

ZELO E COOPERAÇÃO COMO MOBILIZAÇÕES SUBJETIVAS FUNDAMENTAIS PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: ESTUDO SOBRE O TRABALHO DE ELETRICISTAS DE LINHA VIVA¹²

Zeal and cooperation as fundamental subjective mobilizations for the preservation of health and safety at work: Study on the work of Linha Viva Electricians

Flavia Traldi de Lima³ 

Universidade Estadual de Campinas⁴
Campinas, SP, Brasil.

José Roberto Montes Heloani⁵ 

Universidade Estadual de Campinas
Campinas, SP, Brasil.

Sandra Francisca Bezerra Gemma⁶ 

Universidade Estadual de Campinas
Campinas, SP, Brasil.

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar o trabalho real e as mobilizações subjetivas do zelo e da cooperação presentes na atividade de eletricitas, como aspectos necessários para a prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho. A pesquisa foi realizada com toda uma equipe de Eletricitas de Linha Viva (ELV) alocada no processo de distribuição de energia de uma companhia elétrica privada do interior de São Paulo. Como método, realizou-se a aplicação das primeiras etapas da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Entrevistas individuais e coletivas com os eletricitas foram tratadas por meio da Análise de Conteúdo e articuladas às contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados apontam que o trabalho dos ELV é permeado por variabilidades próprias que ultrapassam as prescrições impostas pela rígida organização devido aos riscos inerentes ao processo e por isso, se torna incapaz de ser antecipado integralmente. Logo, torna-se fundamental o desenvolvimento de mobilizações subjetivas, individuais e coletivas, pelo zelo e pela cooperação para a realização do trabalho, a prevenção e a promoção da saúde e da segurança no trabalho.

Palavras-chave: Saúde. Segurança. Trabalho.

¹ Editores responsáveis pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni e Dr. Roberto Moraes Cruz. Editora de Leiaute: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel. Editora Administrativa: Msc. Thamyris Pinheiro Maciel.

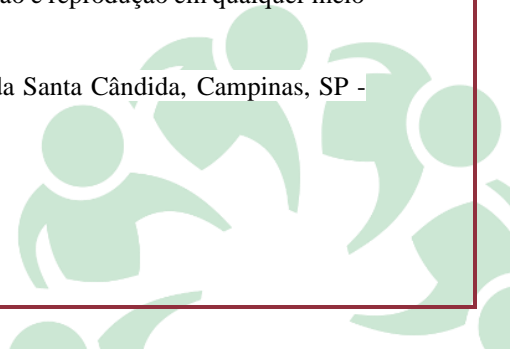
² Copyright © 2023 Traldi, Heloani & Gemma. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ flavia.traldi@mackenzie.br

⁴ Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516 | Pq. Rural Fazenda Santa Cândida, Campinas, SP - CEP: 13087-571.

⁵ rheloani@gmail.com

⁶ gemma@unicamp.br



Abstract

This article aims to analyze the real work and the subjective mobilizations present in the activity of electricians, as necessary aspects for the prevention and promotion of health and safety at work. The research was carried out with a whole team of Live Line Electricians (ELV) allocated in the energy distribution process of a private electric company in the interior of São Paulo. As a method, the application of the first stages of the Ergonomic Work Analysis (AET) was carried out. Individual and collective interviews were treated through Content Analysis and articulated to the theoretical contributions of Psychodynamics of Work. The results indicate that the VLT's work is permeated by its own variability that goes beyond the requirements imposed by the rigid organization due to the risks inherent to the process and, therefore, becomes incapable of being fully anticipated. With that, it becomes essential to develop subjective, individual and collective mobilizations, through zeal and cooperation to carry out the work and preserve health and safety at work.

Keywords: Health, Safety, Work.

INTRODUÇÃO

O trabalho no setor elétrico é marcado por riscos capazes de ocasionar mortes e acidentes, seja nos processos de geração, transmissão ou distribuição de energia que compõe o Sistema Elétrico de Potência (SEP) brasileiro.

De acordo com os dados do SmartLab - Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho de 2018 (SMARTLAB, 2018), vinculado ao Ministério Público do Trabalho (MPT), a categoria “instalações elétricas” esteve entre os 3 setores com maior notificação de acidentes de trabalho por agente causador “choque elétrico”. A mesma categoria “instalações elétricas” contabilizou 1581 lesões registradas na CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho).

Ainda em 2018, sobre as categorias relacionadas diretamente ao Sistema Elétrico de Potência (SEP), “distribuição elétrica” registrou 10.605 casos de acidentes de trabalho, “transmissão elétrica” notificou 1.986 casos e “geração elétrica” 5.542 casos (Smartlab, 2018). O processo de distribuição de energia é o que apresenta número superior de acidentes e mortes no trabalho, sendo também o que apresenta maior contingente de trabalhadores terceirizados de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2010).

Sobre os acidentes, é preciso ainda considerar as mortes decorrentes desse trabalho. Silva (2015) baseado nos dados Fundação COGE (Comitê e Gestão Empresarial do Setor Elétrico), mostrou que de 1999 a 2013 a taxa de mortalidade no setor foi em média 4,8 vezes maior do que a dos demais setores formais da economia brasileira. Esse número varia entre trabalhadores próprios e terceirizados. Segundo a Agência Nacional de Energia Elétrica (Agência Nacional de Energia Elétrica, 2020), de 2009 a 2020, ocorreram 97 mortes decorrentes

de acidentes do trabalho em relação a funcionários próprios e 505 mortes decorrentes de acidentes do trabalho de funcionários terceirizados.

No entanto, para além dos riscos elétricos, também estão presentes nesse setor, riscos de natureza física, mecânica, química e biológica, relacionados a um trabalho executado em altura, sob elevadas temperaturas, propício a ataque de animais, contaminações e alto esforço físico e cognitivo (Scopinho, 2002). Soma-se a esses fatores, os riscos psicossociais do trabalho. Estes, derivam da interação entre indivíduo, meio ambiente e trabalho e estão associados sobretudo aos medos e ansiedades associados ao alto grau de periculosidade da atividade em rede elétrica (Salvagni & Veronese, 2017).

A pesquisa Souza, Carvalho, Araújo, Koifman, & Porto (2010) destaca que os riscos psicossociais do trabalho de eletricitários estão associados sobretudo a demandas e exigências por qualidade, grau de responsabilidades, insegurança no emprego, falta de apoio social e reconhecimento no trabalho, convívio com o perigo e o risco, que podem levar ao uso abusivo de álcool, à depressão, ao sobrepeso, à obesidade e aos transtornos mentais comuns nesta população.

Dentre as distintas categorias de eletricitistas que contemplam o setor, entende-se que são ainda maiores os riscos associados à categoria de eletricitistas que atuam com redes energizadas, ou seja, sem interrupção de energia elétrica. Os Eletricitistas de Linha Viva (ELV), como são denominados, atuam por meio do método ao contato, em redes energizadas de média tensão (13,8KV) ou mais, utilizando caminhões com cestos aéreos isolados (Primo, 2021).

Considerando que a cadeia produtiva do setor elétrico apresenta graves problemas de saúde pública em decorrência de milhares de mortes e acidentes de trabalho (Silva, Cavalcante, Mendes & Vilela, 2009) e a necessidade de investigações ampliadas acerca de trabalhos de alto risco, este artigo tem como objetivo analisar o trabalho real e as mobilizações subjetivas do zelo e da cooperação presentes na atividade de eletricitistas como aspectos necessários para a prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho.

Saúde, segurança e trabalho real

Denomina-se risco ocupacional a combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde (Brasil, 2020). Os riscos ocupacionais podem ter de origem na dimensão física, química, biológica, mecânica, ergonômica e psicossocial do trabalho e podem se dar por meio dos acidentes, doenças ou

sofrimento do trabalhador. Para Vilela, Iguti & Almeida (2004), para além dos impactos para o indivíduo e seus familiares, uma morte, uma invalidez permanente ou temporária apresenta implicações econômicas, sociais e de saúde pública.

A NBR 14280 relacionada ao Cadastro de Acidente de Trabalho impõe critérios para o registro, comunicação, estatística, investigação e análise dos acidentes, sobre acidentes sem lesão, acidentes de trajeto e acidentes im pessoais, de forma a classificar as taxas de gravidade quanto a perda de membro, incapacidade permanente total ou morte. As Normas Regulamentadoras (NR) são uma forma de responsabilizar as organizações para garantir requisitos e medidas mínimas de proteção dos trabalhadores.

No entanto, apesar das tratativas legais, do Ministério da Saúde por meio dos Cerests (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) e da ação coletiva dos trabalhadores via sindicatos, sabe-se que os contextos sociais, políticos, econômicos e sobretudo os padrões de gestão do trabalho criam estratégias e práticas de exploração que ultrapassam os limites formais e humanos, resultando em consequências deletérias para a saúde e segurança do trabalhador (Filgueiras, 2017). De acordo com o autor, o padrão de “gestão predatório” utilizado por muitas organizações define condições de trabalho precárias que culminam no confronto a leis, ocultação dos riscos e a responsabilização do trabalhador pelo adoecimento e outras consequências decorrentes do trabalho.

Baseado nisso, predominam concepções que associam acidentes de trabalho a comportamentos humanos. É o caso de teorias de detecção do erro que entendem que os acidentes são causados de forma consciente por desrespeito a prescrições do trabalho e normas de segurança (Vilela, Iguti & Almeida, 2004). No Brasil, tal concepção é legitimada pela NBR 14280/2001, que classifica os acidentes a partir de fatores relacionados à insegurança pessoal, ato inseguro e condição insegura.

Embora evidenciem um importante cenário de indicadores que representam dados sobre a realidade por amostra e frequências de acidentes de trabalho de forma objetiva, abordagens meramente causais e padronizadas, que buscam uma única causa para os acidentes de trabalho, são questionadas pelas limitações que apresentam. Para Simonelli, Jackson Filho, Vilela & Almeida (2016), o paradigma comportamental ou visão tradicional de prevenção não é suficiente para lidar com a complexidade do mundo do trabalho e com os riscos emergentes dos atuais modelos de produção.

Isso porque, o trabalho não é resumido a uma decomposição e parcelamento de gestos, movimentos e rotinas controláveis e antecipáveis por meio de normas e procedimentos organizacionais. O trabalho e o comportamento humano no trabalho são resultado da

mobilização física, cognitiva, emocional e social dos trabalhadores para atender às prescrições das organizações, de acordo com a variabilidade das situações de trabalho (Guérin, Kerguelen, Laville, Daniellou & Duraffourg, 2001).

Neste contexto, abordagens sistêmicas ou denominadas organizacionais, emergem como formas de investigação que buscam identificar as diferentes variáveis envolvidas em acidentes de trabalho. Essas análises se baseiam na aproximação das realidades de trabalho e dos trabalhadores, visando compreender as variabilidades tanto organizacionais quanto individuais na relação com o risco (Llory & Montmayeul, 2014).

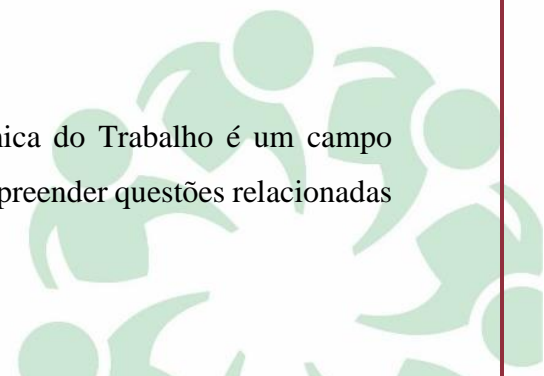
No setor elétrico especialmente, estudo de Guardia & Lima (2019) com base nessa perspectiva e a partir do método da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), permitiu por meio da análise do trabalho real discutir como a redução do número de eletricitistas em cada equipe, proposto por uma reestruturação da companhia estatal, poderia gerar aumento dos riscos de acidentes no trabalho, impactando severamente na saúde e segurança dos trabalhadores.

No Brasil, a Análise Ergonômica do Trabalho como método, passa a ser amplamente aplicada a partir dos 90 quando da publicação da Norma Regulamentadora 17 (NR17), do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 1990) que, em sua nova versão, ampliou o campo normativo da Ergonomia. Tal método, que surge na França, se tornou um importante instrumento para analisar riscos e as implicações dos contextos organizacionais para a saúde e segurança do trabalho. Por sua perspectiva social e humanista de análise do trabalho, passa a se interessar com “o quê” os trabalhadores fazem e “porque” fazem, considerando o contexto e as variabilidades humanas e técnicas do trabalho (Gemma, Abrahão, Traldi & Tereso, 2021).

Uma de suas grandes contribuições para essa análise, se desdobra na noção do trabalho real – aquele incapaz de ser controlado e antecipado em sua totalidade – e das estratégias desenvolvidas pelo trabalhador pelo conhecimento e pela experiência, para enfrentar os desafios que a realidade de trabalho impõe. Para a Ergonomia da Atividade, o trabalho é atravessado por variabilidades macro e micro contextuais subjetivos, que tornam cada atividade de trabalho única, reconhecendo por isso o protagonismo do trabalhador para lidar com as adversidades e realizar o trabalho com qualidade, saúde e segurança (Sznalwar, 2015).

Psicodinâmica do Trabalho

Assim como a Ergonomia da Atividade, a Psicodinâmica do Trabalho é um campo teórico-metodológico originado na França, que se destina a compreender questões relacionadas ao trabalho por meio de um viés crítico.



A Psicodinâmica do Trabalho surge na década de 90, a partir do questionamento à Psicopatologia do Trabalho e a relação determinista doença-trabalho. Seu objetivo centra-se em compreender os impactos da organização na saúde mental do trabalhador (Dejours, 2004).

Para Dejours (2004), seu principal autor, embora o sofrimento seja uma experiência comumente presente nas situações de trabalho e que pode se intensificar de maneira psicopatológica, é possível ainda que o trabalho possa edificar a subjetividade e a saúde (Sznelwar, Ushida & Lancman, 2011). A transformação do sofrimento em prazer, ocorre por meio do desenvolvimento de estratégias defensivas e mobilizações subjetivas no trabalho.

Assim, a aproximação da teoria dejouriana com a Psicanálise permite que se discuta como os trabalhadores mobilizam, de maneira individual ou coletiva, estratégias defensivas para transformar o sofrimento no trabalho em realização e formas de reconhecimento, fator essencial no processo de construção da identidade do trabalhador (Mendes, 2004). Outra forma de busca pelo prazer e defesa do sofrimento, é por meio de mobilizações subjetivas.

Mobilização subjetiva é o processo no qual o trabalhador se engaja no trabalho e faz uso da subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar os fatores da organização do trabalho causadores de sofrimento (Dejours, 2005). Nesse contexto, o autor parte do entendimento do trabalho como enigma, ou seja, como algo que ainda não está dado pelo trabalhador.

Isso porque, assim como evidenciado pela Ergonomia da Atividade, a Psicodinâmica do Trabalho entende que embora sejam claras as normas e regras do trabalho, existem aspectos do trabalho que não podem ser integralmente concebidos, nem prescritos. Dada as variabilidades presentes nas situações de trabalho, as atividades exigem ajustes e adaptações, isto é, a necessidade de mobilizações subjetivas, para que o trabalho seja realizado a contento, com qualidade e segurança (Lancman & Sznelwar, 2008). Tal fato permite afirmar que o trabalho efetivo, o trabalho real, não corresponde ao prescrito (Dejours, 2012a).

A partir de seus estudos, Dejours evidencia não somente os conflitos derivados da relação entre indivíduo e organização do trabalho pela contradição presente entre o prescrito e o real, mas também as contradições existentes na própria organização do trabalho. Por isso, para o autor, o trabalhar não se trata apenas da transformação do meio material, mas também implica a transformação de si mesmo, de seu conhecimento, sua criatividade, sensibilidade, gestos e afetos.



Zelo e cooperação como mobilizações subjetivas no trabalho

Partindo do entendimento do contexto apresentado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho adota como objeto de estudo a “análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho” (Dejours, 1993, p. 49). Para o autor, a mobilização subjetiva pelo trabalho supõe o envolvimento de esforços da inteligência de maneira individual pelo zelo e de forma coletiva pela cooperação, para arbitrar as contradições do real e cumprir as tarefas a contento.

Para Dejours (2012a), o zelo se traduz em esforços da inteligência, associados a história de vida e a constituição subjetiva do indivíduo para a superação da resistência do real do trabalho. Se refere a uma inteligência inventiva, criativa, que atua na busca de soluções possíveis, sendo por isso, fundamentado na intuição, em um saber-fazer que passa pela corpropriação. A “corpropriação”, conceito proposto pelo filósofo Michel Henry (1987) e apropriado por Dejours, é oriunda do conhecimento circunscrito pelo corpo. Conhecimento este que opera pela relação do sujeito com o mundo material através do corpo psíquico, ou seja, da experiência afetiva. A interação entre corpo e corpo psíquico permite que a subjetividade se desenvolva a partir de novos registros de sensibilidade, do conhecimento tácito, da inteligência prática, da destreza adquirida no exercício da atividade, resultados da experiência no trabalho (Dejours, 2004).

Para além desse entendimento, as mobilizações subjetivas no trabalho também são exploradas por Dejours do ponto de vista coletivo, pela cooperação. De acordo com o autor existe também o envolvimento de uma inteligência plural, capaz de compensar os desarranjos das inteligências singulares e particularizadas das ações empreendidas por cada um dos indivíduos. Sobre essa razão, Dejours apresenta a importância da cooperação no trabalho e Antônio da Costa Ciampa sinaliza que, do ponto de vista identitário, “encontrar um grupo com esses valores é encontrar vida. Num grupo assim, (...) cada indivíduo reconhece no outro um ser humano e é assim reconhecido por ele.” (1987, p. 38, grifos do autor).

Como professora Cristophe Dejours (1994, p.138), “a relação com a técnica é sempre secundária e mediatizada pelas relações hierárquicas, relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais”. Desse modo, quando as ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Dessa maneira,

o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criador ou patogênico (Dejours, 1994).

Uma cooperação efetiva pressupõe conformidade com as regras de ofício. As regras de ofício são acordos sobre os estilos e preferências de trabalho de cada um, de forma a adequar as diferentes maneiras de trabalhar entre o coletivo. O comprometimento do coletivo para a construção das regras de ofício só é possível a partir do momento em que distintas formas de trabalhar são compartilhadas, visualizadas e avaliadas pelos pares (Dejours, 2012a).

Para que se estabeleçam as regras de ofício por meio desse compromisso, é necessário o desenvolvimento de uma relação de confiança entre os membros do grupo, visto que as regras só são visíveis quando são transgredidas as prescrições diante dos constrangimentos manifestos pelo real. Somente a partir do momento em que o prescrito é reajustado e compartilhado entre o coletivo, as regras podem ser comunicadas, discutidas e estabelecidas pelos pares (Molinier, 2013).

Assim, de acordo com Molinier, distinguem-se quatro diferentes regras de ofício (Molinier, 2013, p. 132), as regras sociais, técnicas, languageiras e éticas.

As regras sociais se pautam por elementos que envolvem o bom convívio entre o grupo, sendo refletidas na boa relação entre os indivíduos, nas brincadeiras, comemorações, informalidades, momentos em que suscitam o interesse em compartilhar e discutir os valores, os modos operatórios, a prática e as regras do ofício. As regras técnicas são estabelecidas pelo que se entende como “cultura do ofício”, isto é, pela forma como os trabalhadores organizam as atividades e a forma de executá-las para que possam realizar as operações em conjunto.

Já as regras languageiras são constituídas e compreendidas no coletivo em formas de “jargão”. É como os trabalhadores descrevem situações complexas de maneira simplificada, abreviada para facilitar a compreensão entre o grupo. As regras languageiras organizam, portanto, as regras práticas de linguagem. E por fim, as regras éticas indicam os valores do coletivo sobre aquilo que é justo ou não fazer. Para além das questões relacionadas ao trabalho, as regras éticas estão relacionadas ao sentido das ações dos indivíduos à vida (Molinier, 2013).

A elaboração das diferentes regras de ofício tem como finalidade a eficácia e a qualidade do trabalho pois implicam componentes tanto técnicos quanto sociais (Dejours, 2012a). Assim, derivam de um processo complexo para serem formadas e transmitidas, que envolve a inteligência no trabalho de forma individual e coletiva. Também são elementos importantes para a construção de estratégias de defesa coletivas, com a finalidade de proteger o sujeito contra os deletérios originados na relação estabelecida entre o indivíduo e a organização do trabalho (Dejours, 2012c).

MÉTODO

O estudo apresenta resultados parciais de um projeto de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), executado entre 2018 e 2021 e realizado em parceria entre a Faculdade de Ciências Aplicadas da Universidade Estadual de Campinas (FCA/UNICAMP), uma Companhia de Energia Elétrica localizada no interior de São Paulo e uma indústria desenvolvedora e fabricante de ferramentas para o setor elétrico. Um grupo de pesquisadores da Universidade fez parte do estudo e conduziu os métodos aplicados.

A pesquisa de cunho qualitativo (Marconi & Lakatos, 2003), foi realizado com uma equipe completa de uma unidade de trabalho, composta por 8 Eletricistas de Linha Viva do quadro próprio da companhia. Estes, atuavam no processo de Distribuição de energia elétrica da Estação Avançada de Abastecimento da companhia, localizada no interior de São Paulo. A população trabalhadora era do gênero masculino, com idades entre 35 e 55 anos. O tempo de contrato estava entre 5 e 30 anos e o tempo no cargo de Linha Viva variava entre abaixo de 5 anos e 20 anos ou mais.

Para compreensão do trabalho real dos ELV, realizou-se a aplicação das primeiras etapas da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (Guérin et al., 2001). Com isso foram realizadas visitas ao centro de distribuição de energia da companhia, observações globais da atividade, entrevistas individuais e coletivas tanto com os eletricistas, como gestores do centro de distribuição de energia.

A princípio, realizou-se entrevistas individuais e coletivas com os gestores do centro de distribuição de energia, na sede administrativa da companhia, a fim de levantar dados sobre a população e informações sobre a organização do trabalho, bem como seus processos e fluxos.

Em seguida, junto aos 8 ELV realizou-se entrevista coletiva, também na sede administrativa da companhia, a fim de elencar as tarefas mais críticas para o grupo em termos de dificuldade, frequência e intensidade. Os ELV selecionaram 12 tarefas que correspondiam a esse critério.

Em seguida, iniciou-se a análise das situações reais de trabalho, isto é, das 12 tarefas, por meio de observações globais. Essas observações ocorreram nos endereços de execução das atividades pelos eletricistas, porém mantendo-se a distância necessária, imposta por NR, para a garantia da segurança das próprias pesquisadoras. Registrou-se o conteúdo das observações em diários de campo, fotos e vídeos. Ao final das tarefas, eram realizadas entrevistas de confrontação com as duplas ou equipes de eletricistas, que visavam validar o que as pesquisadoras observavam e registravam nos cadernos de campo.

Já para a compreensão das mobilizações subjetivas no trabalho, realizou-se 4 entrevistas semiestruturadas, com duplas de eletricitas, na sede administrativa da unidade. Essas, foram transcritas e tratadas por meio da Análise de Conteúdo categorial de Bardin (2016), a fim de atingir o objetivo de analisar as mobilizações subjetivas, do zelo e da cooperação, presentes nas atividades desempenhadas por esses trabalhadores.

Para isso, seguiu-se a aplicação do método, em dois momentos: exploração do material e tratamento dos resultados e interpretação. Na fase de exploração, realizou-se a organização e leitura exaustiva do material transcrito. E em tratamento dos resultados e interpretação, agrupou-se os conteúdos de fala nas categorias zelo e cooperação, conceitos associados à teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2012a, b). O processo de categorização dos conteúdos, seguiu os seguintes critérios, de acordo com Bardin (2016):

- a) exclusão mútua: cada elemento de fala das entrevistas foi classificado em apenas uma categoria;
- b) homogeneidade: as classificações obedeceram a um único princípio de organização;
- c) pertinência: as categorias elencadas, zelo e cooperação, refletiram os objetivos da pesquisa;
- d) objetividade e fidelidade: as diferentes partes das entrevistas foram agrupadas da mesma maneira;
- e) produtividade: as categorias resultaram em índices de interferências sobre o que se propôs analisar, isto é, as mobilizações subjetivas de zelo e cooperação no trabalho analisado.

Embora a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho, diferenciem-se pelo recorte do objeto de estudo, métodos e formas de observação, se tornam complementares à medida em que buscam compreender o trabalho e o trabalhar (Sznelwar, 2015). Experiências de pesquisas que empregaram ambas as metodologias, como em Abrahão & Torres (2004) e Ferreira & Mendes (2001), revelaram que a associação contribui para análises mais contextuais e amplas acerca dos fenômenos estudados.

Ressalta-se que a cada um dos participantes da pesquisa foi entregue um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), por meio de aprovação ética de acordo com o CAAE 16531119.0.0000.5404.



Resultados e Discussões

Os resultados apresentam e discutem o trabalho real dos ELV e as mobilizações subjetivas do zelo e da cooperação empregadas pelos trabalhadores.

O trabalho real dos Eletricistas de Linha Viva

As análises do trabalho real por meio da aplicação das primeiras etapas da AET (Guérin, et al., 2001) permitiram explicitar os aspectos organizacionais, físicos e cognitivos do trabalho, apontando para os constrangimentos impostos pelas tarefas e as estratégias criadas pelos eletricitistas para cumprir o trabalho a contento.

Os eletricitistas de linha viva da pesquisa, realizavam atividades em sistemas que operavam sob circulação ou acúmulo de energia, no processo de distribuição de uma companhia de energia elétrica do setor privado. Isto é, atuavam diretamente com montagem de equipamentos, manutenção de redes e podas de vegetação em obstrução com fios, em redes urbanas ou rurais para clientes de pequeno, médio e/ou grande porte. Estes ELV, apresentavam vínculo formal com a companhia e carga horária semanal de trabalho 40 horas, sendo reconhecidos como um grupo que ocupava alto cargo na empresa dada a especificidade e especialidade requerida pela linha viva.

Por se tratar de um trabalho que apresenta periculosidades, os trabalhadores necessitavam utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) específicos para isolamento a choques elétricos, que incluíam capacetes de segurança, botina, luvas e mangas isolantes, cinto de segurança, protetor facial e vestimentas antitérmicas (Primo, 2021). Em decorrência disso, o cargo requeria também uma força de trabalho extremamente especializada, qualificada e experiente, que demandava a realização de diversas horas de cursos técnicos e específicos na área.

Por atuarem em redes energizadas, o trabalho era executado em campo aberto, sob a luz do dia, em condições meteorológicas favoráveis, sendo impedido de ser realizado no período noturno, mediante chuva ou umidade intensa, em casos de tempestade, neblina ou vento forte.

Por determinação prevista na NR10 - Instalações e Serviços de Eletricidade (Brasil, 2004), a fim de garantir condições mínimas para a saúde e segurança do trabalhador, este tipo de trabalho não pode ser realizado individualmente. No caso da companhia estudada, o trabalho de ELV era realizado em duplas, com funções específicas. O eletricitista encarregado ou executor era responsável por executar a atividade sob caminhão, dentro de um cesto aéreo, assim como

pela realização da Análise Preliminar de Risco (APR) ⁷ junto aos demais membros da equipe ou da dupla. Já o eletricitista supervisor (conhecido como guardião da vida) atuava no solo ou na base da estrutura, sinalizando possíveis riscos durante a execução do trabalho pelo encarregado.

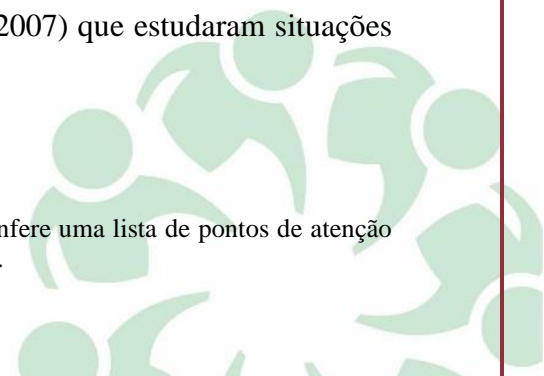
As duplas revezavam entre as funções de execução e supervisão em cada atividade ou por período do dia, de modo que em operações mais complexas duas duplas se uniam, compondo equipes de quatro ou seis integrantes. Sabe-se que as configurações de equipes de ELV podem variar de organização para organização e a redução do número de integrantes das equipes tem sido apontada como fator de risco e desencadeador de maior desgaste dos operadores (Guardia & Lima, 2019).

No caso do trabalho observado, a frequência de cada uma das tarefas dependia do número de equipes envolvidas em cada processo e da urgência ou prioridade do tipo de serviço na companhia. Neste último caso, era possível realizar um único tipo de tarefa durante dias ou semanas, elemento que corroborava para a intensificação do trabalho, de modo que a repetitividade de movimentos e exigências físicas refletiam sobrecarga de trabalho.

Embora o ritmo de trabalho dos ELV não fosse rigidamente prescrito pela organização, tarefas que demandavam a interrupção de energia em casos de gravidade da situação de trabalho, geravam certa pressão por tempo à medida em que corroboravam para a redução de faturamento da companhia. A introdução recente de tablets e smartphones também incidia controle sob o processo de tarefas e a produtividade e por consequência maior pressão para a realização do trabalho em menor tempo. A pesquisa de Gemma, Primo, Traldi, Bergstrom, Fernandes, Franco, Brittes & Misuta (2021) revela que a introdução de artefatos tecnológicos como tablets no trabalho de ELV, implica em mudanças na própria natureza da atividade, podendo comprometer a qualidade de execução do trabalho e incidir em riscos.

Em relação os aspectos físicos do trabalho, observou-se que a exposição excessiva ao sol por longos períodos, sobretudo no verão, associadas ao uso das vestimentas requeridas por EPI's impunham dispêndios e desgastes ainda maiores aos eletricitistas. Os trabalhadores chegaram a relatar casos de mal súbito e outros sintomas de desidratação, tonturas e dores de cabeça em decorrência da situação, os quais se tornavam fatores de risco para o trabalho, conforme já demonstraram autores como Wolff & Spérandio (2007) que estudaram situações análogas.

⁷ A APR é um documento próprio da companhia de energia elétrica que confere uma lista de pontos de atenção sob a situação de trabalho, em termos de segurança, para a devida checagem.



O alto nível de exigência física de membros inferiores e superiores também era uma constante para os trabalhadores. Isto porque para a realização do trabalho era necessário manter a postura em pé, torção de tronco e inclinação de cabeça e pescoço para frente, para trás e/ou para os lados, segurar ferramentas com as mãos e braços permanentemente esticados ou elevados acima do nível do ombro por longos períodos. Sobre esse aspecto, os eletricitistas de linha viva relataram com unanimidade dores em membros superiores como ombros, braços, antebraços e mãos, fato que corrobora com os achados de Primo (2020).

Figura 1

Dupla de eletricitistas em postura de execução de tarefa em rede energizada



Nota: Arquivo da pesquisa.

Apesar de ser um discurso corrente da organização a necessidade de que os eletricitistas operassem em posições e posturas físicas ditas adequadas para evitar desgastes e o desenvolvimento de doenças, evidenciou-se que as posturas adotadas estavam relacionadas à intensidade, repetitividade de movimentos e condições variáveis postas pelas situações de trabalho, quanto à limitação de deslocamento do cesto aéreo e a necessidade de evitar o contato do corpo com a rede elétrica. Isto é, visavam a qualidade da operação bem como a preservação da saúde e segurança (Traldi, 2022).

O trabalho dos ELV também estava exposto à associação de vibrações decorrentes do caminhão guindauto, ferramentas e sobretudo do uso corrente de serra hidráulica para poda de vegetação. No caso da tarefa de poda de vegetação⁸, os impactos e ondas vibracionais variavam

⁸ Poda de Vegetação é uma das tarefas que compõem o Manual de Tarefas Padronizadas da Companhia. Realiza-se tal procedimento quando vegetações estão em contato com condutores elétricos, gerando riscos de curtos-

de acordo com o tipo e características das vegetações, sendo necessárias análises das estruturas antes do início da execução. Por diminuir o desempenho visual e acarretar menor controle motor (Wolff & Sperândio, 2007), a exposição à vibração incidia risco aos eletricitas, que necessitavam executar as operações com precisão de movimentos para não afetar a rede elétrica e causar acidentes.

Em decorrência da variabilidade de cenários possíveis nas situações de trabalho, os eletricitas realizavam constantemente replanejamento de ações. Para isso, precisavam analisar se a tarefa ocorreria em centros urbanos ou rurais, o tipo da tarefa (manutenção, montagem, poda de vegetação), tipo da estrutura dos postes (madeira, polímero, cimento), movimentação de carros e pedestres, tipo de declive do terreno ou estrada, tipo de vegetação (mais ou menos espessas), tipo da ferramenta a ser utilizada, possíveis defeitos, ruídos, frequência da tarefa (que incidia em maior ou menor desgaste), período do dia e exposição ao sol (manhã ou tarde) entre outros (Traldi, 2022).

Embora realizassem o planejamento de ações antecipadamente pela APR, estar próximo à estrutura em altura permitia um diagnóstico mais realístico da situação de trabalho por parte do ELV executor, que precisava então se comunicar com o ELV supervisor e elaborar um ajustamento ou replanejamento de execução. Para além disso, ao longo do desenvolvimento das ações, impunham-se variáveis contextuais, que se modificavam conforme a tarefa se efetiva. A cognição situada (Abrahão, Sznelwar, Silvino, Sarmet & Pinho, 2009) requerida nesse trabalho, revela as macro e micro decisões frequentemente ajustadas em relação aos estados do trabalhador e as situações de trabalho.

Sendo um trabalho realizado em pares, observou-se que a comunicação assertiva era fundamental tanto para a garantia de realização das tarefas em dupla e/ou equipes quanto para a preservação de acidentes e fatalidades. A articulação entre canais (visual e auditivo), sistemas semióticos (gestos, sons, fala e outros) e suas combinações possíveis revelam complexidades existentes na interlocução entre as duplas, intensificada quando se trata da comunicação entre equipes.

Apesar disso, o trabalho era permeado por constrangimentos relacionados aos ruídos presentes no ambiente do trabalho, como derivado do motor do caminhão, pedestres, carros em trânsito, ferramentas e outros, os quais comprometiam a qualidade da comunicação e elevam os riscos.



Todos esses elementos, incidiam ainda em cargas mentais, cognitivas e psíquicas envolvidas na intensidade das análises das situações de trabalho, tomadas de decisões e articulação das distintas variáveis presentes nas situações de trabalho, lembrando que elas são exercidas sob tensão por conta da atividade em rede energizada.

Sobre a tensão no trabalho, estas também estavam relacionadas às metas direta ou indiretamente impostas, novas formas de controle estabelecidas pela organização, necessidade de lidar com a pressão por tempo e inseguranças, em especial aos medos e angústias derivadas de um trabalho em constante exposição a riscos de acidentes e morte.

Mobilizações subjetivas no trabalho

Explicitam-se as mobilizações subjetivas desenvolvidas de forma individual e coletiva através do zelo e da cooperação pelos ELV e como estas se apresentam como aspectos fundamentais para a promoção da saúde e segurança no trabalho.

Zelo

Como apresentado anteriormente, o trabalho executado pelos ELV da companhia estudada era permeado por prescrições como normas técnicas e diretrizes, dado que se tratava de um trabalho que conferia alto risco. Tais prescrições orientavam o trabalhador a atingir o objetivo da tarefa, guiando e direcionando-o sobre regras, ações, e perigos próprios das tarefas que executam. No entanto, como cada tarefa era desempenhada mediante situações de trabalho variáveis e estruturas diversificadas, o planejamento realizado a priori acabava por ultrapassar as questões objetivas presentes nas prescrições, como na APR, por exemplo.

Isso fazia com que os eletricitistas, antes mesmo de dar início a execução das tarefas, efetuassem análises das situações de trabalho da base das estruturas e realizassem um planejamento preliminar de execução. Esse pré-planejamento, envolvia observar a situação de trabalho, de forma individual, para que se obtivesse uma visão ampla e contextual. Em dupla (ou de forma coletiva, dependendo do número de equipes envolvidas na mesma tarefa), discutia-se sobre as análises, dialogando de modo a criar conjuntamente as estratégias para a resolução do problema e a melhor sequência de operações para concretizar a tarefa.

Este é um exemplo de como os eletricitistas colocam a inteligência no trabalho em ação. Frente a uma situação que não se conhece de antemão, mobiliza-se uma inteligência criativa que busca anular ou diminuir a distância entre o prescrito e o real. Para Dejours (2012a), essa

inteligência inventiva, é efetivada pelo corpo através do contato contínuo e prolongado com o trabalho, ou seja, pelo desenvolvimento do conhecimento tácito, da experiência, fundamental para a análise dos riscos e prevenção de acidentes (Traldi, 2022).

Um exemplo de como esse mecanismo ocorre, pode ser observado no relato abaixo.

“Tem que fazer o planejamento. Olho aqui, analiso ali. Vejo de qual lado foi a pancada [do carro com o poste]. Tenho que analisar qual adversidade que ocorreu o acidente. Faço uma percepção do risco. Faço um pré-planejamento, começa por aí. Faço um planejamento para saber como vai ser feito.”

Pela mobilização desta inteligência do trabalho, o eletricitista é capaz de realizar um diagnóstico mais preciso para a operação apresentada. Busca dados sobre a colisão, imagina como o acidente ocorreu, de que forma, observa o resultado da estrutura após o acidente com o carro, de que lado e em que posição estacionar o caminhão para que o guindauto favoreça o melhor alcance junto à estrutura, como o corpo do executor pode se posicionar, quais os possíveis riscos, como pode iniciar a execução do trabalho, qual será a melhor sequência de operações e gestos, como cada membro da equipe pode colaborar na operação, quem pode ocupar do papel de supervisor da tarefa, entre outras questões, na tentativa de gerar atenção sobre os riscos e melhor geri-los (Traldi, 2022).

Nesse caso, percebe-se que o zelo e a sua capacidade de desenvolver a experiência no trabalho, assume papel fundamental para a segurança no trabalho. No entanto, existiam nas equipes estudadas, eletricitistas que embora fossem experientes em outras funções no trabalho com eletricidade, eram novatos na função de linha viva. Eram, portanto, eletricitistas capacitados e devidamente treinados em ambiente controlado para passar a executar o novo cargo, porém que ainda estavam desenvolvendo o que Dejours (2012b) denomina de “conhecimento do corpo”, isto é, registros de sensibilidade ampliados com o tempo por contato constante com a atividade, a experiência.

À medida que as operações eram realizadas repetidas vezes e a experiência era adquirida por meio do zelo, o trabalho se desenvolvia com maior “facilidade”, como descreve o eletricitista na sequência:

“Nós estávamos com uma turma nova hoje que iniciou hoje o treinamento para esse trabalho nosso em linha viva. Se você desse trabalho pra ele [um eletricitista novato] fazer hoje, ele não faria. Não consegue. No início não. Primeiro eles ficam na fase de treinamento onde tem uma área montada no chão. A gente pega a porquinha desse

tamanho com a luva [sinalizando com a mão uma peça bastante pequena]. Mas isso já é a experiência, o tato. Já é o tato que você percebe o parafuso, na porca. É a experiência. Depois dos 3 anos eu comecei a ficar com mais facilidade, até acostumar a usar a luva e mexer com peças pequenas, mas isso é com o tempo. No começo, a luva da câmbra nos dedos [se referindo também à rigidez das luvas de proteção que dificultam os movimentos das mãos e diminuem consideravelmente a percepção, o tato]”.

Um outro papel fundamental para a segurança no trabalho de eletricitistas, desenvolvido também por meio das mobilizações subjetivas do zelo é a sincronização das operações. Em especial quando a operação envolvia mais de uma dupla ou caminhão, o sincronismo das ações dos eletricitistas sob o cesto aéreo permitia que intuitivamente o trabalhador coordenasse o corpo a fim de evitar o contato com as fiações energizadas. Isso possibilitava que, ambos os eletricitistas executores pudessem ajustar com precisão a posição dos dois cestos em altura e os membros superiores para operação, oportunizando comunicações assertivas. Além da coordenação sobre os gestos, o sincronismo das ações entre os eletricitistas permitia gerenciar adequadamente o movimento dos guindautos e dos cestos aéreos em relação à operação com a dupla executora (cada ELV em um cesto específico suportado por um caminhão exclusivo).

Da mesma forma o sincronismo ocorria com os ELV supervisores (guardiões da vida) posicionados ao nível do chão, que orientavam e coordenavam a concomitância das ações realizadas nos cestos aéreos, suportados por dois caminhões estrategicamente posicionados. Ao mesmo tempo em que estavam atentos às execuções realizadas no poste ou nas árvores para alertar os eletricitistas executores quanto aos possíveis riscos, observavam se os pedestres respeitam a zona protegida, a direção dos ventos, a possibilidade de queda de troncos e galhos nos carros ou telhados, a aproximação de clientes que perguntam sobre a operação e outras variáveis que podiam acometer as situações de trabalho no cotidiano.

Essa sincronização se tornava mais complexa à medida em que as tarefas eram realizadas com dois ou até três caminhões e equipes ao mesmo tempo. Quanto maior a equipe, maior a complexidade para favorecer o sincronismo, visto que por envolver maior número de eletricitistas para organizar e coordenar as operações, aumentavam também as variáveis humanas presentes na ação, para além de todas as questões organizacionais, materiais e tecnológicas. A questão do sincronismo dos movimentos do corpo na execução de atividades por eletricitistas também foi mencionada na pesquisa de Faria (2020) como um fator fundamental nesse tipo de trabalho.

A partir de tais análises, entende-se que o pré-planejamento individual, fruto do contato com a situação real de trabalho e observação silenciosa para elaboração de estratégias de

resolução de problemas, a articulação das ideias e táticas planejadas e comunicadas entre os membros da(s) dupla(s) ou equipe(s), de forma coletiva bem como o sincronismo adquirido com a experiência, eram resultados de uma mobilização subjetiva empreendida pelos esforços do zelo, da inteligência.

Por meio dos esforços dessa inteligência é que recursos são criados para minimizar os constrangimentos da tarefa (Dejours, 2012a), portanto, essa inteligência se torna fundamental para análise e prevenção dos riscos, para a preservação da vida do ELV e de seu(s) par(es). Não sem razão, a categoria linha viva corresponde ao topo da carreira de um electricista na companhia, demandando para isso anos de atuação em linha morta (desenergizada), avaliação de perfil para o ofício que envolve saber gerenciar riscos, cursos teóricos, treinamentos em ambiente controlado e imersão gradual em equipes de ELV, até que se adquira e se desenvolva os esforços da inteligência e a mobilização do zelo (Traldi, 2022).

Cooperação

Ainda, um modo particular de desenvolvimento da inteligência no trabalho, está associada as mobilizações subjetivas individuais necessárias para o engajamento de uma inteligência coletiva, que leva à cooperação. Para Dejours (2012b), a cooperação depende da conformidade do grupo com as regras de ofício, isto é, com as formas de fazer de cada um, de forma a adequá-las coletivamente.

De acordo com Molinier (2013) e já descrito acima, as regras de ofício podem ser técnicas, sociais, languageiras e éticas. Assim sendo, observa-se que os electricistas, pela peculiaridade e risco próprio do trabalho, desenvolviam regras técnicas de ofício muito criteriosas entre os integrantes do grupo e fundamentais para a saúde e segurança no trabalho. Isso porque, como mencionado, compartilhavam de uma inteligência inventiva, do zelo, que favorecia a integração e a comunicação assertiva entre as duplas e equipes, bem como demais interlocutores necessários para a efetivação das ações como aqueles que se encontram na central de operações. Ademais, faziam parte das regras técnicas, um ritual próprio de execução das tarefas pelo sincronismo, já destacado, que cumpria formas de execução colaborativas e cooperadas.

As regras técnicas, reveladas pelas estratégias grupais, foram relatadas por um electricista:



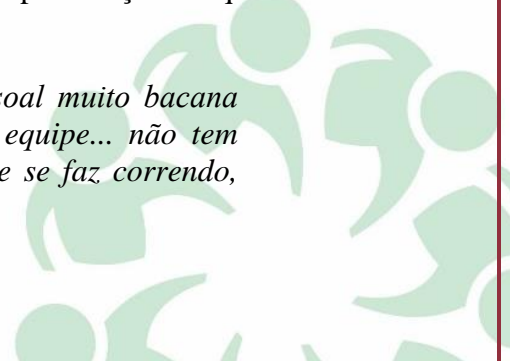
“Ó, a gente vai começar assim e vai terminar desse jeito, acontecer algum imprevisto no meio, tem que parar a tarefa, analisar, planejar de novo.”

Por ser um trabalho necessariamente realizado em duplas e/ou equipes, as regras sociais são imprescindíveis no ofício dos ELV, sobretudo por ser um trabalho perigoso. Assim também foi possível observar, que para além da necessidade de realização do trabalho de forma coletiva, existia também uma forte coesão entre os trabalhadores, especialmente entre as duplas frequentemente fixas, acerca das estratégias utilizadas para superar as adversidades e finalizar as tarefas de forma satisfatória e segura.

Do mesmo modo, pode-se dizer, que no trabalho estudado, as regras de ofício sociais (Dejours, 2012c) eram estabelecidas com impressionante coesão. Os fortes vínculos eram criados e facilitados à medida que as mesmas duplas permaneciam realizando as atividades com frequência, em todas as operações. Apesar disso, não se sentiam incomodados em trabalhar com outros integrantes, dado que a relação estabelecida entre o grupo mais expandido de linha viva se apresentava bastante coesa. Cabe destacar que, para além dos vínculos no ambiente de trabalho, alguns ELV relataram os encontros fora do ambiente de trabalho para treinos e competições em maratonas, o que certamente contribui não somente para o fortalecimento dos vínculos, mas também para a resistência física destes operadores.

Os eletricitistas também demonstraram compartilhar regras éticas (Dejours & Abdouchelli, 2004) comuns sobre o trabalho e a profissão, daquilo que são as percepções e valores que apresentam sobre o ofício, também de forma coletiva, sobretudo em relação à execução do trabalho de forma segura. É evidente a preocupação que os eletricitistas individualmente possuíam em proteger o grupo e os companheiros contra os acidentes. Isso se traduz nos planejamentos e diagnósticos precisos e ações sincronizadas de operação, afinal trabalhar é gerir (Schwartz, 2021), sendo necessário fazer a gestão entre “o que ele demanda e o que dele se demanda” (Hubault apud Schwartz, 2021, p.77). Também compartilhavam a importância de realizar um trabalho justo, com atenção, no tempo entendido pelo grupo como necessário, conforme as possibilidades reais apresentadas e mediante recusa da execução, se for o caso. É o que Molinier (2013) menciona como conformidade com a maneira de perceber e avaliar o que é justo ou não fazer, incluindo a questão temporal para a ação adequada.

“O pessoal que trabalha na linha viva é um pessoal muito bacana também. A gente trabalha certinho, trabalha em equipe... não tem discussão, não tem correria, não é um serviço que se faz correndo, entendeu?”



O grupo de modo geral demonstrou apresentar um bom relacionamento que permitia, para além de discussões sobre questões técnicas, diálogos sobre aspectos da vida pessoal e informalidades. Sobre isso, observou-se algumas vezes os eletricitas conversando sobre esportes, como experiências envolvendo maratonas, como já mencionado.

A coesão do grupo em termos de qualidade da convivialidade (Lancman & Sznelwar, 2008) é visualizada nesse coletivo, à medida que se trata de eletricitas que apresentam muita experiência no ofício, permanecendo na mesma companhia e na mesma função, o que nos faz refletir sobre as questões a terceirização pode trazer para este setor não somente em termos de segurança pelo desenvolvimento da cooperação e confiança, mas também do ponto de vista da saúde e identidade.

Brincadeiras como apostas - “*Se você realizar essa operação em menos tempo te pago um refrigerante*” -, piadas e gozações entre os integrantes também foram visualizadas nas observações de campo. Discute-se em trabalhos de alta periculosidade, sobretudo, como comportamentos de bravura e coragem são utilizados como mecanismos para o enfrentamento do risco, por meio do fortalecimento de uma imagem viril diante dos demais. Ao mesmo tempo que serve para enfrentar os desafios, tais formas de negação da dor e sofrimento por parte dos homens tem um impacto negativo para sua saúde, à medida em que acabam se expondo ainda mais aos riscos (Souza & Antloga, 2017).

As regras de ofício languageiras enquanto frases ou palavras que expressam o ofício (Molinier, 2013), pouco foram observadas, visto que o trabalho era desempenhado na maior parte do tempo de maneira silenciosa e com direcionamentos pontuais e precisos pelo supervisor da tarefa, frequentemente por meio de falas, assobios e gestos, explicitando uma comunicação analógica bem particular. No entanto, uma dessas manifestações, identificada como regra de ofício languageira, foi mencionada por um eletricista que ocupava a função de supervisor da tarefa. Este, por algumas vezes, proferiu ao eletricista executor a seguinte expressão *Ô salame, ô salame*”. Na ocasião, o supervisor da tarefa alertava à dupla quanto a um possível risco na execução da operação. Salame, como um embutido feito de cortes e pedaços de carne, poderia representar simbolicamente o resultado daquele que fosse acometido por um acidente em rede energizada.

Em um trabalho que confere risco elevado como esse, para além do engajamento pessoal para a tarefa, é fundamental que as regras de ofício sejam compartilhadas e as distintas modalidades de inteligências reconhecidas de modo a estabelecer senso de comprometimento entre os pares, o que foi possível ser evidenciado com os ELV da pesquisa. E nesse sentido, as regras de ofício, enquanto elementos que englobam aspectos subjetivos plurais, garantem a

finalidade, a eficácia e a segurança do trabalho desempenhado pelo grupo. De modo geral, todos esses elementos, somados à cooperação e confiança, foram também apresentados na pesquisa de Guardia e Lima (2019) com eletricitas de linha viva, demonstrando como são fundamentais para a garantia da saúde e da segurança, já que funcionam como forma de compartilhar a gestão do risco, tomar decisões conjuntas e analisar os estados físicos e mental da dupla ou equipes.

Considerações finais

O artigo analisou o trabalho real e as mobilizações subjetivas presentes na atividade de eletricitas, como aspectos necessários para a prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho, utilizando como método a aplicação das primeiras etapas da Análise Ergonômica do Trabalho e as contribuições teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

O trabalho real apresenta variabilidades de situações, como tipo da tarefa (manutenção, montagem, poda de vegetação), número de duplas ou equipes, número e tipo de caminhão utilizado, se é centro urbano ou rural, tipo da estrutura dos postes (madeira, polímero, cimento), movimentação de carros e pedestres, tipo da angulação da rua ou estrada, tipo de vegetação (mais ou menos espessas), tipos de ferramentas a serem utilizadas, possíveis defeitos, ruídos, frequência da tarefa que incide em maior ou menor desgaste, período do dia e exposição ao sol (manhã ou tarde) e outros.

Frente a variabilidade de possibilidades presentes nas situações de trabalho, as atividades ultrapassam as prescrições impostas pelas tarefas, fazendo com que seja necessário o desenvolvimento de mobilizações subjetivas que criem condições para que estas sejam realizadas. Dessa forma, a presença da inteligência criativa ou do zelo torna-se fundamental para diminuir a distância entre o prescrito e o real, garantindo que os eletricitas se organizem individual e coletivamente, não apenas para cumprir a tarefa a contento, mas também com qualidade, segurança e buscando menor desgaste dos operadores. As análises e diagnósticos próprios realizados pelos operadores e que consideram os aspectos múltiplos da tarefa, advém de uma inteligência que, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, é efetivada pelo corpo, pela experiência.

Essa inteligência também permite que ocorra um mecanismo de sincronização de execução das atividades pelos eletricitas, dado que o trabalho é desempenhado sempre em duplas e/ou equipes. Por considerarem os aspectos invisíveis e/ou não antecipados pela organização do trabalho, os eletricitas desenvolvem um saber-fazer próprio de operação em duplas ou equipes, que leva em consideração uma coordenação do corpo, para evitar entrar em

contato com as fiações energizadas e a possibilidade de acidentes. Com isso também ajustam com precisão o guindauto, a posição dos cestos em altura e os membros superiores para operação, oportunizando operações assertivas e seguras. Igualmente o sincronismo ocorre com os supervisores das tarefas, que se posicionam ao chão e podem atentamente observar e alertar o eletricitista executor antecipando os riscos e se comunicar com o outro eletricitista supervisor, caso o trabalho seja operado em equipes.

As mobilizações subjetivas individuais por desenvolvimento do zelo, também empregadas de maneira coletiva são elementos a serem considerados no trabalho de eletricitistas de linha viva, pois suscitam uma cooperação fundamental para a preservação da saúde e segurança no trabalho. A conformidade do fazer individual com o grupo se manifesta por regras de ofício que podem ser técnicas, sociais, languageiras e éticas.

Nesse âmbito, as regras técnicas podem ser consideradas as descritas pela mobilização da inteligência criativa (zelo) e a forma como os eletricitistas as desenvolvem de uma forma muito bem-sucedida. As regras sociais atravessam os vínculos criados entre as duplas e as equipes de eletricitistas de linha viva da companhia. As regras languageiras criam jargões compactuados e expressões próprias do ofício, também observadas como elementos importantes para a comunicação entre eletricitista supervisor e executor, e por fim as regras éticas marcam o modo como o grupo entende um trabalho justo, que leva em consideração a proteção da saúde e da segurança do coletivo.

Com isso, analisar o trabalho real e as mobilizações subjetivas no trabalho, permitiu uma compreensão mais ampla e contextual do trabalho dos eletricitistas de linha viva, que não se limita a dados sobre o trabalho, mas a uma compreensão sistêmica de fatores que resultam no trabalho realizado pelo grupo. Associado à análise das mobilizações subjetivas, o estudo possibilitou identificar os aspectos invisíveis do trabalho, que traduz e revela o conhecimento dos trabalhadores e suas estratégias, adaptações e ajustamentos como elementos fundamentais para a qualidade e a preservação da saúde e segurança no trabalho em redes energizadas.

Agradecimentos: Os autores agradecem o apoio técnico e financeiro da CPFL Energia através do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica da ANEEL (Projeto de P&D PD-00063-3036/2018).



REFERÊNCIAS

- Abrahão, J., Torres, C. (2004). Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. *Produção*, 14(3), 67-76.
- Abrahão, J., Sznelwar, L., Silvino, A., Sarmet, M., & Pinho, D. (2009). *Introdução à Ergonomia: da prática à teoria*. Blucher.
- Agência Nacional de Energia Elétrica. (2020). *Indicadores de Segurança do Trabalho e das Instalações*.
<http://www2.aneel.gov.br/aplicacoes/IndicadoresSegurancaTrabalho/pesquisaGeral.cfm>
- Brasil. Presidência da República. *Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020 12/03/20*. Dispõe sobre a Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/servicos-e-ferramentas/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-01-disposicoes-gerais>
- Ciampa, A. (1987). *A estória de Severino e a história de Severina: um ensaio de psicologia social*. Brasiliense.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2010). *Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro*.
<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. (1993). In Chanlat, J. F. (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp. 149-173). Atlas.
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho*. Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Getulio Vargas.
- Dejours, C. (a). (2012) *Trabalho Vivo: Sexualidade e trabalho*. Paralelo 15.
- Dejours, C. (b). (2012). *Trabalho Vivo: Trabalho e emancipação*. Paralelo 15.
- Dejours, C. (c). (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371.
- Ferreira, M., Mendes, A. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*. 6(1), 93-104.
- Filgueiras, V. A. (2017). *Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil*. Brasília, 19-78.
- Gemma, S. F., Abrahão, R. F., Traldi, F. L., & Tereso, M. J. (2021). Abordagem ergonômica centrada no trabalho real. In Braatz, D.; Rocha, R.; Gemma, S. F. *Engenharia do trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto*. Ex Libris Comunicação.

- Gemma, S. F. B., Primo, R., de Lima, F. T., Bergstrom, G. T., Fernandes, A. L., Franco, E. S. & Misuta, M. S. (2022). Artefatos Tecnológicos e o Trabalho de Eletricistas de Linha Viva. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2163-2170.
- Guardia, M. L.; Lima, F. (2019). Cooperação e relações de confiança: a construção da segurança e da saúde no trabalho de alto risco. *Laboreal*, 15(1), 1-23.
- Guérin, F., Kerguelen, A., Laville, A., Daniellou F., & Duraffourg, J. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Edgard Blucher.
- Lancman S., Sznelwar, L. (2008). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Paralelo 15.
- Llory, M., Montmayeul, R. (2014). *O acidente e a organização*. Fabrefacum.
- Marconi, M A., Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (3a ed). Atlas.
- Mendes, A. M. (2004). Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Ed.) *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique: Uma introdução à Psicodinâmica do trabalho*. Paralelo 15.
- Primo, R. (2020). *Heróis invisíveis, os eletricitistas de linha viva e seus artefatos: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho* [Dissertação de Mestrado em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas]. Universidade Estadual de Campinas, Limeira, SP, Brasil.
- Silva, A. J. (2015). *Análise organizacional de acidentes de trabalho no setor de distribuição de energia elétrica* [Dissertação em Saúde Coletiva]. Universidade Estadual Paulista, Botucatu, SP, Brasil.
- Smartlab (2018). *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. <https://smartlabbr.org/sst>
- Salvagni, J., Veronese, M. V. (2017). Risco invisível: trabalho e subjetividade no setor elétrico. *Psicologia e Sociedade*, 29, 131134, 1-12.
- Schwartz, Y, Durrive, L. (2021). *Trabalho & ergologia: conversas sobre atividade humana* (3a ed). Eduff editora.
- Scopinho, R. A. (2002). Privatização, reestruturação e mudanças nas condições de trabalho: o caso do setor de energia elétrica. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 5, 19-36.
- Silva, A. N.; Cavalcante, S. R.; Mendes, R. W.; Vilela, R. A. G. (2019). Acidente de trabalho no setor elétrico: reflexões para ação interinstitucional coordenada e preventiva. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, 65(100), 217-260.
- Simonelli, A. P., Jackson Filho, J. M., Vilela, R. A. G., Almeida, I. M. D. (2016). Influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho: revisão sistemática da literatura. *Saúde e Sociedade*, 25, 463-478.

- Souza, S., Carvalho, F., Araújo, T., Koifman, S., & Porto, L. (2010). Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. *Revista de Saúde Pública*, 44(4), 710-717.
- Souza, R. G., & Antloga, C. S. (2017). Psicodinâmica do trabalho masculino e a defesa da virilidade: uma questão de gênero. *Trabalho (En) Cena*, 2(2), 18-38.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11-30.
- Sznelwar, L. (2015). *Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho*. São Paulo: Blucher.
- Traldi, F. L. (2022). *Vivências relacionadas ao trabalhar na produção de semijoias: contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho* [Dissertação de Mestrado em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas]. Universidade Estadual de Campinas, Limeira, SP, Brasil.
- Vilela, R.; Iguti, M. A.; Almeida, I. M. (2004). Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes de trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 2, 570-579.
- Wolff, M., Spérandio, J. (2007). O trabalho em condições extremas. In Falzon, P. *Ergonomia* (pp. 85-95). Edgard Blücher.

Contribuições dos autores	
Autor 1	Coleta, análise, interpretação dos dados e redação do texto.
Autor 2	Redação e revisão do texto.
Autor 3	Redação e revisão do texto.

