

Proposta de estágio Conselho Tutelar

I. Introdução

O estágio terá como ponto de partida o Diagnóstico Institucional realizado no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), sob orientação da professora doutora Sonia Mansano (departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina).

A partir da análise do diagnóstico, o estágio apresenta como objetivo a oferta de formação de trabalhadores a fim de aprimorar e/ou produzir conhecimentos que favoreçam a realização do trabalho, conciliada à conquista de saúde mental. A seguir, apresentaremos alguns fundamentos norteadores de nossa proposta.

II. Nossa compreensão do trabalho

Adotamos referências teórico-metodológicas que apreendem as situações de trabalho como dinâmicas, atravessadas por imprevistos e variabilidades. Desta forma, partimos do entendimento de que trabalhar nunca é simples execução de instruções. Conforme a Ergonomia da Atividade, o trabalho apresenta duas faces: o “trabalho prescrito” (ou a tarefa) e “trabalho real” (ou a atividade).

O trabalho prescrito refere-se às condições determinadas de uma situação e às prescrições como normas, procedimentos, resultados esperados etc., definidos a partir de uma posição de exterioridade da relação homem e trabalho. Já o trabalho real consiste no processo de realização do trabalho prescrito, constituindo-se, ao mesmo tempo, como uma resposta às variabilidades e constrangimentos presentes na situação de trabalho.

No que se refere às variabilidades, Brito (2008) tece importantes considerações. A autora diferencia as variabilidades provenientes do sistema sócio-técnico, resultantes oscilações normais do processo produtivo ou resultam de imprevistos e disfuncionamentos (como falhas ou defeitos em equipamentos, problemas com instalações, inadequação ou falta de material, problemas relativos aos fluxos previstos e

à comunicação etc.) e as variabilidades advindas dos próprios trabalhadores, principalmente ligadas

[...] às características das equipes (qualificações e competências dos diferentes profissionais, se são majoritariamente compostas de mulheres, de homens ou mistas, diferenças culturais, de ritmo etc.) e às mudanças de estado de cada trabalhador durante a jornada, mês ou ano (condições de saúde, problemas extraprofissionais, nascimento de filhos, desenvolvimento de competências, expectativas e perspectivas profissionais, efeitos da idade, fadiga etc.) (BRITO, 2008, p. 454).

Pautados nessa compreensão, a atividade não se limita àquilo que os/as trabalhadores/as fazem para realizar o trabalho prescrito, mas deve englobar alguns determinantes encontrados na história da pessoa ou equipe, na cultura (BRITO, 2008). Tal destaque me remeteu a considerar a singularidade das novas equipes de conselheiros/as tutelares.

A atividade é um processo de regulação e gestão das variabilidades e sua compreensão passa necessariamente pela compreensão dos compromissos que os/as trabalhadores/as estabelecem para atender às exigências prescritas, compromissos.

No plano metodológico, a Ergonomia da Atividade propõe uma análise da situação concreta de trabalho através da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), na qual se explora a lacuna existente entre trabalho prescrito e o trabalho real.

Ao privilegiar uma análise da atividade situada, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) objetiva dar visibilidade às dimensões ocultas do trabalho, aos obstáculos à ação dos trabalhadores, às dificuldades encontradas, as estratégias elaboradas para gerir a distância entre a tarefa prescrita e atividade bem como os saberes informais produzidos no/pelo trabalho.

Sua realização exige observações sistemáticas no curso da atividade e entrevistas com os trabalhadores e momentos de validação das interpretações realizadas pelos/as interventores/as, a fim de construir uma compreensão compartilhada das questões singulares da situação de trabalho analisada e elaboração conjunta de alternativas para a transformação daquilo que se mostra necessário.

III. Trabalho real, reconhecimento, saúde mental dos/as trabalhadores/as e formação de trabalhadores/as

A partir constatação das duas faces do trabalho – prescrito e real –, afirma-se que os/as trabalhadores/as sempre dão contribuições à execução do trabalho. Para acessar tais contribuições é necessário um esforço em se debater o trabalho real, que nem sempre está pronto e disponível para ser verbalizado e transmitido em virtude da dinamicidade das situações.

Como dito anteriormente, o trabalho real diz respeito ao que se vive no cotidiano de trabalho, às formas encontradas para lidar com as singularidades e dificuldades, aos saberes informais elaborados pelos/as trabalhadores/as. Conforme Dejours, o sentido do trabalho e da saúde mental podem ser conquistados quando as contribuições dos/as trabalhadores à feitura do trabalho podem ser debatidas, julgadas conforme sua pertinência e assim comporem um patrimônio compartilhado pela equipe para lidar com as especificidades de seu território e usuários/as. Tal percurso faz com que cada trabalhador/a deixe de ser mero executante e passa a ser protagonista daquele contexto de trabalho.

Entendemos que os processos formativos podem colaborar para este processo. O tipo de formação que se propõe é tido como uma situação de aprendizagem mútua com vista a um objetivo comum, e não como uma situação didática clássica de transmissão de conhecimentos. Aprendizagem mútua porque o responsável pela formação também precisará instruir-se do trabalho real.

Trata-se de uma formação com um caráter clínico: o foco de atenção é criar intervenções que colocam o trabalho real como foco de reflexão e produção de conhecimento sobre o contexto de trabalho.

Este percurso também colabora para o desenvolvimento de competências profissionais. De acordo com Zarifian (2001) a competência profissional pode ser definida como “a tomada de iniciativa e de responsabilidade do indivíduo; a inteligência prática das situações, que se apoia sobre conhecimentos adquiridos e os transforma; a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, co-

responsabilidade e partilha do que está em jogo em cada situação” (ZARIFIAN, 2001, p.14).

O pleno desenvolvimento das competências profissionais está relacionado às oportunidades para os/as trabalhadores/as adotarem uma postura reflexiva sobre o próprio trabalho, construir um patrimônio sobre seu trabalho real, de contribuir com a organização do trabalho e, conseqüentemente, obterem reconhecimento.

Tomando como foco o trabalho real, nossa formação almeja refletir e debater as seguintes frentes:

- as tomadas de iniciativas, seus efeitos/resultados para os objetivos da ação;
- a responsabilidade, refletir sobre os efeitos das suas próprias ações para o trabalho dos demais trabalhadores/as e também para os/as usuários/as;
- identificar a presença da inteligência prática, dos saberes práticos desenvolvidos no/pelo trabalho, as estratégias/modos de agir criados para realizar o trabalho;
- a mobilização da rede de trabalhadores/as e sua importância para a execução do trabalho.

O processo formativo seguirá as seguintes etapas:

- a) Análise do trabalho, duração prevista de 3 semanas. As ações realizadas serão:
 - análise documental para acessar o trabalho prescrito dos conselheiros tutelares;
 - acompanhamento do trabalho dos conselheiros tutelares e observação do trabalho real;
 - entrevistas com os conselheiros tutelares, com perguntas dirigidas a identificar como realizam as atribuições prescritas;
 - mapear demandas e questões a serem abordadas.

- b) Sessão coletiva introdutória, com duração prevista de 1 hora: neste momento as estagiárias apresentarão para todos os conselheiros tutelares as análises realizadas e definirá com os trabalhadores situações para aprofundamento das análises.

c) Autoanálise guiada: participante escolhe uma situação a ser analisada. Será acompanhado pelas estagiárias e a duração prevista é de 3 horas.

d) Sessão coletiva, duração prevista de 1 hora: apresentação e discussão da situação escolhida.

e) Reunião de fechamento do ciclo formativo, duração prevista de 1 hora. Debate das situações analisadas, definição de compromissos e acordos e avaliação da necessidade de novas ações.

Este processo será guiado por uma lógica de corrente de aprendizagem: escolha de uma rotina profissional (prescrita); questionamento desta rotina a partir do trabalho real (imprevistos); identificação da inventividade dos/as trabalhadores; volta reflexiva sobre a situação em foco; síntese e um aprofundamento.

Entre os resultados, espera-se contribuir para a formação de um gênero profissional da atuação do conselheiro tutelar. Os gêneros podem ser definidos como sistema aberto das regras impessoais não escritas que definem, num meio dado, o uso dos objetos, como agir ou deixar de agir em situações precisas e nas relações profissionais. Momentaneamente estabilizados, os gêneros são uma referência acerca da maneira de postar-se no mundo e de saber como agir, “recurso para evitar errar por si só diante da extensão das tolices possíveis” (CLOT, 2006, p. 47).