UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA

LEANDRO AURÉLIO DE ALBUQUERQUE MONTEIRO

Gênero e Estilo na atividade dos operários de um laticínio na Paraíba

CAMPINA GRANDE – PB
2014

Gênero e Estilo na atividade dos operários de um laticínio na Paraíba

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito obrigatório para a conclusão do curso de formação em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva

CAMPINA GRANDE – PB
2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M757g Monteiro, Leandro Aurélio de Albuquerque
Gênero e estilo na atividade dos operários de um laticínio na Paraíba [manuscrito] / Leandro Aurelio de Albuquerque Monteiro. - 2014.
30 p. : il.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2014.
"Orientação: Edil Ferreira da Silva, Departamento de Psicologia".

1. Clínica da Atividade. 2. Gênero. 3. Estilo. 4. Laticínio I. Título.

21. ed. CDD 158.7

LEANDRO AURÉLIO DE ALBUQUERQUE MONTEIRO

Gênero e Estilo na atividade dos operários de um laticínio na Paraíba

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito obrigatório para a conclusão do curso de formação em Psicologia.

Aprovado em 13/02/2014.

Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva / UEPB
Orientador

Prof. Dr. Francinaldo do Monte Pinto / UEPB
Examinador

Prof. Me. Nelson Alexo da Silva Junior / UEPB
Examinador

Gênero e Estilo na atividade dos operários de um laticínio na Paraíba

MONTEIRO, Leandro Aurélio de Albuquerque[1]

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a constituição do gênero e estilo na atividade dos trabalhadores de uma indústria de laticínio localizado na zona rural da Paraíba. Utiliza a teoria, métodos e técnicas da Clínica da Atividade. O campo de estudo foi uma empresa de laticínios de pequeno porte. Participaram do estudo nove dos trabalhadores da empresa que trabalham no setor de beneficiamento do leite. Para o levantamento dos dados foram realizadas visitas à fábrica e consequente aplicação das técnicas de auto confrontação simples e cruzada e instruções ao sósia. Nos resultados do estudo é apresentado todo o processo de produção e a organização do trabalho para a fabricação de iogurte e bebida láctea. São mostradas todas as atividades do beneficiamento do leite e os engendramentos realizados pelos trabalhadores para geri-las. Evidenciam-se os gêneros desta atividade, bem como as estilizações realizadas pelos trabalhadores, além das catacreses em face das variabilidades e exigências do trabalho. São ainda expostos alguns fatores de risco da atividade dos trabalhadores do laticínio. Ao final são elencadas sugestões para o melhor desenvolvimento da atividade dos trabalhadores.
PALAVRAS-CHAVE: Clínica da Atividade. Gênero. Estilo. Laticínio.

1 INTRODUÇÃO

Discutiremos neste artigo como se configuram o gênero da atividade e as estilizações realizadas pelos trabalhadores de uma fábrica de laticínios localizada em um município da Borborema da Paraíba. De modo geral, os trabalhadores de empresas do ramo alimentício, cujas atividades demandam cuidados acentuados em relação ao controle dos produtos, estão mais sujeitos a lesões e doenças psicológicas provocadas pela pressão que estão submetidos. (BONOMO, 2008)

A fabricação de laticínios exige uma série de cuidados e procedimentos que devem ser adotados devido à alta perecibilidade do produto, que acaba por exigir alto nível de mecanicidade e tecnologia em seu processamento, beneficiamento e distribuição (FERRAS & VIANA, 2007).

A justificativa deste estudo se deve, também, ao fato da falta de estudos sobre este setor na Paraíba. Mesmo considerando a pouca expressividade do estado da Paraíba no setor leiteiro do país, produz apenas 0,7% da produção nacional (IBGE, 2010), achamos importante evidenciar a realidade destes trabalhadores.

[1] Graduando Psicologia pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail para contato: leandroaurelioam@gmail.com

A análise dar-se-á através da teoria da Clínica da Atividade, que representa uma abordagem da análise do trabalho centrada numa perspectiva dialógica e do desenvolvimento, que busca intervir na situação favorecendo transformações na atividade e restabelecendo o poder de agir dos coletivos de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A Clínica da Atividade pode ser definida como "um dispositivo metodológico destinado a tornar-se um instrumento para a ação dos próprios coletivos de trabalho" (CLOT, 2010 p. 88), desenvolvida por Yves Clot e sua equipe no Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação[2] (CNAM Paris), onde é professor e responsável pelo Laboratório.

Os estudos de Yves Clot no campo da psicologia do trabalho têm início na década de 80, momento em que entra em contato com os estudos de Ivar Oddone, que o inspira a "transformar a psicologia do trabalho em psicologia dos trabalhadores" (MACHADO, 2005, p.157), mas Clot reconhece em A. Wisner e suas discussões sobre a ergonomia o ponto de partida para seu próprio percurso (CLOT, 2010). Também podemos citar como base de suas reflexões as contribuições da chamada Psicologia Sócio Histórica de Vygotski, Leontiev e Luria, além daquelas advindas dos estudos do linguista russo M. Bakhtin em torno da análise do discurso. Entre seus antecessores, na França, apoia-se, sobretudo, em H. Wallon, I. Meyerson e L. Le Guillant (LIMA, 2007).

Ele faz uma rica apropriação das obras desses teóricos, propondo uma abordagem original e, ao mesmo tempo, eficaz da atividade. Dessa abordagem, extraiu elementos de importância fundamental para a compreensão do lugar da subjetividade na análise do trabalho, propondo alguns conceitos importantes que são fundamentais para a compreensão das variabilidades, constrangimentos e impedimentos que os operários enfrentam em sua atividade.

O conceito central e mais importante da clínica da atividade é justamente o conceito de atividade, que nesta teoria é muito mais do que a tarefa realizada, pois a tarefa em si já configura como um meio a serviço da atividade do próprio sujeito. O real da atividade é muito mais do que aquilo que se faz ou do que se deve ser feito, assim:

[2] Conservatoire National des Arts et Métiers

> O real da atividade é, igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser refeito, assim como o que se tinha feito a contragosto (CLOT, 2010, P. 103-104).

A existência dos sujeitos é tecida nesses conflitos vitais que envolvem a atividade, pois o realizado não tem o monopólio do real, onde o sujeito avalia a si próprio e aos outros para ter a oportunidade de vir a realizar aquilo que deve ser feito. A atividade é na realização efetiva da tarefa – a seu favor ou às vezes contra ela -, produção de um meio de objetivos materiais ou simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida. Assim, as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas devem ser incluídas na análise do trabalho, pois são integrantes da recriação que o sujeito faz no meio.

Desta forma, o trabalho e a atividade são, antes de tudo, psicológicos e determinantes para o sujeito como um todo, de modo que viver no trabalho é poder desenvolver sua atividade, seus objetos, seus instrumentos e destinatários, modificando e afetando a organização do trabalho pela sua iniciativa. Quando a iniciativa possível do sujeito não afeta a organização e as relações no trabalho ocorrem independentemente dessa possibilidade de ação a pessoa age, porém, sem se sentir ativa. Esse modelo gera desafeição e deprecia o sujeito, torna-o menos real e sua ação torna-se menos eficaz e transborda com efeitos sobre sua saúde. “O desenvolvimento abortado da atividade se perde em emoções que degeneram em “paixões tristes”, novos obstáculos ao desenvolvimento, em defesas psíquicas, cuja manutenção pode se tornar uma verdadeira tarefa fictícia” (CLOT, 2006).

Deste modo, podemos concluir que “o operador é o criador recorrente de sua tarefa sob pena de desenvolver uma doença, ou no mínimo correr esse risco” (CLOT, 2006). É fundamental que haja identificação do trabalhador com o trabalho e este possua meios e ferramentas para imprimir seu poder de agir no trabalho. Diante da necessidade o trabalhador, individualmente ou de forma coletiva acaba por reinventar seu trabalho a todo momento. Nessa necessidade inerente de reinvenção do trabalho, o trabalhador lança mão de métodos e estratégias singulares para consecução de sua atividade. Diante disto, Clot propõe alguns conceitos que contribuem para a elucidação dessas estratégias. Dentre eles nos deteremos nos

mais relevantes para a nossa pesquisa, a saber: Gênero da atividade, Estilo e Catacrese.

O gênero da atividade é um sistema de instrumentos, coletivamente construído e que se encontra no interior da atividade individual. É uma gama de atividades encorajadas, proibidas ou interditas. Trata-se de técnicas, formas de fazer estabelecidas, uma reorganização do *métier* pelo coletivo e, dessa forma, pode ser compreendido como a parte subentendida da atividade, um estoque de possibilidades conhecido somente por aqueles que estão integrados ao meio. É um instrumento coletivo da atividade individual. O gênero não é estanque, está se recriando a cada momento e em todos os contextos de trabalho. Não se concebe uma atividade que não seja passível do poder de ação do trabalhador, remodelando-a e adaptando-a frequentemente.

O gênero é um sistema aberto de regras impessoais não escritas e que decidem, em determinadas circunstâncias, o uso de objetos, instrumentos e o intercâmbio entre as pessoas. É uma espécie de "esboço social" que define as relações entre os homens e sua maneira de agir no mundo (CLOT, 2006, p. 50). Trata-se de uma memória que não se refere apenas ao passado, mas que serve para prever o futuro, para antecipar, permitindo evitar possíveis erros no exercício da atividade, ou seja, é:

> (...) a parte subtendida da atividade, o que os trabalhadores de determinado meio conhecem e observam, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum, reunindo-os sob condições reais de vida; o que sabem que devem fazer, graças a uma comunidade de avaliações pressupostas (...) é como uma "senha" conhecida apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional (CLOT, 2010. p.122).

Para que o gênero, que é coletivo, esteja sempre em transformação, cada trabalhador, de forma individual, apresenta sua contribuição ao gênero daquele coletivo de trabalho. Essa "contribuição" ao coletivo é chamada de estilo. O estilo pode ser compreendido como uma elaboração individual e pessoal do gênero, que por sua vez tornar-se-á gênero mais uma vez ao se difundir no coletivo de trabalho. O estilo participa do gênero ao qual ele fornece o seu modo de ser. Os estilos são o retrabalho dos gêneros em situação, enquanto os gêneros são o contrário dos estados fixos. É, antes de tudo, a transformação dos gêneros na história real das atividades no momento de agir em função das circunstâncias (CLOT, 2010).

O estilo retira ou liberta o profissional do gênero, não o negando, mas usando os seus recursos, suas diferenciações, por meio de um desenvolvimento, impelindo-o a uma renovação. Assim, o estilo é a transformação dos gêneros em recursos para apreensão da atividade real de um sujeito. Ou seja, o estilo é o movimento por meio do qual o sujeito se liberta do curso das atividades esperadas, não as negando, mas desenvolvendo-as. Os estilos são a reformulação dos gêneros em determinada situação e o gênero não é um estado fixo. Ambos se processam em uma interioridade recíproca (CLOT, 2006).

Outro conceito importante para a compreensão do poder de ação do trabalhador é o de catacrese[3], que surge como uma tentativa de anular os obstáculos que opõem a atividade a si mesma através da atribuição de novas funções às ferramentas e o uso deslocado e inventivo de um dispositivo. A função dos instrumentos é afetada por uma atividade de reconcepção ou recriação das técnicas, cujo uso é deslocado ou subvertido (CLOT, 2010. p. 106). O trabalhador está sempre reinventando sua atividade e nesse processo de reinvenção da atividade também se reinventa a utilidade das ferramentas disponíveis no cabedal da organização.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS

A pesquisa de campo pautou-se nos métodos e técnicas da abordagem da Clínica da Atividade. Como já dissemos a Clínica da Atividade "se propõe a ser um dispositivo metodológico destinado a tornar-se um instrumento para a ação dos próprios coletivos de trabalho" (CLOT, 2010 p. 88), de modo que o momento da pesquisa não é apenas um momento de coleta de dados, mas de transformação. Para a Clínica da Atividade, a pesquisa incide sobre o desenvolvimento da atividade e não apenas sobre seu funcionamento. Desse ponto de vista, deve-se não só compreender para transformar, mas transformar para compreender. (CLOT, 2010. p. 147)

O objetivo do método na Clínica da Atividade não é tanto a atividade como tal, mas seu desenvolvimento e seus impedimentos, bem como as estratégias utilizadas para contornar esses impedimentos. A experiência profissional não deve ser apenas reconhecida, mas deve ser transformada. Dois métodos em especial são propostos

[3] A etimologia da palavra grega indica que catacrese consiste, de algum modo, em "puxar brasa para sua sardinha". (Clot, 2010. p. 106)

para realizar essa transformação: a auto confrontação, que pode ser simples ou cruzada e a instrução ao sósia.

O método da auto confrontação simples, entre outras funções, visa ao desenvolvimento do trabalhador e de sua atividade de trabalho. Quando ele se transforma, transforma também sua atividade e o seu meio. Este método foi proposto por Faïta a partir da experiência de confrontar condutores de TGV (trens de grande velocidade) a uma sequência de atividade filmada em dois momentos: um inicial, em que um condutor comentava o filme; e um posterior, em que dois condutores cruzavam seus comentários sobre as sequências filmadas de cada um deles. O primeiro denomina-se auto confrontação simples e o segundo, auto confrontação cruzada (Muniz, 2010).

Utilizamos o método da auto confrontação simples e cruzada com algumas adaptações. Além de registros filmados também empregamos o uso da fotografia (Osório, 2010, 2008, 2007. Teixeira, 2008), que também confronta o trabalhador com sua atividade. Essa auto confrontação também se deu no momento da observação, aonde o trabalhador foi arguido sobre os porquês da realização da atividade daquele modo especifico, assim obtivemos ricos detalhes sobre a gestão da atividade dos trabalhadores da fábrica de laticínios. O objetivo dessa auto confrontação é levá-lo a comentar, a explicar ou a interpretar aquilo que ele realizou ou não no momento daquela atividade. Assim, o método nos possibilita trabalhar com dois discursos. Um constituído em atividade de trabalho e outro constituído no momento da auto confrontação simples.

O segundo método, Instrução ao Sósia, que também foi utilizado na pesquisa foi inicialmente proposto nos anos 70 por Ivar Oddone, psicólogo do trabalho e professor da Universidade de Turin. Este método privilegia o “como” da atividade e não o “porquê” da atividade.

A Instrução ao Sósia consiste em um exercício no qual um trabalhador (no papel de instrutor) recebe a seguinte tarefa de um pesquisador/sósia: “Suponha que eu seja seu sósia e que amanhã eu deva substituir você em seu trabalho. Tal tarefa trata-se de uma descrição da atividade profissional ou de segmentos dela precedida de um comentário por escrito das instruções que o instrutor deu ao sósia. Em linhas gerais, a Instrução ao Sósia se constitui de três etapas: i) a primeira realiza-se a partir de uma descrição falada da atividade e ii) a segunda é constituída da

transcrição dessa descrição e a iii) realiza-se por um comentário escrito sobre a forma e o conteúdo da transcrição (Rodrigues, 2010). Segundo Amador (2011):

> A análise não visa remediar erros ou reproduzir a experiência, e sim, deixar nascer a ação, dar lhe passagem pelo curso da vida que verte no trabalho. Longe de ater-se aos procedimentos operatórios, são as sendas da criação de si e de modos de trabalhar que o autor percorre, colocando em cena um nível de formação no trabalho operado no momento mesmo de trabalhar.

A pesquisa de campo foi realizada mediante cinco visitas à fábrica, quando foram feitas observações do processo de trabalho e análise da atividade. Na primeira delas foi realizado um reconhecimento do campo de estudo, onde foi observada a estrutura física e organizacional da indústria e colhido dados referentes aos aspectos socioeconômicos da empresa e dos trabalhadores, através de entrevista à direção da organização e dos próprios operários.

A segunda visita aconteceu entre às 6h e às 13h. Durante as sete horas analisamos a atividade do turno da manhã, com o processo de recebimento do leite, acionamento da caldeira e preparação inicial do leite para fermentação. As atividades foram acompanhadas, fotografadas e algumas delas filmadas. Em todas as atividades, na medida do possível, foram sendo realizados questionamentos sobre os “comos” e os “porquês” das atividades para uma maior compreensão do que estava sendo realizado. Nesse sentido, ao perguntar sobre o “como”, utilizamos a metodologia da instrução ao sósia, sendo solicitado ao trabalhador que explicasse em minúcias sua atividade. Quanto ao “porquê”, o trabalhador de imediato e sem o auxílio da vídeo gravação era auto confrontado com sua ação e refletia sobre ela ao explicar o porquê daquela determinada atividade.

Assim como na segunda visita o método foi repetido na terceira, que ocorreu das 14h30 até 22h com análise do turno vespertino, onde os processos de acabamento das embalagens, preparação final do iogurte e envase também foram analisados e registrados. A quarta visita ocorreu entre às 4h e 5h45, também com o turno da manhã, sem muita interferência devido à natureza da atividade, que não permitia interrupções.

Na quinta e última visita, que aconteceu entre às 15h e 16h30, houve um encontro com parte dos trabalhadores dos dois turnos. Nesta reunião, com o auxílio do notebook, houve apresentação de alguns registros fotográficos e vídeos das atividades destes trabalhadores, que foram feitos durante as visitas anteriores. Com

a exibição destes registros foi realizada a auto confrontação cruzada, onde todos tiveram a oportunidade de analisar sua a atividade e do outro, podendo depois opinar sobre a gestão da atividade realizada nas imagens projetadas e apresentadas.

Esse momento foi sobremaneira rico em informações e comentários pertinentes ao desenvolvimento da atividade desses trabalhadores. Inicialmente mostraram-se constrangidos e envergonhados, recusando-se a comentar os registros, porém após alguns minutos, as risadas e os comentários sobre as tarefas realizadas prevaleceram e muitos aspectos negligenciados nas observações emergiram pela fala dos próprios trabalhadores. Esta auto confrontação cruzada permitiu de certa maneira a validação dos dados da pesquisa, já que o pesquisador foi colocando questões sobre a gestão da atividade e os trabalhadores foram dirimindo as dúvidas e colocando seu ponto de vista. Isso enriqueceu as análises iniciais realizadas. Os resultados e discussões abaixo apresentam a síntese das análises da pesquisa, abrilhantada com o feedback dos trabalhadores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PROCESSO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DA FABRICAÇÃO DE LATICÍNIOS

A pesquisa foi realizada em uma empresa de laticínios no Estado da Paraíba, com estrutura familiar de pequeno porte localizada em uma fazenda na zona rural na região da Borborema. Possui cerca de 80 vacas, sendo que apenas 30 estão em lactação, gerando em média 450l de leite diariamente que é totalmente destinado ao fabrico de laticínios. O processamento médio diário de leite é de cerca de 1.400l, sendo que a capacidade total de processamento atualmente é de 1.750 litros. A fábrica atualmente produz dois produtos: iogurte em três tamanhos (120, 200 e 450g), nos sabores morando e ameixa; e bebida láctea, que é o iogurte diluído em água, em embalagens de 1000g nos sabores morango, ameixa, graviola e salada de frutas, totalizando oito opções ao todo.

No setor de fabricação dos laticínios, que envolve apenas o beneficiamento do leite – foco principal desta pesquisa – estão alocados nove trabalhadores divididos em dois turnos, o primeiro está entre às 4h15 e às 13h, com apenas dois trabalhadores, e o segundo está entre às 15h e às 22h com seis trabalhadores (um deles sempre está de folga). A fábrica funciona os sete dias da semana e cada

trabalhador goza de uma folga semanal em dias pré-estabelecidos. A empresa também conta com o setor de produção e transporte de leite, administração e distribuição dos produtos. Ao todo empresa emprega cerca de trinta trabalhadores em todo o processo desde a captação do leite, produção até a distribuição.

Os trabalhadores da empresa, do setor de beneficiamento, que está localizado na zona rural, distante cerca de 35km da zona urbana do município, moram nas redondezas da empresa. Podemos citar o caso de uma família, onde três de seus membros trabalham na empresa e sua casa dista apenas 50 metros da fábrica. Os demais trabalhadores também moram nas imediações.

Para facilitar a compreesão do processo de produção do iogurte e bebida láctea apresentamos o esquema abaixo com as etapas da produção dos laticínios. Cada etapa será explanada em detalhes no decorrer do artigo.

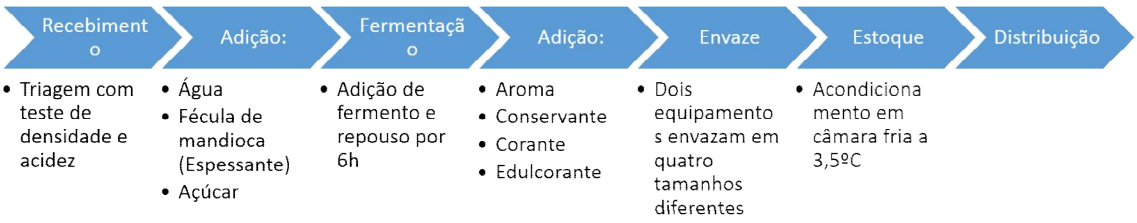

Gráfico 1- Etapas da Produção de Iogurte.
Fonte: o autor.

O trabalho na fábrica é iniciado diariamente às 4h15 da manhã com a separação dos produtos prontos e embalados que ficam estocados na câmara fria. Os produtos são separados de acordo com a demanda prescrita pela direção da empresa diariamente e são postos de maneira sistemática na rampa de acesso aos veículos que realizarão o transporte e distribuição das mercadorias no mercado da região.

Este trabalho é realizado por três trabalhadores, sendo que um deles, após o carregamento dos veículos, desenvolve outras atividades voltadas à rotina da fazenda e não mais da fábrica. O trabalho inicia com o recebimento de uma anotação em um pedaço qualquer de papel com as quantidades de produto a ser colocada em cada veículo, geralmente são dois caminhões e um furgão. Cada trabalhador responsabiliza-se por separar um tipo específico de produto. Após a retirada dos produtos da câmara fria, que encontra-se a 3,5ºC, e separação destes,

eles são organizados sistematicamente nos veículos de forma a facilitar a separação da mercadoria no ato da entrega.

O trabalho de separação e carregamento é encerrado por volta das 5h30 e em seguida os veículos seguem para as rotas de distribuição. Após o término do carregamento, os funcionários voltam para casa e só retomam ao trabalho no momento da chegada dos fornecedores de leite, quando se inicia a etapa de recebimento do produto, por volta das 6h30.

O leite processado na fábrica provém do curral da própria fazenda ou de fornecedores terceirizados, pois a produção de leite da fazenda não supre a demanda da fábrica. O leite é entregue por diferentes fornecedores que chegam de carro ou até mesmo moto, com tambores plásticos com capacidade para 50l e no total entregam cerca de 950l de leite diariamente, sempre havendo uma pequena variação.

Às 6h30, já na rampa de recepção, localizada na área externa dos fundos da fábrica, um trabalhador dá início ao recebimento do leite de acordo com a chegada de cada fornecedor. Inicialmente a quantidade de leite é aferida. Os tambores que chegam completamente cheios contém 50l cada, não havendo necessidade de nova aferição. Já a quantidade do leite que chega em tambores que não estão completamente cheios é aferida com o auxílio de um balde graduado de 20l. Após a aferição é realizado o registro em uma planilha própria. Este trabalhador também realiza, por amostragem, dois testes no produto: um de densidade que verifica a pureza do leite e o teste de estabilidade, que afere se este se encontra em boas condições de conservação. Em seguida este leite é coado e posto em um pequeno tanque de inox com capacidade de 50l, de onde é bombeado mecanicamente para dentro da fábrica diretamente para os equipamentos de produção do iogurte e bebida láctea. Após o recebimento do leite a rampa de recepção é higienizada e só será utilizada novamente no dia seguinte.

Enquanto se dá a recepção do leite o outro trabalhador do turno matutino acende e alimenta a chama da caldeira com lenha e abastece seu sistema com água, que, gerando vapor, é fundamental ao processo de pasteurização do leite que reduzirá a perecibilidade do produto e garantirá sua qualidade. Sem este processo seria impossível a fabricação desse tipo de laticínio.

Após a recepção os dois trabalhadores do turno dão início à etapa de processamento do leite. Essa etapa ocorre no átrio principal da fábrica, onde estão

localizados os principais equipamentos de produção e envase dos produtos. Nas máquinas responsáveis pelo processamento do leite, as chamadas iogurteiras, que são 3, com capacidade 300, 450 e 1000 litros, é realizada a adição de água para o preparo da bebida láctea. Também é adicionado fécula de mandioca, que promove uma textura mais firme ao produto final e o açúcar. Após a adição, o leite já misturado passa pelo processo de pasteurização, que consiste em seu aquecimento à 85ºC e repentino resfriamento à 42ºC, que mata os microrganismos e reduz a perecibilidade do produto. O aquecimento do leite é realizado através do vapor da caldeira, que passa pelas paredes internas e isoladas da máquina, deixando apenas o calor e sem nenhum contato direto com o produto. Já o resfriamento ocorre de maneira semelhante, mas ao invés do vapor da caldeira é inserida água gelada no sistema, que provém de um tanque com equipamento próprio para esta função. Toda esta atividade será descrita em mais detalhes no momento da análise da atividade dos trabalhadores.

Após a pasteurização do leite, é adicionado o produto responsável pela fermentação e consequente transformação do leite em iogurte e bebida láctea. As máquinas permanecem com seus agitadores funcionando entre 18/20 rotações por minuto e o tempo total para a fermentação, informação prescrita pelo fabricante do produto, gira em torno de 6 horas.

Após a adição do fermento, que ocorrerá por volta das 11h, o leite não é mais manipulado e os trabalhadores dão início a rotulagem das embalagens até às 13h, quando o turno da manhã é encerrado. Não se faz necessária a supervisão de um funcionário nessa fase de fermentação, pois o processo necessita do tempo prescrito de 6h para sua completa maturação e recomeço de seu manuseio com o prosseguimento das demais etapas.

Por volta das 15h o turno da tarde é iniciado com seis trabalhadores. Neste momento são realizadas várias atividades simultaneamente. A sequência das atividades depende muito do estado de fermentação do leite, é uma variabilidade que os trabalhadores lidam diariamente e precisam gerir esta situação. Quando o tempo necessário para a fermentação não se completou e a manipulação da mistura não é possível, alguns trabalhadores iniciam outras atividades, como no caso do dia da análise do trabalho, quando eles se voltaram para o acabamento das embalagens que servirão para o envase do produto. Outro trabalhador foi fazer o levantamento do estoque de produtos armazenados na câmara fria, este realiza a

contagem com um pedaço de papel, caneta e uma calculadora na mão. Os demais trabalhadores realizam o preparo das embalagens para envase.

Os rótulos e as embalagens são fornecidos separadamente. No rótulo já constam todas as informações inerentes ao produto e a empresa fabricante, faltando apenas colocar a informação referente o período de validade do produto. Deste modo, na preparação das embalagens um dos trabalhadores carimba manualmente os rótulos com a data de validade e os demais fixam o rótulo nas referidas embalagens. Este revestimento pode acontecer de duas formas: na primeira o rótulo é plástico e “veste” a garrafa, não necessitando de cola ou qualquer outro produto para sua fixação às garrafas. Este método é o mais rápido e preferido pelos trabalhadores. No segundo método o rótulo utilizado é de papel e deve ser colado com cola branca em cada uma das garrafas, de modo que o trabalho torna-se sobremaneira demorado em relação ao primeiro método. Só se utiliza rótulos de papel em caso de indisponibilidade dos rótulos plásticos.

Por volta das 18h, momento em que se espera que a fermentação tenha ocorrido completamente, é o que se tem como prescrito, uma trabalhadora recolhe uma amostra do produto e o analisa de forma tátil para confirmar se a fermentação ocorreu completamente. Caso ainda não tenha ocorrido é necessário esperar alguns minutos para que atinja o ponto ideal. Embora todo o processo de fermentação seja automatizado, quem atesta que o produto está pronto para seguir seu processo de produção é a presença humana. A trabalhadora usa de sua experiência na atividade, ou seja, faz uso do gênero da atividade, já que existe algo de interpessoal neste ato, mas não deixa de completar esta atividade com seu toque pessoal.

Estando completo o processo de fermentação, a mesma trabalhadora que testou o produto realiza a adição do conservante (sorbato de potássio), o aroma (morango, ameixa, graviola ou salada de frutas), o corante e o edulcorante, que auxilia o açúcar no processo de adoçamento. Após a adição desses agentes químicos o iogurte e a bebida láctea estão prontos para o envase, a distribuição e o consumo.

O envase se dá de duas maneiras diferentes de acordo com o produto a ser utilizado. Para o iogurte, que é depositado em garrafas, uma máquina dosa a quantidade certa a ser colocada em cada garrafa, duas por vez, e quatro trabalhadores operam o engarrafamento desse produto. Um separa as garrafas de duas em duas, outro espera a máquina encher as garrafas e em seguida passa para

uma mesa, onde um terceiro trabalhador lacra as garrafas e passa para o quarto, responsável pelo empacotamento das garrafas em embalagens plásticas.

Para a bebida láctea, que concentra o maior volume da produção da fábrica, o envase é feito de forma automática, através de uma máquina, e apenas um trabalhador auxilia este processo. A bebida láctea é envasada em sacos plásticos de 1L, e a máquina automaticamente carimba o número do lote e a data de validade do produto, enche e lacra cada unidade. O trabalhador é responsável por observar se a máquina está realizando corretamente o trabalho, através da observação e pesagem das unidades. Os ajustes são realizados através de um painel eletrônico que o trabalhador altera para obter a marcação e peso ideais. O trabalhador também é responsável por coletar os sacos prontos e acondiciona-los em embalagens com 12 unidades para facilitar o transporte e a distribuição.

O tempo de envase do iogurte é em torno de duas horas de trabalho. Com a finalização desta atividade, por volta das 20h, é feito um intervalo para o lanche dos trabalhadores, que é servido pela empresa, que dura por volta de 30 min. Após o retorno do lanche, um trabalhador dá início ao processo de envase da bebida láctea, enquanto os outros aferem a quantidade já produzida e procedem a limpeza das iogurteiras que já estão vazias e os demais equipamentos que não serão mais utilizados.

Após a finalização do processo de envase da bebida láctea, por volta de 21h30m, todos os produtos são acondicionados na câmara fria. Com o término do envase a concentração das forças se dá na limpeza da fábrica e seus equipamentos, que é realizado com água e sabão, no primeiro momento. Após a limpeza inicial é realizada a desinfecção dos equipamentos com um sanificante à base de ácido peracético e peróxido de hidrogênio. Após a completa limpeza e desinfecção os orifícios das máquinas e equipamentos são isolados com sacos plásticos e serão removidos novamente no dia seguinte com o reinício do processo produtivo.

Cabe ressaltar que não há horário fixo para o término da jornada de trabalho, ela acaba apenas quando as atividades na fábrica são concluídas. Segundo os trabalhadores, quando há alguma interrupção ou problema em algumas das etapas, como a falta de um insumo ou quebra que um equipamento de envase, a jornada pode estender-se até 2h da manhã, como já aconteceu. Nas situações em que é

impossível continuar o processo de produção toda matéria prima permanece refrigerada nas iogurteiras até a solução da pendência.

4.2 GÊNERO, CATACRESES E ESTILIZAÇÕES NA FABRICAÇÃO DE LATICÍNIO

Neste tópico mostraremos como nas atividades dos trabalhadores individual e coletivamente, se constituem as principais questões referentes às estilizações e catacreses, bem como as questões inerentes ao gênero. Este tópico complementa o que foi colocado no anterior, tecendo detalhes da gestão da atividade realizada pelos trabalhadores.

Antes de qualquer coisa cabe ressaltar que nenhum dos trabalhadores recebeu formação em instituição especializada para a produção ou o manejo de leite e iogurte. A formação dos trabalhadores se deu de maneira extremamente prática, *on the job*, no chão de fábrica. A capacitação que os trabalhadores tiveram foi repassada pela direção da empresa ou por um representante do fabricante dos equipamentos instalados na indústria. Outra forma de se capacitar para desempenhar cada função é fazer a leitura do rótulo ou manual do produto para aprender à manuseá-lo.

O gênero profissional desses trabalhadores se constituiu de forma restrita, a partir de prescrição oficial, deixando margem para a ação dos sujeitos. Como na região não existe contato e troca de informações com outros operários deste mesmo ramo de atividade – esta é a única fábrica do ramo no município –, foi no cotidiano que os trabalhadores foram constituindo as regras de realização de sua atividade. O processo de trabalho de tipo pós-fordista possibilitou aos trabalhadores coletivamente definirem um gênero profissional para o desenvolvimento neste tipo de indústria. Neste contexto, foi possível a verificação do gênero profissional, as estilizações do gênero na atividade e do uso das catacreses para dar conta das variabilidades do processo.

4.2.1 CARREGAMENTO DOS VEÍCULOS

Já no primeiro momento de observação do trabalho, às 4h15 da manhã, percebemos que os trabalhadores realizavam sua atividade de maneira silenciosa e sistemática. Num primeiro momento acreditávamos que os mesmos estavam com sono ou intrigados, pois mal se comunicavam entre si e não dividiam a separação daquele produto específico com o colega, ou seja, cada um separa um produto

específico por vez e o colega não interfere em sua separação. O silêncio e a aparente individualidade é explicada pela concentração destes para não “perder a conta” dos produtos que já separaram e ainda falta separar. Enquanto estão em silêncio e circunspecto a mente vagueia na concentração dos cálculos.

Depois que todos os produtos estão em cima da rampa de carregamento o clima fica mais descontraído e conversas aleatórias surgem entre eles. O trabalho “individual” dá espaço a um trabalho coletivo, um trabalhador entra no baú do veículo e outro vai fornecendo os produtos para que sejam organizados de maneira conveniente. Essa organização é bastante delicada, pois cada produto deve estar “à mão” do carregador no momento da distribuição. A melhor maneira de organizar a carga, que significa fazer uma disposição dos produtos dentro do carro que facilite a vida do funcionário que vai fazer a entrega da mercadoria, segundo eles, foi desenvolvida de forma empírica através de tentativa e erro.

Um relato interessante posto pelos trabalhadores da conta de que a organização dos produtos era realizada dentro de um isopor e depois este isopor era posto dentro dos veículos. Em uma determinada situação foi necessário realizar um carregamento de emergência de um veículo e não havia espaço suficiente para a realização desta manobra, de modo que foi necessária a inserção do isopor vazio dentro do veículo com posterior preenchimento com os produtos. Foi observado que desta forma o trabalho foi mais cômodo e desde então esta atividade é realizada desta forma. “Pode-se dizer que o estilo se libera do gênero não pela sua negação, mas pela via de sua renovação” (CLOT, 2010. p. 94). Um impedimento foi o responsável por uma estilização que se tornou gênero entre os trabalhadores através da percolação natural do estilo.

4.2.2 CALDEIRA

No processo de pasteurização do leite é imprescindível o aquecimento, que no caso desta indústria é possibilitado por uma caldeira, que fica localizada na parte exterior da fábrica, que leva o vapor para as máquinas. Esta caldeira produz calor com a combustão de lenha. Esta atividade de abastecer a caldeira com lenha é realizada logo que o leite começa a ser colocado no tanque de inox, que bombeia o leite para os tanques. A lenha a ser usada na queima fica exposta no pátio, próximo do forno da caldeira. A atividade do trabalhador consiste em buscar a lenha e colocá-la dentro da caldeira. Neste sentido, ele vai pegando a lenha e colocando

perto da entrada do forno da caldeira e depois vai inserindo-a dentro da caldeira. O trabalhador realiza esta atividade antes de vestir a farda branca obrigatória na fábrica. O trabalhador informa que, caso use a farda para realizar este trabalho, a mesma ficará suja, então o trabalhador utiliza sua roupa pessoal para não sujar a farda, que deve estar sempre limpa.

Na observação da atividade de alimentação da caldeira foi possível perceber, mais um aspecto estilístico e normativo da atividade. Para fazer a queima da lenha o trabalhador utiliza um grande pedaço de plástico para facilitar o início da combustão. Ao ser questionado sobre o porquê do ato o trabalhador informou que foram utilizados vários tipos de combustíveis para acender a lenha que aquece a caldeira, como gasolina, álcool e diesel, porém o mais eficiente, até mesmo por sua abundância no local, foi o plástico. Este é, assim, um momento do desenvolvimento do sujeito na atividade. O trabalhador com sua estilização provocou um ajustamento na atividade. Como diz Clot (2006, p.184), “o estilo garante uma flexibilidade e uma plasticidade de execução da ação”.

4.2.3 O PLÁSTICO E AS CATACRESES

Aqui abriremos um parêntese para discutir um aspecto curioso do uso do plástico na empresa pelos trabalhadores, que constitui uma série de catacreses e estilizações, onde a “função dos instrumentos é afetada por uma atividade de reconcepção ou recriação das técnicas, cujo uso é deslocado ou subvertido” (CLOT, 2010. p. 106). Na fábrica o plástico é um produto abundante, pois todos os iogurtes saem embalados em pacotes plásticos e ainda praticamente todo insumo que chega à fábrica também é embalado com este material. Pela sua fartura no local o plástico é utilizado em várias situações inusitadas, como por exemplo, servir de meia para alguns trabalhadores. Após a exigência de uso de botas de borracha durante o expediente, todos os trabalhadores receberam este equipamento, porém não receberam as meias. Em determinado dia um dos trabalhadores esqueceu seu par de meias em casa e foi obrigado a trabalhar sem as tais meias. Com o desenrolar da atividade começou a sentir dor no pé, resolvendo, então, utilizar um saco plástico para amenizar o incômodo e não ficar machucado. Ao final do expediente o trabalhador ficou surpreso com o resultado de sua estilização. A colocação do saco, como substituto da meia, trouxe uma série de vantagens pessoas e laboral: a facilidade de acesso ao plástico, já que o produto é abundante, o não

desenvolvimento de odor nas botas e ainda a facilidade para a retirada da mesma, haja vista que a retirada e recolocação da bota é necessária cada vez que o trabalhador sai do átrio central da fábrica. Esta estilização do trabalhador foi socializada e os colegas hoje também utilizam a sacola plástica como complemento da bota.

As sacolas, também, são utilizadas no engendramento de catacreses na atividade, já que os trabalhadores se deparam com problemas em equipamentos, utensílios, peças da empresa. Nestas situações de variabilidades os trabalhadores utilizam de sua experiência e astúcia para fazer algumas catacreses, como utilizar plástico para amarrar fios, tentar conter vazamentos de água nas mangueiras, isolar orifícios das máquinas e da parede, como também os fios das máquinas, entre outros.

Para fazer com que as janelas da fábrica permaneçam abertas os trabalhadores passaram a utilizar uma tampa de garrafa de iogurte na dobradiça. Segundo eles, após o teste de vários utensílios, a tampa de iogurte mostrou-se muito eficiente e ideal para cumprir esta função. Em cima do filtro de barro com água para o consumo dos trabalhadores encontra-se uma embalagem plástica descartável utilizada na fábrica que é utilizada criativamente como copo pelos trabalhadores. Embora, estas estilizações e catacreses mostre o desenvolvimento dos trabalhadores na atividade frente as situações degradas do trabalho e configure o caráter ativo da ação do humano no trabalho, não podemos deixar de abordar a falta de condições de trabalho verificada nesta empresa. O que leva a uma improvisação estilística que não resolve os problemas das condições de trabalho, deixando brechas para a ocorrência de acidentes e incidentes.

4.2.4 RECEBIMENTO DO LEITE

No momento do recebimento do leite são realizados dois testes por amostragem. O teste de densidade é realizado introduzindo um equipamento chamado de lactodensímetro[4], que o trabalhador insere no leite e após alguns minutos afere o resultado emitido pelo aparelho e confronta com uma tabela fornecida pelo fabricante do produto. Outro teste realizado é chamado de teste de

[4] Fabricado em vidro transparente com escala. Mede a densidade do leite. Colocando o leite em um recipiente com diâmetro no mínimo 20mm maior que o lactodensímetro, é introduzido no recipiente onde flutua, e se faz a leitura da densidade no topo do menisco. Para verificação do percentual de água no leite se utiliza a tabela de correção que acompanha o lactodensímetro. (Fabricante do produto)

Alizarol, nome do produto que verificará a estabilidade do leite, caso este se encontre ácido, estará impróprio para a produção de iogurte. O manuseio do equipamento e dos dados do primeiro teste foi ensinado a um dos trabalhadores pelo dono da empresa e o *métier* para realização do segundo teste foi adquirido através das instruções do rótulo do produto, reiterando o caráter de formação *on the job* da empresa.

Ao receber o leite o mesmo é posto no tanque de 50l e é bombeado para as iogurteiras, porém o bombeamento ocorre apenas quando o tanque está cheio, desta forma é possível controlar a quantidade exata de leite e água em cada máquina, já que a água também é colocada nesse tanque para que vá para as iogurteiras, assim quando ela passa a caminho das máquinas já realiza a primeira limpeza do sistema.

4.2.5 PREPARAÇÃO E AQUECIMENTO DO LEITE

Nesta atividade o trabalhador tem que detectar a temperatura do leite. O leite é aquecido com o auxílio do vapor da caldeira, de modo que em determinado momento a temperatura tem que ser verificada para que se determine o tempo certo para o choque de temperatura. A aferição poderia ser realizada pelos termômetros das próprias iogurteiras, entretanto, como na situação observada as iogurteiras não possuíam, foi necessário fazê-lo com o uso de um termômetro manual. Porém, antes de usar termômetro manual, o trabalhador percebe através de sinais, como vapor e cheiro do leite aquecido, que a máquina está atingindo a temperatura ideal. De modo que afere a temperatura apenas para certificar-se de que os 85ºC foram atingidos. Na etapa de resfriamento ocorre algo semelhante, pois enquanto a máquina não “suar” – que é o resultado da condensação do vapor de água na superfície do equipamento – os 42ºC não foram atingidos ainda, de modo que o “termômetro” do trabalhador é sua própria mão deslizando sobre a superfície do equipamento. As variabilidades do trabalho são enfrentadas no cotidiano da atividade fazendo emergir atos estilísticos amparados na experiência do trabalhador.

4.2.6 ESTERILIZAÇÃO DE UTENSÍLIOS

Todo e qualquer utensílio que entrará em contato com o leite ou com os produtos que nele será adicionado deve ser esterilizado. Essa esterilização pode ser feita quimicamente – através de produtos específicos -, com água quente – utilizada

apenas para utensílios de vidro -, e através do contato direto com a chama, técnica preferida e mais utilizada devido a sua praticidade. Nela, o trabalhador acende a chama de um fogão industrial e põe o utensílio a ser esterilizado em contato direto com a chama por alguns segundos. Todas as panelas, baldes, conchas e colheres que tocam os produtos que entrarão em contato com o leite são esterilizados por esse método. Segundo os trabalhadores essa técnica é extremamente rápida e eficiente e ainda possui a vantagem de não deixar os utensílios úmidos.

Tal técnica foi desenvolvida pelos próprios trabalhadores devido a necessidade de agilidade para a realização das atividades. O modo empregado até então era tão somente o contato com a água em estado de ebulição. Tal técnica necessitava de água quente sempre à disposição, sendo necessário um gasto desnecessário de GLP (gás de cozinha) para manutenção dessa água sempre à disposição.

A técnica de esterilização inventada pelos trabalhadores também trouxe desvantagens, pois a chama do fogareiro industrial utilizado para o processo é intensa e pode causar queimaduras graves. Diante desta dificuldade, quatro formas diferentes foram desenvolvidas e são utilizadas pelos trabalhadores.

Técnica 01: Este é o mais simples e mais antigo. Consiste em ligar a válvula do gás, aproximar, com a mão, o fósforo aceso com bastante cuidado do queimador e retirá-lo rapidamente assim que a chama esteja acesa. É praticamente inevitável que a mão seja chamuscada com esse método, haja vista a alta potência do queimador industrial.

Técnica 02: Neste modo de acender, o trabalhador coloca o fósforo já em chamas em cima do queimador, retira a mão só então liga a válvula do gás para que a chama se inicie. Desta forma, não há possibilidade de queimadura com o acendimento da chama do queimador, porém o trabalhador entre em contato direto com as partes metálicas do fogareiro, que pode estar quente devido a usos anteriores, correndo o risco de queimaduras graves.

Técnica 03: É semelhante ao método 01 com uma diferença: a aproximação do fósforo se dá pela parte inferior do queimador. Como a chama se propaga de baixo para cima, não há possibilidade de queimaduras com a chama, porém os riscos desta técnica são semelhantes aos riscos da técnica 02.

Técnica 04: Nele o trabalhador acende e lança o fósforo em direção ao queimador, não havendo risco de queimadura nem com a chama nem com as partes

aquecidas do queimador. Curiosamente este modo, apesar de ser o mais seguro, é o menos utilizado, pois geralmente é necessário o uso de mais de um palito de fósforo para que se consiga o acendimento da chama, pois ao ser lançado a maioria dos fósforos se apaga ou quando não apagam não atingem o queimador em seu ponto certo, sendo, na maioria das vezes, necessário o uso de vários palitos para a efetivação da atividade.

Na auto confrontação cruzada essa técnica foi descrita pelos trabalhadores em meio a risos e piadas sobre quem o utiliza: “- (risos) Tem outro jeito de acender, mas eu não vou nem dizer quem é que faz assim....”, pois, é visto entre eles como a maneira menos correta, por gastar mais tempo, gás e fósforos, porém evita que a mão seja queimada, ainda que haja risco de explosão!

Neste caso da esterilização percebemos que as estilizações foram desenvolvidas a partir da necessidade de segurança dos trabalhadores e da falta de utensílios adequados à realização eficaz da atividade, sendo também um apelo à economia e velocidade do trabalho. As estilizações tiveram como alvo evitar possíveis experiências de acidentes de trabalho, entretanto, a experiência vivida com as estilizações ainda continham riscos para a segurança dos trabalhadores. A catacrese que se constitui com estas estilizações no acendimento da chama do fogão industrial mostra o modo degradado dos equipamentos e utensílios do processo de produção desta empresa.

4.2.7 ADIÇÃO DOS QUÍMICOS

A atividade de adição dos químicos para a finalização do iogurte e bebida láctea depende da ação direta dos trabalhadores, e especificamente, de uma trabalhadora, que é a responsável pela alquimia destes produtos. Antes da colocação dos produtos químicos no leite é fundamental certificar-se de que a fermentação está no ponto exato. Como o leite e o fermento são produtos orgânicos que podem apresentar variações, o tempo de fermentação nem sempre é exatamente seis horas, como o especificado pelo fabricante, pois uma pequena variação da temperatura do leite gera uma variação no tempo de fermentação. Complementarmente a prescrição, o teste realizado para verificar o ponto da fermentação é feito diretamente por uma das funcionárias mais experientes da empresa. Para tanto, ela recolhe uma amostra do material e fricciona entre os dedos, sentindo a textura e densidade da mistura. Neste agir a trabalhadora faz

emergir um saber enraizado no corpo, sedimentado pela experiência, e que se desenvolve no ato mesmo de gestão da atividade. Este ato singular, pôr a mão na massa, literalmente, concerne a um estilo fundamental para que o gênero de conferir o ponto da fermentação se efetue. Na auto confrontação desta atividade a mesma informou que simplesmente *sabe* o ponto certo. Não sabe como, mas sabe o ponto exato. Em análise podemos dizer que existe ai o singular, mas, também algo da memória deste gênero, que na compreensão de Clot (2006, p. 50), concerne a um

> (...) sistema aberto de regras impessoais, não escritas, que definem num meio dado, o uso dos objetos e o intercâmbio entre as pessoas; uma forma de rascunho social que esboça as relações dos homens entre si para agir sobre o mundo.

A ação desta trabalhadora mostra seu desenvolvimento pessoal, ao mesmo tempo em que sedimenta uma linguagem interpessoal que configura o gênero nesta atividade. Isto explica a afirmação de um trabalhador mais recente da empresa, no momento da auto confrontação cruzada, que disse, caso seja necessário, ele saberia o ponto exato da fermentação. Perguntado como? Ele respondeu: - Através da observação. Isto demonstra o aspecto coletivo e aberto do gênero. Embora seja praticado por determinado trabalhador, que imprime no ato sua marca singular, em face do inacabamento do gênero, ele transborda e é percebido pelos outros colegas de trabalho. Percebemos o processo de homogeneização do grupo, onde o estilo do trabalhador mais antigo é transformado em gênero pelo coletivo, haja vista que essa homogeneização é "alimentada pelas contribuições estilísticas pessoais que se tornaram patrimônio no decorrer de uma percolação que, incessantemente, deve ser recomeçada" (CLOT, 2010. p. 94).

4.2.8 ROTULAGEM

As mudanças técnicas e organizacionais podem constranger o desenvolvimento da atividade, requerendo dos trabalhadores esforços gerir as novas situações de trabalho. Durante as observações do trabalho na empresa, foi possível perceber queixas recorrentes dos trabalhadores sobre os novos modelos de rótulos que estão sendo empregados no momento. Os trabalhadores desconheciam os motivos da mudança, já que o rótulo utilizado anteriormente era sobremaneira mais prático e reduzia significativamente o tempo empregado nesse processo. Segundo os trabalhadores utilizando o método anterior 1000 garrafas eram rotuladas em cerca de 20 minutos. Com os novos rótulos é necessário cerca de três horas para a

realização da mesma atividade. Em vários momentos da pesquisa esse tema foi suscitado pelos trabalhadores como um desabafo e até mesmo um pedido de ajuda. Ficou visível o desconforto e a insatisfação dos trabalhadores quanto a este método que está sendo utilizado. Segundo os próprios trabalhadores o primeiro método estará disponível mais uma vez para utilização apenas quando esgotar o estoque dos novos rótulos, que segundo eles “Não acaba mais”. Certamente a nova atividade desestabilizou o gênero de rotulagem já estabilizado e recriado no ínfimo do fazer, a partir do desenvolvimento de cada um. As decisões gerenciais vindas de fora pode significar a degradação do gênero. Como afirma Clot (CLOT, 2006. p. 14), o esforço não é só o que esse homem faz para seguir a cadência. É igualmente aquele com que ele deve consentir para reprimir sua própria atividade.

4.2.9 ENVASE DO IOGURTE

O envase do iogurte é um momento intenso. O ritmo do trabalho é imposto pela máquina e quatro trabalhadores permanecem seguindo sua cadência para a consecução do trabalho. Esse é um momento de pressão e concentração para os trabalhadores, que evitam a conversa entre si para manter a concentração. Cada trabalhador possui uma atividade específica no processo, que lhe é atribuída de acordo com sua habilidade realiza-la.

O mesmo equipamento é responsável pelo envase dos três tamanhos de garrafas. A regulagem para cada tamanho é realizada através de um parafuso de ajuste que determina o tamanho do curso do eixo que gira e movimenta um êmbolo. Quanto mais próximo do centro, menor o curso e menor o volume de iogurte inserido nas garrafas.

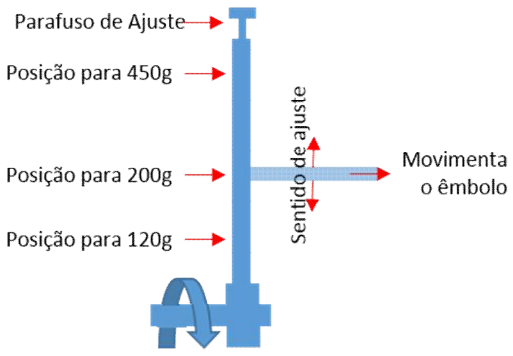

Gráfico 2 - Mecanismo de ajuste do equipamento de envase

Cada garrafa deve conter tão somente a quantidade especificada na embalagem (120, 200 ou 450g). O parafuso de ajuste, necessário para garantir a quantidade correta, não possui predefinições exatas para ajuste em cada quantidade, assim sendo o “olho” do profissional é fundamental para saber em que local deve ser ajustado o parafuso. Também é possível perceber algumas marcas nesse parafuso que foram feitas pelos

trabalhadores para facilitar a colocação na posição exata. A checagem da quantidade exata é realizada através de uma balança, porém mais vez percebemos o indispensável papel do trabalhador não apenas como um mero executor de tarefas, mas um ator, a despeito da mecanização e imposição de ritmo à moda taylorista, imprime seu poder de agir e sua singularidade na atividade.

Três trabalhadores permanecem sentados em bancos para a consecução da tarefa, porém ponto nevrálgico desta etapa concentra-se sobre o único trabalhador que de pé empacota as garrafas já envasadas e lacradas. Este possui o ritmo mais acelerado e precisa organizar as garrafas de modo que sejam acondicionadas em cada pacote um número determinado de garrafas. No iogurte de 450g são doze garrafas em cada pacote. No de 200g, vinte e quatro garrafas e no de 120g, trinta garrafas por pacote. A organização dessas garrafas por pacote é realizada de uma maneira única, pois ficam perfiladas e bem arrumadas uma ao lado da outra, facilitando a estocagem e a conferência no ato da entrega ao comerciante.

Este ajustamento das garrafas em cada pacote acaba por ser o responsável também pela contagem, pois ao colocar as garrafas dentro do saco plástico estas devem preenchê-lo de modo que o profissional que realiza esta tarefa não conta a quantidade de garrafas em cada pacote, ele infere a quantidade pela arrumação das mesmas. Este habilidade desenvolvida pelo trabalhador se configura como mais uma estilização responsável por atuar como instrumento em favor da atividade.

4.3 Elementos do processo de trabalho e os riscos inerentes

O foco principal deste trabalho não se refere à análise dos riscos vividos diariamente pelos trabalhadores, porém é impossível compreender a atividade em sua plenitude sem compreender os riscos inerentes vivenciados por eles. Para Clot a clínica é a ação para restituir o poder do sujeito sobre a situação. Abordaremos apenas alguns riscos observados durante a pesquisa.

A principal queixa dos trabalhadores, citada por eles em todas as visitas, é justamente a mais curiosa, pois se trata justamente da falta de um supervisor, de um encarregado. Não possuem uma figura que represente a empresa, que seja capaz de orientá-los e conferir o seu fazer. A falta da presença de alguém que faça o controle, passe orientação, que direcione as tarefas constitui uma lacuna para a vida

laboral dos trabalhadores. O trabalho não é só ato técnico, mas envolve aspectos psicológicos, afetivos. Este lado é, principalmente, relacionado com a organização do trabalho, que se constitui por uma divisão de tarefas e divisão entre os homens. Necessitando, portanto, do polo da hierarquia. Os trabalhadores precisam ter seu trabalho reconhecido, também pela hierarquia para que sua contribuição ao trabalho reverta em satisfação no trabalho. Não há hierarquia oficialmente instituída entre os trabalhadores. As prescrições, em sua maioria, são tácitas. O sistema técnico e organizacional é precário, existindo muitas variabilidades no processo de trabalho, cabendo aos trabalhadores em seu cotidiano enfrentar estas situações. É o gênero, com as catacreses e estilizações inerentes, constituído pelos trabalhadores que respaldam a atividade. De acordo com Clot, o trabalhador é uma ator criativo que reformula prescrições e prescreve para si novas tarefas, sempre buscando ultrapassar os impedimentos de seu agir. A ausência de um guia para o agir dos trabalhadores se configura um dos fatores responsáveis pelo sentimento de impotência e consequente sofrimento psíquico.

Outro risco inerente é responsável por muitas estilizações e está ligado ao modelo pós-fordista adotado pela empresa, com características do modelo *just in time*. Neste modelo adotado pela empresa os estoques são sempre reduzidos e essa redução necessita de uma logística[5] eficiente para que não haja rupturas no processo produtivo. Estando localizada na zona rural, a empresa possui dificuldade para gerir logisticamente o acesso a alguns insumos indispensáveis à linha de produção, que por vezes precisa parar até a chegada de determinados produtos. Devido ao alto grau de perecibilidade do leite faz-se necessário estender a jornada dos trabalhadores. Segundo eles, esses atrasos são comuns e até motivo de piadas: "- A cola chega sabo[6]. Sabe Deus quando!".

A precarização de alguns aspectos físicos da empresa produzem determinados fatores de risco do trabalho. A iluminação da fábrica é visivelmente insuficiente tanto para o trabalho diurno quanto noturno, haja vista que em alguns cômodos da fábrica sequer existe lâmpadas e em outros as que existem não funcionam. A iluminação é realizada através apenas de uma lâmpada instalada com uma ligação improvisada. De acordo com os trabalhadores há mais de um ano

[5] A logística de mercado envolve o planejamento, a implementação e o controle dos fluxos físicos de materiais e de produtos finais entre os pontos de origem e os pontos de uso. Kotler (2006, p.520)
[6] Referência ao dia de sábado. Expressão idiomática comum na região.

houve um curto-circuito na instalação da iluminação da fábrica a até o término da pesquisa ainda não havia sido providenciada iluminação suficiente.

Outra aspecto relacionado aos fatores de risco da empresa, relatado pelos trabalhadores no momento da auto confrontação cruzada, dava conta do ruído emitido pelo equipamento utilizado para envase da bebida láctea. Apesar do ruído produzido pelo equipamento e do desconforto causado nenhum trabalhador utiliza EPI específico para redução do impacto do barulho. Um dos trabalhadores referenciou já perceber perda da acuidade auditiva. De acordo com Bonomo *et al*, 2008:

> Os ruídos se forem significativos, interferem nas tarefas mentais complexas, podendo ainda atenuar os efeitos da monotonia em tarefas simples. A presença de ruídos no ambiente de trabalho pode provocar danos ao aparelho auditivo e até mesmo a surdez.

Ainda referente aos fatores de risco físicos do ambiente de trabalho, foi detectado alternância de temperatura no uso da câmara fria. Apesar de, mesmo questionados sobre o tema, os trabalhadores não sentiram como prejudicial o fluxo de entrada e saída da câmara fria sem qualquer equipamento de isolação térmica, mesmo esta estando quase sempre a 3,5ºC. Os mesmos informaram que já estavam acostumados e não é necessário nenhum EPI. Mas como afirma Bonomo *et al*, 2008:

> Nas indústrias de alimentos, uma série de atividades profissionais submete os trabalhadores a ambientes que apresentam condições térmicas diferentes daquelas a que o organismo humano está habitualmente acostumado. Estes profissionais ficam expostos ao calor ou frio intensos, os quais podem comprometer seriamente a sua saúde. O homem que trabalha em ambientes de temperaturas extremas sofre de fadiga, seu rendimento diminui, ocorrem erros de percepção e raciocínio e aparecem sérias perturbações psicológicas que podem conduzir a esgotamentos e prostrações.

Embora tenham sido observados estes fatores de risco, não foi realizado um estudo mais pormenorizado de cada situação de trabalho apresentada para se verificar: tempo de exposição, intensidade dos riscos, etc.; que confirmassem consequências negativas sobre a saúde dos trabalhadores. Certamente a não rigidez da organização do trabalho, autonomia para definir a atividade e fazer a gestão da atividade e a vivência do trabalho de forma coletiva ajuda a transformar as situações perigosas do trabalho. Este aspecto precisa ser mais investigado para conclusões mais efetivas.

5 CONCLUSÃO

Através de nossa pesquisa evidenciamos esta categoria pouco conhecida entre os pesquisadores regionais e analisamos as principais questões da organização do trabalho e riscos inerentes à atividade. Foi possível perceber que, pela restrição do gênero imposta por essa escassez de operários neste setor, muitas atividades desenvolvidas na indústria mostraram-se aquém do esperado para uma organização eficiente e comprometida com resultados e com a saúde dos trabalhadores.

Percebemos através das técnicas empregadas numerosos exemplos de estilizações, gêneros e catacreses elaborados por esses trabalhadores e estamos certos que o modelos de transformar para compreender realmente lançou luz sobre muitos dos processos desenvolvidos por esses trabalhadores. Também evidenciamos fragilidades na organicidade da indústria, que deve melhorar e proporcionar itens básicos ao desenvolvimento da atividade desses profissionais, como por exemplo, os EPI's necessários, os insumos no momento certo e até mesmo o mais básico possível: uma iluminação eficiente.

Diante da riqueza e complexidade da atividade desenvolvida por esses trabalhadores, estamos certos de que algumas lacunas e brechas na pesquisa ainda podem – e devem – ser analisadas através de um trabalho mais aprofundado com uma equipe multiprofissional, com engenheiros do trabalho, de produção, fisioterapeutas, entre outros que possam auxiliar no fomento do poder de agir desses trabalhadores.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the constitution of professional framework and style in the activity of workers of a dairy industry located in countryside of Paraíba. Uses the theory, methods and techniques of Clinic of Activity. The field study was a small dairy. Study participants were all employees of the company working in the industry of milk processing. To gather data factory tours and consistent application of the techniques of self confrontation simple and cross and instructions to the double were performed. The results of the study the whole process of production and work organization for making yogurt and milk drink is presented. All activities in the processing of milk and engendering performed by workers for running them are shown. Are apparent frameworks of this activity, as well as stylizations performed by workers, beyond catachresis in the face of variability and work demands. Are still exposed to some risk factors of activity of dairy workers. At the end are listed suggestions for the best development of the activity of the workers.

KEYWORDS: Clinic of Activity. Professional framework. Style. Dairy.

REFERÊNCIAS

AMADOR, F. S., **Produção de Imagens, Subjetivação e Trabalho Penitenciário: Uma Contribuição às Clínicas do Trabalho** In: psicologia: Ciência e Profissão. p. 358-373. UFRGS. Porto Alegre, 2011.

BONOMO et al. **Apreciação Ergonômica do Processo de Produção de Queijos em Indústrias de Laticínios**. In: Revista Produção. UFSC. Florianópolis, 2008.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Regulamento técnico sobre as condições higiênico-sanitárias e de boas práticas de fabricação para estabelecimentos elaboradores/industrializadores de alimentos**. Portaria nº 368, de 04 de Setembro de 1997.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006

_____. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

FERRAS, Robson Paulo Ribeiro. VIANA, Giomar. **A Cadeia Produtiva do Leite: um Estudo Sobre a Organização da Cadeia e sua Importância Para o Desenvolvimento Regional**. In: Revista Capital Científico do Setor de Ciências Sociais Aplicadas Vol. 5 nº1 Jan/ Dez. Unicentro. Paraná, 2007

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**; tradução Monica Rsenberg, Brasil Ramos, Claudia Freire; 12.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2007, vol.32, n.115, pp. 99-107. ISSN 0303-7657.

MACHADO, Anna Raquel. **Entrevista com Yves Clot**. Psicologia da Educação, São Paulo, 20, p.155-160, 1º. semestre de 2005.

MUNIZ, M. I. A, NEPOMUCENO, A. R. **Autoconfrontação simples: condições de produção e autoconhecimento**. In Alfa, rev. linguíst. (São Paulo) [online]. 2010, vol.54, n.1, pp. 81-111. ISSN 1981-5794. 2010.

OSORIO, Claudia. **Fotografias Co-Produzidas da Situação de Trabalho: imagens em ato da atividade em saúde.** Informática na Educação: teoria & prática. v.13, n.2, jul./dez. Porto Alegre, 2010.

_____. **Oficina de Fotos: Uma Atividade para Re-Inventar a Atividade de Trabalho**. Dep. de Psicologia UFF; Mestrado de Psicologia - Estudos da Subjetividade Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 2008

_____. **Trabalho e Perspectivas Clínicas**. Trabalho apresentado no XI colóquio Internacional de Psicossociologia e Sociologia Clínica. Belo Horizonte, 2007.

RODRIGUES, D. L. D. I. **A Auto confrontação Simples e a Instrução ao Sósia: entre diferenças e semelhanças**, Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2010.

TEIXEIRA, Danielle Vasconcelos. **Experimentações em clínica da atividade: cartografias na escola**, Dissertação de Mestrado – UFES. Vitória, 2008.