

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano IV | Volume 11 | Nº 32 | Boa Vista | 2022

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6896164>



A INSTRUÇÃO AO SÓZIA COMO FERRAMENTA PARA TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

*Denílson Rodrigues de Souza*¹

*Talita Tamy Toyama*²

*Flávia Soyanna dos Santos Ferreira*³

*Dímitre Moita*⁴

Resumo

O texto constitui um relato de experiência acerca de uma intervenção em Saúde do Trabalhador realizada no Estágio Supervisionado Específico em Psicologia e Trabalho, junto a funcionários de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST) equipamento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), componente do Sistema Único de Saúde (SUS). Diante do objetivo de identificar e acolher as demandas de saúde mental dos trabalhadores do CRST, optou-se pelos recursos teóricos-metodológicos da Clínica da Atividade, especificamente, a instrução ao sózia, que foi utilizada como ferramenta para análise psicológica do trabalho, propondo uma aproximação mediada entre as pessoas participantes da intervenção e o trabalho real que acontece no cotidiano do Centro. Durante a intervenção, temas sensíveis, que não eram comumente compartilhados, vieram à tona, como os relacionamentos interpessoais, um sentimento de desânimo e de desmotivação dado o desmonte do equipamento. A instrução ao sózia se revela como uma ferramenta útil à finalidade de mediar a relação entre trabalhadores e seu trabalho com vistas à transformação da atividade e promoção da saúde.

Palavras chave: Clínica da Atividade. Instrução ao Sózia. Saúde do Trabalhador.

Abstract

This article constitutes an experience report about an intervention in Workers Health carried out in a Specific Supervised Internship in Psychology and Work, with workers of a Reference Center in Workers Health (CRST), equipment of the National Network of Integral Worker Health Care (RENAST), component of Unified National Health System (SUS). In view of the objective of identifying and receiving mental health demands from the workers of CRST, it was chosen the theoretical-methodological resources of Clinical Activity, specifically, the instruction to a double, which was used as a tool for psychological analysis of work, proposing an approximation mediated between the intervention participants and the real work that daily happens in the Center. During the interventions, sensitive topics that were not usually share, came to light, such as the interpersonal relationships, a feeling of discouragement, and demotivation due to dismantling of the equipment. The instruction to a double reveals itself as a useful tool to the purpose of mediating the relationship between workers and their work with the objective of activity transformation and health promotion.

Keywords: Clinical Activity. Instruction to a Double. Worker's Health.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é fruto de uma experiência de intervenção realizada na graduação em Psicologia, no Estágio Supervisionado Específico em Psicologia e Trabalho, atividade acadêmica que tem como finalidade o levantamento de demandas psicossociais relacionadas ao trabalho e o

¹ Psicólogo. Pós-graduando em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde (ISaúde). E-mail para contato: denilsonrodriguesz@hotmail.com

² Graduanda em Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul (UNICSUL). E-mail para contato: talita9612@gmail.com

³ Graduanda em Psicologia pela Universidade Cruzeiro do Sul (UNICSUL). E-mail para contato: flavia.soyanna@gmail.com

⁴ Doutor em Psicologia. Professor da Universidade Cruzeiro do Sul (UNICSUL). E-mail para contato: dimitremoita@gmail.com



planejamento e a implementação de estratégias de intervenção diante de tais demandas. A prática de estágio em questão foi empreendida pelos primeiros autores sob a supervisão do último e ocorreu em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST), equipamento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), componente do Sistema Único de Saúde (SUS), localizado na cidade de São Paulo. O CRST é um importante equipamento de saúde pública, que oferece à população serviços em assistência à saúde da trabalhadora e do trabalhador, vigilância para prevenção aos agravos à saúde em ambiente de trabalho, e promoção de bem-estar no mesmo, além de projetos de educação para conscientização sobre a relação entre processo de trabalho e processo saúde/doença. A prática de Estágio em Psicologia realizada no Centro teve como finalidade identificar e acolher demandas relacionadas à saúde mental das trabalhadoras do serviço, considerando o espaço de diálogo constituído na intervenção como meio de transformar e conhecer o trabalho. A intervenção foi orientada pelos recursos teórico-metodológicos da Clínica da Atividade, assim, este relato tem o objetivo de contribuir com a reflexão sobre o uso da instrução ao sócia como ferramenta de análise e transformação do trabalho.

A Clínica da Atividade, campo da Psicologia do Trabalho em que a instrução ao sócia é proposta, foi teorizada por Yves Clot, psicólogo francês com vínculos na escola russa de Psicologia. Clot reconhece que o trabalho é feito para os outros: a atividade é sempre dirigida a outrem. Desta forma, toda atividade de trabalho é vista como uma "co-atividade", uma "contra-atividade", não no sentido de oposição, mas ressaltando que uma atividade é exercida em resposta às outras, a atividade se define e organiza neste universo compartilhado. Quando se concebe tais definições, podemos também entender a atividade como o desfazer da atividade de outros. Quando escolhe agir de determinada maneira, o sujeito renuncia a diversas outras possibilidades, como dito por Vigotski: "O homem é pleno em cada minuto de possibilidades não realizadas" (VIGOTSKI, 2004, p. 69⁵). Entende-se, então, a atividade também como aquilo que não se faz. A atividade não se finda no que é concretamente realizado, sendo apenas uma pequena parcela de possibilidades:

Na verdade, a actividade corresponde também ao que não se faz, ao que não se pode fazer, ao que se deveria fazer, ao que se gostaria de fazer e àquilo que se faz sem se ter necessidade. [...] Com isto não se pretende dizer que a actividade realizada se encontra em segundo plano, pois é precisamente na realização da actividade que surgem, por vezes, novos possíveis (SANTOS, 2006, p. 5-6).

Clot (2007) define a atividade realizada concretamente como "atividade real", e seus inúmeros desdobramentos de possibilidades que são intrínsecas a esta, são compreendidos como "real da

⁵ Em Teoria e Método em Psicologia, Vigotski (2004, p. 69) conclui o seguinte: "O comportamento que se realizou é uma parte insignificante dos comportamentos possíveis. Cada minuto do homem está cheio de possibilidades não realizadas".



atividade”. Com isso, o autor argumenta que se torna cansativo fazer aquilo que não se quer, e o cansaço advém da atividade impedida, a que retorna, a impossível, e a que não foi realizada. A boa atividade é aquela que desenvolve o sujeito. A Clínica da Atividade busca entender a dinâmica de ação dos sujeitos. Sendo tal ação dirigida para si, ao trabalho, e aos outros, a compreensão desta dinâmica se torna facilitada quando feita dentro dos núcleos coletivos de trabalhadores. Fala-se de clínica ao invés de análise de atividade, pois entende-se que a atividade realizada não é toda a atividade presente no trabalho (SANTOS, 2006).

É neste contexto e visando a ampliação do poder de ação dos trabalhadores que a clínica de atividade se apropria do método de instrução ao sócia, que foi inicialmente proposto por Ivar Oddone em 1970, que se preocupou na recuperação e discussão das experiências de operários em uma fábrica da FIAT. Seu objetivo era trazer à tona a forma que cada sujeito realizava seus afazeres, deixando o trabalhador como peça central em tal discussão. Oddone apresentava a seguinte solicitação aos operários: “Se existisse outra pessoa perfeitamente idêntica a você, do ponto de vista físico, como você diria a ela para se comportar na fábrica, em relação à tarefa, aos colegas, à hierarquia e à organização informal, de forma que ninguém percebesse que não se trata de você mesmo?” (ODDONE; RE; BRIANTE, 1981, p. 57).

No contexto de desenvolvimento da Clínica da Atividade, Clot (2007) reconhece que há distinção entre o “quadro de análise teórica” de Oddone e o que deseja construir, mas não deixa de adotar “os critérios da segmentação da situação de trabalho” que este utilizava. A instrução ao sócia é justificada dentro do enquadramento teórico de uma psicologia da atividade como uma ferramenta de análise psicológica do trabalho vivido, o que exige a presença da profissional clínica/*intervenante*, uma vez que submeter a ação ao crivo do pensamento é realizar uma nova ação de fato, o que, contudo, não é possível realizar de si para si, mas através do contato interpsicológico.

Na concepção de Clot (2007), a transição entre o real da atividade e atividade real é matriz de desenvolvimento para os sujeitos, mas dada as características do real da atividade, que impossibilita sua compreensão de forma observável, a instrução ao sócia surge como um método que indiretamente permite que os sujeitos entrem em contato com esta outra faceta de sua atividade, e possam refletir sobre a experiência. Entretanto, é preciso ressaltar que tal reflexão não condiciona necessariamente ao abandono da atividade real, mas que ela sirva de ponte para alcançar o real da atividade. Na contradição, se torna possível transformar uma realidade dada em nova realidade. O real tem a possibilidade de reorganização, e com isso, o sujeito se produz neste caminho. O simples resgate do passado não define a tomada da consciência, mas esta surge com a recriação da experiência passada que emerge no presente, sendo este o princípio norteador de uma metodologia sócio-histórica (BATISTA; RABELO, 2013).



PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para a realização da prática de Estágio, foi firmado um contrato de estágio e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido entre as instituições envolvidas no primeiro semestre de 2021, possibilitando a inserção dos estagiários no campo, o CRST.

Ao todo, a experiência contabilizou nove encontros, que foram divididos entre visita técnica, intervenção individual e coletiva, esta segunda limitada a três participantes tendo em vista o contexto sanitário imposto pela pandemia da Doença do Coronavírus 2019 - Covid-19 (SENHORAS, 2021)⁶. Em conjunto com o supervisor, foi acordado que inicialmente as intervenções aconteceriam de forma individual e posteriormente em grupo. Assim, foi comunicado que o dia do estágio aconteceria em encontros semanais de duas horas de duração e as atividades seriam conduzidas por três estudantes estagiárias, de acordo com a disponibilidade dos funcionários no horário de prática.

Para atingir os objetivos propostos de contribuir com a reflexão sobre o uso da instrução ao sócia como ferramenta de análise do trabalho, tendo como base as concepções teórico-metodológicas da Clínica da Atividade, as estagiárias realizaram a aplicação da técnica durante os encontros individuais. Nove profissionais participaram da atividade, sendo oito mulheres e um homem, que ocupavam cargos na assistência, na vigilância, administração e segurança.

ANÁLISE

As iniciais das profissionais citadas se apresentam de forma fictícia para garantir a preservação da identidade. A instrução ao sócia, com variáveis intervenientes que surgiam da dinâmica que se estabelecia entre estagiárias e trabalhadores, foi aplicada em sete profissionais. A primeira participante foi a enfermeira A., que nos primeiros momentos demonstrou desconfiança e receio em relação às estagiárias, mas ao ouvir novamente com mais detalhes sobre o intuito do estágio, aparentou sentir-se mais à vontade e iniciou o relato sobre sua rotina no CRST. Além dos detalhes da atividade, também compartilhou sobre a relação com a equipe de enfermagem e com outros colegas de trabalho. A enfermeira assume uma posição de referência para a equipe de enfermagem, segundo ela, isto gera um sentimento de pertencimento, contribuindo para o desenvolvimento do trabalho em equipe. Nesta atividade A. relatou que preza pela organização do ambiente de trabalho e uma de suas atribuições é controlar os materiais e equipamentos. Sabe que caso algum material desapareça será de sua

⁶ Durante todas as etapas do processo de planejamento e execução das práticas, as medidas sanitárias foram respeitadas para evitar a propagação do coronavírus. O uso de máscaras, álcool em gel e o respeito ao distanciamento social se fez presente a todo o momento.



responsabilidade, por isso sempre mantém a atenção e o cuidado para evitar esse tipo de problema. No final do encontro, a enfermeira desabafa com os estagiários sobre uma desavença que ocorreu com um dos colegas de trabalho que se recusou a ensinar e ajudá-la a aprender um novo serviço. Ao ser questionada sobre sua participação na instrução ao sócia, disse ter conseguido refletir sobre seu trabalho e repensar sobre as atividades que realiza em seu dia a dia.

A segunda pessoa entrevistada foi a técnica de enfermagem G. Ao ser convidada para participar, G. concordou de forma solícita e compartilhou possuir expectativas positivas com relação às estagiárias. Antes de ser orientada sobre a atividade de instrução ao sócia, foi solicitado que contasse um pouco sobre si, então G. contou sem hesitar sobre sua vida. G. contou que já está prestes a se aposentar e trabalha no CRST antes do local se tornar o Centro de Referência. Ao longo dos anos vem percebendo a defasagem do local em que trabalha, relacionada com a falta de profissionais e diminuição do número de atendimentos, e este processo gera desânimo e adoecimento. Em seguida, G. instruiu sobre sua rotina e funções no Centro. Após a intervenção, sentiu que a atividade causou uma satisfação e, apesar da baixa demanda de trabalho constatada em sua rotina, comentou que realiza o seu serviço da melhor forma possível.

No mesmo encontro, a equipe de estagiárias aplicou a instrução ao sócia com uma segunda técnica de enfermagem, ME. A técnica de enfermagem teve dificuldade em assumir o papel de instrutora e sempre retomava o seu discurso para a primeira pessoa. Batista e Rabelo (2013) apontam a importância de, durante a instrução, o interventor/sócia solicitar da trabalhadora/instrutora que realize sua fala na segunda ou terceira pessoa do singular, ou seja, usando os pronomes ‘tu’ ou ‘você’, e não na primeira pessoa, usando o pronome ‘eu’. É necessário, ao longo do relato, lembrar a trabalhadora/instrutora de posicionar sua fala na segunda ou terceira pessoa através de respostas como “então, *eu* preencho o documento”, caso intervenções como essa não sejam suficientes, um outro recurso possível é interromper o relato e pedir que a entrevistada que “lembre que você está me instruindo, então use ‘você’ ou ‘tu’ para me explicar o que devo fazer”.

Em um de seus relatos, ME. mencionou que uma de suas funções é entrar em contato com os pacientes para informá-los sobre a abertura de vagas para consultas e exames. Apesar de o protocolo – a prescrição referente a essa atividade – instruir para ligar até três vezes, ME. busca ligar diversas vezes e, quando não consegue falar com o paciente, ela se dirige até a Unidade Básica de Saúde (UBS), no andar de baixo do prédio, para tentar localizar a ficha de dados da pessoa, pois entende a necessidade dos pacientes.

A quarta participante foi a recepcionista do CRST, S., que, no início da atividade aparentou certo desconforto, mas, no decorrer da conversa se abriu com a estagiária e disse ter atentado para as tarefas



que realizava de forma automática. A instrução com o quinto participante, o psiquiatra F., ocorreu de forma breve, pois o participante expressou preocupação com o risco de contaminação pelo coronavírus com a presença da equipe de estagiárias e não engajou na atividade proposta, respondendo os questionamentos de forma sucinta e objetiva. Devido à dificuldade na aplicação da técnica de instrução ao sócia, foi realizada com o psiquiatra uma entrevista a fim de conhecê-lo melhor e compreender sobre o seu trabalho. Sobre a sua relação com o trabalho, o médico apresentou desânimo e desmotivação por não ter pacientes para serem atendidos e por passar muitas horas apenas relendo os prontuários antigos. Esta desmotivação também era possível de ser percebida pelo seu modo de falar e pela sua postura. Em um de seus relatos o psiquiatra pontuou que não possui expectativas de futuro quanto ao trabalho no Centro.

A participante seguinte, fonoaudióloga R. contou sua história profissional e sobre seu trabalho no CRST. Em relação ao trabalho no centro, R. comentou que, embora realize um trabalho que beneficia inúmeros trabalhadores, cumprindo uma alta demanda por conta da pandemia, o serviço de vigilância que exerce é desvalorizado, principalmente pela falta de conhecimento acerca do funcionamento do CRST. S. também comenta que sua maior realização profissional na verdade são os atendimentos de crianças com deficiência e o acompanhamento de suas evoluções, atividade que em outro serviço que não o Centro. Este é um aspecto que revela a natureza clínica do uso da instrução ao sócia nos contextos de trabalho: através do contato interpsicológico mediado que propõem a análise do trabalho é possível lançar luzes sobre a dimensão afetiva do trabalho, o sentido atribuído a ele pela pessoa e suas expectativas quanto à possibilidade de realizar-se ou não através desse trabalho.

No quinto encontro, a equipe de estagiárias conversou com a segurança P., H. do setor de recursos humanos (RH) e T. da vigilância. A segurança P. se mostrou tímida em contar sobre suas atividades e em seu relato foi percebido não possuir muita interação com os outros funcionários. Segundo ela, as únicas pessoas com quem possui mais amizade são as auxiliares de limpeza. Após a vistoria do andar, P. costuma esperar o tempo passar sentada em sua mesa que fica situada em frente a sala de espera ou costuma andar pelo corredor. Em seguida, as estagiárias conversaram com a responsável do RH. Por ela ter mencionado que estava ocupada, o encontro ocorreu de forma breve. Porém, foi possível perceber a importância que possui para os outros profissionais. H. mencionou que muitos a procuram para relatar sobre alguma queixa e ela sempre tenta ouvi-los de forma acolhedora e, quando necessário, também intervém para tentar sanar os problemas e queixas trazidas pelos funcionários. H. demonstrou ser uma pessoa preocupada com os outros e diz notar a desmotivação dos profissionais em relação ao trabalho, o que relaciona ao descaso da administração pública, por isso tenta



sempre incentivá-los e fazer com que percebam a importância da atividade que exercem no equipamento.

A última participante a ser entrevistada foi a fonoaudióloga T., da vigilância. Com a fonoaudióloga não foi aplicado a atividade de instrução ao sócio, pois desde o início a participante começou a contar de forma detalhada sobre o trabalho que exerce dentro do setor da vigilância, por isso foi deixado que a participante falasse de forma livre e, em alguns momentos, os estagiários realizaram perguntas sobre o seu trabalho. Assim como no discurso da fonoaudióloga T., a participante também trouxe em seu relato o descaso da administração pública pelo serviço prestado pelo CRST e comentou sobre as influências que a política exerce em seu trabalho.

DISCUSSÃO

A Clínica da atividade não se caracteriza enquanto teoria isolada, mas tem suas raízes na Psicologia Histórico-Cultural, logo, adota o entendimento de que há uma articulação entre o mundo individual e psíquico do sujeito com o seu mundo social. Com isto posto, busca através da análise do trabalho compreender seu desenvolvimento e impedimentos (SILVA *et al.*, 2016).

Como ferramenta teórica e metodológica para análise e transformação do trabalho, a clínica da atividade faz uso da instrução ao sócio como instrumento para este fim, colocando os trabalhadores como protagonistas de seu processo de desenvolvimento e intermediando uma relação que visa jogar luz sobre as contradições entre a tarefa que de fato se realiza e o atividade prescrita. Ao instruir um outro sujeito, o trabalhador entra em contato com suas atividades laborais habituais e cotidianas, mas também é confrontado com aquilo que não é feito, com aquilo que deveria ser feito, o que poderia ser feito e tantas outras possibilidades. Essa prática dialógica que se estabelece numa busca das intermináveis possibilidades acaba por multiplicar também os obstáculos das tarefas, e com isso, o trabalhador se vê numa posição de ensinar aquilo que não havia previsto. A situação deve ser orientada para que o trabalhador faça emergir os subentendidos e os implícitos presentes em sua tarefa. O clínico da atividade que se proponha a aplicar esta técnica deve ter em vista o preceito original proposto por Oddone, Re e Briante (1981), que é a relação do trabalhador com sua própria tarefa, com os colegas, com a hierarquia e com a organização informal (BATISTA; RABELO, 2013).

Durante as intervenções no CRST, temas sensíveis aos trabalhadores e que não eram comumente compartilhados entre si vieram à tona. No âmbito dos relacionamentos interpessoais, percebe-se um distanciamento entre os trabalhadores de setores distintos, o que ocasiona um afastamento da integralidade do funcionamento do equipamento, e uma hesitação quanto à comunicação intersetorial.



Essa constatação emerge de forma transversal em diferentes sessões de instrução ao sócia. A técnica demonstra tal particularidade de tornar explícita uma realidade que até então se mostrava implícita, neste caso, fazendo emergir os aspectos referentes às relações entre os funcionários, mas também entre eles com o serviço, o equipamento propriamente dito e sua gestão.

Entretanto, as questões relacionais não estão apartadas do contexto histórico e político que envolve este ambiente. Ao contrário deste tópico implícito referente à comunicação e relação intersetorial que emerge na instrução ao sócia, um tema esteve sempre presente, explícito e consciente, a questão da defasagem do equipamento público que não é alvo de interesse da gestão vigente. Participantes relatam o “desânimo” e “adoecimento” relacionados a estarem inseridos num ambiente que outrora teve profunda atuação na saúde dos trabalhadores, equipe vasta e multiprofissional e um grande fluxo de pacientes, mas hoje, são alvos do desmonte e desfinanciamento público. Os equipamentos que se quebram, não são consertados ou repostos. Os profissionais que se aposentam, não são substituídos.

Segundo a Prefeitura de São Paulo (2021), “os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST promovem ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador por meio da prevenção e vigilância”. No entanto, desde a primeira visita ao campo de estágio foi possível perceber a defasagem do equipamento. No andar não há muito fluxo de pacientes quando comparado à UBS que está localizada no mesmo prédio. Há diversas salas desativadas e os equipamentos quebrados que precisam de manutenção evidenciam aquilo que as pessoas relataram a respeito da negligência da gestão política quanto ao CRST. Uma das participantes confidenciou sentir-se pressionada a se aposentar, sinal, para ela, da intenção de encerrar as atividades do serviço.

Uma pesquisa realizada por Coutinho (2009) investigou as trajetórias de ex-funcionários de uma empresa pública que vivenciaram um processo de reestruturação e enxugamento. No resultado foi constatado que as mudanças foram implementadas a fim de atender a interesses políticos, o que gerou consequências negativas tanto para os ex-funcionários como para a sociedade. Este movimento de privatização, como ocorreu no final do século XX, tem sido percebido pelos funcionários do CRST. Ao longo dos encontros foram percebidos os sentimentos de impotência dos profissionais em exercerem os seus papéis de promotores da saúde do trabalhador. Muitos que trabalham a um longo período no Centro acompanham um processo gradativo de negligência e abandono. O sentimento de impotência diante da precarização do serviço leva a desmotivação, algo que a profissional do RH também comentou perceber nos discursos dos colegas.

Para Clot (2010), o sofrimento no contexto do trabalho é gerado devido ao trabalhador se tornar um agente passivo, em outras palavras, o adoecimento ocorre quando o sujeito é impedido da realização da atividade. O impedimento da atividade pode surgir por diversos fatores como a impossibilidade do



sujeito em discutir sobre o seu trabalho e o não fornecimento de recursos para a realização do trabalho conforme suas aspirações. Estes impedimentos levam a perda do sentido e significado, tornando aquele trabalho vazio de sentido.

Nos encontros individuais e coletivos foram identificadas falas semelhantes relacionadas ao sucateamento, desvalorização dos profissionais e desmotivação no trabalho. Esse sofrimento coletivo ocorre quando o gênero (social) é enfraquecido por “aspectos sociais nocivos, tais como a desregulamentação das relações trabalhistas, as terceirizações, as reduções dos quadros sociais de empregos” (BOUYER, 2015, p.107). A partir dos relatos colhidos e analisados, as intervenções tiveram o papel de proporcionar condições para o sujeito analisar o trabalho. De um lado, há participantes que estavam mais resistentes em aderir às propostas sugeridas pela equipe de estagiárias e dificuldade em compartilhar sobre suas histórias, dificultando, assim, a intervenção. Por outro lado, alguns participantes conseguiram refletir sobre a atividade que exercem e sobre suas ações no trabalho, possibilitando a transformação da sua experiência vivida em objeto de uma nova experiência, e que esta traga à tona as contradições do seu fazer, sendo motor da mudança.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta experiência, a instrução ao sócia se mostrou uma importante técnica de análise do trabalho, que possibilitou a reflexão e uma nova percepção dos trabalhadores acerca de seu trabalho e o contexto em que se inserem. Durante sua execução é importante que o profissional se torne, por um momento, alheio a sua atividade enquanto o sócia se apropria dela em diálogo com o trabalhador. Neste movimento há uma redescoberta do objeto em um novo contexto que tem potencial transformador, seja da atividade em si, ou do sentido que ela exerce sobre os sujeitos. No CRST, houve a experiência de uma participante que percebeu o quão mecânico e repetitivo era seu trabalho, e com isso, foi oportunizado um momento de conceber diversas possibilidades.

Entretanto, em outros momentos a importância e a potência da instrução ao sócia foram percebidas por sua não utilização. Em dados momentos, seja pela forma que se caracterizou o encontro entre os atores, ou pelas particularidades que englobam a prática de estágio, como as relações hierárquicas entre os participantes e o processo de amadurecimento das teorias e técnicas pelas estagiárias, impossibilitou a plena execução da proposta. Nestes casos, os encontros se caracterizaram pela transmissão das rotinas de trabalho em fluxo linear, tornando o trabalhador um instrutor que não se depara com as possibilidades e contradições, e o sócia um receptor passivo de informações. Tais encontros foram importantes para a escuta e acolhimento da história de vida e relação dos trabalhadores



com seu trabalho, mas se perdeu a potencialidade de utilizar o espaço para análise do trabalho. O sócia não deve enxergar a situação com os olhos do instrutor, pois para ele o objeto de trabalho é totalmente novo, enquanto para o instrutor é cotidiano. Caso contrário, o sócia assumirá uma posição de naturalidade da atividade, não fazendo emergir o real da atividade. Desta forma, conforme Clot (2010), é fundamental a não naturalização da atividade, pois sua função é suscitar questionamentos que despertem na pessoa trabalhadora o interesse por sua atividade para além da tarefa prescrita, propondo uma investigação sobre as potencialidades presentes na própria atividade e nos encontros que esta produz.

REFERÊNCIA

BATISTA, M.; RABELO, L. “Imagine que eu sou seu sócia: Aspectos técnicos de um método em clínica da atividade”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 16, n. 1, 2013.

BOUYER, G. C. “Sofrimento social e do trabalho no contexto da área ‘saúde mental e trabalho’”. **Psicologia & Sociedade**, vol. 27, n. 1, 2015.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 2007.

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

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G. **Redécouvrir l’expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?** Paris: Messidor, 1981.

SANTOS, M. “Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos”. **Laboreal**, vol. 2, n. 1, 2006.

SENHORAS, E. M. “O campo de poder das vacinas na pandemia da Covid-19”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 6, n. 18, 2021.

SILVA, A. K. L. *et al.* “Apropriações da Instrução ao Sócia na análise da atividade de trabalho”. **Estudos de Psicologia**, vol. 21, n. 4, 2016.

VIGOTSKI, L. **Teoria e método em Psicologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano IV | Volume 11 | Nº 32 | Boa Vista | 2022

<http://www.ioles.com.br/boca>

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima