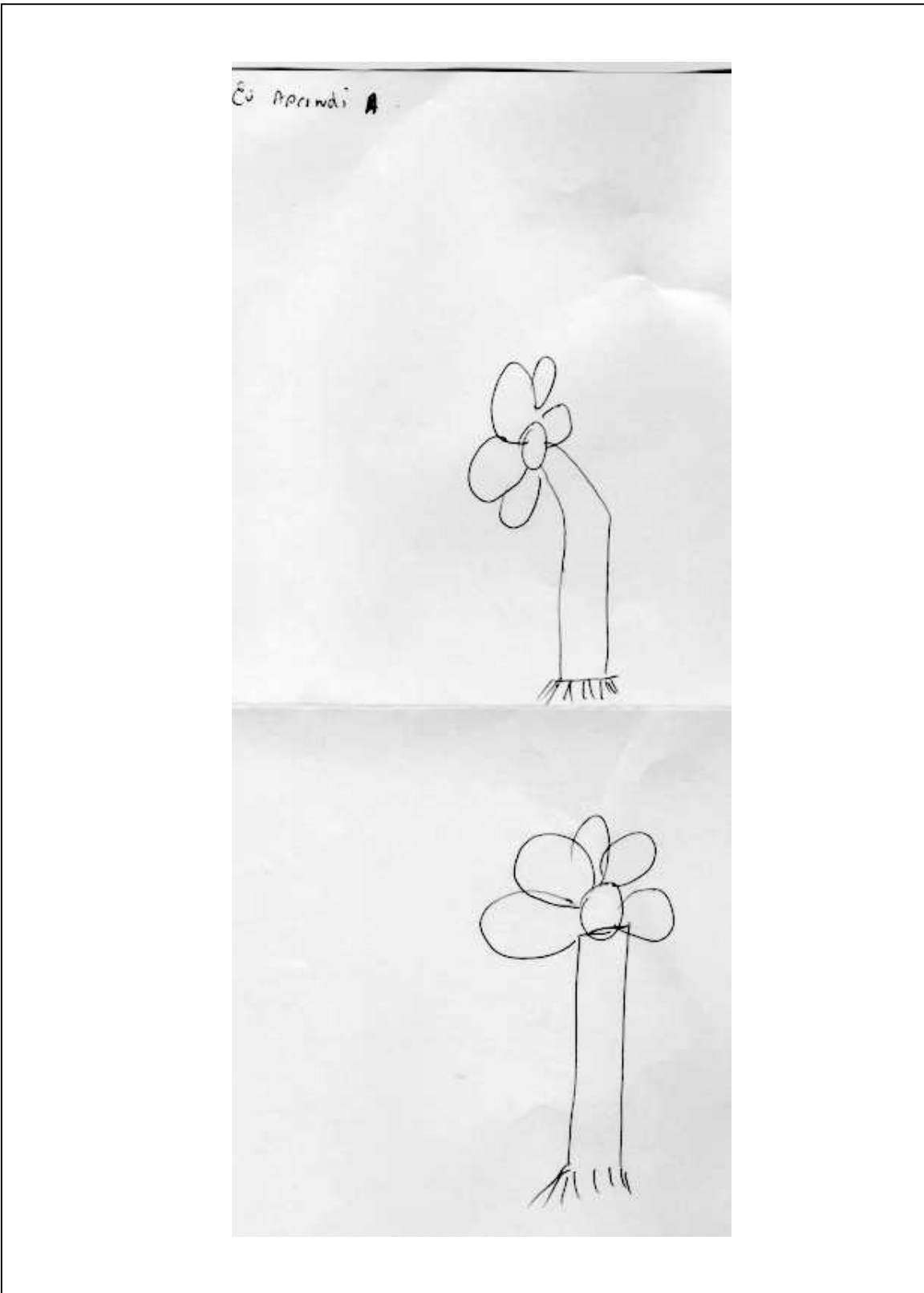


Figura 17 – Demonstrativo de Desenhos

Na Figura 17, o desenho que representa a situação anterior apresenta-se inclinado que indica estar havendo pressão do meio externo. Observa-se também que a raiz, o que fixa a planta na terra e de onde esta retira os seus nutrientes, apresenta-se separada da planta por um obstáculo. Este obstáculo denota que o participante sentia interrupção das necessidades de ser 'nutrido'. O desenho que representa a situação posterior indica que o sujeito encontrou um eixo, uma vez que as linhas que formam o caule aparecem de forma ereta. Nessa situação não há a presença de obstáculo entre o caule e a raiz. Com estes desenhos, o participante demonstra que, após as atividades psicodramáticas ele percebe que se reergueu, têm direitos e estes podem ser reconhecidos. Parece estar percebendo que há um espaço para compreensão de suas necessidades.



Figura 18 – Demonstrativo de Desenhos

Na figura 18, no desenho que representa a situação anterior, o sujeito se coloca como bobo da corte. Reflete o desejo de não estar presente, talvez o de ir para o grupo forçado, para ‘pagar mico’. Manifesta-se fechado para o encontro, braços e pernas totalmente fechados para o contato. Olhar de suspeita, dúvida e ceticismo. Na situação posterior o desenho apresenta que houve um processo de valorização interna, o sujeito denota que pode utilizar mais o intelecto. Ele pode tirar de si as coisas mágicas para as mudanças. Isto pode ser entendido assim porque o mesmo troca de chapéu, apresentando-se nesta situação com uma cartola, lembrando a de um mágico.

Para CAMPOS (1979, p. 77) “a maior parte do auto conceito do indivíduo está focalizado na cabeça”.

A cabeça é também considerada pela autora como centro do poder intelectual, social e do controle de impulsos corporais.

De acordo com CHEVALIER & GHEERBRANT (2001), o chapéu apresenta vários aspectos simbólicos, mas a representação deste nesta figura destaca-se pela troca de chapéu e sobre isto os autores abordam que “mudar de chapéu é mudar de idéias, ter uma outra visão do mundo” (CHEVALIER & GHEERBRANT, p. 232).

Outra mudança perceptiva aparece no desenho dos membros superiores. Na situação anterior o sujeito se desenha como se quisesse recuar-se dos contatos sociais. O desenho que correspondente à situação posterior nos dá indicativos de busca de contatos interpessoais, uma vez que apresenta-se com os braços abertos. O rosto também muda de expressão, revelando tensão na situação anterior e aspecto alegre na situação posterior à participação nas atividades psicodramáticas.

À medida que o trabalho de grupo foi sendo desenvolvido, o sujeito passou então a perceber neste espaço um lugar de luta para melhores condições de trabalho e reivindicação. Enfim, o mesmo parece ter descoberto que possui uma força interna que pode ser usada em benefício do coletivo.

Eu, era em pouco ou muito fechado, com uma certa dificuldade em me relacionar, muito tenso.



Hoje, não que fiquei um pouquinho melhor, ~~mas~~ ~~mas~~ menos tenso. Aprendi a compreender melhor os demais e melhor me relacionar.



Figura 19 – Demonstrativo de Desenhos

A boca considerada na literatura como sendo parte do corpo ligada às relações pessoais - dar e receber - afeição. Aparece na Figura 19, fechada na situação anterior e exibindo sorriso na situação posterior as atividades psicodramáticas. Nas anotações feitas pelo sujeito este enfoca as mudanças ocorridas após a sua participação nas atividades considerando melhorias significativas nos seus modos de relacionar-se. Demonstra-se mais tranqüilo e disposto ao encontro.

Uma outra mudança ocorrida que pode ser observada é em relação ao formato dos olhos. VAN KOLK (1984) ao escrever o significado funcional dos olhos aponta que estes são:

o “órgão básico para o contato com o mundo exterior; o ponto principal de concentração para os sentimentos do próprio eu e a vulnerabilidade do mesmo (“olhos são as janelas da alma”: podem revelar incertezas, medo ou perplexidade); grande parte da comunicação social que se atribui à cabeça se concentra nos olhos” (VAN KOLK, 1984, p. 30).

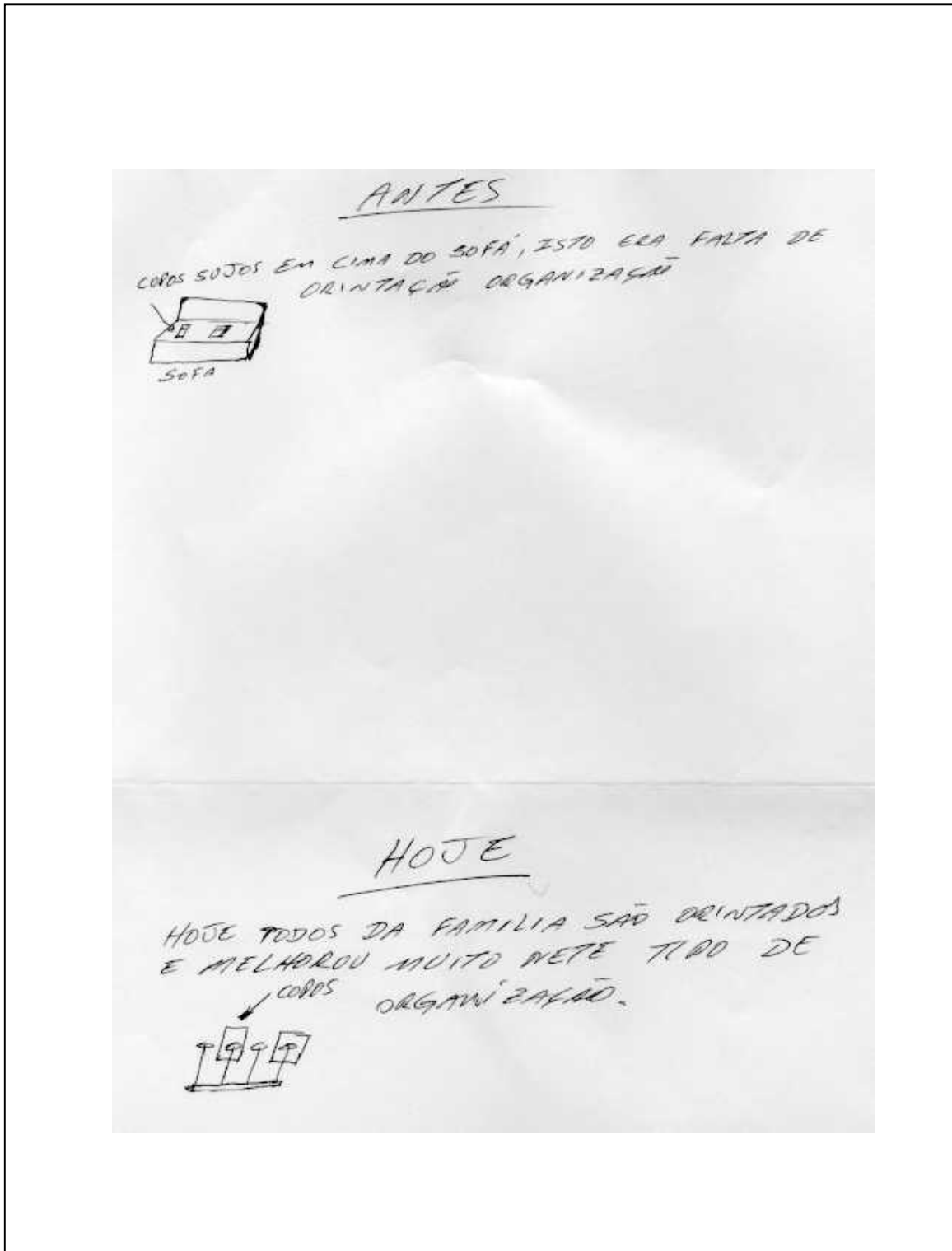


Figura 20 – Demonstrativo de Desenhos

Os desenhos da Figura 20 são explicados pelo sujeito, o que facilita o entendimento dos mesmos. As mudanças na percepção e o reconhecimento pela organização do ambiente são destaque nessa expressão. Isto assinala a nova forma do indivíduo interagir com o ambiente. As atividades parecem ter feito com que o sujeito percebesse melhor seu comportamento e procurasse formas adaptativas no relacionamento familiar, profissional e social. A arrumação dos copos seria aqui um grande avanço na percepção, não só da organização do objeto (copo) mas, sobretudo, na forma de perceber o outro: quem sabe a esposa, a empregada, o amigo, o colega de trabalho. Enfim pessoas de seus relacionamentos que poderiam ter feito por várias vezes assinalamentos sobre a desorganização desses copos sem nunca antes terem sido ouvidas.



Figura 21 – Demonstrativo de Desenhos

O desenho da Figura 21 representa conflito interpessoal, pois a posição dos desenhos (pessoa de frente e outra de perfil) provavelmente indica a dificuldade de contato. A dificuldade de relacionamento expressa na situação anterior parece ter sido superada no momento posterior, conforme assinala o próprio sujeito.

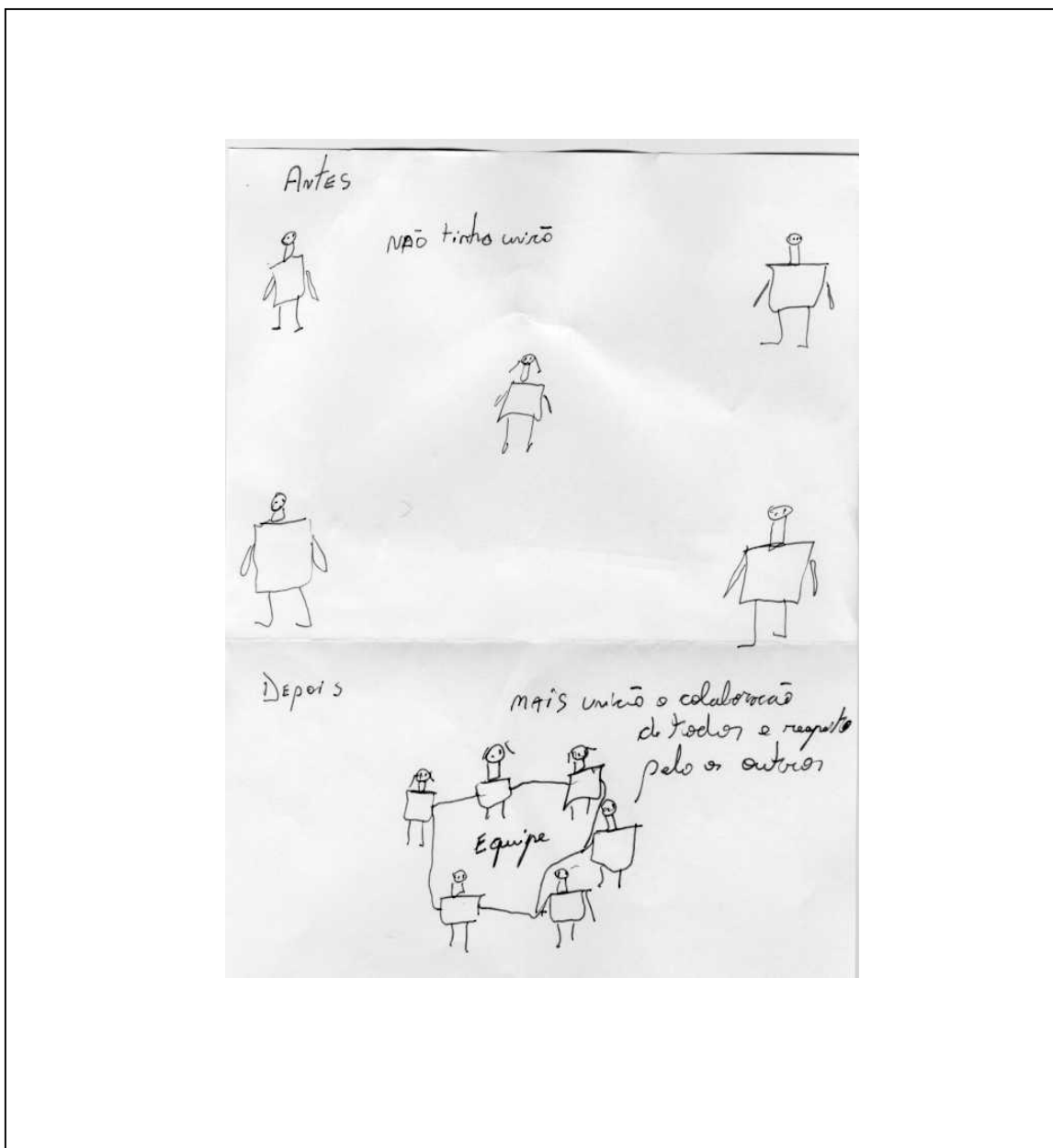


Figura 22 – Demonstrativo de Desenhos

Examinando o desenho da Figura 22, percebemos que o destaque dado pelo sujeito refere-se à integração das pessoas. As imagens que representam pessoas apresentam-se dispersas na situação anterior, vindo a serem deslocadas para formar um círculo. Isto assinala que na percepção do sujeito houve mudanças nas relações interpessoais após as atividades psicodramáticas. Nesta junção desenhada pelo sujeito observamos que as pessoas desenhadas cedem seus 'direitos territoriais' e unem-se harmoniosamente. Contudo vale destacarmos a existência de uma distância mínima entre as pessoas no desenho da situação posterior. Para WEIL & TOMPAKOM (1973), a manutenção de uma distância mínima no que tange às relações pode ocorrer com o intuito de esquivar-se de um ataque súbito do vizinho. Além disso, os autores descrevem que:

A distancia social ou de interação com reservas, em oposição a interação total íntima, oscila bastante, não só pelo grau variável do estado emocional que modifica a reserva mas também conforme a tradição cultural na qual cada sociedade fixou seus hábitos de comportamento de grupo (WEUL & TOMPAKOM, 1973, p. 233)

Um dos participantes fez as seguintes anotações na folha que recebeu:

Compreensão com os amigos, com a família, a rotina, ser mais calmo, levar as coisas não tão à sério, voltar a ser um pouco criança. O que eu mudei foi isso e muito mais, hoje eu posso dizer que eu vivo melhor.

Diante destes resultados entendemos que:

as verdadeiras mudanças só se tornam possíveis pela compreensão do desconhecido, transformando-o em conhecido. Um processo de constante revelação, atualizada pelo ato dramático. Esses processos dinâmicos são promovidos como consequência cumulativa de atos de compreensão dramática. (MENEGAZZO et al., 1995, p. 167)



CAPÍTULO 6
CATEGORIZAÇÃO DOS RESULTADOS

“Aquilo que queremos ser depende da construção de nós mesmos, que supõe a presença de um imaginário para orientar o nosso acontecer histórico.

Toda ação no real precisa de um universo simbólico para lhe dar sentido, pois real e imaginário andam juntos na aventura humana”

(Milton Greco)

Neste capítulo, nosso estudo se deteve em estabelecer uma conexão entre os pontos mais expressivos analisados por meio dos instrumentos metodológicos utilizados na coleta de dados.

À proporção em que estabelecemos esta conexão entre os dados mais significativos de análise, focalizamos as multicausalidades das ocorrências dos acidentes de trabalho e, sobretudo, mostrando como a organização do trabalho pode tornar-se a principal causa para a agravante das situações dos acidentes.

Desse modo, os resultados foram agrupados em quatro categorias, descritas na seqüência desse capítulo.

6.1. OS TREINAMENTOS DE SEGURANÇA: A TECNOLOGIA DO CUIDAR-SE DE SI

Trataremos, neste tópico, de analisar os treinamentos de segurança em relação ao conjunto de práticas que regulamentam o tema do cuidado de si usando para isso o referencial teórico foucaultiano.

FOUCAULT (1997), no seu texto *A Hermenêutica do Sujeito*, analisa as práticas do cuidado de si que tiveram importância na Antigüidade Clássica e é sob esta ótica que discutiremos os treinamentos de segurança no trabalho.

Os treinamentos prescrevem as condições necessárias para segurança e tornam-se referências na investigação dos acidentes. De modo que o trabalhador treinado tem como missão respeitar as normas às quais foi orientado.

As normas regulamentadoras (NRs) sobre segurança fundamentam o cuidado de si, no mundo do trabalho, institucionalizando-se por meio dos treinamentos ensinados aos trabalhadores.

Os princípios básicos aprendidos nos treinamentos de segurança tornam-se o preceito para a sobrevivência no dia-a-dia de trabalho.

O discurso do cuidado de si recomendado pelos treinamentos, não aconselha simplesmente prestar atenção em si mesmo, mas orientam para evitar os perigos (permanecer ou colocar-se em posição ou local inseguro, intervir em máquinas ou equipamentos sem proteção, usar ferramenta inadequada ou em má condição etc), evitar as faltas (falta de sinalização, falta dos equipamentos de proteção) ou se proteger (usar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual - EPIs).

Neste sentido, os treinamentos não são uma preparação momentânea porque o cuidado de si é uma tarefa que deve ser seguida ao longo de todos os dias de trabalho.

Instituir a prática do cuidado de si é uma tarefa importante para a organização, pois, por meio destas, torna-se possível eliminar os maus hábitos e as falsas opiniões que os trabalhadores poderiam receber do meio. É como se o risco fosse 'inerente' à atividade: aceita-se a condição perigosa desde que o trabalhador receba treinamento e use o EPI. O ritmo, a fadiga, a pressão podem garantir que o trabalhador mantenha-se com o mesmo nível de atenção?

Assim, nessa cultura do cuidado de si, engloba-se um conjunto de práticas designadas geralmente pelo termo proteção individual.

Nos treinamentos de segurança são ensinadas uma série de técnicas, mediante as quais essa proteção se efetiva.

Alguns mecanismos de poder são exercidos sobre os sujeitos nas questões referentes à proteção individual no cuidado de si: a obrigatoriedade do uso dos equipamentos de proteção, a importância do uso dos equipamentos, a importância de voltar-se para si, a disciplina e a punição.

A obrigatoriedade do uso dos EPIs: os certificados de aprovação dos tipos de EPIs, bem como sua obrigatoriedade é um domínio definido pelo Ministério do Trabalho e este por meio de um conjunto de Normas Regulamentadoras de Segurança institui um modelo burocrático/legal de inquéritos ligados ao não cumprimento dessas normas e assegura aos trabalhadores seus direitos trabalhistas.

O que é de direito pode muitas vezes desempenhar um papel de obstáculo quando, pelo simples jogo de interesses, muitas organizações impõem o uso de equipamentos de má qualidade expondo seus trabalhadores aos riscos. O Estado privilegia o uso do EPI em detrimento da eliminação do risco enquanto os Equipamentos de Proteção Coletivos não forem implementados ou suficientes, a empresa deve fornecer EPI adequado, conforme disposto no Capítulo V, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata das normas relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.

A importância do uso dos equipamentos: coloca-se uma série de questões técnicas sobre os métodos de uso dos EPIs, engendrando nos sujeitos um olhar retrospectivo sobre suas vidas de modo que estes possam julgar suas ações e responsabilidades sobre não uso dos equipamentos como sendo a antecipação da própria morte.

A importância de voltar-se para si: é o sentido da memorização daquilo que foi aprendido nos treinamentos, trata-se de fazer dessa verdade aprendida, memorizada num sujeito tecnicamente adestrado.

Ainda, encontramos outros dois exercícios de poder que se efetuam no cuidado de si: a disciplina e a punição.

A disciplina visa não unicamente o aumento da responsabilidade sobre si mesmo, mas um mecanismo de obediência.

Forma-se então uma política das coerções que são um trabalho sobre o corpo, uma manipulação calculada de seus elementos, de seus gestos, de seus comportamentos. “O corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o articula e o recompõe” (FOUCAULT, 1991, p. 127).

Vai se constituindo assim, o que FOUCAULT (1991) denominou de “mecânica de poder”, a qual ele “define como se pode ter domínio sobre o corpo dos outros, não simplesmente para que façam o que se quer, mas para que operem como se quer, com as técnicas, segundo a rapidez e a eficácia que se determina” (FOUCAULT, 1991, p. 127).

O conjunto de técnicas de segurança objetivam disciplinar os sujeitos aos cuidados de si construindo assim sujeitos capazes do saber cuidar-se. Logo, o deslocamento desse saber para os sujeitos faz com que o saber fique subordinado aos poderes organizacionais. Ou seja, quando o trabalhador é tomado pelo conhecimento das normas de proteção e não as cumpre e vem porventura sofrer um acidente de trabalho ele fica confinado ao poder de julgamento da organização e esta, por sua vez, se pauta na Teoria da Culpabilização para registrar os acidentes.

A verdade é que a organização define, em função de seus interesses próprios, o que deve ser considerado como causa dos acidentes. Sendo assim, a causa ideal será depositar a culpa no próprio acidentado, produzindo com isso vantagens organizacionais em decorrência de futuras indenizações trabalhistas.

As investigações dos acidentes são tecnologias do exame, por meio das quais é possível se constatar os fatos, os acontecimentos e os atos, bem como buscar culpados, servindo de suporte para as formas de punição dos mesmos.

Incutir no acidentado a culpa pelo acidente é uma forma não só de puni-lo pelos seus atos, mas de se colocar no corpo deste a representação visível, controlável dos atos contra as normas de segurança. Disso resulta a sábia economia da publicidade em Segurança do Trabalho. Tomar como exemplo o corpo em suplício a fim de gerar o medo físico, o pavor coletivo. As imagens do acidente representadas pelas marcas na face, nos dedos, nas pernas, do acidentado, tornam-se o suporte para a moralidade pública.

O acidente é então a lição, o sinal decifrável da violação das regras de segurança.

Em decorrência deste a sanção normatizadora se revigora. Placas, cartazes, símbolos com dizeres de segurança devem ser multiplicados. Tais como os exemplos: “Papai, Não se Acidente”; “A sua Segurança Depende de Você”; “Respeite as Sinalizações de Segurança”; “Estamos há..... Dias sem Acidentes”; entre outras.

O pavor da punição tem um peso real e cria uma ideologia ocupacional defensiva. A vivência do medo de ser punido não existe sem motivos, e é isto que muitas vezes camufla os acidentes, agravando ainda mais as situações de risco. Como testemunho disto segue o relato de um dos responsáveis por segurança do trabalho,

Aquilo que aparece na pirâmide de controle de acidentes é aquilo que os caras não conseguem esconder, porque escondem. Eu acho que escondem, sei lá eles fazem alguma coisa. O meu pai trabalhou muitos anos em empresa e em casa, ele contava o que os caras faziam para esconder os acidentes.

O que é então a punição neste contexto senão, a pena-representação (quando o sujeito é usado como exemplo), a pena-efeito (quando o sujeito é apontado como o causador do acidente), a pena-sinal (carregar no corpo as marcas dos ferimentos). A pena de ter que superar um grande obstáculo que, para muitos acidentados, é considerável, vencer o medo das seqüelas e o enfrentamento do retorno ao trabalho e, sobretudo, a auto-punição pelos seus atos.

Eu não devia ter deixado a mão na estrutura da máquina, pois fui orientado no treinamento de segurança pra não deixar a mão nesse lugar.

No discurso acima ao comentar sobre seu acidente o trabalhador desencadeia um sentimento de culpa existencial, colocando na sua própria responsabilidade um meio para corrigir o rumo tomado.

Segundo MENEGAZZO et al., (1995) “quando a ansiedade básica adulta, que MORENO denominou fome de transformação, não é canalizada no sentido da atividade criadora, irrompe a culpa. A forma genuína e autêntica dessa irrupção é a vivência da culpa existencial” (MENEGAZZO et al., 1995, p. 69).

Ocorre que os treinamentos de segurança não passam de pura informação teórica, que tem por objetivo dizer ao indivíduo o que é perigoso em condições de trabalho, tornando-o responsável pelos seus atos.

Na prática as questões de segurança são suprimidas pelo universo dominado pela lógica do lucro.

Isso nos foi denunciado por um representante da equipe de segurança.

É preciso sair do discurso e realmente se comprometer com as questões de segurança, se tem um risco ele tem (este tem) que estar sobre controle.

De fato, no mundo da produção, a segurança fica para um segundo plano e isso também foi expresso pelo entrevistado:

O que se faz quando uma máquina está com defeito? Tem que parar a máquina, mas pára a máquina pra ver o que acontece....

Esses relatos além de denunciar o descaso da organização com as questões de segurança prescrevem as limitações dos representantes dessa equipe no que tange às suas intervenções para prevenir possíveis acidentes.

A problemática relacionada ao descaso com a segurança, apareceu também no discurso de um supervisor de produção. Sobre isso ele nos diz:

Hoje tem muitas máquinas que apresentam defeito e a pessoa demora muito pra arrumar, a segurança deveria ser informada de imediato e as ações serem imediatas, isso acontece muito pouco.

Em muitas situações os acidentes ocorrem devido às falhas nos treinamentos de segurança associados às falhas nos treinamentos técnicos. Um trabalhador acidentado ao contar sobre seu acidente comenta:

Fui tirar a bobina com ela rolando, pra mim ninguém falou que não podia tirar a bobina rolando.

Outra coisa também é a caixa de bobina que está sem trava, você vai pegar a bobina cai.

Os problemas relacionados à falta de manutenção em máquinas tornam um ponto de obstáculo para a aplicabilidade dos treinamentos de segurança uma vez que pressionados pela necessidade de cumprimento das metas os trabalhadores acabam manuseando equipamentos defeituosos, expondo-se ainda mais aos riscos de acidentes.

Vejamos o discurso de outro funcionário da equipe de segurança;

Se a máquina está quebrada eles acham que o acidente é culpa deles, há várias máquinas que causam acidentes por estar com problema de manutenção.

São muitas as citações de nossos entrevistados neste sentido. Os problemas estruturais como falta de manutenção em máquinas e equipamentos adotados pela cultura organizacional encontram e recebem, enfim, no mundo do trabalho, uma resposta, o acidente de trabalho.

Além das falhas nos treinamentos técnicos e de segurança, e os problemas de manutenção em máquinas e equipamentos, na medida em que fomos ouvindo os trabalhadores durante as entrevistas individuais e também nas atividades de grupo, fomos percebendo que muitos acidentes ocorrem por falta de treinamento.

Faz mudança de coletor, mudança de ilha e não faz treinamento.

O desconhecimento dos modos de funcionar dos equipamentos expõe os trabalhadores aos riscos, tornando-se um dos indicadores para as causas dos acidentes.

Às vezes as pessoas vão mexer na máquina sem orientação, eu estou na HT 12, vou trabalhar na 402, eu sei trabalhar lá mas, fizeram mudança na máquina e não foi dado treinamento.

Ainda sobre isso, outro entrevistado manifesta-se assim:

Na 15.... eu comecei mexer nela sem treinamento.

Outro aspecto abordado pelos trabalhadores diz respeito à ‘pedagogia’ usada nos treinamentos técnicos. Segundo os mesmos, uma das maneiras de aprendizagem na empresa ocorre por meio do ‘treinamento por encosto’. Esse termo é conhecido pelos mesmos nas situações em que para aprender o manuseio de equipamentos bem como a realização de atividades do processo de trabalho, o trabalhador-aprendiz, permanece próximo a outro considerado experiente na função, durante um determinado período, para adquirir deste o conhecimento necessário para o desenvolvimento das tarefas que posteriormente irá desempenhar.

A nosso ver esse tipo de treinamento encosta e aprende, apresenta pontos positivos e negativos. Por um lado é uma forma de reconhecimento da capacidade técnica do trabalhador que ensina e produz, também, a comunicação entre as partes e efetiva a solidariedade nas relações interpessoais. Porém, por outro lado, há pontos negativos no sentido que, ao ensinar o companheiro, não só as informações técnicas lhe são passadas, mas os vícios e os macetes adquiridos durante anos. Vejamos o discurso precedente:

Outro dia quem quase me atropelou foi o cara da empilhadeira, outro dia ele entrou na curva e cantou até pneu. Agora ele está buzinando, mas a velocidade é alta, acho que ele pega uns cem por hora na empilhadeira.

Sobre este discurso outro trabalhador comenta:

Às vezes ele faz sempre errado por que aprendeu daquele jeito.

Ouvindo os trabalhadores, vamos percebendo que pontos de divergências vão emergindo. Enquanto os treinamentos de segurança se dão com o objetivo de evitar os acidentes, seus dispositivos são bloqueados na medida em que a produção é deslocada para o cumprimento de metas. É nesse movimento de busca incessante de lucro e produtividade que as preocupações com segurança no trabalho se esvaem.

6.2. O HORÁRIO DE TRABALHO E SUAS RELAÇÕES COM A OCORRÊNCIA DOS ACIDENTES

O rigor industrial guarda ainda sobre seu domínio, o horário de trabalho baseado nos princípios de controle de tempos-padrão de TAYLOR (1985). Sendo assim, (o trabalho realizado em sistemas de turnos, fixos ou rodízios, somente à noite ou em horários regulares), não são somente um mecanismo disciplinar, mas especialmente, torna-se o meio de regulamentar os ciclos de repetição do processo de trabalho, de modo a não deixar a produção parar.

Segundo CIPOLLA-NETO, MARQUES & MENNA-BARRETO (1988), esse estado funcional dos trabalhadores em função do tempo “baseiam-se na suposição de uma grande estabilidade, tanto dos elementos técnicos da produção como dos elementos humanos” (CIPOLLA-NETO et al., 1988, p. 239).

Esses mesmos autores salientam ainda que é essa estabilidade “que permite dividir e subdividir uma tarefa em operações e sub-operações a serem realizadas em tempos - padrão fixo, originando programações e prescrições dos “modos operatórios” também fixos para todo e qualquer operador” (CIPOLLA-NETO et al., 1988, p. 238).

Para FOUCAULT (1991) “quanto mais se decompõe o tempo, quanto mais se multiplicam suas subdivisões, quanto melhor o desarticulam desdobrando seus elementos internos sob um olhar que os controla, mais então pode se acelerar uma operação” (FOUCAULT, 1991, p. 140).

Trata-se, portanto, de não se perder tempo e tomar o sujeito em todo seu tempo. Como expressa um dos participantes:

O ritmo é acelerado, as horas passam voando, às vezes temos que nos desdobrar.

Nesta situação de trabalho, o trabalhador ao exercer suas atividades coloca em jogo seu organismo como um todo. De modo que não há distinção entre tarefa física ou mental.

A regulamentação do tempo, bem como a sua utilização, é um meio de se controlar e avaliar a eficácia do sistema produtivo. Isso nos foi expresso no seguinte discurso:

Na HT falta fio, as máquinas ficam paradas, quando normaliza, eles querem recuperar o tempo.

Essa forma de controle do tempo constitui-se numa tecnologia de sujeição, à medida que compõe um corpo-gente em um corpo composto por movimentos robóticos e que engendram nos trabalhadores discursos que os apavoram.

Agora estão falando que o turno vai ser de 12 horas, trabalha quatro dias e folga dois, o cara não agüenta não.

O tempo medido no mundo produtivo, além de ser medido e pago “deve ser também um tempo sem impurezas nem defeito, um tempo de boa qualidade, e durante todo seu transcurso o corpo deve ficar aplicado ao seu exercício” (FOUCAULT, 1991, p. 137).

Sendo assim, o tempo da produção estabelece uma conexão cuidadosa da passagem de um tempo para outro, ou seja, de um turno para outro.

Na última pancada do relógio, terminada a missão, o trabalhador deverá ter cumprido sua meta e entregar para seu colega a ilha de máquinas, fazendo cumprir a continuação do processo. Como mostra a expressão:

A última hora do turno você nem conta, por que você quer passar em ordem para o outro.

Por meio dos coletores, a organização exerce o poder de controle e avaliação temporal concomitantemente ao cumprimento das metas de produção. Esse sistema funciona mediante um programa de computador e se constitui num dispositivo de poder pois, “mais do que um ritmo coletivo e obrigatório, imposto do exterior, é um ‘programa’, ele realiza a elaboração do próprio ato” (FOUCAULT, 1991, p. 138).

Esse instrumento de controle define uma cuidadosa leitura da relação homem-trabalho e as relações de produção que este corpo estabeleceu no tempo pré-determinado.

A utilização exaustiva do tempo na forma tradicional como têm sido aplicadas pelas organizações de produção tornam-se essencialmente negativo para a saúde dos trabalhadores e intensificam os riscos de ocorrência de acidentes no trabalho.

Essa constituição de corpo-máquina tem em si o objetivo de colocar em funcionamento um corpo dócil, alienado, destituído de todo traço de subjetivismo.

A culpa por não ter conseguido cumprir as metas dentro do tempo pré-determinado também é vivenciada pelos trabalhadores.

O sofrimento proveniente do controle exercido pelos coletores não é mais um mistério e é denunciado pelos trabalhadores. Para conhecê-lo é preciso entender o sentido de seus discursos,

Esse lugar é melhor daquele que eu estava, aqui não tem coletor, trabalho mais livre, com o coletor tem que trabalhar mais preso.

Entendemos por trabalho livre tal qual descrito no relato acima, o trabalho livre do controle do tempo.

DEJOURS (1987) descreve o como sendo um” padrão comportamental que contém uma tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos próprios do sujeito. Livre, mais do que um estado, qualifica uma orientação na direção do prazer” (DEJOURS, 1987, p. 26).

Neste sentido, analisando o discurso do trabalhador que o ‘trabalho preso’ da forma como se expressa, é o trabalho produzido pelo controle dos coletores, e, no entanto diz respeito a anulação do comportamento livre.

É importante salientarmos que DEJOURS (1987), ao abordar sobre o comportamento livre, atentou para o fato de que a anulação deste leva à exclusão do desejo vindo se constituir em prejuízo para o trabalhador.

Avaliamos também em nosso estudo que, ao cumprir o horário de trabalho, o tempo dos trabalhadores deve ser ajustado ao tempo dos outros ‘contaminando’, como já descreveu DEJOURS (1987) o tempo fora do trabalho.

Na opinião desse autor o homem produtivo carrega consigo o condicionamento involuntário do tempo para fora do trabalho porque, “o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho formariam um continuum dificilmente dissociável” (DEJOURS, 1987, p. 46).

Em decorrência disso, há o surgimento de constantes distúrbios socio-familiares que aparecem freqüentemente nas expressões dos entrevistados:

Na semana da noite, eu to nervoso, eu dou uma resposta pra esposa, pros filhos, e eles já dizem,.... tá a noite.

Às vezes não dormi bem durante o dia, as vezes chego irritado no serviço, depois de meia hora passa. Às vezes tenho que ligar pra casa pedir desculpas, sabe como é tava irritado.

Isso ocorre porque como apontou CIPOLLA-NETO et al., (1988), mesmo os horários de trabalho tendo sido invertidos, a vida social continua ocorrendo nos horários-padrão: a sociedade e a família continuam no seu ritmo de atividade, tradicionalmente diurna e os inúmeros sincronizadores sociais continuam exercendo suas ações sobre o trabalhador.

Neste sentido, o trabalhador, vê-se sujeito à influência de sincronizadores conflitantes entre seu horário noturno de trabalho e os horários sociais e familiares, tentando manter o ritmo na situação original.

FISCHER, LIEBER & BROWN, (1997) apresentam uma extensa lista de autores cujas pesquisas realizadas revelaram os problemas socio-familiares relacionados aos trabalhos em turnos.

Outro agravante relacionado ao horário de trabalho diz respeito à adaptação dos trabalhadores.

FISCHER et al., (1997), ao descreverem sobre as variáveis que interagem na adaptação do trabalhador aos horários de trabalho, aos quais este é submetido, comentam que:

A inversão do ciclo vigília-sono decorrente do trabalho noturno provoca uma dessincronização interna dos ritmos biológicos com conseqüências negativas para o bom funcionamento de todo o organismo. (FISCHER et al., 1997, p. 557).

Alguns entrevistados revelaram aparecimento de sintomas que consideram ter relação com o horário de trabalho, dentre as queixas as que mais se destacaram foram a irritação, perda de apetite e queimação no estômago.

De acordo com FISCHER et al., (1997) “distúrbios psicossomáticos, tais como dor de cabeça, tontura, nervosismo, ansiedade, tremores, fadiga constante, taquicardia, azia, diarréia, perda de apetite etc., freqüentemente vêm acompanhadas de distúrbios de sono” (FISCHER et al., 1997, p. 560).

Para alguns trabalhadores, o horário noturno torna-se um grande problema em função da diminuição da qualidade do sono.

É difícil trabalhar de madrugada por que chego em casa e não durmo bem.

Segundo FISCHER et al., (1997) “as dificuldades de sono são um grande problema para trabalhadores em turnos, em particular para aqueles que trabalham à noite” (FISCHER et al., 1997, p. 558).

Os referidos autores ao descreverem sobre desempenho/acidentes, assinalam que muitos dos acidentes de trabalho ocorrem porque os trabalhadores ficam impossibilitados de manter a atenção ou mesmo a vigília devido à sonolência.

Um dos entrevistados ao relatar sobre seu acidente comentou:

Eu estava à noite das 23 às 7 horas, eu dei uma cochilada, eu estava aprendendo na área, na hora que eu coloquei o dedo no fio, na minha mente os nozinhos dos doze nós já tinham passado, na minha cabeça tinha passado mais não tinha.

Esse trabalhador sofreu acidente às quatro horas da madrugada, tendo tido uma lesão por ferimento corto contuso no dedo indicador da mão direita, ficando em afastamento doze dias.

CIPOLLA-NETO et al., (1988), afirmam que “as formas de organização temporal do trabalho que não levam em conta a variabilidade rítmica circadiana nos indivíduos são prejudiciais aos trabalhadores” (CIPOLLA-NETO et al., 1988, p. 240).

Esses mesmos autores salientam no estudo da Cronobiologia, que a desordem temporal decorrente das alterações circadianas causam prejuízo à saúde dos trabalhadores.

Os discursos precedentes mostram o modo como os trabalhadores vivem, sofrem e podem adoecer em função dos horários de trabalho que lhes são impostos.

Você não acostuma nem com um horário nem com outro, a gente percebe quando tá a noite que não é uma pessoa igual quando trabalha de dia, é outra coisa, o corpo fica cansado, não dorme bem, não se alimenta bem.

Não durmo bem no horário de verão, enquanto tem sol não consigo dormir. Em função disso fico com sono, a mente fica cansada parece que não descansa o cérebro.

Eu não tenho hora pra comer, hora pra ir ao banheiro, meu relógio biológico não funciona, a noite fico irritado, mal humorado, principalmente no turno das 23 as 7 horas.

Acho que o ritmo de trabalho é muito puxado, muita correria, muita máquina, quando as máquinas quebram muito, só dá pra almoçar e ir ao banheiro, não almoço tranquilo porque sei que vou chegar lá ralando.

A existência dessas condições, além serem nocivas à saúde dos trabalhadores em função do complexo (psíquico-biológico), tornam se indicadores de causas de acidentes de trabalho que a nosso ver não têm sido levados em consideração nas investigações dos acidentes.

Frente aos relatos dos trabalhadores e as concepções teóricas sobre as interferências do horário de trabalho na saúde dos trabalhadores bem como sua relação com a ocorrência de acidentes do trabalho, concordamos com CIPOLLA-NETO et al., (1988) de que os sistemas produtivos deveriam “deixar aos operadores a possibilidade de alterar seus procedimentos de trabalho em função de suas capacidades funcionais” (CIPOLLA-NETO et al., (1988), p. 240) evitando, assim, a inflexibilidade de procedimentos operatórios.

Salientamos que estes aspectos merecem especial atenção tanto no que tange às investigações das causas dos acidentes de trabalho bem como de sua prevenção.

6.3. PRESSÃO PSICOLÓGICA E ACIDENTES DO TRABALHO

Tem dia que dá vontade de sair gritando, tem dia que dá vontade de voltar pra casa, ir embora.

Na manifestação acima o trabalhador expõe sobre seu sofrimento que emerge da organização do trabalho. Para DEJOURS et al., (1994) “quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão” (DEJOURS et al., 1994, p. 29).

A dinâmica do mundo do trabalho funciona com base nas oscilações do mercado econômico, financeiro e cambial.

Diante disso, os responsáveis funcionais pelas organizações de produção (gerentes, chefias, supervisores, analistas, entre outros), vêm-se constantemente obrigados a traçar estratégias por meio de metas organizacionais que visam atender as exigências de mercado bem como garantir a sobrevivência da organização meio a tantas oscilações.

Nesse cenário, a organização do trabalho é estruturada para o cumprimento dessas metas. Como expressa um dos entrevistados:

Criam um negócio, uma meta que eles tem que cumprir anualmente.

Observa-se nisso o engendramento de mecanismos de poder como dominação, controle, vigilância, disciplina exploração máxima da força de trabalho, dentre outros.

O exercício desse poder é mediatizado, por técnicos especializados como aponta um dos entrevistados:

Tem um pessoal especializado que faz o meeting, é necessárias quatro pessoas especializadas pra fazer a reunião, para avaliar se o material está conforme ou não conforme, pra mandar para o cliente. O pessoal do 4º turno que faz o meeting, todos os dias é feito o meeting do dia.

Segundo FOUCAULT (1991)

a vigilância hierarquizada, contínua e funcional não é, sem dúvida, uma das grandes “invenções” técnicas do século XVIII, mas sua insidiosa extensão deve sua importância às novas mecânicas de poder, que traz consigo. O poder disciplinar, graças a ela. Torna-se um sistema “integrado”, ligado do interior à economia e aos fins do dispositivo onde é exercido. (FOUCAULT, 1991, p. 158)

Esses mecanismos de poder repercutem nos trabalhadores e constituem o que eles denominam de “pressão”.

A pressão pode não aparecer, mas ela existe.... Até as cinco horas você põe isso aí pra rodar.... a pressão é discreta mas ela existe.

Para que possamos compreender como os mecanismos de poder desencadeiam essa pressão e, sobretudo como esta pode ser correlacionada a ocorrência de acidentes do trabalho, é preciso, em primeiro lugar, conceituarmos este termo do ponto de vista teórico.

O dicionário Aurélio conceitua pressão, como “influência constrangedora e coercitiva, coação”.

Para a Psicologia, a pressão mental é caracterizada por “uma rápida influência de idéias que se acumulam e não podem ser coerentemente verbalizadas” (CABRAL & NICK, 1974, p. 287).

O conceito de pressão aparece no pensamento teórico freudiano como pressão (da pulsão). No sentido psicanalítico, pulsão corresponde ao “processo dinâmico que consiste numa pressão ou força (carga energética), fator de motricidade, que logo faz o organismo tender

para um objetivo. Segundo Freud, uma pulsão tem a sua fonte numa excitação corporal (estado de tensão); o seu objetivo ou meta é suprimir o estado de tensão que reina na fonte pulsional; e no objeto ou graças a ele a pulsão pode atingir sua meta.” (LAPLANCHE & PONTALIS, 1992, p. 394)

DEJOURS (1994), ao descrever sobre a carga psíquica no trabalho aponta que o trabalhador, na sua relação com o trabalho, está “submetido às excitações provenientes do exterior (de origem psicossensorial) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais), dispondo segundo o autor, de muitas vias de descarga de sua energia. Ainda sobre isso o autor assinala que “a excitação quando se acumula é a origem de uma vivência de tensão: tensão psíquica ou tensão ‘nervosa’, para retomar a expressão popular”.

Frente a estas conceituações e concepções consideramos que o termo “pressão” que aparece freqüentemente nos depoimentos individuais e grupais dos entrevistados se aproxima da acumulação de energia descrita por DEJOURS (1987).

No ambiente de trabalho essa pressão vai se constituindo pelas relações de poder, que se efetivam no controle das ações do sujeito por outros sujeitos porque, como sublinhou DEJOURS (1994), na abordagem psicoeconômica da relação Homem-Trabalho, “a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de outro” (DEJOURS, 1994, p. 26).

Dentro desta perspectiva, o trabalhador estará sempre seguindo o modelo, e, ao se submeter à vontade do outro, perde seus desejos de crescimento, elevação e transformação, enfim perde-se a capacidade de “ser o que se é”.

Os principais pontos de dispositivos de poder estão engendrados: no cumprimento de metas (prazo e volume), na introdução de mudanças, no controle da qualidade do produto, no ritmo de trabalho.

Em termos de cumprimento de metas (prazo e volume), a pressão se exerce por meio das relações entre chefias e subordinados. Na gestão da autoridade é que se transparece a gestão do poder e por meio desta se qualificam os modos de funcionar. O discurso que segue mostra o exemplo de como as ordens são dadas.

A partir de amanhã você vai ficar sozinho na máquina.

Neste sentido, “o trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade do outro” (DEJOURS, 1994, p. 27).

O prazo mostra que o caminho da derrota é sempre possível, transformando a energia individual e coletiva em força de trabalho. Os trabalhadores não sentem medo de serem punidos caso não cumpram os prazos porque vencê-los torna-se como apontou PAGÈS et al., (1990) “uma necessidade vital para eles.”

Na concepção desses autores “ocupando o lugar do ideal do Ego dos indivíduos, a organização não está apenas canalizando o máximo de suas energias em seu benefício, como está também tornando-os dóceis” (PAGÈS et al., 1990, p. 160).

Tudo aqui é cronometrado, tem um tempo pra abastecer a bobina, fixar o fio, tudo o que faz é cronometrado, nem sempre é possível cumprir esse tempo.

De acordo com CIPOLLA-NETO et al., (1988),

não se pode exigir um mesmo nível de produtividade em qualquer momento do dia para qualquer tarefa e para qualquer trabalhador, pois os indivíduos se encontram em estados funcionais diferentes nas 24 horas. Em alguns momentos podem estar sujeitos a exigências superiores a sua capacidade de resolvê-las e, em outros, a inferiores. (CIPOLLA-NETO et al., 1988, p. 240)

O temor de não chegar lá geralmente vem acompanhado da quebra de máquinas ou má qualidade dos materiais.

A pressão pela produtividade leva os trabalhadores a se encarregarem, eles mesmos, de buscar meios para que esta se efetive, aumentando ainda mais a carga do trabalho. Essa tensão permanente vivenciada pelos trabalhadores pode ser observada nos seguintes discursos:

A preocupação é fazer bem, fazer a máquina funcionar.

A temperatura quebra a máquina.

O material não conforme não dá produção.

Ocorre ainda que para atender às solicitações de seus clientes, as organizações muitas vezes introduzem mudanças bruscas nos processos produtivos.

Para a máquina que nós vamos parar para fazer outro tipo de..... (produto)

Isso traz uma série de complicações no que tange ao conteúdo das tarefas e o processo de trabalho, expondo ainda mais os trabalhadores aos riscos de acidentes. Os discursos precedentes testemunham como ocorrem as mudanças:

A mudança chega sem o funcionário ser informado.

Ninguém passa a mudança, às vezes a mudança é só no verbal, e não muda no papel.

A mudança de programa é grande e operador tá lá e tem que se virar.

As mudanças bruscas introduzidas na organização do trabalho podem impedir a descarga pulsional e ocasionar a inflação da carga psíquica pois,

o medo de fracassar, de falhar, e de perder o amor do objeto amado está sempre presente. Esses medos coexistem com a culpabilidade. Esta não se origina no fato de ter realizado um ato contrário à sua consciência ou às exigências do super ego, mas do de não estar à altura das exigências da organização e do ideal que procura atingir. (PAGÈS et al., 1990, p. 159)

No mundo da produtividade todos admitem que é preciso vencer e cada um dá o melhor de si. É preciso correr para dar produção, mas as mudanças interferem na rotina do corre-corre. A expressão abaixo ilustra como isto acontece:

A gente tem que fazer rápido, aí vem a troca de programa, troca de produtos, a manutenção é quem mais coloca as mudanças, é a manutenção que faz a troca de programas.

As mudanças servem para fortalecer as relações de dominação. Os dispositivos se efetuam por meio da falta de entendimento dos trabalhadores. O discurso abaixo mostra os sinais disso:

Tem coisa que tem que fazer de um dia pro outro, não sei de onde é a falha, às vezes tá fazendo um determinado material e tem que parar e fazer outro. Às vezes faz um volume grande e depois tem que guardar o material.

Em suma, entendemos que o poder exercido pelas mudanças é concebido por estratégias cujos efeitos de dominação atribuímos às táticas, às manobras, às técnicas que se revestem neste movimento.

O controle da qualidade procura por meio das especificações e padronização do produto cumprir os padrões ditados pelos órgãos certificadores, atender às solicitações dos clientes e conquistar novos espaços no mercado nacional e internacional.

O Controle da Qualidade Total é um sistema administrativo aperfeiçoado no Japão, modelo montado pelo Grupo de Pesquisa do Controle da Qualidade da JUSE (Union of Japanese Scientific and Engineers), valendo-se de idéias ali introduzidas logo após a Segunda Guerra Mundial, tendo uma expansão muito rápida para outros países. (SCHMIDT, 2000, p. 50)

Segundo PALADINI (1997)

A implantação da Qualidade Total requer, inicialmente alguns ações básicas, que envolvem em linhas gerais, a determinação do Conceito de Qualidade que será adotado pela organização, a caracterização dos

ambientes onde os esforços pela qualidade serão desenvolvidos e a identificação de referenciais a utilizar para realização do programa. (PALADINI, 1997, p. 12)

Em nossa dissertação de mestrado discutimos as práticas de poder instauradas na implantação desse modelo administrativo e os efeitos dessa sobre à saúde dos trabalhadores. Destacamos quatro grandes tecnologias de poder engendradas neste sistema “as que sustentam a vigilância, as que sustentam a normatização, as que se usam para o trabalhador estar constantemente falando de si (tecnologia da confissão) e as que sustentam o processo de assujeitamento” (SCHMIDT, 2000, p. 200).

Agora nortearíamos nossos pontos de investigação no sentido de mostrar como essas tecnologias de poder constituem-se em mecanismo de pressão desencadeando dispositivos para a ocorrência dos acidentes de trabalho.

A pressão exercida pela administração da qualidade produz a sujeição e esta não é obtida só pelos instrumentos da ideologia. Ela é organizada, calculada, tecnicamente pensada, age de forma sutil, não faz uso de armas, difícil de ser localizada, mas que pode vir à tona por meio de um acidente. Este seria em muitos casos o iceberg que denuncia os modos de funcionar da organização do trabalho baseada no controle da qualidade.

Isso ocorre porque o controle da qualidade “exerce sobre o corpo uma coerção sem folga, de mantê-lo ao nível mesmo da mecânica, movimentos, gestos, atitude, rapidez: poder infinitesimal sobre o corpo ativo” (FOUCAULT, 1991, p. 126).

Para FOUCAULT (1991):

Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a coerção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e a dominação acentuada. (FOUCAULT, 1991, p. 127)

A ideologia desse sistema administrativo, tal qual ele se difunde, não se reproduziria sem as técnicas de dominação. Ele só se mantém porque é reconhecido, legitimado e, sobretudo, amparado por uma superestrutura de vigilância, na qual os próprios trabalhadores são vigilantes e vigiados. Isso foi manifesto no seguinte discurso:

Um colega fica “filmando, busca e leva, é um gravador de orelha ligado. Um dia ele ouviu alguém falar de um problema na máquina, ele não sabia qual era o problema, levou a informação errada pro supervisor.

O quadro técnico- funcional de gestores da qualidade é formado por uma equipe que tem por objetivo fiscalizar e auditar o produto final por meio de uma série de controle de parâmetros.

O controle de metas é feito através do PDG, Plano de Controle Gerencial. São as metas que tem que atingir vem da matriz, vem de fora, ela é calculada sobre as outras fábricas, vem uma equipe para trabalhar o PDG.

Acontece muitas vezes que, para atender à interesses pessoais, representantes dessa equipe exercem pressão no modo de relacionamento com os demais trabalhadores, mais especificamente os trabalhadores da produção.

As queixas referentes aos conflitos interpessoais com os representantes dessa equipe são constantes nos discursos dos entrevistados:

Não podia marcar os valores de controle por que o carinha da qualidade não quer.

O pessoal da qualidade sabe quando tem um problema, daí eles andam na fábrica inteira procurando o supervisor pra falar, enquanto isso já rolou duas ou três.... Eles vão atrás do supervisor pra depois arrumar. Depois dizem essa função minha é ingrata, sou obrigado a entregar todo mundo. Eles querem é se auto promover em cima dos outros.

A cobrança vem da produção e da qualidade.

Quem faz a qualidade não é o inspetor mas, o operador, a função do inspetor é ajudar na solução dos problemas.

A equipe da qualidade é uma pressão, eles metem a pastinha embaixo do braço, daí pensam que estão no céu, um erro eles acham que é questão de guilhotina.

O pessoal da qualidade a proposta deles é maldade.

Eu sinto também que o pessoal da qualidade tem que ter jogo de cintura pra falar com a gente, o cara me falou que eu não era profissional. por que, porque eu estou colaborando com a fábrica. Eu acho que quem tem que chamar minha atenção é o meu supervisor não o pessoal da qualidade.

Durante as atividades de grupo, ao aplicarmos o Jogo do Gênio, um trabalhador relatou:

Quero pedir para o pessoal da qualidade ter mais compreensão.

Na percepção de um dos supervisores os acidentes de trabalho muitas vezes ocorrem porque:

O operador fica muito preocupado com a não conformidade. O funcionário se desconcentra, fica afoito, muitas vezes ele está trabalhando e uma quebra de máquina..., ele fica com aquela ânsia de fazer, e, aí acaba se machucando.

Em resumo, podemos dizer que os modos de operar do sistema de controle da qualidade, mediante seus mecanismos de pressão, pode se constituir num indicador para as causas dos acidentes de trabalho.

No entanto, é oportuno esclarecermos que a relação entre controle da qualidade total e pressão se dá pelo contraste existente entre o prescrito e a aplicabilidade dessa abordagem administrativa. O contraste se dá basicamente porque os princípios fundamentais de atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores conforme descritos para implementação dessa teoria, não estão sendo respeitados, fazendo a funcionar aqui no Brasil diferentemente dos países do exterior.

Na essência de toda essa rede de pressão, funciona a micropenalidade do tempo, produzida pelo ritmo de trabalho.

O ritmo acelerado que a disciplina combina para formar um tempo composto como já apontou FOUCAULT (1991), no qual, “o tempo de uns deve-se ajustar ao tempo de outros de maneira que se possa extrair a máxima quantidade de forças de cada um e combiná-la num resultado ótimo” (FOUCAULT, 1991, p. 148).

A disciplina assim extrai e acumula o tempo dos trabalhadores de modo a compor forças para obter o cumprimento das metas.

Este ritmo acelerado ao qual os trabalhadores estão submetidos

constitui uma nova técnica para apropriação do tempo das exigências singulares; para reger as relações do tempo, dos corpos e das forças; para realizar uma acumulação da duração; e para inverter em lucro ou em utilidade sempre aumentando o movimento do tempo que passa. (FOUCAULT, p. 142)

DEJOURS (1987), ao descrever sobre o ritmo de trabalho, salientou que a velocidade imposta nas linhas de produção desencadeia a ansiedade proveniente de vários fatores tais como: adaptação ao novo posto de trabalho, medo de não acompanhar o ritmo imposto, súbitas mudanças de posto impostas pela hierarquia, dentre outros.

Ao relatarem sobre o ritmo de trabalho a que estão submetidos, nossos entrevistados falaram sem disfarces dos riscos a que estão expostos, trabalhando dessa forma acelerada. Sabem que isto é prejudicial à saúde e correlacionam o ritmo de trabalho com as ocorrências de acidentes. Sobre isso expressam:

A correria do dia-dia provoca o acidente, às vezes você está fazendo um serviço pensando no outro. Foi tudo correria, fazer rápido para ganhar tempo.

Às vezes por causa da correria a gente perde a atenção e acaba se machucando. A atenção sua é em muitas coisas, é onde você se machuca.

Estava de manhã, fui tirar a bobina, tem que atender a produção, se fizer corpo mole não atinge a produção, na pressa fui colocar a bobina em cima do carrinho, a bobina bateu e pulou no meu dedo.

Nesse ritmo a expressão livre do corpo é minimizada, sua estrutura é modelada, seu movimento é condicionado pelo sistema, constituindo o que PAGÈS et al., (1993) denominaram de “repressão do corpo”, para mostrar como o poder se inscreve e se imprime no corpo.

Sem dúvida, o aumento da pressão no trabalho, aumenta os riscos para a ocorrência de acidentes. Isso é percebido e manifesto também:

o tipo de acidente que mais acontece é esmagamento de dedo acontece quando vai colocar bobina na caixa, é muita correria.

A problemática da pressão veio também relatada de forma simbólica, numa das entrevistas, apontando qual é imagem que esta rede produz nos trabalhadores.

Durante uma das entrevistas, um trabalhador nos disse:

Quando acontece um acidente, parece que é uma nuvem negra que está passando na empresa, quando acontece um você pode esperar que vai ter uns par deles. E acrescentou.... é a pressão para produzir mais, os carros chefes são os dedos.

E acrescentou.

É a pressão para produzir mais, os carros chefes são os dedos.

A nuvem que passa parece explicar simbolicamente a metamorfose que de tempos em tempos toma conta da dinâmica dos processos de trabalho. A “mobilidade perpétua” como assinalaram PAGÈS et al., (1993). Como consta no dicionário Aurélio “uma grande quantidade as coisas reunidas por via de regra em movimentos”.

A nuvem negra tem aqui a significação da pressão exercida sobre os trabalhadores em decorrência das mudanças organizacionais. Indica a tensão pela qual os trabalhadores deverão passar. É o símbolo do sacrifício, uma transição no tempo, uma passagem mais difícil. O acidente é então concebido como o resíduo que esta nuvem pode deixar.

Nos grupos o reconhecimento da pressão veio expresso nas dramatizações, no ‘como se’ psicodramático, proporcionado pela atemporalidade do imaginário, a pressão saiu do campo puramente cotidiano para ser integrada em ato.

Dominados pela impulsividade e pelas nuances próprias da espontaneidade, os trabalhadores assumiram papéis e reeditaram, com sua ação, uma velha situação, própria do cotidiano de trabalho.

Assim, rapidamente, a mobilização para construção das cenas foi emergindo e, efetivamente, muito rica.

A defesa coletiva parece ser o meio encontrado pelos trabalhadores para sobreviver a essa pressão. A defesa coletiva que pudemos observar se realiza num verdadeiro ritual, que consiste em comemorar o último dia de trabalho no turno das 7 às 15 horas, apontado pela maioria dos entrevistados como sendo o horário em que mais há pressão.

Ao relatar sobre seu horário de trabalho um dos entrevistados nos disse:

Os dias de alegria são os últimos dias do turno das 7 às 15 horas.

Outro comentou:

O melhor horário pra trabalhar é a noite, de manhã um quer mandar em cada peão.

A comemoração é feita com um churrasco no clube da empresa e não tem hora para terminar.

A comemoração é feita com um churrasco no clube da empresa e não tem hora para terminar. FLEURY et al., (1992) “os rituais de confraternização desempenham um papel significativo na tessitura simbólica da organização, recuperando o ideal da grande família, nos meandros da burocracia” (FLEURY et al., 1992, p. 125).

Segundo os trabalhadores, quando os mesmos chegam em casa depois dessa festa, suas esposas reconhecem que excederam nas doses de bebida alcoólica e as mesmas ditam estereótipos comportamentais, os quais eles comentam no grupo.

É a única vez que a minha mulher me chama de bonito.... (bonito hein.... !)

A minha me chama de gato..... (Lá vem o meu gato...), porque é o dia que eu chego de quatro em casa.

O que permite a realização dessa defesa coletiva constituída por meio desse ritual comemorativo é o sentimento de ser pressionado, que é compreendido pelo conjunto dos trabalhadores. Esse momento como já descreveu nosso entrevistado, é vivido com intensa alegria, em outras palavras é como uma espécie de vitória coletiva por ter sobrevivido à violência da produtividade, nesse modo de funcionar da organização do trabalho.

6.4. SOBRECARGA DE TRABALHO: FADIGA PSÍQUICA E ACIDENTES DO TRABALHO

DEJOURS (1994), atenta para o fato de que enquanto a noção de carga em ergonomia está associada à quantificação, à carga psíquica não pode ser quantificada porque, segundo ele, “o prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números” (DEJOURS, 1994, p. 22).

DEJOURS (1994) considera ainda, que “se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante” (DEJOURS, 1994, p. 25).

Nosso estudo de campo mostrou que a sobrecarga de trabalho, vantajosa para o rendimento organizacional, produz não somente o cansaço, originado dos esforços musculares e psicossensoriais, mas, sobretudo, causa a repressão do funcionamento psíquico, devido ao excesso de trabalho e o número de máquinas que cada trabalhador tem que tocar. Isso nos foi manifestado no seguinte discurso,

É muita máquina por operador, tem operador que toca vinte duas máquinas numa linha reta, chega uma hora que dá um branco.

A “hora que dá o branco”, a sensação de adormecimento intelectual, marcada pelo condicionamento ao comportamento repetitivo.

Paralelamente às queixas de sobrecarga de trabalho, o sentimento de frustração, de indignação e, sobretudo, de desqualificação, emergiram nos discursos dos entrevistados, ao se referirem à comparação usual que é feita entre os modos de funcionar da organização com os da matriz, localizada no exterior.

No discurso dos entrevistados pudemos extrair vários relatos em que estes se sentem comparados aos trabalhadores da matriz. Isso parece um refrão obsessivo ditado pelas chefias para oprimir e, ao mesmo tempo, humilhar seus subordinados, acionando dispositivos de poder sobre os mesmos. Veja os discursos que se segue:

Dizem que na... (matriz no exterior) o operador toca vinte duas máquinas, lá o clima é diferente, lá o operador só recolhe, aqui tem que abastecer e recolher, lá é um operador para cada operação, aqui um operador faz tudo isso.

Na... (matriz no exterior), o meu chefe falou que o operador toca trinta máquinas, mas lá ele só troca bobina, na verdade eu nunca fui lá pra ver, disse isso pro meu chefe e ele respondeu.... e nem vai.

Além do efetivo esforço para vencer a sobrecarga do trabalho, muitas vezes os trabalhadores não conhecem a significação de seu trabalho.

Acho que nós precisamos conhecer como se dá o processo todo, conhecer como dá problema no.... se fizer o.... não conforme.

A imagem de superioridade, através da qual se delinea o poder de vencer a sobrecarga, “é tomado por uma tentativa perpétua de supera-se” (PAGÈS et al, 1993, p. 41). Assim aparece no seguinte discurso:

Eu acho que a gente faz milagre aqui.

Como apontou PAGÈS et al., (1993), “a partir desse deslocamento, o ser explorado pela empresa se torna como um objetivo para o indivíduo”, e sendo assim os sacrifícios que a sobrecarga impõe são revestidos de ilusão.

Vencer é trabalhar mais e melhor, o fracasso é parar ou progredir nessa corrida. Nunca se vence definitivamente, pois sempre é possível fazer melhor e “nada é adquirido. A organização passa para o indivíduo a idéia de que de que ele se está superando” (PAGÈS et al., 1993, p. 137), através de seus esforços, ao passo que é a sobrecarga que está aumentando para atender aos objetivos da organização.

Todavia, em alguns relatos podemos ver os traços da defesa coletiva, um tanto limitada, construída pelo grupo, para enfrentar a sobrecarga do trabalho. Como exemplo disso temos o seguinte discurso;

É muito trabalho para uma pessoa só, precisa contratar mais pessoas, pelo menos mais cinco por turno, às vezes os trabalhadores não almoçam sossegados, jantam correndo, os próprios trabalhadores se organizam no horário da refeição para a produção não parar.

No grupo enquanto alguns saem para fazer as refeições outros continuam indefinidamente a repetir os mesmos gestos.

Nessa prática cotidiana de sobrecarga de trabalho, encontramos um trabalhador isolado, preso numa ilha de máquinas e, nesse encarceramento, cada trabalhador se define no lugar que ocupa.

Trabalho com um grupo de máquinas, sozinho com dez máquinas.

Essa individualização dos corpos é constituída por mecanismos de poder por meio do qual é possível “realizar uma vigilância ao mesmo tempo geral e individual; constatar a presença, a aplicação do operário, a qualidade do seu trabalho; comparar os operários entre si, classificá-los segundo sua habilidade e rapidez, acompanhar os sucessivos estágios da fabricação” (FOUCAULT, 1991, p. 133).

Avaliando esses corpos singulares, é possível avaliar como cada um está respondendo em termos de força de trabalho (rapidez, habilidade, vigor, constância, etc). Como expressa um dos trabalhadores:

Quem trabalha de operador não pode sair das máquinas.

Essa decomposição individualizante da força de trabalho faz o trabalhador sentir medo do fracasso, ocasionado a tensão nervosa. Os discursos abaixo revelam um estado de sofrimento resultante de uma sobrecarga de trabalho.

Enrolado é assim que eu me sinto, acho que é em função do número de máquinas, você não consegue vencer fica enrolado, as vezes é muito serviço, muito serviço.

A gente tem que rodar treze máquinas, um dia eu reclamei, daí o colega foi falar pro supervisor que eu era cabeça de greve.

Este relato corresponde à realidade já conhecida do mundo do trabalho no qual vigora a ‘Lei do Silêncio’.

Diante de todo o exposto, vemos que a sobrecarga do trabalho faz com que os trabalhadores percam a versatilidade do aparelho mental, caracterizado pela fadiga.

Consideramos aqui a concepção dejouriana de que fadiga é simultaneamente psíquica e somática; “é psíquica porque corresponde a um obstáculo para o psicossomático; e também por ser uma vivência subjetiva. Mas é também, e principalmente, somática por que sua origem está claramente no corpo” (DEJOURS, 1997, p. 130).

Neste sentido, entendemos que a exposição do trabalhador a uma produção muito elevada provoca um impacto no aparelho mental, desorganizando seus sistemas defensivos, bem como sua capacidade de atenção, concentração e percepção, deixando-os mais predispostos a sofrer acidentes do trabalho.



CONSIDERAÇÕES
FINAIS

*“Sei que não se começa a escrever quando não se tem nada mais
do que isso a dizer. Escrevi, entretanto, e escreverei ainda
outras coisas sobre o mesmo assunto.”*

(André Gide in Os Frutos da Terra)

A realização desse estudo difere de outros que realizamos sobre acidentes de trabalho por ter sido realizado numa empresa automatizada.

Entretanto, os resultados obtidos nesta pesquisa confirmam nossas reflexões sobre a causalidade dos acidentes feitas em estudos anteriores (RUMIN & SCHMIDT, 1999); (SCHMIDT, 2000); (SCHMIDT et al., 1998).

Neste sentido, entendemos que o problema relativo à ocorrência dos acidentes não se resume a este espaço de coleta de dados e sim ao mundo do trabalho que está funcionando com uma organização do trabalho ‘doente’, as expressões dessa doença podem ser percebidas pelo aumento das psicossomatizações e elevados índices de acidentes do trabalho que emergem como *icebergs* dessa ocultação de sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Por meio da metodologia utilizada neste estudo, pudemos avaliar que os mecanismos de poder que sustentam a organização do trabalho no modelo taylorizado e/ou a evolução deste modelo, mantêm dispositivos que dizem como os corpos devem funcionar. Tendo assim, a todo tempo, corpos dóceis e úteis para a manutenção do sistema.

O trabalhador é, então, controlado, alienado e desapropriado de seu saber. É colocado para trabalhar num ritmo acelerado de produção para operar mais máquinas do que sua capacidade física suporta. É obrigado a cumprir padrões de especificação, a fazer horas extras para atingir as metas de produção, a trabalhar em horários os quais não consegue se adaptar.

Por conseguinte, a espontaneidade fica bloqueada, pois da maneira como a organização do trabalho se encontra, não há permissão para seu desenvolvimento.

Nesta nossa investigação sobre as causas dos acidentes de trabalho, pudemos diagnosticar que os acidentes ocorrem devido a diversos fatores, tais como: dificuldade de adaptação aos horários de turno, desgaste físico (ergonômico), desgaste mental (pressão psicológica), atitudes de auto-confiança, falta de proteção em máquinas, falhas nos treinamentos técnicos e de segurança, ritmo de trabalho acelerado, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais conflituosas, alterações emocionais devido a problemas externos à organização, como por exemplo problemas conjugais e familiares.

Somado a estes fatores, avaliamos também que, ao executar constantemente atividades repetitivas, o trabalhador tem seu corpo e mente adestrados, perdendo assim a capacidade de auto-percepção sobre seus próprios movimentos.

Em nossos estudos percebemos que no espaço psicodramático é possível o trabalhador refletir sobre os seus conflitos no cotidiano do trabalho e desenvolver a auto-percepção de si e do outro, diminuindo assim a distância entre o ser humano e o sujeito robotizado.

Frente a estas colocações, vemos que as estruturas psíquicas estereotipadas, pelo comportamento produtivo do homem, existenciário dos modos de ser irresolutos e doentios do mundo do trabalho, têm no psicodrama um fim terapêutico.

E, sendo assim, por meio dos procedimentos psicodramáticos, o sujeito se relaciona com a verdade, desconstruindo o regime de verdades ditado pelas tecnologias de poder que sustentam a organização do trabalho.

O psicodrama revelou sua eficácia tanto no aspecto diagnóstico como de tratamento.

Esta visão ampliada das possibilidades de aplicação do psicodrama, feitas no decorrer desta pesquisa, parece nos colocar no lugar de sujeitos criadores, atendendo assim ao principal pedido de MORENO (1978): “Seja espontâneo”.

A aplicação do método psicodramático no mundo do trabalho mais do que uma tentativa de provocar vivências é o modo de contatar o universo do invisível possibilitando o entendimento da vida mental dos trabalhadores.

Utilizamos algumas técnicas psicodramáticas como instrumento para diagnóstico da invisibilidade do sofrimento psíquico dos trabalhadores e análises das causas dos acidentes do trabalho e, ao mesmo tempo mostramos que da aplicação destas constitui um espaço, no qual os trabalhadores podem falar o que estão sentindo.

A mobilização subjetiva, produzida neste espaço de discussão entre os trabalhadores, forma os alicerces para o coletivo de negociações de luta contra a opressão da organização do trabalho. O que vem a ser discutido, deverá então ser validado pelo grupo.

A passagem para essa prática configura necessariamente a formulação de novas categorias que nos permitirá pensar sobre as questões entre a relação homem-trabalho. Colocamo-nos aqui no papel de Psicólogo-Pesquisador, vivendo diante de um mundo do trabalho marcado por uma organização do trabalho doente, em que estão envolvidos a maioria dos trabalhadores, que se encontram com a saúde mental comprometida pelos modos de funcionar da organização.

Na teoria dos papéis, MORENO (1978) desenvolve a idéia de fome de transformação que, segundo ele, é a essência da capacidade criadora do homem.

Esse impulso de transformação que vivenciamos quando nos deparamos com o drama existencial dos trabalhadores, mobilizam nossos desejos de mudança, os de buscar novos caminhos de desalienação dos sujeitos, de modo que estes possam reafirmar-se enquanto si mesmos, reencontrando-se.

Para que este reencontro, por que não dizemos encontro,

extremamente difícil, mas não impossível possa acontecer, para que possa florescer a verdadeira integração do homem com os demais homens, da humanidade consigo mesma”, e, sobretudo do homem com a sua subjetividade, deverão ser superados os estereótipos técnicos, científicos e culturais, o que dará lugar segundo MORENO, ao desenvolvimento da liberdade, da espontaneidade e da criatividade. (MENEGAZZO et al., 1995, p. 81)

Observe-se que MORENO (1978), ao descrever sobre a teoria da espontaneidade, salientou que esta é o fator primordial para uma existência saudável.

No estudo dos aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho, a espontaneidade necessita ser resgatada pois, para intervir de modo eficiente, é preciso criar uma situação nova, para que os trabalhadores possam denunciar mais do que eles já denunciaram, permitindo ao pesquisador entender profundamente como se encontra a relação com o trabalho, de modo que possa por meio deste material construir com os próprios sujeitos, condições estabilizadoras que neutralizem o sofrimento psíquico desta relação e que dêem vazão para o desejo.

Tanto as condições do trabalho (prejudiciais à saúde do corpo), quanto a organização do trabalho (que atua no nível do funcionamento psíquico), evocam aspetos relacionados à ocorrência dos acidentes do trabalho, transformando o mundo do trabalho num universo de causas para essas situações, ainda pouco exploradas.

Esse conjunto de causas, embora sejam pouco exploradas pelos responsáveis pelas investigações de acidentes, trazem em si não só o diagnóstico do desconhecimento, mas acima de tudo o descaso para com o problema da multicausalidade.

Finalizando, gostaríamos de acrescentar que, um dia, assistindo a uma entrevista televisionada, de Paulo Nunes (diretor de teatro), ele fez uma colocação que nos chamou muito a atenção. Em meio às respostas que dava, ele fez o seguinte comentário, o de que “todo homem carrega dentro de si a Fábula da Formiga e da Cigarra” e, com isto, explicou que, no nosso dia-a-dia, nós nos esquecemos de ser cigarras e atuamos mais no nosso papel de formiga, o que, na sua opinião, nos deixa sobrecarregados e bloqueia nosso lado artístico.

Diante dessa colocação e em meio à análise dos dados da pesquisa em questão, formulamos que o desequilíbrio mental no mundo do trabalho parece fluir também desse contexto, ou seja, os trabalhadores atuam mais como formigas, deixando adormecidos a papel de cigarra. Este por sua vez parece ser possível de ser acordado mediante as atividades psicodramáticas, as quais oferecem o espaço para o desenvolvimento da espontaneidade e da criatividade. E, enfim, o equilíbrio entre estes dois papéis, o de formiga e o de cigarra, seria uma das formas de enfrentamento da organização de trabalho.

Nesta pesquisa mostramos que é necessário conhecer os modos de funcionar a organização do trabalho para entender a realidade das ocorrências dos acidentes. Para tanto, enfatizamos a importância de outras pesquisas sobre o assunto como meio de ampliar nossas reflexões.

Encerramos este trabalho retomando um momento das atividades que consideramos relevante durante todo esse processo.

Num dos dias de devolutiva feita com os trabalhadores, terminadas as atividades, um dos participantes do grupo ao se despedir apertou nossa mão, olhou bem em nossos olhos e verbalizou: Nós precisamos disso aqui.

Vimos nesta colocação a validação de nosso trabalho e a importância da continuidade do mesmo neste lugar ou em outro, por nós ou por outros que estão inquietos com os problemas que atingem o mundo do trabalho e direcionam seus objetivos para busca de melhorias na qualidade de vida da população trabalhadora.

Entretanto, salientamos no final deste estudo que profissionais interessados em fazer uso das técnicas psicodramáticas deverão buscar um aprofundamento teórico-prático em psicodrama, uma vez que esta metodologia requer em sua aplicação: o conhecimento de conceitos, o respeito às etapas, a responsabilidade para com o outro, capacidade de diagnose grupal e sobretudo, postura ética.

Destacamos também que o material produzido por meio da análise dos discursos, das entrevistas das representações e percepções manifestadas através dos jogos psicodramáticos que foram produzidos pelo grupo durante a pesquisa, é um produto coletivo que retrata a subjetividade destes trabalhadores no estágio de desenvolvimento e sensibilização daquele grupo. Portanto, consiste em produção singular daquele momento histórico.



REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

“O escritor sempre pode ajudar a evitar que o pior aconteça”

(Sartre)

AGUIAR, M.- O Teatro Terapêutico: Escritos Psicodramáticos. Campinas. SP, Papyrus, 1990.

ALFEVEN, FAITH, SOLOVIEV, SEDOY, MATUSCUSKY, PORTELA, DUPREE, GALHARDO, DOVALE, JANKOWISKI, LAWRENCE, AZEVEDO, MONNOT, FRIDAY, TOASSAINT, TYLER - **Hooked on Instrumentals Part II**. [Compact Disc Digital Audio/suporte-CD] produzido na Zona Franca de Manaus por Sonopress – Rimo – Manaus/AM, Br, 1992.

ANDRADE, S. G. - **Teoria e Prática de Dinâmica de Grupo: Jogos e Exercícios**. S. Paulo, Casa do Psicólogo, 1999.

ANZIE, D. - **Psicodrama Analítico** – Tradução. Maria Tereza Rezende Costa. Rio de Janeiro, Editora Campus. 1981.

AVES-MAZZOTTI, A. J. & GEWANDSZNAJDER, F. - **O Método nas Ciências Naturais e Sociais – Pesquisa Quantitativa e Qualitativa**. 2. ed. S.Paulo, Editora Pioneira,1999.

BINDER, M. C. P., AZEVEDO N. D. & ALMEIDA, I. M.- Análise Crítica de Investigações de Acidentes do Trabalho Típicos Realizados por Três Empresas Metalúrgicas de Grande Porte do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 85/86** : p.103-115.

BRASIL, Previdência Social. AEPS – Infologo – **Dados Estatísticos sobre a Previdência Social. Acidentes do Trabalho. Registrados. Por Mês**. Disponível no <http://www.previdenciasocial.gov.br/12.htm>, acesso em 03 de maio de 2002 . 20:30h.

BRASIL. Ministério do Trabalho **Saúde e Segurança. Análises de Acidentes**. Análises.Disponível em:<http://www.mte.gov.br> Acesso em:10/set, 2002.21.00 hs.

BUSTOS, D. M. - **Novos Rumos em Psicodrama**. Tradução. Maria Alice Ferraz Abdala. S Paulo, Editora Ática, 1992.

CABRAL. A & NICCK. E.- **Dicionário Técnico de Psicologia**. S.Paulo, Editora Cultrix Ltda, 1974.

CAMPOS, D. M. S. - **O Teste do Desenho como Instrumento de Diagnóstico da Personalidade: Validade, Técnica de Avaliação e Normas de Interpretação**. 10 ed. Petrópolis (RJ), Editora. Vozes, 1979.

CARMO, J. C., ALMEIDA, I. M., BINDER, M. C. P. & SETTIMI, M. M. - Acidentes do Trabalho. In Mendes, R. **Patologia do Trabalho**. S.Paulo Editora. Atheneu, 1997.

CHEVALIER, J. & GHEERBRANT, A. - **Dicionário dos Símbolos**. Tradução. Vera Costa e Silva, Raul de Sá Barbosa, Ângela Melim e Lúcia Melim. 16. ed. Rio de Janeiro, José Olympio, 2001.

CIPOLLA-NETO. J., MARQUES. M & MENNA-BARRETO. L. S. - **Introdução ao Estudo da Cronobiologia**. S. Paulo: Ícone, 1988.

CONTANDRIOPOULOS, A. P., CHAME. F., DENIS. J. L. & BOYLE. P. - **Saber Preparar Uma Pesquisa.- Definição - Estrutura - Financiamento**. 3ed. São Paulo - Rio de Janeiro, Editora Hucitec Abrasco, 1999.

COSTA, M. R.- **As Vítimas do Capital: os Acidentados do Trabalho**. Rio de Janeiro, Achiamé, 1981.

DEJOURS, C. - **A Loucura do Trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Tradução. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. S. Paulo, Oboré, 1987.

DEJOURS, C. ABBOUCHELI. E & JAYET. C. - **Psicodinâmica do Trabalho - Contribuição da Escola Dejouriana à Análise de Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. Coord. Maria Irene Stocco Betiol. S. Paulo, Atlas, 1994.

DREYFUS, H. L. & RABINOW, P. - **Michel Foucault – Uma Trajetória Filosófica Para Além do Estruturalismo e da Hermenêutica**. Tradução. Vera Porto Carreiro. Rio de Janeiro, Editora Forense Universitária, 1995.

ENYA - **Flora's Secret**. [Compact Disc Digital Áudio – CD]. Produced by Nicky Ryan – Warner Music UK Ltd. – Fabricado no Polo Industrial de Manaus por Videolar S.A. - Distribuído pela Warner Music Brasil Ltda., 2000.

ENYA - **Wild Child**. [Compact Disc Digital Áudio – CD] Produced by Nicky Ryan – Warner Music UK Ltd. – Fabricado no Polo Industrial de Manaus por Videolar S.A. - Distribuído pela Warner Music Brasil Ltda., 2000.

FERREIRA, A. B. H.- **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1988.

FISCHER, F. M., LIEBER, R. R. & BROWN, F. M. - Trabalho em Turnos e as Relações com a Saúde - Doença: In MENDES R. **Patologia do Trabalho**. S. Paulo, Atheneu, 1997.

FLEURY, M. T. L., FISCHER, M. R.- **Cultura e Poder nas Organizações**. 3 ed. São Paulo, Atlas, 1992.

FONSECA FILHO, J. de S.- **Psicodrama da Loucura: Correlações entre Buber e Moreno**. S. Paulo, Àgora, 1980.

FORGHIERI, Y. C. - **Psicologia Fenomenológica - Fundamentos, Método e Pesquisas**. S.Paulo, Livraria Pioneira Editora, 1993.

FOUCAULT, M. - **Resumo dos Cursos do Collège de France 1970-1982** . Tradução. Andréa Daher, Rio de Janeiro, Jorge Zahar. Ed. 1997.

FOUCAULT. M. - **Vigiar e Punir** - História da Violência nas Prisões. Tradução. Lígia M. Pondé Vassalo. 9 ed. Petrópolis, Vozes, 1991.

GRAMIGNA, M. R. M - **Jogos de Empresa**. São Paulo, Makron Books, 1993.

GUATTARI, F. - **As Três Ecologias**. Tradução. Maria Cristina F. Bittencourt. 11 ed. Campinas - SP, Papirus, 2001.

HOLANDA. A. F. - **Diálogo e Psicoterapia. Correlações entre Carls Rogers e Martin Buber**. S. Paulo, Lemos Editorial, 1998.

JALOWITZKI, M. - **Jogos e Técnicas Vivenciais nas Empresas - Guia Prático de Dinâmica de Grupos**. S. Paulo, Madras Editora Ltda, 2001.

KIRBY, A.- **150 Jogos de Treinamentos**. Tradução e Adaptação de José Henrique Lamensdorf. São Paulo, T&D Editora, 1995.

LAPLANCHE, J. & PONTALIS, J. B.- **Vocabulário da Psicanálise**. Tradução. Pedro Tamen. S. Paulo, Martins Fontes, 1992.

LEFÈVRE, F., LEFÈVRE A. M. C. & TEIXEIRA, J. J. V. (org) - **O Discurso do Sujeito Coletivo – Uma Nova Abordagem Metodológica em Pesquisa Qualitativa** – Caxias do Sul – RS. EDUCS – Editora da Universidade Caxias do Sul, 2000.

LIEBER, R. R. - **Teoria e Metateoria. Investigação da Causalidade: O Caso do Acidente de Trabalho**. São Paulo, 1998 (Tese de Doutorado/Faculdade de Saúde Pública/USP).

MARLOW, SCOTT, WECHTER, POPP, LUCHESI, NEVILLE, COLEMAN, FLAMINGO, LAKE - **Hooked on Brass** [Compact Disc Digital Audio/suporte-CD]. Produzido na Zona Franca de Manaus por Sonopress – Rimo – Manaus/AM, Br, 1992.

MARTÌN, E. G.- **J. L. Moreno: Psicologia do Encontro**. São Paulo, Livraria Duas Cidades Ltda, 1984.

MENEGAZZO, C. M., ZURETTI, M. M., TOMASINI M. A. & COL .- **Dicionário de Psicodrama**, São Paulo, Ágora, 1995.

MILITÃO, A & MILITÃO, R.- **Jogos, Dinâmicas & Vivências Grupais – Como Desenvolver Sua Melhor “Técnica” em Atividades Grupais**. Rio de Janeiro, Qualitymark Editora, 2000.

MINAYO, M. C. - **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 6 ed. S. Paulo: R. Janeiro, Hucitec-Abrasco, 1999.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES O. - Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, 1993.

MONTEIRO, R. F. - **Jogos Dramáticos**. 6.ed. São Paulo, Ágora, 1994.

MORENO, J. L. - **Psicodrama**. Tradução. Álvaro Cabral, 2. ed. S. Paulo, Cultrix, 1978.

MORENO, J. L. - **Fundamentos do Psicodrama**. Tradução. Maria Silvia Mourão Neto. S.Paulo, Summus Editorial Ltda, 1983.

MORENO, J. L. - **Psicoterapia de Grupo e Psicodrama**. 3 ed. Tradução. José Carlos Vitor Gomes. Campinas S/P. Editorial Livro Pleno, 1999.

NAFFAH NETO, A. - **Psicodramatizar - Ensaios**. São Paulo, Agora, 1980.

OLIVEIRA, A. - **Consolidação das Leis do Trabalho Anotada e Legislação Complementar**. 2.ed .S.Paulo, Editora Atlas, 2001

ORLANDI, E. P. - **Análise de Discurso - Princípios & Procedimentos**. 2 ed. Campinas, SP: Pontes, 2000.

PAGÈS, M. BONETTI, M. GAULEJAC, V. & DESCENDRE, D. - **O Poder das Organizações**. Tradução. Maria Cecília P. Tavares e Sônia Simas Favatti. 3 ed. S. Paulo, Atlas, 1993.

PALADINI, E. P. - **Qualidade Total na Prática**. 2 ed. S. Paulo,Atlas, 1997.

PONTALIS, J. B. - Um Novo Curandeiro: J. L. Moreno In: **A Psicanálise Depois de Freud**. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 1967.

ROJAS-BERMÚDEZ, J. G. - **Introdução ao Psicodrama**. S. Paulo, Mestre Jou,1980

RUMIN, C. R. & SCHMIDT, M. L. G. - Estudo dos Acidentes do Trabalho: As Falhas na Elucidação das Causas e a Deficiência das Técnicas Preventivas. **Revista de Iniciação Científica –XI Congresso de Iniciação Científica da UNESP**. S. Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999. p. 203-208.

SCHEIN, E. H. - **Psicologia Organizacional**. Tradução. José Luiz Meurer. 3 ed. Rio de Janeiro, Prentice-Kall do Brasil, 1982.

SCHMIDT, M. L. G. - **A Representação do Acidente de Trabalho - O Estigma no Cotidiano do Trabalhador**. In: XI CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UNESP, 1999, Presidente Prudente. **Anais**. São Paulo, Editora UNESP, 1999. v. 1, p. 138-139.

SCHMIDT, M. L. G. - **Análise dos Efeitos da Adoção dos Novos Processos de Trabalho na Condição Humana e no Cotidiano dos Trabalhadores: Um Estudo de Caso**. Assis, 2000, (Dissertação de Mestrado-Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista).

SCHMIDT, M. L. G. - **O Paradoxo dos Direitos Trabalhistas nas Relações Homem-Trabalho**. In: VIII ENCONTRO REGIONAL DA ABRAPSO, Piracicaba. **Anais** 2000. v. 1, p. 298-298.

SCHMIDT, M. L. G., PEREIRA, M. C. C., AMARO, A. F., MAURI, E. P., REIS L. M., LUCAS, L. S., MACHADO, V. & FREI, F. - **Um Estudo das Implicações Emocionais Pertinentes a Situação do Acidente de Trabalho**. In: X ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UNESP, Assis. **Anais**, 1998, v.1, p. 513-513.

SCHUTZENBERGER, A A.- **O Teatro da Vida – Psicodrama - Introdução aos Aspectos Técnicos**. Tradução. Hilton Ferreira Japiassú. S.Paulo, Livraria Duas Cidades Ltda, 1970.

SILVA FILHO, N. - O Teste de Relação Objetais, de Phillipson, em Pacientes Cujos Membros Superiores Foram Amputados Após Acidentes de Trabalho, In Rosa J. T. (org.) **Atualização Clínica: com o Teste de Relações Objetais de Phillipson**, S. Paulo, Lemos Editorial & Gráficos Ltda, 1995.

SOEIRO A. C. - **Psicodrama e Psicoterapia**. S. Paulo: Editora Natura, 1976.

SOUZA CAMPOS, G. W.- **Um Método para Análise e Co-Gestão de Coletivos**, S. Paulo, Hucitec, 2000.

SPINK, M. J (org) & MEDRADO, B. PASSARELLI, C. A. F. LIMA, H. MIRIM, L. Y. L. SPINK, J. M. PINHEIRO, O. G. SPINK, K. P. FREZZA, M. R & MENEGON, V. M. - **Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano - Aproximações Teóricas e Metodológicas**. S.Paulo, Cortez Editora, 1999.

SZASZ, A. - Propensão ao Acidente - A Trajetória de um Conceito Ideológico. **Psychology & Social Theory** Tradução Leny Sato e Fábio de Oliveira. 4: 25-35-[mimeo], 1984.

TAYLOR, F. W. - **Princípios de Administração Científica**. Tradução. Arlindo Vieira. Ramos. S. Paulo, Atlas, 1985.

THIOLLENT, W. - **Pesquisa - Ação nas Organizações**. S.Paulo, Editora Atlas S.A, 1997.

TOMPAKOW, R. & WEIL, P. O - **Corpo Fala - A Linguagem Silenciosa da Comunicação Não-Verbal**. 2 ed. Petrópolis, Editora Vozes, 1973.

VAN KOLK, O. L. - **Testes Projetivos Gráficos no Diagnóstico Psicológico**. S. Paulo, EPU, 1984.

VANGELIS - **Chariots of Fire**. [Compact Disc Digital Áudio – CD] Fabricado pela Microservice – Microfilmagem e Reprodução Técnicas da Amazônia Ltda, na Zona Franca de Manaus. Distribuído pela Polygram do Brasil Ltda. R. Janeiro, 1989.

VANGELIS - **Conquest of Paradise**. [Compact Disc Digital Áudio – CD]. Warner Music Brasil Ltda. , - Manaus/AM, Br, 1999

VANGELIS - **Main Theme from “Missing”**. Compact Disc Digital Áudio – CD] [Compact Disc Digital Áudio – CD]. Fabricado pela Microservice – Microfilmagem e Reprodução Técnicas da Amazônia Ltda, na Zona Franca de Manaus. Distribuído pela Polygram do Brasil Ltda. R. Janeiro, 1989.

VANGELIS - **Memories of Green**. [Compact Disc Digital Áudio – CD]. Fabricado pela Microservice – Microfilmagem e Reprodução Técnicas da Amazônia Ltda, na Zona Franca de Manaus. Distribuído pela Polygram do Brasil Ltda. R. Janeiro, Br, 1989.

YOZO, R. Y. K. - 100 Jogos para Grupos - Uma Abordagem Psicodramática para Empresas, Escolas e Clínicas, 8 ed. São Paulo, Àgora, 1996.

ZOCCHIO, A. - Prática da Prevenção de Acidentes. ABC da Segurança do Trabalho. 4. ed. S.Paulo, Editora Atlas, 1980.



ANEXOS

Roteiro de Entrevista a ser Aplicada aos Trabalhadores que Sofreram Acidentes do Trabalho e com as Chefias.

1. Idade
2. Sexo
3. Escolaridade: (investigar porque parou de estudar)
4. Estado civil
5. Estrutura familiar (investigar relação com a esposa, com filhos, condições de moradia)
6. Atividade funcional: (Se for cargo de chefia investigar número de subordinados).
7. Cargo contratado em carteira
8. Setor
9. Há quanto tempo trabalha na empresa? (Por que esta empresa?)
10. Descreva brevemente sua função:
11. Há quanto tempo trabalha na função? (Investigar como chegou na função se foi promovido, como foi, há quanto tempo)?
12. Você está satisfeito nesta função? Gosta do que faz?
13. Você trabalha sozinho ou com outras pessoas?
14. Como é seu relacionamento com os colegas do setor? Há formação de “panelinha”?
15. Como é seu relacionamento com os colegas de outros setores?
16. Você percebe se é aceito no grupo de trabalho?
17. Como é seu relacionamento com seu chefe? (ou subordinados)
18. Que tipo de informação você recebe do seu superior imediato?
19. Você tem autonomia para resolver suas tarefas, tomar decisão, etc... ?
20. Fora da empresa você tem amigos? Como é a sua participação em festas, jogos, etc.... ?

21. Como é a comunicação na empresa. Como você fica sabendo sobre os acontecimentos? (Ocorrem muitos boatos, fofocas, informações desencontradas)?

22. As suas sugestões são aceitas pela empresa? Dê sugestões para alguma melhoria na empresa.

23. Você é consultado com relação às mudanças? Como você recebe essas mudanças?

24. Qual é o seu horário de trabalho? (É fixo ou em turnos?)

25. O que você acha desse horário de trabalho? Esse horário causa interferência na sua vida como relacionamento com a família, lazer, problemas no organismo?

26. Qual é o horário de trabalho que você gosta mais? Por que?

27. Você faz horas extras, como você é comunicado sobre horas extras? Quantas horas extras você costuma fazer?

28. Você já sofreu acidente de trabalho?

() sim () não

29. O que é um acidente de trabalho? Quantos acidentes você já sofreu? Fale sobre esses acidentes. (Tipo de acidente, tipo de lesão, etc....)

	Primeiro acidente	Segundo acidente	Terceiro acidente
Tipo de Acidente			
Tipo de lesão			
Horário de trabalho			
Horário do Acidente			
Tempo de Afastamento			
Voltou na mesma função			

Comentários. (História dos acidentes contada pelo trabalhador em ordem cronológica).

30. Você recebeu treinamento de segurança para atuar nesta função. (Investigar sobre a relação treinamento x ocorrência do acidente de trabalho)

(Investigar como estava usando o EPI no momento do acidente)

31. Qual a percepção que você tem dos acidentes. Por que eles ocorreram?
 32. Você já foi informado sobre os riscos de acidente no seu local de trabalho? Aponte os principais riscos de acidente do seu local de trabalho em ordem crescente?
 33. Quais são as condições de trabalho no seu local de trabalho como (poeira, barulho, iluminação, etc....). Aponte sugestões para melhorar essas condições?
 34. Quais os principais problemas que você acha que a empresa enfrenta?
- Se a entrevista for feita com chefias acrescentar as seguintes perguntas:
35. Como é feito o controle das metas da empresa?
 36. Como é feito o planejamento na empresa?
 37. Você acha que os trabalhadores da empresa são ouvidos?
 38. Você gostaria de acrescentar alguma coisa, fazer algum comentário?

Roteiro de Entrevista com Equipe de Segurança e Higiene do Trabalho e com Chefias:

1. Idade
2. Sexo
3. Escolaridade
4. Estado Civil
5. Estrutura Familiar (Como é sua relação familiar)
6. Cargo
7. Descreva brevemente as atividades que executa em segurança e higiene do trabalho?
8. Descreva suas responsabilidades nesta função? (Em ordem de importância)
9. Como é sua relação com as chefias da empresa? E com os demais trabalhadores?
10. A que você atribui as causas de AT na empresa?
11. Você recebe treinamento para atuar na sua função? Mantêm-se atualizado?
12. Na sua opinião a empresa investe em Segurança e Higiene do trabalho? Como? Dê exemplos:
13. Quais os acidentes ou doenças profissionais que podem ser evitados na empresa?
14. Aponte alguns exemplos de acidentes de trabalho ocorridos na empresa?
15. Na sua opinião os EPIs e EPCs utilizados pelos trabalhadores são adequados?
16. Quais os problemas que você enfrenta para atuar na sua função? Aponte sugestões para resolver estes problemas?
17. Gostaria de falar mais alguma coisa? Algo que não tenha sido comentado durante a entrevista?

TERMO DE CONSENTIMENTO

Projeto: “Psicodrama: Instrumento Metodológico para Análise dos Aspectos Organizacionais Relacionados à Ocorrência de Acidentes do Trabalho”

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Roberto de Lucca

Departamento de Medicina Preventiva e Social – Área Saúde Ocupacional

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas – Fone: (0xx19) 3788-7885

Doutoranda: Maria Luiza Gava SCHMIDT

Pós Graduação – Nível de Doutorado em Saúde Coletiva – Área de Concentração Saúde Ocupacional – UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas – Fone: (0xx19) 3788-8042.

- O presente projeto de pesquisa tem como objetivo analisar os acidentes de trabalho de uma empresa automatizada, observando as causas dos mesmos e a relação da ocorrência dos acidentes com as condições e formas de organização do trabalho.
- Os procedimentos utilizados para a coleta de dados serão entrevistas individuais e técnicas de grupo.
- Durante o curso da coleta de dados o participante será informado sobre os procedimentos que serão aplicados.
- Será garantido o sigilo que assegure a privacidade dos sujeitos e da empresa quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa.
- Será garantido o anonimato que assegure a privacidade dos sujeitos quanto aos resultados que serão apresentados à empresa.
- Será garantido ao sujeito se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalizações ou prejuízos pessoais.
- Não haverá por parte do sujeito qualquer tipo de despesas pela sua participação na pesquisa.

- Os benefícios esperados com os resultados desta pesquisa visam oferecer possibilidade de gerar conhecimento para entender, prevenir e diminuir os acidentes de trabalho contribuindo assim para a qualidade de vida da população trabalhadora.
- Nas publicações científicas dos resultados da pesquisa, mesmo o nome do sujeito sendo mantido no anonimato, este deve comunicar ao pesquisador se:
 - () Autoriza a citação dos trechos desta entrevista.
 - () Não autoriza a citação dos trechos desta entrevista.

Caso o sujeito opte pela autorização da citação dos trechos da entrevista estes serão copiados na íntegra, respeitando-se as palavras e os sentidos registrados durante a entrevista.

Quaisquer dúvidas, reclamações com relação aos aspectos éticos desta pesquisa deverão ser encaminhadas para Secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa – UNICAMP – Fone: (0xx19) 3788-8936.

Declaro que estou esclarecido sobre a natureza desta pesquisa e aceito ser sujeito da mesma.

Nome do entrevistado: _____ Idade: _____ RG: _____

Assinatura: _____ Data: ____/____/____