

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO REPETITIVO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.029-043>

Alana Pires Dale

Doutora em Educação
Universidade Federal de Minas Gerais

Daisy Moreira Cunha

Doutora em Filosofia
Universidade Federal de Minas Gerais

RESUMO

Está é uma pesquisa de doutorado em andamento, que tem como objetivo de identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por trabalhadores da indústria têxtil frente ao trabalho repetitivo, realizamos um estudo de caso, embasado na Ergonomia da Atividade e Abordagem Ergológica do Trabalho. Com a participação de trabalhadores de uma indústria têxtil do interior do Brasil. Foram feitas observações, coletas documentais e entrevistas individuais semiestruturadas. Como estratégias identificamos a redução do ritmo de trabalho, a utilização dos saberes relacionados as máquinas e operações (constituídos e investidos), ingestão de medicamentos, alongamentos antes e durante as atividades e a escolha da melhor maneira de transportar materiais. Mesmo frente a procedimentos padronizados, é clara a forma como os trabalhadores fazem o *uso de si*, através de construções individuais e coletivas, pela busca da preservação e manutenção da saúde. Na busca pela preservação da saúde sobressaem ações e construções individuais e coletivas, mesmo frente as rígidas prescrições.

Palavras-chave: Movimiento repetitivo. Estrategias de afrontamiento. Industria textil. Riesgos laborales.

1 INTRODUÇÃO

Semelhante ao que ocorreu em muitos países, no Brasil o setor têxtil foi um dos pioneiros entre as indústrias e ainda possui grande importância para o mercado e economia nacional. Em nosso território, no ano de 2017 contabilizavam 29 mil indústrias formais atuantes nesse ramo de atividade, sendo o 4^a maior parque produtor de confecção e o 5^o maior produtor têxtil do mundo. Nesse mesmo ano o faturamento dessa cadeia de produção chegou a US\$ 45 bilhões, com produção anual foi de 5,9 bilhões de peças. O setor empregava diretamente 1,479 milhões de trabalhadores, chegando a 8 milhões, incluindo contratações indiretas, destes 75% são mulheres. Era o 2^o maior empregador da indústria de transformação, atrás apenas do ramo de alimentos e bebidas (ABIT, 2017). No período de janeiro a setembro de 2019, o setor têxtil e de vestuário gerou 14.504 empregos formais no país, além de 137.269 no setor de transformações (ABIT, 2020).

Mesmo com tanta força dentro do mercado nacional, as indústrias têxteis sofreram um grande impacto frente a concorrência internacional, que obrigou as empresas nacionais a buscar meios para se manter entre os maiores produtores mundiais. Seus esforços se constituíram principalmente por investimentos na modernização da produção e maquinário. Dados recentes fornecidos pela Associação Brasileira de Indústria Têxtil (ABIT) mostram que no ano de 2018 o país investiu um total de 1,92 bilhões de reais, aumentando em 2019, para 2,02 bilhões (ABIT, 2020). A principal ameaça ao mercado brasileiro vem dos países asiáticos, com destaque para China, Índia, Paquistão, Coreia do Sul, Taiwan, Indonésia, Malásia, Tailândia e Bangladesh, responsáveis por 73% da produção mundial. Foi a partir da entrada de produtos estrangeiros que muitas pequenas e médias indústrias fecharam as portas no Brasil, a partir das dificuldades encontradas em competir com os baixos preços oferecidos pelas empresas concorrentes. Então, sua aposta foi na produção de itens de qualidade superior, aproveitando o fato de ser um dos poucos possuidores da toda a cadeia de produção e grande produtor de sua principal matéria prima, o algodão.

A escolha do campo para esse estudo partiu do expressivo prestígio e valor que a indústria têxtil tem na região aonde uma das pesquisadoras reside. Esse setor é grande gerador de empregos e renda ao município. Atualmente, na empresa foco de nossa pesquisa, o número de trabalhadores diretos gira em torno de 750 pessoas. Com funcionamento 24 horas por dia, sete dias por semana, composto de três turnos de oito horas. Não diferente da maioria das indústrias do país, ela passa também por um processo de modernização de maquinário, que ocorre a passos lentos, por falta de capital para os investimentos. A compra de equipamentos novos vem acontecendo gradualmente, e este processo que claramente beneficia a qualidade e velocidade da produção, é também responsável pelo desligamento de trabalhadores, que vivem desse trabalho.

Marx (1975/1890) já trazia a importância das máquinas na produção industrial, principalmente no ramo têxtil, mas colocava como principal função do trabalhador a de servir a máquina,

acompanhando assim seu ritmo, majoritariamente constante e uniforme. O que o autor não discute nessa passagem são as singularidades dos sujeitos, reveladas no real do trabalho.

Em estudo realizado por Saraiva & Provinciali (2002), em uma indústria têxtil organizada com base nos princípios tayloristas, verificou que 74,6% dos trabalhadores não têm nenhum tipo de autonomia em relação as operações realizadas dentro da empresa, no entanto percebe-se um discurso contraditório, que acredito ter relação com o que a Abordagem Ergológica do Trabalho e a Ergonomia da Atividade preconizam, o distanciamento entre trabalho prescrito e trabalho real, pois pelo menos metade dos trabalhadores ouvidos na pesquisa destacam a importância da iniciativa e do julgamento pessoal na realização das atividades laborais. Ou seja, a máquina exige, mas o trabalhador consegue mesmo que de forma infinitesimal colocar um pouco de si na atividade, adequando de formas sutis à sua personalidade.

Já Santos & Marques (2006) em estudo com trabalhadores de *call centers*, presenciaram 46% dos sujeitos relatando a falta de autonomia para reorganizar suas atividades de trabalho, tendo em vista que o modelo taylorista é predominante em relação a organização do trabalho naquele local.

Taylor ignorava o homem como unidade, dando valor apenas ao aspecto mecânico dos trabalhadores (Friedmann, 1956). Visava um trabalho em tempo padrão, com movimentos de simples execução, induzindo o trabalhador ao automatismo, que fossem meras execuções de tarefas pré-determinadas (Oddone, Re & Briante, 2008).

O trabalho do tipo operatório visto constantemente nas atividades guiadas por esse modelo taylorista tem como característica a prescrição explícita e constrangedora (Schwartz, 2004). Por ele, há racionalização do trabalho e das ações feitas pelos trabalhadores, tratando-os de igual maneira ao maquinário local, resultando em choque com a resistência vital do sujeito que trabalha, possuidor de fortes interesses singulares, que se sobressaem à tentativa constante de controle. O conhecimento de Taylor na área de engenharia lhe propiciou um pensamento superficial em relação às subjetividades humanas, acreditando que poderia impedir que os trabalhadores pensassem durante seu trabalho e nas consequências de suas ações. Visava somente sujeitos executantes de tarefas (Canguilhem, 2001).

Mas a partir da necessidade de modernização dos espaços e equipamentos, tendo em vista a crescente entrada de concorrência no mercado interno, observamos o aumento gradual da utilização do modelo japonês nos processos produtivos industriais, de acordo com Trindade (2016), a implantação do toyotismo nas indústrias brasileiras não ocorre da mesma maneira como é feito em seu país de origem, o Japão. O desenvolvimento sócio-histórico de cada nação marca em que nível tal processo acontecerá. No Brasil, ainda presenciemos a utilização de diferentes modelos de produção, em determinados setores do ramo têxtil, há a convivência do padrão taylorista-fordista (controle de tempo e modo de produção), como há também a presença do padrão toyotista (organização dos

trabalhadores em células, produção por demanda, flexibilidade na produção, no trabalho e com os trabalhadores, kanban, diversidade de produtos, intensificação do trabalho).

Em oposição ao que falamos sobre o taylorismo e as transmissões de saberes entre os trabalhadores, no modelo japonês, esse processo já não é tão simples, pois o trabalho em células dificulta o contato e trocas de informação entre colegas de função (Trindade, 2016). Prejudicando então a transmissão de saberes, advindas de construções coletivas e passadas entre os trabalhadores.

No toyotismo há também a alteração de maquinário e da planta industrial (com ambiente antes repleto de trabalhadores, alocados lado a lado), por espaços ocupados por máquinas modernas e produção flexível, que requer um número reduzido de sujeitos para realizar as operações ou simplesmente supervisionar as máquinas (Heloani, 2003). Surge então um novo perfil de trabalhador, antes não observado, são indivíduos polivalentes, qualificados, com liberdade de expressar a sua criatividade e autônomos (Jinkings, 2002).

Muito se fala no crescimento do modelo japonês nas indústrias, fato verídico, mas que não anula a ainda prevalência dos princípios tayloristas nesses setores, eles coexistem. Trindade (2016) traz em seu artigo esse aspecto, o avanço do sistema toyotista na indústria têxtil, entretanto, reitera o não rompimento com os processos antecedentes (taylorismo/fordismo), essa mescla, de acordo com o autor, é observada na produção como um todo, em diferentes setores, é possível identificar a adoção de diferentes modos de organização do trabalho.

Já Santos e Marques (2006) trazem essa convivência de dois modelos separada em nível macro com a adoção do toyotismo e micro do taylorismo. Assim eles descrevem as atividades de trabalhadores de *call center*, na qual possuem características de “uma produção flexível que satisfaz uma organização da produção segmentada globalmente e estruturada em rede” (2006, p. 81). Mas juntamente a um arranjo estandardizada, com atividades rotineiras, iguais, sem margem de manobra, impostas e pouco complexas.

Mesmo em um contexto emergente de trabalho flexível e de modernização tecnológica, na empresa abordada em nosso estudo o modelo produtivo de Taylor se destaca como uma cultura gerencial e administrativa, seja na organização das tarefas, do espaço, na maneira como monitoram os trabalhadores. Em alguns poucos quesitos há a intenção de flexibilização das tarefas, estas que são mínimas. A falta de recursos para a total substituição do maquinário é um dos motivos para a ainda dominação da Administração Científica do Trabalho neste local.

Esse é então um ponto importante em nosso estudo, a indiscutível presença do trabalho real nas atividades laborais desenvolvidas, até mesmo nos ambientes mais rígidas e controladas, com pequena margem de autonomia nas escolhas de suas ações, ponto presenciado nas observações do trabalho e na fala dos sujeitos, deixando clara a diversidade de saberes construídos a partir de necessidades confrontadas no dia a dia, e competentes principalmente nas situações adocedoras.



Mas uma coisa é certa, independentemente do modelo adotado pela empresa, as características do capitalismo em geral se determinam em: possuidores dos meios de produção objetivando a multiplicação de seus rendimentos e, no capitalismo, esse processo ocorre por meio da mais-valia, também chamada de sobretrabalho, que corresponde ao valor produzido pelo trabalhador menos o valor de troca da força de trabalho (salário) (MARX, 1971/1890). É do valor excedente que o capitalista se apropria, sua fonte de lucro. Representa de certa forma a taxa de exploração da mão de obra do trabalhador (Netto & Braz, 2006), Marx (1971/1890) traz essa situação como trabalho não pago, e explica,

O capitalista paga o valor da força de trabalho, ou seu preço que coincide ou não com o valor, e recebe em troca o direito de dispor diretamente da força viva de trabalho. Usou a força de trabalho em dois períodos. Num período, o trabalhador produz apenas um valor que é igual ao valor de sua força de trabalho, um equivalente portanto. O capitalista recebe assim um produto de preço igual ao que ele pagou pela força de trabalho. [...] Mas, no período de trabalho excedente, a força de trabalho que o capitalista utiliza produz para ele um valor que não lhe custa nenhuma contrapartida. Explora gratuitamente a força de trabalho. Nesse sentido, pode-se chamar trabalho excedente de trabalho não pago (1970/1890, p. 612, 613).

Silva, Silva & Mendes (2017) reforçam tal ideia trazendo a busca constante das empresas em multiplicar os ganhos sobre a utilização da mão de obra trabalhadora, deixa então, em segundo plano, aspectos fundamentais para um trabalhar com saúde. Incluindo uma adequada organização do trabalho, além de aspectos materiais e estruturais baseados na realidade local e nos sujeitos ali atantes.

A não valorização das boas condições laborais e vida dos trabalhadores, é fator determinante para a multiplicação de agentes nocivos à saúde, estes, geradores de sofrimento e adoecimento. Em estudo realizado por Santos, Paula & Pereira (2009), em uma indústria têxtil, foram identificados diversos riscos, dentre eles: físicos (ruído e calor), químicos (poeira), psicológicos (estresse), ergonômicos (postura inadequada, repetição de movimento) e mecânicos (acidentes com maquinário).

Frente a essas realidades vivenciadas no trabalho, compostas de situações adoecedoras, e desprovidas de adequações individuais, é que os sujeitos utilizam cotidianamente estratégias para enfrentar as adversidades existentes, sendo elas suas ferramentas para a permanência no trabalho. Trazemos

Essas estratégias a que recorrem, são de certo modo um mecanismo utilizado por todos dentro do trabalho, de maneiras particulares, motivadas pelas necessidades de cada um e guiados por saberes e valores.

As rotinas de trabalho com características repetitivas são na realidade distintas em seus detalhes, e que exigem e permitem mesmo que de forma tímida a intervenção particular do trabalhador. As manobras de proteção são criadas e aprimoradas ao longo de uma história de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho, é a partir da conscientização em relação às ações realizadas e as consequências delas sobre o corpo e o psiquismo que os sujeitos são capazes de fazer suas escolhas/arbitragens,

realizando um debate necessário entre suas normas pessoais, as normas antecedentes a ele e as situações concretas que encontram diante de si, principal ponto abarcado pela ergologia, as reações dos trabalhadores diante das infidelidades do meio.

A partir dessas situações de debates, que requerem lutas diárias pela manutenção da saúde, do sustento pessoal e familiar, é que queremos entender como ocorre e quais são as formas de proteção contra os riscos presentes no trabalho de cunho repetitivo. Como os trabalhadores constroem as estratégias?

Com esse processo buscamos imergir não só no verbalizado pelos trabalhadores, mas também as ações realizadas de forma inconscientes, com atitudes enraizadas, construídas e utilizadas ao longo de uma vida de trabalho.

Vendo o contexto de como as estratégias são utilizadas, suas características e particularidades podemos pensa-las então como atividade, pois abarca o íntimo de cada trabalhador, suas ações e arbitragens.

Assim objetivamos identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por trabalhadores de uma indústria têxtil frente a realização de trabalho repetitivo.

Este artigo faz parte de uma pesquisa de doutorado em andamento, trazendo dados aferidos até o momento do envio do texto.

1.1 CAMINHOS TEÓRICOS EM BUSCAS DOS *USOS DE SI*

As estratégias são ações ou comportamentos utilizados quando os sujeitos devem lidar com um perigo ou inimigo, situações que apresentem problemas ou ameaças, como no caso de um ambiente de trabalho insalubre, representando uma parte da atividade real de trabalho. De acordo com Dias, Santos & Aranha (2015, p.221) “é da natureza do ser humano reconstruir o meio em que vive a fim de garantir a sua existência singular”. Segundo Canguilhem (2001, 2009), para o sujeito manter sua saúde, ele precisa instaurar suas próprias normas, frentes às normas externas.

Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen (2001) destacam que, quando os sujeitos percebem os sinais do corpo de que algo está errado, através de dores, incômodos, limitações, eles logo buscam novas maneiras de realizar as atividades, seus modos operatórios, dentro da margem de liberdade disponível. Ainda completam, a atividade laboral é “uma estratégia de adaptação à situação real de trabalho, objeto da prescrição” (2001, p. 15). Ou seja, é sempre esse confronto entre protocolos organizacionais e realidade individual do trabalho, divergente de um cenário mecânico, mas expressando singulares no fazer.

As estratégias de adaptação às situações representam a atividade real. Essa que abarca um conjunto composto de corpo, pensamento, desejo, representações e história, que se desenvolvem na

dimensão pessoal (aqui se encontram as estratégias de enfrentamento) e social dos sujeitos (Guérin et al., 2001).

A Abordagem Ergológica do Trabalho trata de várias questões no que diz respeito a essa busca por estratégias, não utilizando esse termo exatamente, mas fazendo discussões que nos levam a tal discussão. Na abordagem trazida por Schwartz & Durrive (2015) a reconfiguração, ou seja, renormalização das normas impostas é um ato universal na atividade humana. E por que os sujeitos fazem isso? A resposta é a busca por uma vida com saúde. De acordo com os autores, viver com saúde é não aceitar as imposições do meio, sem antes questioná-las, hierarquiza-las, tentar se adequar, criar e renormalizar.

Quando um trabalhador é privado de realizar desvios, escolhas em suas ações, necessários para a manutenção de seu bem-estar no trabalho, ele adocece. A privação da liberdade de escolhas no fazer é, patológico (Canguilhem, 2009). Mas a capacidade de criar suas próprias normas e coloca-las em prática é um processo que requer tempo, experiência e trocas de saberes. Canguilhem (2009) reitera que, a saúde é “um equilíbrio conquistado à custa de rupturas incoativas” (2009, p.131), onde o sujeito quando se defronta com as ameaças, cria novos elementos constitutivos para mantê-la, ou seja, ser saudável é conseguir ser normativo frente aos riscos do meio, em diferentes situações, ter a possibilidade de tolerar as infrações em relação à normal habitual e criar novas normas. A vida é composta de debates, explicações, fugas e esquivamentos, e não como alguns a imaginam, monótona e retilínea. É exigido intervenções e criações diárias, e a cada momento, pois um dia-a-dia de trabalho nunca é igual ao outro.

A criação de estratégias é consequência de aprendizagens e experiências adquiridas no trabalho, e o tempo é primordial nesse processo. O saber fazer, as competências e subjetividades dos sujeitos são fundamentais na hora de definir esses mecanismos, proporcionando ao sujeito a capacidade de dominar a produção e as infidelidades do meio. Em grande parte das ocasiões, o que define estas escolhas individuais são os critérios de valores atribuídos por cada um (Assunção & Lima, 2009, Guérin et al., 2001).

Schwartz & Durrive (2007) trazem as estratégias como um *fazer de outra forma*, ou seja, os trabalhadores estão constantemente fazendo o *uso de si* nas atividades. Essas mudanças têm a ver com a distância entre o trabalho prescrito e o real, este se remete a atividade realizada pelo *corpo si*, são atos que na maioria das vezes ocorrem de forma inconsciente, sem a necessidade de pensar em cada gesto a ser realizado. E reforço colocando que, essa distância é explicada de acordo com os valores presentes naquele ambiente, estes que guiam e definem cada atividade. Ainda sobre o *corpo si* os autores continuam, é o “árbitro no mais íntimo da atividade, não é um “sujeito” delimitado, definido, mas uma entidade enigmática que resiste às tentativas de ser objetivado (2007, p. 198)”.

O sujeito que age, escolhe, arbitra frente as situações de trabalho, realiza na atividade *usos de si*. É composto de valores, saberes e competências. Atributos que dão margem para que reinvente seus modos de viver, de ser, de sobreviver consigo, com o mundo e com os outros (Schwartz & Durrive, 2015). O indivíduo então realiza debates entre suas normas próprias e as normas antecedentes, organizacionais, ouse já, ele renormaliza.

Renormalizações essas que são múltiplas gestões de variabilidade, de furos de normas, de tessituras de redes humanas, são ações difíceis de antecipar como serão feitas, pois são provenientes de seres singulares em situações de trabalho, permitindo variáveis micro-decisões que definem de forma concisa o resultado da atividade (Schwartz, 2011; Schwartz & Mencacci, 2008). Além de propiciar o nosso destaque desse estudo, a criação de estratégias singulares para o enfrentamento dos desafios do meio (Schwartz, 2000).

Segundo Schwartz & Durrive (2015), renormalizar é fator universal entre os trabalhadores, pois cumprir rigorosamente normas externas é *impossível*, fato esse já destacado, na qual cada trabalhador, a partir das necessidades, faz opções individuais de ações na atividade. E é também *invivível*, ou seja, nocivo à saúde, pois tentar tratar de forma semelhante os seres distintos.

No ambiente de trabalho, essas renormalizações são utilizadas para que o trabalhador tenha saúde para se manter trabalhando, a fim de suprir suas necessidades de subsistência. “A saúde começa com a tentativa de redesenhar parcialmente o meio em que se vive, em função de suas próprias normas elaboradas por sua história” (Schwartz & Durrive, 2015, p. 334), e esse trabalho sobre as normas é guiado e hierarquizado a partir de um conjunto de valores.

Mas para que ocorra a adequada renormalização, os saberes globais e organizacionais do trabalhador devem se enquadrar no saber específico para cada situação (Schwartz, 2014). Por isso é importante destacar a importância do conhecimento dentro do trabalho, pois é fator contributivo para o enfrentamento.

Tendo como base o objetivo geral deste estudo podemos considerar o *uso de si por si* como nosso ponto principal, pois este termo designa a capacidade de reinventar uma certa maneira de ser no trabalho individual e coletivamente. Em outras palavras é a alquimia de um *corpo-si* que considera o pré-construído (o prescrito) e dá a ele a sua forma singular (Schwartz & Durrive, 2015), possibilitando assim a construção das estratégias de enfrentamento.

O *uso de si* quer dizer então, colocar em ação a memória, o corpo, os gestos, a sensibilidade e a inteligência, vindas da experiência do próprio sujeito e de sua história, frente as infidelidades do meio (Schwartz & Echternacht, 2007; Schwartz & Durrive, 2007). Na atividade, o sujeito é convocado em sua singularidade, munido de capacidades bem mais complexas do que as exigidas pela tarefa (trabalho prescrito) (Durrive & Schwartz, 2008). Os *usos* impõem aos sujeitos a contínua realização de microescolhas permanentes (Schwartz, 2014), tendo em vista que nenhum dia é igual ao outro.

Fazendo o *uso de si* sobre as imposições, os trabalhadores conseguem renormalizar, mantendo-os no trabalho, com saúde, confirmando a ideia de Schwartz e de Canguilhem.

Na empresa, foco desse estudo, essas variações durante o dia são facilmente observadas, mesmo tendo como principal característica atividades repetitivas. Dentre esses desvios estão: a falta de material, ou de algum operador, defeito no maquinário, alteração de qualidade do material (algodão), defeito no produto.

2 METODOLOGIA

Este é um estudo de caso, amparado pela Abordagem Ergológica do Trabalho, abordagem essa que é o suporte principal para a compreensão das relações do uso da mão de obra trabalhadora dentro da indústria têxtil em questão. Além disso auxiliou na compreensão de como as normas e prescrições tentam e muitas vezes conseguem negligenciar a singularidade dos trabalhadores, ocasionando danos à sua saúde (Schwartz & Echernacht, 2007). Utilizamos também a Ergonomia da Atividade, com a importante contribuição no entendimento da relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e sobretudo na constante negociação e distância entre eles, quando revela a verdadeira densidade da atividade, ou seja, mostrando que a atividade jamais é o puro encadeamento de normas e procedimentos pensados pela organização para o trabalhador.

Tais bases nos apoiam na compreensão da atividade humana, com foco nas “suas ações, seu funcionamento, suas intenções, seus valores e competências, saberes e sentidos que o mesmo atribui ao seu trabalho e as tarefas que lhe são atribuídas” (Cunha, 2009, p. 228). Objetivando compreender a atividade de trabalho, devemos dar voz aos sujeitos que vivenciam o processo que ocorre naquele ambiente, e não a um modelo de estudo de prescrições e manuais para realização de determinadas tarefas (Moraes & Pinto, 2011).

A pesquisa foi realizada em uma indústria têxtil do interior do Brasil, e teve como participantes principais do estudo, os trabalhadores que realizam movimentos repetitivos. Mas destacamos que, encarregados, fiscais, gerente, técnico do laboratório, técnico em segurança do trabalho, responsáveis pelo departamento de recursos humanos, operadores de outros setores, em momentos diversos foram essenciais para o melhor entendimento das atividades na empresa e construção da pesquisa

A investigação foi dividida em duas partes, uma fase exploratória, que se refere à aproximação do problema de pesquisa com o local, população estudada e processo de produção. E uma fase de aprofundamento que visa emergir com detalhamento nas estratégias individuais de cada trabalhador.

Na fase de exploração foi feito inicialmente o reconhecimento global da indústria, com estudos exploratórios com observações para compreender o processo produtivo, no que se refere a chegada do algodão, até saída do tecido já estampado, que possibilitou a elaboração de um fluxograma completo da indústria. Observações cursivas – sem diálogo com os sujeitos - e participativas – com alguns

diálogos, mas sem intervenção no andamento das atividades - dos segmentos escolhidos. Para complementar as observações e a análise ergonômica, coletamos também os Procedimentos Operacionais (P.O.) adotados pela indústria, estes que são documentos escritos que contêm as operações que cada função deve realizar durante suas atividades. É um documento padronizado, sem adaptações às características individuais dos trabalhadores, ou seja, comum a todos os trabalhadores.

Após algumas visitas a empresa e conversas com encarregados, três foram as funções escolhidas para a participação na pesquisa, todas do setor de fiação: arriador de filatório, operador de bobinadeira autoconer e operador de passador de 2ª passagem. Para essa seleção utilizamos o principal critério de inclusão do projeto, que é a realização do movimento repetitivo (de diferentes tempos de duração).

Durante a fase de observação, todos os trabalhadores desses três setores foram acompanhados. Para as entrevistas, os mesmos foram convidados, entretanto somente nove aceitaram participar.

Com foco na imersão das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores realizamos entrevistas individuais semiestruturadas, guiadas a partir de temas geradores e da confrontação com o conteúdo captado nas observações (os porquês realizam as atividades de determinadas maneiras), nesse momento que buscamos identificar o motivo de adotarem cada ação, em cada situação.

Foram abordados temas como tempo de trabalho, rotatividades, formação profissional, idade, sexo, sensação de desconforto no trabalho, autonomia no trabalho, adoecimentos, cooperação entre os trabalhadores, entre outros.

Mas durante todo o processo, seja de observação, ou nas entrevistas, é evidente a dificuldade em captar aspectos tão ínfimos como saberes, valores, *usos de si*. Questões que muitas vezes são por eles desconhecidas, mas que na realidade são as verdadeiras estratégias de proteção. A construção de meios protetivos contra os riscos do trabalho são ações que conseguimos perceber quando comparamos os indivíduos, as atividades em relação aos procedimentos operacionais, ou depois de questionar durante as entrevistas. A proteção é para eles, um fazer de outra forma, diferente do prescrito, mas melhor para ele.

3 RESULTADOS

Nesse primeiro momento apresentamos características do campo de estudo e da população em foco, além de dados gerais da fase de aprofundamento (ainda em processo de análise de conteúdo).

Mesmo não tendo os resultados finais do estudo, já é possível visualizar características das atividades realizadas, riscos presentes nas tarefas e algumas estratégias de enfrentamento.



Nas observações foram acompanhados 15 trabalhadores de três funções: arriadores de filatório (três homens e uma mulher), operadores de passador de 2ª passagem (três homens e uma mulher) e operadores de bobinadeira (sete mulheres).

Percebemos que existem características comuns às diferentes funções, como por exemplo a realização de movimentos repetitivos, entretanto cada uma exige movimentos particulares de sua função e distintos entre cada trabalhador, representando então as atividades singulares.

A seguir trazemos dados gerais referentes as três funções abordadas, focando principalmente nas características das tarefas.

- Filatório de anéis: são responsáveis por arrear, descarregar e carregar os filatórios. Tem como características a realização de movimento repetitivo; permanecer todo o tempo em pé; carregar peso; postura ergonomicamente inadequada, risco de acidentes, exigência de agilidade, temperatura elevada do ambiente; ruído intenso. As partes do corpo mais comprometidas nesse setor são pernas; coluna; ombros; dedos; pescoço; cotovelos; punhos.
- Passador de 2ª passagem: Tem como principal função duplicar, uniformizar e paralelizar as fibras de algodão. Suas atividades se caracterizam como repetitivas em muitos momentos; com permanência de na posição em pé; temperatura elevada do ambiente; ruído intenso; excesso de pó de algodão no ar e nas máquinas; atenção constante; manuseio de grandes materiais; risco de acidentes; excesso de tarefas, máquinas ergonomicamente inadequadas aos trabalhadores. As partes do corpo mais comprometidas nesse setor são pernas; ombros; braços; cotovelos; coluna; dedos.
- Bobinadeira autoconer: Sua atribuição principal é de transformar as espulas dos filatórios em bobinas (troca de embalagem). Observamos como típico dessa função, a realização de movimentos repetitivos; a permanência em pé por todo o tempo; deslocamento de objetos pesados; riscos de acidentes; postura ergonomicamente inadequada; necessidade de atenção e agilidade constante; cobrança por qualidade do produto; múltiplas tarefas. Por tal caráter, as partes do corpo dos trabalhadores que mais são afetadas nesse setor são, pernas; coluna; ombros; cotovelos; pescoço; dedos; punhos.

Dentre as funções observadas, a de arriador de filatório é a que possui menor número de tarefas, obrigando os trabalhadores a permanecer por muito tempo concentrados em uma mesma atividade, que constitui basicamente no movimento de tirar espulas e colocar canelas nos fusos. Mas reitero que a repetição de movimentos está presente nas 3 funções observadas, já que essa é a característica obrigatória para a escolha dos grupos.

As ações repetidas podem se apresentar com duração de ciclos diferentes, ou seja, curtos, médios e longos. Além de movimentos também distintos em certas ocasiões, o que devemos levar em



conta principalmente é a totalidade de movimento repetidos feitos durante toda a jornada de trabalho, acarretando em uma soma de cargas sobre o sujeito que ali atuou (Brasil, 2018).

Os movimentos além de serem repetitivos, devem ser também ágeis, pois é de responsabilidade dos trabalhadores manter o controle e pleno funcionamento das máquinas em que atuam. O não cessar das máquinas é fundamental, seja por falta de material, por falta de arriada ou de algodão. Em meio as tarefas na qual os trabalhadores são submetidos, a atenção constante ao funcionamento, movimentação das máquinas e o que acontece ao seu redor é primordial, tanto para que a atividade ocorra de forma harmônica, quanto para que acidentes sejam evitados.

As causas de acidentes ou adoecimentos ocupacionais podem estar relacionadas a alguns fatores presentes nesse ambiente, dentre eles podemos citar como riscos à saúde, carregar caixas pesadas sem os devidos cuidados, manuseio de grandes materiais, permanecer por toda a jornada de trabalho em pé (nos três setores existem momentos em que não há atividades para serem realizadas, ainda assim, devem permanecer na posição em pé, podendo chegar a três horas seguidas). Em relação as posturas adotadas na hora do trabalho, foram observadas muitas variações, de acordo com funcionários do Recursos Humanos (R.H.) da empresa eles buscam alocar trabalhadores com perfil antropométrico condizente com a máquina em que vão atuar, como por exemplo na bobinadeira, que é uma máquina baixa, só possuem mulheres trabalhando, relatam que elas se adequam melhor por terem uma estatura menor do que a dos homens. Entretanto foi possível perceber nas três funções, a adoção de posturas inadequadas e esforço excessivo para alcançar materiais e manusear as máquinas.

Além disso existem outras características como temperatura elevada, ruído intenso e excesso de poeira de algodão como fatores que podem ser prejudiciais à saúde dos trabalhadores à longo prazo, acarretando doenças do trato respiratório, problemas de audição, entre outros.

Quando questionados sobre metas quantitativas de produção, disseram não haver, mas citaram a cobrança pela qualidade dos produtos (espulas, bobinas), resultando em receio quanto a possíveis falhas e defeitos no material final.

Observamos acima que são diversos os riscos presentes nesse ambiente. Mas mesmo com tantos fatores que seriam chave para graves adoecimentos e afastamentos do trabalho, percebemos que muitos ali estão atuando nas atividades há anos, e essa questão que nos inquieta, quais estratégias de enfrentamento estes trabalhadores utilizam para, mesmo exercendo atividades com tantos riscos conseguir permanecer trabalhando?

As estratégias são singulares entre os trabalhadores, mas construídas a partir de um coletivo, que frente aos empecilhos, buscam sempre o “melhor jeito”, são então, posteriormente, apropriadas e renormalizadas pelos indivíduos, a partir de seus saberes constituídos e investidos, seus valores, normas internas e experiências.

O grupo de sujeitos que participaram da fase de aprofundamento é bem diversificado, em relação a idade, tempo na função e escolaridade.

Quadro 2 – Perfil dos trabalhadores entrevistados

Nome	Idade	Tempo na função (anos)	Setor de atuação	Escolaridade
Raquel	25	4	Passador	Ensino médio completo
João	42	10	Arriador	Fundamental completo
Túlio	44	7	Passador	Quarta série do ensino fundamental
Sofia	49	8	Bobinadeira	Quarta série do ensino fundamental
Pedro	50	8	Arriador	Quinta série do ensino fundamental
Fernanda	53	30	Bobinadeira	Ensino médio completo
Davi	53	19	Arriador	Quarta série do ensino fundamental
Érica	56	4	Bobinadeira	Sétima série do ensino fundamental
Maria	60	10	Bobinadeira	Ensino médio completo

Fonte: Arquivo da autora (2019)

Levando em conta todos os riscos que apresentamos acima, estes que foram identificamos nas observações e diálogos com os trabalhadores participantes, buscamos então identificar as estratégias individuais e coletivas utilizadas pelos sujeitos, a fim de manter a saúde e o trabalho.

Apresentamos esses dados com separação por funções, facilitando assim a explanação dos dados e descrições.

3.1 ARRIADORES DE FILATÓRIO

Entre as funções atribuídas aos arriadores, está o transporte de material do filatório, para o setor das bobinadeiras. O que devemos analisar nessa tarefa é, o modo como cada operador faz o transporte das caixas entre os carrinhos e o porquê optam por tais ações.

Segundo Schwartz & Durrive (2007) o estudo dos “fazeres” no trabalho é a melhor forma de aferir os valores pessoais dos trabalhadores. Pois, como Friedmann (1956) afirma, por trás de todo trabalho existem trabalhadores, e por trás destes sujeitos existem relações sociais e morais que os integram.

Nessa atividade Davi e Pedro escolhem carregar duas ou três caixas de uma só vez, alegando que mesmo sendo mais pesado, preferem pela maior agilidade do processo. Já João, contrário aos demais, opta por manusear apenas uma caixa por vez, relatando ser assim a maneira menos prejudicial à saúde, além de não haver a necessidade de realizar tal atividade com velocidade superior.

Essas escolhas são renormalizações feitas a partir dos *usos de si* visam sempre encontrar a melhor maneira, o melhor jeito de realizar a atividade, cada qual a seu modo, com busca constante pelo bem-estar no trabalho, essas intervenções podem vir na forma de: implementar suas capacidades criativas, criação de mecanismos de defesa contra os riscos do trabalho e se colocar como ser único em meio a um coletivo (Silva, Silva & Mendes, 2017).



Essa atividade, mesmo não constando no P.O., é função de todos os arriadores de filatório, pois é um dos processos que compõe a tarefa como um todo. Por não constar nos manuais, os trabalhadores possuem liberdade de escolha em relação a maneira de fazer, cada qual opta pela maneira que acredita mais adequada, como relatado acima.

Às vezes, você queria fazer de um jeito, mas você vê, “oh, gente, que bobagem”, às vezes faz na mesma rapidez, ganha tempo a mesma coisa, de pegar, do mesmo jeito que você passa, põe rapidão ali, mesma coisa de você pegar duas, três caixas, não tem necessidade, você que tem que olhar seu corpo (João).

A inteligência dos trabalhadores, surgem a partir de construções rotineiras, e até mesmo o adoecimento pode ser um impulsionador para aprendizagens, resultando em saberes que auxiliarão em atividades futuras.

Foi assim com Pedro, após uma lesão no cotovelo, ocasionada pelo movimento repetitivo de retirar espulas. Após seu adoecimento, o trabalhador criou sua própria maneira de realizar tal ação, evitando assim o agravamento do dano já instalado, além de outras patologias relacionadas à essa atividade.

Essa capacidade de mudar, criar, renormalizar, fazer de outra forma, fazer *uso de si* tem uma conexão direta com as experiências vividas no trabalho e tempo na função, permitindo aos sujeitos expandir os conhecimentos e suas capacidades de lidar com as adversidades (Oliveira & Brito, 2011).

É essa colocação dos saberes na ação de trabalhar, personalizando as atividades, reescrevendo a história na forma de renormalizações (Schwartz, 2003), que caracteriza essas mudanças no modo de “fazer”, preenchendo o vazio de normas existente nas relações de trabalho (Schwartz & Durrive, 2007), colocando assim, suas normas próprias, buscando sempre o benefício próprio.

Pedro, ainda partindo de sua história no filatório e conhecendo os tempos e ritmos da produção no filatório, propôs aos demais arriadores (dos outros turnos) a separação de duas ou três máquinas por dupla, para a realização da limpeza dos fusos, reduzindo assim o número de tarefas e conseqüentemente a intensidade do trabalho a todos. Mas a falta de comprometimento de alguns acarretou no insucesso da estratégia, resultando em obrigatoriedade de todos os trabalhadores realizarem a limpeza total das máquinas. Esse é um exemplo que demonstra uma brecha nas regras em relação as tarefas a serem realizadas no setor, dando a oportunidade dos trabalhadores em definir determinadas ações, mas que sem a união e colaboração de todos, não se efetiva.

A organização que se abre aos saberes dos trabalhadores, dando-lhes mesmo que minimamente a oportunidade de alterar formas de trabalhar, reduz significativamente os sofrimentos acarretados pela rigidez na condução das atividades. Além da manutenção da saúde, os trabalhadores podem contribuir também com a produção, pois são eles grandes conhecedores do real trabalho (material utilizado, funcionamento das máquinas, falhas comuns). A Ergonomia da Atividade defende a autonomia dos

sujeitos dentro do trabalho, seja em relação a organização, ambiente e/ou componentes para realização das atividades. Deixando claro que essa deve ser uma relação recíproca, na qual as duas partes devem entrar em acordo, resultando assim em ganho mútuo (Wachowicz, 2013).

Tal passagem reitera também a importância do trabalho e das construções coletivas, beneficiando assim todo o grupo de trabalho. Mas como identificado nesse estudo, sem a colaboração de todos, as mudanças não ocorrem de forma efetiva.

Esses coletivos de trabalhadores podem criar também suas próprias normas, embasadas nos problemas enfrentados na atividade (Schwartz & Durrive, 2015), como nesse caso, a limpeza dos fusos, atividade de alta intensidade e ritmo acelerado.

Davi, há 19 anos no ramo têxtil, menciona que em certos momentos durante o descarregamento ou limpeza da máquina, sente dores musculares na região do pescoço e pernas, então, para amenizar tal desconforto ele opta pela redução do ritmo de trabalho ou fazer breves alongamentos, ali mesmo, em meio as máquinas, ações essas nunca incentivadas ou ensinadas pela organização da empresa, mas sim uma escolha do trabalhador a partir de sua necessidade.

[...] vai mais devagar, vai limpando mais limpinho. Ai o encarregado chega e mostra pra ele que tá sujo demais. “Não tem jeito de tirar depressa não, olha a sujeira” (Davi).

Esta é a maneira encontrada pelo operador para enfrentar algumas das consequências da realização do movimento repetitivo, forma essa que lhe propicia uma redução do desconforto, permanência na atividade, sem prejuízos à produção.

Sabe-se que permanecer por muito tempo em uma mesma posição, seja em pé ou sentado, realizar atividades que exigem muita força, intensidade ou repetitividade de movimentos são grandes ocasionadores de prejuízos à saúde de trabalhadores. E que grande parte dos riscos ergonômicos observáveis podem ser amenizados ou evitados através de alteração de postura após certo tempo, adequação de mobiliário e equipamento (Trindade et al., 2012, Trindade, Schuh, Krein, Ferraz & Amestoy, 2012).

O caráter adoecedor das situações de trabalho faz com que a atividade proponha, convoque e imponha escolhas e arbitragens, produzindo assim soluções para os problemas colocados pelo meio (Schwartz, 2004), estes recursos utilizados tem relação direta com os saberes dos trabalhadores.

O saber fazer, as competências e subjetividades dos sujeitos são fundamentais na hora de definir manobras, proporcionando a dominação da produção e seus desvios negativos. Em grande parte das ocasiões, o que define as escolhas individuais são os critérios de valores atribuídos por cada um (Assunção & Lima, 2009, Guérin et al., 2001). Schwartz & Echternacht (2009) afirmam que o ambiente é transformado de acordo com cada sujeito e seus valores, estes que constituem os sistemas

de referência para as necessidades da vida através da história. São então experiências construídas ao longo da vida, dentro e fora do trabalho.

3.2 OPERADOR DE PASSADOR DE SEGUNDA PASSAGEM

Utilizar o conhecimento sobre as máquinas, seu funcionamento e dinâmica das atividades no setor, são estratégias importantes adotadas pelos operadores do passador.

De acordo com Túlio e Raquel, esses saberes, que são adquiridos principalmente nas situações diárias na fábrica, contribuem significativamente para uma boa condução das atividades, enfrentando assim suas infidelidades, proporcionando independência nas ações, dentro da margem permitida pela organização.

Segundo Daniellou, Simanrd & Boissières (2013), os saberes são fundamentais nas atividades de trabalho, no enfrentamento das variabilidades e infidelidades do trabalho, exigindo deles ações que fogem das existentes em manuais e procedimentos pré-existentes. Propiciando assim autonomia e segurança frente as situações laborais.

O tempo e experiências na função, contribuem diretamente na construção de saberes, que propiciam um repertório mais amplo para a realização das atividades profissionais (Tardif & Raymond, 2000).

Um ponto importante na questão do saber do trabalhador é, ele deve, no ambiente laboral, se transformar em ações, renormalizações, debates, construindo assim sua real atividade. Esses conhecimentos devem ser sempre renovados, transformados, aprimorados, visando o benefício dos sujeitos no trabalho (Schwartz, 2003). Mas destaco que, não é responsabilidade principal do trabalhador contornar os riscos do trabalho, mas sim da organização evitar que eles existam. Essa realidade que requer a adoção de meios de proteção é vivenciada por todos diariamente, com construções e adequações rotineiras.

Ainda sobre os conhecimentos, observou-se constante utilização da chamada “dobra de lata” ou como dizem, ato de “desigualar as máquinas”, estratégia que consiste em passar fitas de algodão de uma lata a outra, de forma que estas não se esgotem ao mesmo tempo, ato que resulta na diminuição do ritmo de trabalho, ao passo que, cada lata deve ser substituída em momentos diferentes.

Fica mais tranquilo, aí dá pra você trabaiaá mais tranquilo, porque se você vai só emendando, emendando, até pra você arrasta lata, dá um trabaio, porque seis passador, 3,5 acabando as lata, porque é oito lata, oito lata, né? Pra cada passador, imagina as lata pra três passador igual ali, a gente trabaia assim pra dar uma desiguala nele pra facilitar pra trabaiaá (Túlio).

Para essa tarefa, cada operador define o momento de realizar a dobra de latas. Já o modo de fazer é descrito no P.O. da função, mas o que realmente acontece são ações distintas entre cada

operador e não condizentes com as prescrições. Assim, percebe-se certo grau de mobilidade em relação aos modos de fazer no setor. Túlio justifica o porquê dessas ações.

[...] Mas às vezes a gente faz isso é pra facilitar o lado da gente, porque chega no horário de refeição é duas pessoas só, aí pra não acabar, aí vezes tem uma máquina que vai acabando as lata, aí se você fez isso, aí você vai uma, arruma ela, aí quando você volta tá tranquilo, né? Mas faz mais por causa disso, mas na verdade eles proibiu de fazer isso [...] (Túlio).

Fica mais tranquilo, aí dá pra você trabaiaí mais tranquilo, porque se você vai só emendando, emendando, até pra você arrasta lata, dá um trabaio, porque seis passador, 3,5 acabando as lata, porque é oito lata, oito lata, né? Pra cada passador, imagina as lata pra três passador igual ali, a gente trabaia assim pra dar uma desigualada nele pra facilitar pra trabaiaí (Túlio).

Schwartz (2015) coloca que, as normas externas servem como guias para a realização das atividades, mas não possuem a capacidade de produzir o trabalho real. De acordo com Guérin et al (2001), a tarefa, mesmo que em sua maioria seja limitadora, é também essencial, pois a partir do momento que ela determina a atividade, ela também a autoriza (Guérin et al., 2001).

Em relação a construção das estratégias, Raquel chama a atenção em alguns pontos. Quando questionado a ela sobre a utilização desses meios de proteção, a operadora relata que o trabalho no setor é sim adoecedor, mas que, com o passar do tempo e aquisição de experiências, você adquire competências e aprende a trabalhar com saúde.

Desigualar, por exemplo, você chega, pega as oito lata, tudo igual, aí acaba tudo igual. A primeira coisa que você tem que fazer quando pega turno é desigualar as latas, tem que trabalhar com a cabeça (Raquel).

Na concepção de Oddone et al. (2008), é a experiência que proporciona aos trabalhadores a capacidade de criar mecanismos de defesa da saúde, e denominam tal competência como “espertezas”, ou seja, são procedimentos criados a fim de melhorar as condições de trabalho. Guérin et al (2001) também defende a experiência como aliada da saúde no trabalho, pois auxilia os sujeitos no momento de se protegerem dos riscos do trabalho.

A trabalhadora, assim como outros operadores da indústria, conta sobre as dificuldades que enfrentou no início de sua carreira na fábrica. Um dos problemas que lhe atingiu foram dores decorrentes do esforço físico necessário para a realização das atividades. Frente a tal problema, optou muitas vezes pela ingestão de medicamentos que amenizassem tais desconfortos, fazendo seu uso durante e /ou depois do trabalho. Diz ser essa a forma que encontrou de se manter no trabalho.

No começo, eu sentia muita dor nas pernas, no joelho, daquilo de ficar muito subindo e descendo escada, cheguei a sentir dor no ombro também, acho que questão das gaiolas ser alta, mas, como diz, com o passar do tempo a gente vai acostumando (Raquel).
Até acostumar, a gente vai tomando remédio, remédio pra dor (Raquel).

Neves & Nunes (2010) também identificaram em seu estudo a busca por formas de “calar” a dor no trabalho, a fim de preservar o emprego, sua fonte de renda. A automedicação foi a principal estratégia utilizada pelos trabalhadores estudados. Essa é muitas vezes a última alternativa encontrada por sujeitos que não possuem autonomia para alterar os modos de fazer o trabalho.

Durante a entrevista Raquel destacou que aprendeu muita coisa com seus colegas de função, observando-os e questionando. A reprodução do que via, lhe proporcionou ganhos em relação a facilitadas na realização de tarefas, redução de gasto de energia, aumento de rendimento.

Sobre isso, Clot (2010) aponta que, o coletivo está no indivíduo como um instrumento para atuação, criados a partir das trocas externas ocorridas entre os grupos. Os saberes existentes em um ambiente de trabalho, são resultantes das criações do coletivo ali atuante, passam a não pertencer mais a cada um de seus criadores, mas sim como uma ferramenta disponível aos que dela necessitarem, incorporando-as e colocando em prática a partir das necessidades enfrentadas.

Mas um ponto merece destaque, o saber apropriado do coletivo é, pelo trabalhador retraindo (Clot, 2010), como Schwartz chama, renormalizado, há um debate.

E essa é uma situação constante nesse ambiente, a troca de saberes entre os sujeitos, principalmente os novatos aprendendo com os operadores mais experientes, se apropriando dos saberes, internalizando-os e aplicando-os à sua maneira.

3.3 OPERADOR DE BOBINADEIRA

Assim como já mencionado nas outras funções, as operadoras de bobinadeiras destacam também a importância de conhecer a máquina e seus ritmos, a fim de facilitar e resultar em atividades mais harmônicas e menos desgastantes física e mentalmente.

O aumento das tarefas no setor das bobinadeiras, decorrência da demissão de operadores que ali juntamente atuavam, foi um ponto de grande relevância nas falas das operadoras entrevistadas (Fernanda, Sofia, Érica e Maria). Nesse setor as tarefas eram divididas, atuavam dois operadores em cada máquina consecutivamente, um na parte da frente da máquina (onde as trabalhadoras estudadas atuam) e a parte de trás (na qual haviam outros operadores, os embaladores), mas há alguns anos, houve uma redução no quadro de funcionários na empresa, resultando em uma baixa de 50% dos trabalhadores nessa função. A consequência desse desfecho foi, o aumento de tarefas, ritmos e intensidades, pois, o trabalho que era antes era realizado por dois operadores, hoje é dever de somente um.

Porque o dia que não falta material, você não tem tempo direito pra tomar água, ir no banheiro, ai se você tiver o embalador, você ficam bem dizer só abastecendo, se der pra você marcar, você marca. Porque você fica lá do lado que eu fico, dá pra marcar, mesmo com minha altura, dá pra marcar com aquele giz [...] Agora ainda ficou mais apertado porque a gente coloca o plástico, a gente não colocava, e formar todos aqueles palets, tudo certinho [...] ai você deixa ligada, porque tem uns tempo que a gente tá aí, então a gente não para o carrinho, a gente vai



lá embalar, com ela rodando, quando você olha pra trás assim, você corre porque já tá vazia, a caixinha tá cheia de espula, então você tem que correr (Sofia).

Essa passagem da fala de Sofia demonstra como a saída dos embaladores influenciou no aumento da carga de trabalho. Relatando até mesmo falta de tempo para beber água e ir ao banheiro. Ou seja, uma mudança feita pela organização da empresa, a fim de reduzir gastos, mas que intensificou consideravelmente a rotina laboral das operadoras, trazendo à todas desconfortos e queixas em relação a tal mudança.

Frente a esse problema, as trabalhadoras viram a necessidade de reorganizar. Essa transformação tem a ver com as estratégias de proteção contra os riscos que ali acresceram, tendo em vista as mudanças estruturais e organizacionais dos procedimentos exigidos.

Segundo Marx (1975/1890) o trabalhar com máquinas, exige do sujeito um processo de aprendizagem, por isso, o autor indica uma iniciação precoce dessa relação (homem/máquina), assim ele conseguirá com mais êxito “adaptar” seu corpo, seus movimentos, ao movimento uniforme contínuo das máquinas.

Com as alterações no setor, as trabalhadoras tiveram que reaprender a atuar, se adaptando a nova rotina, ritmos e tarefas.

De acordo com as trabalhadoras, o conhecimento que possuem em relação aos tempos para realização de cada operação nas máquinas (abastecer magazine, embalar e marcar bobina, retirar espulas, colocar cilindros) são fundamentais para criarem sincronia de movimentos e evitarem gastos desnecessários de energia. E essas ações são por cada trabalhadora aprendidas quando iniciam o trabalho na empresa e reconstruídas individualmente, mas não descartando trocas de informações e transferências de saberes, principalmente entre operadores experientes e novatos.

Nascimento & Messias (2018) confirmam o que vínhamos dizendo acima. Destacam que, o saber em relação à quando realizar cada atividade e conhecer as características e particularidades de cada material trabalhado, proporciona ao operador ganho de tempo, diminuição de ritmo de trabalho e menor chance de erros de execução.

De acordo com Dejours (2004), o trabalhar é composto de “gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (2004, p. 28).

Os sujeitos, frente ao real do trabalho, fazem *uso de si*, pois é essa a capacidade de reinventar uma certa maneira de ser, de viver, de sobreviver (Schwartz & Durrive, 2015). É esse *uso* que representa as estratégias utilizadas pelas operadoras frente as dificuldades encontradas, a partir da redução do quadro de funcionário e a conseqüente sobrecarga de trabalho.

Essas situações de trabalho com caráter adoecedor, faz com que a atividade proponha, convoque e imponha escolhas e arbitragens na *dramática do uso de si*, produzindo assim soluções para os problemas colocados pelo meio (Schwartz, 2004).

A redução do ritmo de trabalho nos momentos de desconforto é uma estratégia utilizada por Sofia, a trabalhadora menciona sentir dores na região do pescoço há algum tempo, ocasionada pelos movimentos repetitivos de abastecer os magazines. Quando se tornam mais intensas ela reduz a velocidade dos movimentos. Essa foi uma maneira encontrada pela operadora para se manter em atividade, caso contrário, sua única opção seria se afastar do trabalho na fábrica.

Eu mesma que optei, eu vi o jeito assim, é melhor eu fazer assim, do que eu parar realmente de trabalhar (Sofia).

Essa atitude de Sofia, vai de encontro as ideias de Canguilhem (2009), pela manutenção da saúde, que são essas estratégias criadas no trabalho, e que devem ser debatidas rotineiramente, para assim lidar com as infidelidades do meio. Essas ações, denominadas pela Abordagem Ergológica do Trabalho de renormalizações, são releituras das tarefas, feitas pelos trabalhadores a partir de suas individualidades, utilizando das brechas existentes nas prescrições (Baião, 2012). As reinterpretações caracterizam os sujeitos como singulares e vivos (Durrive & Schwartz, 2008), que naturalmente optarão por atos que sejam menos nocivos à saúde.

Os trabalhadores, buscam sempre a melhor maneira de realizar as tarefas, adequando-as às suas particularidades. Para isso utilizam seu próprio modo operatório, ou seja, uma maneira de realizar a atividade de forma satisfatória e com baixo custo humano (Daniellou, Simard & Boissières, 2013).

Schwartz & Durrive (2015) apontam que, os *usos de si* justificam esses desvios utilizados pelos trabalhadores frente aos riscos, indo muitas vezes contra as prescrições colocadas implantadas pela organização do trabalho. Assim, cada sujeito, conduzido pelos manuais, adicionado aos saberes (individuais e coletivos) e experiências vividas, busca a cada dia o melhor para si.

Assim como trabalhadores de outros setores, as trabalhadoras das bobinadeiras também buscam nos medicamentos um meio para amenizar ou mesmo disfarçar as consequências do trabalho intenso, entretanto essa é somente uma medida paliativa, pois não tem como foco a resolução do real problema, podendo acarretar resultados não esperados, o agravamento de doenças e lesões. Ainda assim essa é uma medida adotada por Fernanda, Maria e Sofia.

No estudo de Zavarizzi & Alencar (2018) junto a trabalhadores acometidos por LER/DORT, identificaram que, estes sujeitos constantemente fazem a utilização de anti-inflamatórios e relaxantes musculares, visando a diminuição das dores ocasionadas pelo trabalho.

A automedicação, acrescido a não notificação à empresa em relação a adoecimentos e desconfortos, são ações frequentes entre trabalhadores, justificando um fato comumente observado no

mundo do trabalho, o medo de perder o emprego (Alencar & Nobre, 2017). Fato esse que acarreta em subnotificação dos problemas de saúde ocasionados pelo trabalho realizado no local, além da piora do quadro de adoecimentos dos trabalhadores. Ou seja, a medicação é somente um meio paliativo de resolução do problema, e não uma forma definitiva.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando propusemos realizar um estudo em uma indústria, com tarefas ditadas por procedimentos operacionais, máquinas determinando ritmos de trabalho e fiscalizações, esperávamos encontrar trabalhadores “treinados”, que realizassem ações padronizadas e engessadas, bem característico do modelo taylorista de produção.

E esse foi um ponto que chamou muito a atenção nesse estudo, a grande relevância, e ainda forte presença do então modelo embasado em uma administração científica do trabalho, indo contra a ideia de que este teria sido substituído por um padrão flexível de trabalho. Na indústria estudada é ainda possível observar uma organização taylorizada e a mão de obra humana como fundamental na operação de máquinas e manejo de materiais, tendo em vista a incapacidade, principalmente financeira de modernizar todo o aparato mecânico do local.

Amparados principalmente pela Ergonomia da Atividade e pela Abordagem Ergológica do Trabalho, percebemos que, mesmo envoltos por formas diversas de controle, as atividades nunca são iguais entre sujeitos diferentes. Em uma abordagem próxima e contínua identificamos uma variedade de gestos, ações, escolhas e maneiras particulares de atuar em cada situação de trabalho. Trazendo assim uma riqueza de detalhes, para algo que visto de longe parecia monótono e igual.

Mas essas mudanças não são opções por acaso, mas estratégias de enfrentamento frente aos riscos, nesse caso, provenientes da realização do trabalho repetitivo, gestos estes que podem perdurar por um curto, médio ou longo período de tempo, mas que realizados por muitas horas diariamente, é fator propulsor de diferentes patologias. Ou seja, são mecanismos defensivos de caráter consciente ou não, individuais e/ou coletivas, mas motivados pela manutenção da saúde.

É então através dos *usos de si* e das renormalizações que os trabalhadores conseguem utilizar esses mecanismos de defesa, que são embasados em saberes e experiências construídas dentro e fora do trabalho.

Partindo do concluído até o momento, buscamos entender todo esse processo de manutenção da vida como uma atividade de trabalho, pois foge de resultados sempre positivos em relação as transformações das situações, e surgem ações singulares possíveis no local, na organização e pelos sujeitos ali presentes. Construções essas que se renovam a cada dia, retirando então uma conclusão definitiva sobre as estratégias, que são variáveis, e se adequam a realidade de cada organização.



REFERÊNCIAS

- Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT). (2020). Monitor: Superintendência de Políticas Industriais e Econômicas. <https://www.abit.org.br/uploads/arquivos/monitor%20julho%20.pdf>
- Alencar, M., C., B., & Nobre, T., L. (2017, julho/dezembro). Adoecimento e o sofrimento de trabalhadores acometidos por LER/DORT. *Revista de Psicologia*, 8, 2, 8 – 18. <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/5861>
- Assunção, A., A., & Lima, F. P. A. (2009) Aproximações da Ergonomia ao Estudo das Exigências Afetivas das Tarefas In: Glina, D., M., R., & Rocha, L., E., (Eds). *Saúde Mental e Trabalho: da Teoria e Prática*. São Paulo: ROCA.
- Baião, F., R. (2012). *Dramática do Uso de Si na Atividade do Trabalho*. Dissertação de mestrado, Centro universitário UMA, Belo Horizonte. http://www.redemebox.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=27052:a-dramatica-do-uso-de-si-na-atividade-do-trabalho&catid=325:305&Itemid=21
- BRASIL. (2018). Ministério da Saúde. *Lesões por esforços repetitivos (LER) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)*. Secretaria de Políticas de Saúde Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas Área Técnica de Saúde do Trabalhador.
- Canguilhem, G. (2001, julho/novembro). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*, 12, 2-3, 109-121. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8643999>
- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e Poder de Agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Cunha, D., M. (2009, setembro/dezembro). Lições de pedra: das minas de saberes e valores. *Educação Unisinos*, 3, 3, 228 – 235. <http://revistas.unisinos.br/index.php/educacao/article/view/4950>
- Daniellou, F., Simard, M., & Boissières, I. (2013). Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estudo da arte. *FONCSI* <https://ergonomiadaatividade.com/2017/06/30/caderno-fatores-humanos-e-organizacionais-da-seguranca-industrial/>
- Dias, D., S., Santos, E., H., & Aranha, A., V., S. (2015). Contribuições da ergologia para a análise da atividade de trabalho docente. *Revista Eletrônica de Educação*, 9, 1, 211 – 227. <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/1202/389>
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (2008). Revisões temáticas: glossário da ergologia. *Laboreal*, 4, 1, 23 - 28. http://laboreal.up.pt/files/articles/2008_07/pt/23-28pt.pdf
- Friedmann, G. (1956). *Problemas humanos del maquinismo industrial*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. (1ª ed.). São Paulo: Blucher: Fundação Vanzolini.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Atlas.



Jinkings, I. (2002). *Reestruturação Produtiva e Emprego na Indústria Têxtil Catarinense*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/82868>

Marx, K. (1975/1890). *O Capital: crítica da Economia Política* (3ª ed). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira.

Marx, K. (1971/1890). *O Capital: crítica da Economia Política*. (2ª ed). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira.

Moraes, T., D., & Pinto, F., M. (2011). O corpo nas atividades em trânsito: condutores profissionais e mobilização do *corpo-si*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14, 2, 279-294. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n2/v14n2a09.pdf>

Nascimento, A., & Messias, I., A. (2018). Rodízio de postos em abate de bovinos: para além das dimensões físicas do trabalho. *Caderno Saúde Pública*, 34, 10, 1 – 11. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018001005008

Netto, J., P., & Braz, M. (2006). *Economia política: uma introdução crítica*. São Paulo: Cortez.

Neves, R., F., & Nunes, M. O. (2010). Da legitimação a (res)significação: o itinerário terapêutico de trabalhadores com LER/DORT. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15, 1, 211 – 220. <https://www.scielo.br/pdf/csc/v15n1/a26v15n1.pdf>

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (2008). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: OTTO editore.

Oliveira, S., S., & Brito, J., C. (2011). A dimensão gestonária do trabalho e o debate de normas e valores no teleatendimento. *Trabalho Educação e Saúde*, 9, 1, 265-284. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462011000400013

Santos, M., J., & Marques, A., P. (2006). O caso dos *call centers*: Organização do trabalho e atitudes face ao trabalho e emprego. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 67 – 86. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/597>

Santos, A., F., E., Paula, J., A., & Pereira, O., A., V. (2009, julho/agosto). Percepção de trabalhadores de uma indústria têxtil sobre os riscos de seu ambiente de trabalho. *Revista Enfermagem Integrada*, 2, 1, 188 - 199. https://www.unilestemg.br/enfermagemintegrada/artigo/v2/Orcione_pereira_Aline_espirito_santo_e_Janine_de_paula.pdf

Saraiva, L., A., S., & Provinciali, V., L., N. (2002, janeiro/março). Desdobramentos do taylorismo no setor têxtil – um caso, várias reflexões. *Caderno de Pesquisa em Administração*, 9, 1, 19-33. https://www.academia.edu/4127535/Desdobramentos_do_taylorismo_no_setor_t%C3%AAxtil_um_caso_v%C3%A1rias_reflex%C3%B5es

Schwartz, Y. (2000, julho). Trabalho e uso de si. *Pró-Posições*, 1, 5, 34 – 50. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8644041/11485>

Schwartz, Y. (2003, janeiro/junho). Trabalho e Saber. *Trabalho & Educação*, 12, 1, 21 – 34. <https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/7361/5716>

- Schwartz, Y. (2004). Ergonomia, filosofia e exterritorialidade. In: Daniellou, F., (Org.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgar Blücher.
- Schwartz, Y. (2011). Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Trabalho Educação e Saúde*, 9, 1, 19 – 45. <http://www.scielo.br/pdf/tes/v9s1/02.pdf>
- Schwartz, Y. (2014, julho/setembro). Motivações do conceito de corpo si: corpo si, atividade, experiência. *Letras de Hoje*, 49, 3, 259 – 274. <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fale/article/view/19102>
- Schwartz, Y. (2015, setembro/dezembro). Conhecer e estudar o trabalho. *Trabalho & Educação*, 24, 3, 83 – 89. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9452>
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (Org.) (2007). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2015). *Trabalho e Ergologia II: diálogos sobre a atividade humana*. Belo Horizonte: Ed. Fabregactum.
- Schwartz, Y., & Echternacht, E., H. (2007, julho/dezembro). O trabalho e a abordagem ergológica: “usos dramáticos de si” no contexto de uma central de tele-atendimento ao cliente. *Teoria & Prática*, 10, 2, 9 - 24. <http://www.seer.ufgrs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/6029>
- Schwartz, Y., & Echternacht, E. (2009). Le corp-soi dans les milieux de travail: comment se spécifie sa compétence à vivre? *Cairn. Info*, 6, 31 – 37. <https://www.cairn.info/revue-corps-dilecta-2009-1-page-31.html>
- Schwartz, Y., & Mencacci, N. (2008, janeiro/junho). Trajectoire ergologique et genèse du concept d’usage de soi. *Informática na Educação: teoria & prática*, 11, 1, 9 – 13. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000156&pid=S1414-9893201000040000300021&lng=pt
- Silva, L., A., Silva, L., F., & Mendes, D., P. (2017, setembro/dezembro). Os usos de si e o debate de normas dos trabalhadores de uma indústria metal-mecânica. *Trabalho & Educação*, 26, 3, 167 - 178. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9590>
- Tardif, M., & Raymond, D. (2000). Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. *Educação & Sociedade*, 21, 73, 209 - 244. <https://www.scielo.br/pdf/es/v21n73/4214.pdf>
- Trindade, L., L., Schuh, M., C., C., Krein, C., Ferraz, L., & Amestoy, S. C. (2012). Trabalhadores da indústria têxtil: o labor e suas dores osteomusculares. *J Nurs Health*, 2, 2, 377 - 387. <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/3466>
- Trindade, L. L., Schuh, M. C. C., Krein, C., Ferraz, L., & Amestoy, S. C. (2012, janeiro/ abril). Dor osteomusculares em trabalhadores da indústria têxtil e sua relação com o turno de trabalho. *Revista de Enfermagem UFSM*, 2, 1, 108 - 115. <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/3886>
- Trindade, H. (2016). Precarização do trabalho na indústria têxtil: sobre vidas esfarrapadas... *Em Pauta*, 12, 38, 169 – 187. <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/27842>
- Wachowicz, M., C. (2013). *Ergonomia*. Curitiba: E-tec.



Zavarizzi, C., P., & Alencar, M., C., B. (2018, janeiro/março). Afastamento do trabalho e os percursos terapêuticos de trabalhadores acometidos por LER/Dort. *Saúde em Debate*, 42, 116, 113 - 124. https://www.researchgate.net/publication/325409664_Afastamento_do_trabalho_e_os_percursos_terapeuticos_de_trabalhadores_acometidos_por_LERDort