

O Processo de Trabalho e seus componentes

Horácio Pereira de Faria

Marcos A. Furquim Werneck

Max André dos Santos

Paulo FleuryTeixeira



**Universidade
Federal de
Minas Gerais**

NESCON
núcleo de educação em saúde coletiva
FACULDADE DE MEDICINA - UFMG

Processo de trabalho

O modo como desenvolvemos nossas atividades profissionais, o modo como realizamos o nosso trabalho, qualquer que seja, é chamado de processo de trabalho. Dito de outra forma, pode-se dizer que o trabalho, em geral, é o conjunto de procedimentos pelos quais os homens atuam, por intermédio dos meios de produção, sobre algum objeto para, transformando-o, obterem determinado produto que pretensamente tenha alguma utilidade.

A reflexão crítica e contínua sobre o processo de trabalho e sua transformação é uma característica marcante da humanidade e constitui uma parte central do processo de desenvolvimento humano. O grau de dificuldade dessa reflexão aumenta com a complexidade e com a indeterminação dos processos de trabalho. Quanto mais complexo o processo de trabalho e quanto menos sistematizado ele for, mais difícil será refletir sobre ele.

Essas são características muito presentes na ABS e no PSF. Por isso, é fundamental que os profissionais aí inseridos desenvolvam habilidades para a aplicação de instrumentos que possibilitem a reflexão crítica e a transformação do seu processo de trabalho.

Em um processo de trabalho, as finalidades ou objetivos são projeções de resultados que visam a satisfazer necessidades e expectativas dos homens, conforme sua organização social, em dado momento histórico.

Os objetos a serem transformados podem ser matérias-primas ou materiais já previamente elaborados ou, ainda, certos estados ou condições pessoais ou sociais.

Exemplos:

Transformar o minério de ferro e o carvão em aço; transformar a madeira em uma mesa; transformar um corpo/pessoa doente em um corpo/pessoa mais saudável; mudar o comportamento de uma pessoa a respeito de sua saúde; mudar o comportamento de uma comunidade a respeito do meio ambiente.

Os meios de produção ou instrumentos de trabalho podem ser máquinas, ferramentas ou equipamentos em geral, mas também, em uma visão mais ampla, podem incluir conhecimentos e habilidades.

Os homens são os agentes de todos os processos de trabalho em que se realiza a transformação de objetos ou condições para se atingir fins previamente estabelecidos.

O conceito e o esquema geral dos processos de trabalho são oriundos da economia e ganharam utilidade especial na análise de processos de trabalho específicos na ergonomia e saúde do trabalhador, na engenharia de produção e na administração.

Vamos, a partir de agora, abordar, de forma um pouco mais detalhada, cada componente do processo de trabalho.

Componentes do processo de trabalho

Objetivos ou finalidades

Todo processo de trabalho é realizado para se atingir alguma(s) finalidade(s) determinada(s) previamente. Pode-se dizer, portanto, que a finalidade rege todo o

processo de trabalho e é em função dessa finalidade que se estabelecem os critérios ou parâmetros de realização do processo de trabalho.

O objetivo do processo de trabalho é a produção de um dado objeto ou condição que determina o produto específico de cada processo de trabalho. Com esse produto, por sua vez, pretende-se responder a alguma necessidade ou expectativa humanas, as quais são determinadas ou condicionadas pelo desenvolvimento histórico das sociedades.

Deve-se destacar que, como todo processo de trabalho é regido pelos fins estabelecidos, a escolha e o estabelecimento desses fins ou objetivos são uma atividade de crucial importância. É aí que se localizam, mesmo que não explicitamente, as grandes questões sociais e de poder na determinação dos processos de trabalho.

Atualmente, em nossa sociedade, em quase todas as instituições, a definição das finalidades está quase completamente alienada, fora do poder de decisão dos trabalhadores que realizam as atividades produtivas diretas. Quem define as finalidades são, geralmente, grupos restritos que realizam as atividades produtivas diretas. Quem define as finalidades são, geralmente, grupos restritos que ocupam os níveis mais elevados da hierarquia institucional. Talvez, por isso, seja comum o fato das análises dos processos de trabalho omitirem esse componente – o objetivo – em seus esquemas analíticos, tratando-o como um dado externo ao próprio trabalho. Essa é, em nosso entendimento, uma visão equivocada e viciada, que pressupõe a impossibilidade de os trabalhadores deliberarem sobre o conjunto da produção social.

Meios e condições

Todo processo de trabalho é desenvolvido com o uso de meios específicos para cada condição particular. Os meios e condições de trabalho se combinam na realização do trabalho, por meio da atividade produtiva. Eles abrangem um espectro muito amplo:

- As ferramentas e estruturas físicas para o trabalho, como máquinas, equipamentos, instrumentos, edificações e o ambiente, que permitem que o trabalho se realize;
- os conhecimentos, sistematizados ou não, e as habilidades utilizadas no processo de trabalho, comumente chamados de meios intangíveis (ou tecnologias leveduras e leves, na terminologia cunhada por Merhy (2002) para a análise dos processos de trabalho em saúde);
- por fim, podemos considerar, também, as próprias estruturas sociais, que são determinantes, por exemplo, para as relações de poder no trabalho e para a remuneração dos diversos tipos de trabalho.

Objeto

Todo processo de trabalho se realiza em algum objeto, sobre o qual se exerce ação transformadora, com o uso de meios e em condições determinadas.

Elementos físicos e biológicos ou mesmo elementos simbólicos, assim como subjetividades ou complexos sociais, podem ser objetos nos diversos processos de trabalho.

Observação

O uso do termo “objeto” na análise técnica de processos de trabalho, algumas vezes, é feito no sentido do fim ou da meta do processo. Aqui utilizamos o termo “objetivo” nesse sentido e reservamos ao termo “objeto” o significado de matéria, condição ou estado sobre o qual se exerce a atividade produtiva (ação) no sentido de sua transformação.

Agente ou sujeito

Todo processo de trabalho tem um sujeito – ou conjunto de sujeitos – que executa as ações, estabelece os objetivos e as relações de adequação dos meios e condições para a transformação dos objetos.

Deve-se considerar o agente do trabalho na complexidade de sua existência real. Nos processos de trabalho em geral, muitas vezes a atividade é realizada por apenas um indivíduo, embora raramente isso ocorra em todo o processo de trabalho. Trata-se, então, de um sujeito individual exercendo uma atividade ou um conjunto dado de atividades. Frequentemente, no entanto, encontramos, nos processos de trabalho, atividades coletivas, conjuntas ou complementares de vários indivíduos. Nesse caso falamos, normalmente, em trabalho de grupo ou de equipe.

A maior parte dos processos de trabalho, individuais ou de equipe, realiza-se dentro de organizações sociais ou instituições especialmente constituídas para um determinado fim. Além disso, deve-se considerar, ainda, que todos esses sujeitos são formados e desenvolvem suas atividades em uma sociedade determinada. Assim, os objetivos, bem como os procedimentos analíticos e operacionais de adequação de meios, condições e fins, são estabelecidos e realizados em todos esses níveis (social, institucional, de equipe ou grupo e individual).

Portanto, dependendo da perspectiva de análise, o agente do trabalho pode e deve ser visto como um indivíduo, um grupo ou equipe, uma instituição ou uma sociedade.

Objetivos existenciais ou sociais nos processos de trabalho

Até este ponto do texto, consideramos os objetivos dos processos de trabalho sob um ângulo predominantemente técnico, da finalidade imediata do trabalho (produzir uma mesa, aplicar uma vacina, preparar uma comida, etc.). Porém, todo processo de trabalho realiza também objetivos existenciais e sociais dos sujeitos nele envolvidos, objetivos esses que podem estar claros ou não para esses sujeitos.

Em primeiro lugar, o processo de trabalho é um momento privilegiado de exercício de capacidades, de manifestação ativa dos indivíduos e, por isso, podemos dizer que a realização em si dessas individualidades é também um objetivo de todo trabalho. Dito de outra forma, desenvolver a capacidade e a possibilidade de realizar um trabalho pode ser, em si mesmo, um objetivo.

Por exemplo: A capacidade que desenvolve um membro de uma equipe de saúde de organizar e conduzir uma reunião pode ser tão importante para esse sujeito quanto os resultados alcançados com essa reunião, na medida em que representou um desafio pessoal que foi superado.

Aqui se incluem potencialidades e expectativas individuais que são sempre formadas ou desenvolvidas socialmente. Mas deve-se destacar que parte não desprezível dessa realização, assim como da produtividade do trabalho, deve-se às relações interpessoais nas equipes de trabalho. Dessa inter-relação também emergem objetivos diversos daqueles relacionados à realização dos produtos que tecnicamente são o fim do trabalho da equipe.

Em segundo lugar, é claro que as instituições apresentam objetivos que vão muito além da simples realização dos produtos para os quais elas são designadas. Esses objetivos variam, certamente, com o caráter das instituições em questão. Um exemplo clássico é aquele das empresas privadas dentro das relações sociais capitalistas. Nessas

condições, as instituições sempre têm como objetivo final não apenas a fabricação de um produto, mas, também, produzir certo volume ou percentual de lucro ou conquistar certa posição no mercado. A realização de seus produtos ou serviços é, de fato, meio para atingirem tal fim. Do mesmo modo, dentro das instituições públicas por meio das quais se realizam, por exemplo, os serviços públicos de saúde e educação no Brasil, há objetivos de interesse dos representantes políticos, tais como a conquista e a manutenção de posições de poder nos diversos níveis institucionais: local, municipal, regional, estadual e nacional.

Por fim, todos esses objetivos ou expectativas individuais, grupais ou institucionais se dão numa determinada sociedade que também produz (de uma maneira ou de outra) objetivos ou expectativas, expressos, mais ou menos claramente, em padrões, valores e metas.

Nos níveis institucional e social é que se definem, também, as retribuições, as recompensas (salário, por exemplo) atribuídas aos diversos indivíduos, conforme suas posições na divisão do trabalho. Essas recompensas representam parcela significativa das condições de trabalho e, ao mesmo tempo, certamente, constituem parte dos objetivos dos agentes individuais nos processos de trabalho.

Pode-se concluir que todos os objetivos dos processos de trabalho são, portanto, estabelecidos por subjetividades ou complexos de subjetividades em diversos níveis de estruturação, que, como tal, funcionam como agentes, em sentido amplo, nos processos de trabalho.

Recapitulando

As condições, meios, objetos e os próprios agentes dos diversos processos de trabalho são alvos de uma seleção, assim como de transformação e/ou de criação humanas, e interagem para a consecução dos objetivos, estabelecidos por indivíduos, grupos, instituições e/ou pela sociedade, buscando atender às suas necessidades e expectativas. Conseqüentemente, os processos de trabalho são avaliados pela adequação dos resultados a esses objetivos, necessidades ou expectativas. Os componentes do processo de trabalho, incluindo os seus fins, a sua execução e a própria avaliação, sofrem modificações a partir desse processo crítico de avaliação. Isto é, os processos de trabalho são sempre avaliados em função dos seus resultados, mais ou menos intensos, consciente e sistematicamente, conforme as condições sociais e institucionais em que eles se exercem. A avaliação constitui, necessariamente, um momento e um instrumento de crítica de todo o processo e sua execução. É, portanto, uma peça fundamental para o desenvolvimento de qualquer processo de trabalho. Em geral, os componentes dos processos de trabalho são, eles próprios, produtos de trabalho. A sua produção é uma criação humana consciente e eles são uma adequação concreta de recursos existentes aos fins postos. O funcionamento reiterativo dos processos de trabalho implica, como dito anteriormente, algum tipo de avaliação e crítica que incide sobre os procedimentos e conhecimentos de cada processo de trabalho, possibilitando a sua transformação consciente. A construção do conhecimento e de novas capacidades daí derivadas é elemento chave no desenvolvimento dos processos de trabalho, em quaisquer de suas características, por exemplo, a produtividade, a satisfação e a realização pessoal dos profissionais e dos usuários ou clientes, a economia de meios e otimização de recursos (o que é fundamental para a preservação ambiental), etc.

Referência

MERY, E.E. Saúde: a cartografia do trabalho vivo. São Paulo. HUCITEC; 2002. 189 p.

