

OS AMBIENTES DE TRABALHO: A NECESSIDADE DE PRÁTICAS ERGONÔMICAS PARA POTENCIALIZAR MAIS SAÚDE - Nosso site: <https://assessor101.wixsite.com/artigos>

Tânia Rocha¹

"Nosso medo mais profundo não é o de sermos inadequados. Nosso medo mais profundo é o de sermos poderosos além da medida. É a nossa luz, e não a nossa escuridão, o que nos assusta. Perguntamos a nós mesmos, quem sou eu para ser brilhante, deslumbrantemente, talentoso e fabuloso? Na verdade, quem é você para não ser assim".

Nelson Mandela.

O século atual (XXI) nos coloca diante de muitos desafios, um deles é o de conseguir potencializar aprendizagens para que possamos enquanto grupo e enquanto pessoas crescer e nos desenvolver, ampliando nossas visões de forma a torná-las compartilhadas e procurando pensar e agir sistemicamente, através de processos interdependentes.

A interdependência pode ser compreendida como um ponto de equilíbrio, de força, que sugere ao mesmo tempo a necessidade do outro, do grupo, do conhecimento produzido, implicando numa idéia de dependência, como numa idéia de total liberdade, onde a princípio podemos ser capazes viver sem o outro, sem o grupo, sem o novo conhecimento. Pressupõe, portanto, saúde física e mental, para nos agruparmos e nos desagruparmos, num ambiente onde o foco seja propósitos comuns.

Neste sentido, a interdependência pode gerar alianças colaborativas que nos coloca numa intensa rede de conexões interpessoais, de infra-estrutura internas para promover aprendizagens, a partir do uso de mecanismos externos, como processos, habilidades, aspectos históricos e culturais, buscando sempre a competência de unir as diferenças, de lidar sobretudo e em primeiro lugar, com a inclusão de todos os seres humanos.

Para falarmos de interdependências no âmbito das relações produtivas e pessoais, é interessante compreendermos o papel da Ergonomia no mundo do trabalho.

A Ergonomia estuda os ambientes em que se desenvolvem os processos de trabalho, tendo por objetivo, o alcance de mais saúde para as pessoas e para as

¹ Mestre em ergonomia: capacitação profissional. Pedagoga especialista em avaliação enquanto controle social. Historiadora social. Professora no curso de Pedagogia. Nosso site: <https://assessor101.wixsite.com/artigos>

organizações/empresas. Desta forma, a Ergonomia na sua perspectiva antropocêntrica, compreendendo o homem como o centro do processo produtivo, procura analisar o desenho arquitetônico das atividades de trabalho, a partir da lógica das relações interpessoais, do conforto físico e mental dos trabalhadores, trazendo a tona os significados que estes dão a sua tarefa, a fim de contribuir para uma produção mais humanizadora, onde o ambiente seja ecológico, saudável e potencializador de aprendizagens significativas para as pessoas e para as próprias instituições.

Daniellou (1992, p.37), afirma que a:

“[...]ergonomia tem como objeto teórico a atividade de trabalho, como disciplinas fundamentais a fisiologia do trabalho, a antropologia cognitiva e a psicologia dinâmica; como fundamento metodológico a análise do trabalho; como programa tecnológico a concepção dos componentes materiais lógicos e organizacionais de situações de trabalho adequadas aos indivíduos, às pessoas e aos coletivos de trabalho.”

Para WISNER (1994), a Ergonomia possui pelo menos duas finalidades: o melhoramento e a conservação da saúde dos trabalhadores, e a concepção e o funcionamento satisfatório do sistema técnico do ponto de vista da produção e da segurança. Portanto, estudos ergonômicos consideram as situações do indivíduo no ambiente de trabalho e, neste caso, consideram o meio e os instrumentos, tendo por finalidade perceber a realidade do mundo do trabalho e dos trabalhadores, num processo interativo.

Os conceitos abaixo podem gerar mais "adequação", do ponto de vista da qualidade de vida, entre o homem e os processos de trabalho, numa perspectiva ergonômica.

Participação – para que possamos considerar o ambiente de trabalho favorável a saúde física e mental das pessoas, este deve promover práticas participativas nos mais variados âmbitos possíveis.

A participação dos trabalhadores sugere sempre a possibilidade deste ser ouvido e ser considerado, potencializando colaboradores com idéias e reflexões que podem ampliar

visões no interior dos grupos de trabalho, contribuindo na troca de experiências e de novas aprendizagens.

É evidente que a questão da participação é sobretudo política e constitutiva de práticas comprometidas com a vivência cotidiana da cidadania. Desta forma, extrapola a mera concepção de "envolvimento" preconizada nos programas de qualidade total, para efetivamente compreender o trabalhador como um sujeito de direito e não somente usá-lo, alienando-o de suas opções, inculcando-o no mero "pensar da empresa".

Pensamento Físico – Ao considerarmos o ambiente de trabalho enquanto uma organização de aprendizagem faz-se necessário considerarmos que a reintegração do corpo e da mente é um passo importante para a reintegração trabalho e homem, mudança profissional e pessoal. Esse *processo reintegrador*, que foi fortemente fragmentado por práticas de influência taylorista e fordista no trabalho do século XIX, decorrente do positivismo de August Comte, é vital, para atingirmos o centramento necessário, para "sermos" com mais saúde nos espaços públicos e privados.

O centramento - é o que nos ajuda a encontrar o equilíbrio no meio da confusão, da incerteza que o final dos tempos aponta. No trabalho, nossa inexperiência com o pensamento físico nos deixa à mercê de respostas não examinadas: posições de controle, reatividade, rigidez e oposição/resistência, sobretudo a mudança. Esses modos enraizados de pensar resultam previsivelmente em estresse, conflito e desperdício de potencial humano. Com muita frequência lidamos com questões complexas e difíceis simplesmente dando atenção a idéias em vez de observar também o que está acontecendo fisicamente entre as pessoas naquele momento.

O nosso corpo é receptivo a muitas outras linguagens além das palavras. Aprender diretamente por meio do corpo pode suavizar nossas certezas e abrir a nossa mente para a curiosidade. Desta forma, o pensamento físico é um convite a desenvolvermos consciência sobre o nosso corpo a partir de dentro, reconectando-nos a uma fonte natural de vitalidade e criatividade.

Centrar-se é uma oportunidade para descansar no centro das coisas. É fazer uma pausa na ação, mesmo que só por um momento, ou por três respirações. Centrar-se é,

portanto, um momento em que você presta atenção de um jeito diferente, com todo o corpo, enquanto um campo vivo. Neste ponto, você é capaz de voltar-se para dentro de si mesmo para começar finalmente a se abrir. É um processo reflexivo e dialético.

Aprender a lidar com a incerteza – viver neste período complexo de globalização, onde o forte é a era da informação, onde o que conta são os intelectuais ativos no mercado, onde a exclusão social baseada no conhecimento cresce assustadoramente, coloca-nos diante de um fato, a necessidade de assumirmos mais a nossa responsabilidade para com a humanidade. Esta parece-me ser a grande certeza, a melhor resposta. Porém, o momento é de perguntas! Afinal como aprendermos a passar de uma cultura de respostas para uma cultura de questionamentos? A postura questionadora é que pode favorecer o alcance de mais saúde nos ambientes de trabalho, a partir do momento em que os envolvidos nos processos sejam capazes de: compartilhar dúvidas, idéias, medos, confiar na organização, no grupo, nas pessoas...poder contar, ter apoio e ser apoiado, para sentir-se confortável psicologicamente para agir e tomar decisões, podendo ser mais enquanto "sujeito existencial".

O momento exige vida de grupo, aprendizagem e co-responsabilidade para construirmos momentaneamente verdades que nos confortem e nos façam acreditar em mudanças.

A incerteza, pressupõe viver noutra lógica. É a lógica do tanto que estamos disponíveis uns para os outros. Este fato, nos coloca ao lado dos outros, não atrás, nem na frente...e muito menos no topo! Requer humildade para ser, coordenar, ensinar e disponibilidade para ouvir, olhar, sentir. Viver na incerteza exige estar presente com toda a mente, com todo o corpo e com todo o espírito, lá... bem no meio da ação.

O prazer de ser, de estar, de celebrar o encontro, de brincar com o conhecimento
– O trabalho com vistas ergonômicas implica em prazer, em satisfação. Desta forma, é que a Ergonomia estuda os significados do trabalho no espaço organizacional. Trabalho significa peso, sofrimento, tortura, exploração, alegria, envolvimento, compromisso,

aprendizagem, partilha, interação? Como me sinto no meu ambiente de trabalho? Sou feliz nele?

Quando há saúde nas relações interpessoais que envolvem as práticas produtivas, onde as pessoas são respeitadas, consideradas e vistas como a mais rica e valiosa fonte de uma organização, fonte que é capaz de dar vida, movimento, força e construir história, tem um ambiente potencializador de gente.

Nestes espaços extremamente ergonômicos a festa do encontro, o prazer de estar com o outro, com o grupo, o sentir-se bem, o rir e o chorar enquanto aspectos existenciais de expressão de beleza, são vistos, valorizados e encarnados na dimensão do mundo do trabalho.

Estes ambientes valem-se do *jogo e sua expressão* na experiência compartilhada. A idéia é conseguir ambientes mais motivadores. Desta forma, o jogo simbólico, baseado na "indagação, curiosidade, tentativas de acerto, levantamento de hipóteses (...), favorece a construção de sujeitos mais corajosos, com menos medo de errar. O jogo tornar-se, por conseguinte, o próprio 'clima' que envolve os processos de aprendizagem (...), através da liberdade de 'brincar' com o conhecimento". (HAHN ROCHA, 1999 p. 101)

Pelo jogo podemos compartilhar significados e construir novas representações acerca do mundo.

No entanto, este clima de jogo, não pressupõe prazeres imediatos ou meros prazeres, ao contrário, o cotidiano nas relações produtivas se faz de fadigas e muitas vezes de frustrações. O jogo não significa vencer, mas cooperar. O prazer está muito aliado ao acreditar, a esperança de poder atingir os objetivos propostos, em caminhar e aprender, descobrir o novo. Neste processo, lembrando Senge (1998, p. 48), "é fundamental ter projeto de vida".

Respeito mútuo às diferentes necessidades – Considerar o outro enquanto sujeito, implica em respeitar suas opções, fazer o exercício de colocar-se no seu lugar, potencializando nosso lado empático.

Neste caso, os limites precisam ser claros, mas nunca considerados como barreiras que nos impeçam de interagir.

É interessante observar quando os nossos limites são testados. E isso acontece com frequência no nosso cotidiano, sobretudo quando nos vimos diante de um novo desafio, seja um novo trabalho, seja um novo relacionamento. Nestas ocasiões lidamos muito de perto com o poder... que temos e que não temos.

Quando lidamos com um ambiente de trabalho onde as interações interpessoais são extremamente inevitáveis e importantíssimas, *como é o ambiente educacional*, sentimos que muitas pessoas, são as vezes, altamente competentes enquanto profissionais que articulam adequadamente uma abordagem aos conteúdos de sua área, trazem questões interessantes do ponto de vista do conhecimento, lidam bem com o tempo da aula, da escola, dos grupos, etc, mas parecem demonstrar uma certa inexperiência na convivência, nas relações afetivas inerentes a todo processo educativo, é como se a educação exigisse pessoas "encantadas com a vida", com as outras pessoas, para que possamos nos considerar efetivamente profissionais da educação. Exige um educador capaz de seduzir pelo seu estilo, pela sua postura, pelas suas propostas, encarnado pelos seus ideais, demonstrando corporeidade e movimento nas suas ações.

Um educador encantado com a vida, apaixonado por gente, é aquele que antes de tudo, tem a capacidade de viver para outras práticas sociais, além da educação. Dar um tempo para si, saber o que fazer com o seu tempo livre, dispondo-se também para a família, a comunidade, o sindicato, a política, os amigos, respeitando ele mesmo os seus próprios limites, os seus desejos, sabendo dizer sim e dizer não quando o que estiver em jogo for seu projeto de vida.

A saúde no mundo do trabalho implica em saber viver em grupo - Viver em grupo não significa ser grupo, ser um nós indiferenciado. Neste caso, é preciso estar atento ao fato de que as necessidades, os valores e as vulnerabilidades são distintas, mas não podem nos impedir de termos objetivos e projetos comuns.

Conviver, tendo identidade própria, representa "ter um eu, sem que isso nos impeça de sermos nós", desde que saibamos compreender o que significa para o outro o seu próprio pensamento, as suas próprias atitudes, tendo transparência o suficiente para colocar no que os pensamentos e as atitudes do outro refletem no conjunto - nós.

A colaboração e a aprendizagem só ocorrem em ambientes abertos, que respeitem profundamente as necessidades individuais, e tenham limites.

O movimento coletivo e individual que fazemos baseados no "eu devo", é muito diferente do "eu quero". Muitas doenças no mundo do trabalho surgem daí. Ambientes não-ergonômicos, lidam com submissão, pressão, desprazer, obrigação, cumprimento do dever. Aqueles preocupados com a saúde dos trabalhadores e de todos os envolvidos no processo produtivo, são apaixonantes, sedutores do ponto de vista do prazer em estar ali, em poder compartilhar. No entanto, nestes ambientes mais participativos e envolventes, conforme sugere SENGE (1998), os integrantes devem sempre perguntar, na situação de grupo, uns para os outros, "quando é suficiente"? Ou seja, devem ter o cuidado de não-invasão, respeitar até onde o outro pode aguentar e aguentar-me, e vice-versa. Outra pergunta também é efetivamente necessária: este é o lugar que escolhi para mim?

Medo requer centramento e interesse pelo desconhecido – A idéia ergonômica aqui colocada, diz respeito aos significados que certas situações de medo têm para as pessoas envolvidas. É evidente que num primeiro momento tendemos a nos afastar daquilo que nos provoca e que ao mesmo tempo nos é desconhecido. Porém, MARKOVA (1999, p, 73), afirma que "sob cada conflito existe um desejo de se conectar".

Paulo FREIRE (1989 p. 43), enfatiza o fato de que o "medo é educativo, pois favorece seu próprio enfrentamento". Neste caso, o medo não bestilizante e cristalizador contribui para que possamos nos planejar melhor e enfrentar de frente, com mais cuidado, os desafios da prática. Valorizar o medo é doença, mas considerá-lo como um fator que pode potencializar coragem, é saúde, e facilita o dia-a-dia em ambientes onde a aprendizagem e a comunicação é imprescindível, como é o caso da educação.

O desafio de conquistarmos novas formas de comunicação e de registros – o uso variado da linguagem – Em se tratando de organizações capazes de aprender, sobretudo, aquelas ditas educacionais, é importante considerar que implícito na produção do conhecimento está o seu caráter social, permeado pela cultura, pela história e por variadas maneiras de nos comunicarmos, via linguagem verbal e não-verbal. Nos ambientes

ergonômicos a comunicação é assunto de pauta. Esta precisa ser clara, dando possibilidades das pessoas estabelecerem interpretações coerentes frente ao que se quer dizer. Neste caso, necessitamos nos comunicar em totalidade, nos re-alfabetizando, ou seja, sendo capazes de refletir sobre a prática, registrar nossa reflexão e torná-la pública com uma linguagem capaz de comunicar pensamento, demonstrar opções, teorias e nossas visões sobre as temáticas em debate.

Para Madalena FREIRE (1993, p.2), a comunicação nos dias atuais, exige de nossa parte um esforço, uma re-aprendizagem, que implica em: "olhar, romper com visões cegas, esvaziadas de significados, (...) onde se lida não apenas com a linguagem escrita, mas também com outras linguagens, e em qualquer faixa etária (...), se é leitor e escritor de textos também visuais, corporais, sonoros, etc."

É estar em constante processo de aprendizagem, letrando-se e abrindo-se para a leitura de novos significados no processo de construção do conhecimento.

Compreensão dos limites e das possibilidades que envolvem o processo de trabalho – a importância do pensar histórico – É exatamente a necessidade de *compreender* que leva a Ergonomia a considerar a história e a cultura como pontos fundamentais para potencializar mais saúde nas relações interpessoais que envolvem o mundo do trabalho.

Para tanto, a Ergonomia vê a história para muito além de meras explicações/exposições ilustrativas na narração, para vê-la enquanto conhecimento que pode contribuir para a transformação social e para a construção de identidades tanto das organizações/empresas de aprendizagem, como dos próprios trabalhadores.

Para tanto é importante que os trabalhadores lidem adequadamente com o tempo. Seja o tempo da organização, o tempo do trabalho, o tempo social, o tempo individual, o tempo livre, ou seja, a intertemporalidade que está implicada nos processos, sabendo adequar o cotidiano e as perspectivas para além deste.

A idéia é que o trabalhador possa estabelecer relações entre o seu diário e estruturas mais amplas da sociedade, aonde as interdependências micro e macro-estruturais venham à tona, propiciando visões amplas do contexto em que o trabalhador existe, a fim

de que possa *projetar/planejar*, com base na história da organização e da sua própria história pessoal.

Desta forma o pensamento histórico pode:

"resgatar a identidade do trabalhador e da própria organização/empresa, através da memória e da crítica; promover atitudes civilizadas, baseadas no equilíbrio entre razão e emoção, pela conquista de autodisciplina e ressignificar o papel do trabalhador no contexto atual, vendo-o como pesquisador e intelectual". (HAHN ROCHA, 1999, p. 98)

A história pode favorecer a construção de mais autonomia e propiciar uma mudança de paradigma para compreensão do perfil de trabalhador que o momento atual exige.

Pensar e agir sistemicamente implica em... olhar o todo, e sentir-se integrante do todo. Goodman, afirma que "alguém que pensa de modo sistêmico é alguém que pode observar os quatro níveis operando simultaneamente: o acontecimento, o padrão de comportamento ou a tendência, os modos como as tendências se influenciam mutuamente e os modelos mentais".

Desta forma, podemos dizer que o pensar e o agir sistêmicos implicam em redirecionarmos o nosso foco para o como estamos trabalhando juntos e para o quanto estamos disponíveis uns para os outros e como usamos o nosso pensamento crítico no contexto em que estamos inseridos. Ao pensarmos e agirmos sistemicamente, começamos a perceber que a realidade é uma grande teia/rede, onde os problemas mostram-se extremamente conectados, fato este que exige flexibilidade e tentativas de coerências. Neste sentido, interessa sermos um ecossistema vivo que pode funcionar bem, como a própria natureza que é capaz de originar e organizar, com relativa facilidade, sistemas cada vez mais complexos.

CAPRA deixa claro em suas obras, que os princípios ecológicos essenciais para uma comunidade sustentável, são: interdependência, circuitos de retroalimentação, trabalho em rede, padrões cíclicos, flexibilidade, diversidade e co-evolução.

Centrando um pouco nosso olhar no sujeito e nas suas interações com as organizações, em função destes princípios colocados por CAPRA, o que parece contar é exatamente a capacidade das organizações serem *comunidades*. Neste caso, os modelos

mentais que regem as práticas são importantes e merecem ser analisados para que possamos ter mais saúde nos ambientes de trabalho. Modelos estes que são "mapas cognitivos, são as nossas maneiras de interpretar e de pensar a respeito de uma experiência". MARKOVA (1998, p, 135).

Portanto, o pensar e o agir sistêmicos exige dos sujeitos e das organizações a descoberta de que é urgente transformar os modelos fragmentados de ver e atuar, para outros mais coerentes, interligados e eficazes, procurando perceber além dos limites e barreiras. Na verdade, ao nos conectarmos uns com os outros, vivendo e pensando em rede, poderemos desenvolver nossa habilidade para usar os limites que estão além do nosso controle, buscando possibilidades criativas na resolução dos problemas, vendo o todo, mas também sendo o todo.

Referências Bibliográficas:

- DANIELLOU, F. **Ergonomie e t nerophysiologie du travail**. Paris: CNAM, 1990-92 (COLLECTION cnam DE Cours, Ergonomie, B4).
- WISNER, Alain. **A Inteligência no Trabalho: textos selecionados de ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, UNESP, 1994.
- HAHN ROCHA, Tânia. **Por uma Pedagogia Ergonômica: mais cidadania no mundo do trabalho**. Fpolis, 1999. Mimeo. (Tese de mestrado em ergonomia – setor de engenharia de produção – capacitação de trabalhadores, Universidade Federal de SC).
- FREIRE, Madalena. (org). **Grupo, indivíduo, saber e parceria: malhas do conhecimento**. São Paulo: Espaço Pedagógico, 1993.
- FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler**. São Paulo: Cortez, 1989.
- SENGE, Peter M. **A quinta disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1995.
- MARKOVA e BRYNER. **Inteligência Total: a utilização plena da capacidade mental no exercício da liderança**. SP: Summus, 1998.
- Nosso site: <https://assessor101.wixsite.com/artigos>