Volume 20 Issue 10
Originally issued as A3



Global Journal of human-social science: A
Arts & Humanities - Psychology
Volume 20 Issue 3 Version 1.0 Year 2020
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-460x & Print ISSN: 0975-587X

O Trabalho Do Guincheiro No Porto De Vitória/Es E Os Desafios Do Processo Formativo

By Gustavo Roberto da Silva, Rafael da Silveira Gomes & Ueberson Ribeiro Almeida

Universidade Federal do Espírito Santo

Abstract- This article analyzed the formative process of the Board Crane Driverin the port of Vitória/ES. It was used as methodological strategy the creation of a work analysis group as dispositive to data production. Through the analyzes, the production of a sensible body-guincheiro in the work that emerges as a fundamental arbiter of the choices made, that carries the practical knowledge, incarnated, coming from the activity and that doesn't "subdue" to the simple execution or simulation of a task, either by repetition or protocols stipulated by the work organization in the port, but which places itself as the center of activity, the locus of rule debates.

Keywords: *board crane driver; formation; port work.*

GJHSS-A Classification: *FOR Code: 130201p*



Strictly as per the compliance and regulations of:



© 2020. Gustavo Roberto da Silva, Rafael da Silveira Gomes & Ueberson Ribeiro Almeida. This is a research/review paper, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 3.0 Unported License http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/), permitting all non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

O Trabalho Do Guincheiro No Porto De Vitória/Es E Os Desafios Do Processo Formativo

Gustavo Roberto da Silva [α], Rafael da Silveira Gomes [σ] & Ueberson Ribeiro Almeida [ρ]

Resumo- Este artigobuscou analisar o processo formativo dos guincheiros no porto de Vitória/ES. Utilizou-se como estratégia metodológica a constituição de um grupo de análise do trabalho como ferrameta para a produção de dados. Percebeu-se, com as análises, a produção de um corpo-guincheiro sensível no trabalho que surge como árbitro fundamental das escolhas feitas, que porta o saber prático, encarnado, advindo da atividade e que não se "assujeita" à simples execução ou simulação de uma tarefa, seja por repetição ou protocolos estipulados pela organização do trabalho no porto, mas que se coloca como centro da atividade, lócus de debates de normas.

Palavras-chave: guincheiro; formação; trabalho portuário.

Résumé- Cet article a cherché à analyser le processus de formation de pilote de grue de conseil dans le port de Vitória/ES. Il a été utilisé comme stratégie méthodologique la constitution d'un groupe d'analyse de travail comme un outil pour la production de données. A travers les analyses, la production d'un corps sensible dans l'œuvre qui émerge comme un arbitre fondamental des choix faits, qui porte le savoir pratique, incarné, provenant de l'activité et qui ne "se subjuguer" pas à la simple exécution ou simulation d'une tâche, soit par répétition ou protocoles stipulés par l'organisation du travail dans le port, mais qui se place comme le centre d'activité, le lieu des débats sur les règles.

Mots-clés: pilote de grue de conseil; formation; travail portuaire.

Abstract- This article analyzed the formative process of the Board Crane Driverin the port of Vitória/ES. It was used as methodological strategy the creation of a work analysis group as dispositive to data production. Through the analyzes, the production of a sensible body-guincheiro in the work that emerges as a fundamental arbiter of the choices made, that carries the practical knowledge, incarnated, coming from the activity and that doesn't "subdue" to the simple execution or simulation of a task, either by repetition or protocols stipulated by the work organization in the port, but which places itself as the center of activity, the locus of rule debates.

Keywords: board crane driver; formation; port work.

Author α: Psicólogo. Mestre em Psicologia Institucional pela Universidade Federal do Espírito Santo.
e-mail: gustavo.robs@gmail.com
Author σ: Psicólogo. Doutor em Saúde Pública (ENSP/Fiocruz). Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo. e-mail: rsgomes33@hotmail.com
Author ρ: Professor de Educação Fisica. Doutor em Educação pela Universidade Federal do Espírito Santo. Docente do Centro de Educação Física e Desportos e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo. Pesquisador do Laboratório de Estudos em Formação, Trabalho e Transversalidade – LEFT/ PPGPSi.
e-mail: uebersonribeiro@hotmail.com

I. Introdução

Este artigo discute o processo formativo dos trabalhadores portuários avulsos de um porto do Estado do Espírito Santo, buscando um recorte dentro da categoria dos estivadores ao propor uma análise do processo formativo dos guincheiros – estivadores que atuam na função especializada em operar guindastes de bordo –, bem como problematiza de que modo o processo de formação lida com os saberes da atividade do guincheiro. O estudo é um recorte da dissertação de mestrado intitulada: "Ofício de Guincheiro: análise da atividade dos operadores de guindaste de bordo no Complexo Portuário do Espírito Santo", por meio da qual foram foram realizados grupos de análise do trabalho com 06 guincheiros, os quais denominamos de Guincheiro I, Guincheiro II, Guincheiro III, Guincheiro IV e Guincheiro V e Guincheiro VI.

Para análise dos processos formativos dos guincheiros de bordo, dialogamos, principalmente, com estudos francófonos das Clínicas do Trabalho, dentre os quais destacamos a Ergologia (SCHWARTZ, 2007a; 2007b; 2010) e Clínica da Atividade (CLOT, 2007; 2010). Respeitadas as divergências teóricas entre tais abordagens do trabalho, nos foi importante o viés clínico de análise compartilhado por ambas, no qual o trabalhador é protagonista na produção de saberes e competências na experiência de trabalho.

Ao longo de sua história, o trabalho portuário no Brasil foi marcado por uma tradição familiar muito expressiva, onde a inserção no ofício e a transmissão de saberes era atravessada pela relação de parentesco, sendo privilegiados os filhos, netos e/ou parentes dos trabalhadores portuários. Uma característica importante, dentro deste contexto histórico, era o fortalecimento de laços de confiança que sustentavam e mantinham os coletivos e a permanência no trabalho.

Queiroz et al. (2012) nos sinalizam que havia entre os trabalhadores um forte sentimento de pertencimento e posse da atividade ocasionado tanto pelo forte vínculo familiar, quanto pela força das organizaçõessindicais, o que permitia certo controle e gestão do trabalho pelos próprios trabalhadores.

Com as transformações tecnológicas decorrentes do processo de reestruturação produtiva e modernização dos portos, tendo o auge na década de 1990, iniciou-se nos portos um processo de mecanização do trabalho que, consequentemente,

© 2020 Global Journals

resultou na redução do número de trabalhadores por terno[1]. Em estudos feitos com os estivadores do Espírito Santo, Bourguignon e Borges (2006) mostram que a redução na requisição de mão de obra no porto provocou uma intensificação do trabalho, o que produziu efeitos diretos na saúde dos trabalhadores.

O novo *modus operandi* da organização do trabalho do porto distanciou os trabalhadores do controle e gestão do trabalho com o qual, historicamente, detinham. Neste ínterim, houve uma diminuição do quadro de trabalhadores recrutados para o trabalho e uma preocupação com a redução dos custos com as operações (efeitos também provocados pela inserção de novos equipamentos e tecnologias no setor portuário), ao mesmo tempo em que há uma exigência constante pelo aumento da produtividade e por trabalhadores qualificados.

No contexto da qualificação destes profisionais, Paul e Freddo (2009), em estudo realizado no Porto de Santos, apontam para uma "defasagem" na qualificação desses trabalhadores ocasionada pela escassez de cursos. No entanto, esta preocupação desponta, principalmente, no decorrer das mudanças ocorridas com o processo de modernização.

Para Araújo (2001), a exigência por qualificações para a tarefa de manuseio das cargas denota uma visão de que dentro do contexto histórico de organização do trabalho, os trabalhadores eram desqualificados para exercerem suas tarefas e, com a requisição de novas tecnologias, necessitariam de treinamentos para tornarem-se aptos ao trabalho. Não obstante, o treinamento é uma ferramena importate para lidar com as mudanças e preparar, principalmente, os novos trabalhadores para o exercício de suas funções, entretanto, a autora chama atenção para que no decorrer do processo de treinamento, o saber-fazer constituído e acumulado no decorrer da história pelos coletivos de trabalho seja incorporado.

Em 2013, o Decreto Nº 8.033[2], em seu capítulo VI, instituiu o Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário tendo por desígnio promover o debate e discussão acerca das questões que envolvem a "formação, qualificação e certificação profissional" do TPA e do vinculado. O fórum objetiva debater sobre o treinamento de modo a ampliar a qualificação dos trabalhadores aos novos processos de trabalho no setor portuário, o que se traduz numa preocupação do setor com o campo formativo dos trabalhadores.

O Estado do Espírito Santo, antes mesmo da instalação do Fórum Nacional, criou o Fórum de Treinamento Regional para iniciar o debate acerca da formação e qualificação dos trabalhadores, fomentando uma possível parceria com Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). O objetivo é integrar o Ifes no debate junto à Intersindical, ao OGMO-ES, ao operador portuário e ao Governo do Estado do Espírito Santo na tentativa de criar um centro de treinamento em sua estrutura.

Como desdobramento dos encontros em grupo com os guincheiros de bordo durante a pesquisa, houve a necesidade de conhecer o treinamento dos guincheiros, realizado pelo OGMO (Orgão Gestor de Mão de Obra) em parceria com a Universidade situada na região metropolitana de Vitória/ES, a qual faz uso do simulador de guindaste de bordo como uma das etapas do treinamento. A referida universidade desenvolveu simuladores utilizados pelos estivadores em treinamento, ou seja, em fase de qualificação para operação de guindaste de bordo de acordo com as vagas disponibilizadas pelo OGMO, ou quando, já habilitados para desempenharem a função, precisam aprimorar seus conhecimentos e/ou sofrem punições que requerem a realização de "reciclagem".

É nesse contexto que o tema da formação ganha relevo e torna-se central aos guincheiros, uma vez que ao buscar substituir o trabalho vivo (o patrimônio de saberes que passa de pai para filho, de famílias para famílias, de amigos para amigos, dos mais experiêntes aos novatos) por máquinas de simulação interfere-se diretamente no curso histórico da atividade dos trabalhadores e de modo incivo nos modos de organização do trabalho portuário, nas maneiras de ser e se tornar guincheiro de bordo.

II. A Função do Operador de Guindaste de Bordo: Guincheiro

No ano de 2016 havia um total de 205 guincheiros habilitados a atuarem nos portos capixabas[3]. Eles são o elo entre o navio e o cais, responsáveis por realizarem o carregamento e o descarregamento dos navios com a utilização de aparelhos de guindar[4] de bordo ou similar. Destaca-se que o trabalho do guincheiro difere-se do guindasteiro,

[1] Os ternos são grupos de trabalhadores, que exercem diversas funções, escalados para operar nos porões do navio. Um navio que possui quatro porões pode operar com até quatro ternos.

[2] Decreto Nº 8.033, de 27 de junho de 2013**,** que regulamenta o disposto na Lei nº 12.815 e as demaisdisposiçõeslegais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias.

[3] Dos 205 guincheiros, 189 estão registrados na categoria da estiva e 16 são trabalhadores multifuncionais. Para exercer uma função especializada, como a de guincheiro, é necessário o TPA possuir registro na categoria a qual comporta a função, no caso em questão, a categoria da estiva. No entanto, com a multifuncionalidade, o trabalhador pode exercer qualquer função das categorias de avulso, desde que habilitados para tal. O trabalhador pertencente à outra categoria dos avulsos que queira adquirir habilitação para a função de operador de guindaste de bordo poderá fazer o curso para qualificação desde que haja vaga, pois, a preferência é dada aos trabalhadores da estiva.

[4] Como são chamados todos os "equipamentos que suspendem a carga, por meio de cabos, entre o cais e o navio: guindastes, paus-de-carga, cábreas ou *portainers"* (BRASIL, 2001: 22). Contudo, nem todos os aparelhos de guindar situam a bordo dos navios, como os *portainers.*

© 2020 Global Journals

trabalhador da capatazia habilitado a operar os aparelhos de guindaste de terra. A importância em demarcar essa diferenciação consiste na base na qual o aparelho de guindar encontra-se inserido, uma vez que o guindaste de bordo possui uma superfície móvel e flutuante, o que denota o caráter peculiar de sua atividade. Enquanto o guindasteiro atua em equipamentos precisos e fixados em terra, o guincheiro tem que atentar-se a oscilação de equipamentos decorrente do navio em que se opera, ao movimento do navio durante a operação, devido às interferências climáticas, e, principalmente, o balanço do mar.

Ao recorremos ao manual de "Definição e Padronização nas Atividades de Estiva", produzido pelo Sindicato dos Estivadores do Estado do Espírito Santo-SETEMEES (2002), percebemos alguns apontamentos genéricos no que tange ao trabalho do guincheiro, como: primar sempre pela segurança e qualidade da operação; trabalhar com velocidade compatível e de forma segura; atentar-se a preservação da vida de todos os trabalhadores do terno; inspecionar as condições dos equipamentos e; verificar se há irregularidades com os equipamentos, no qual se pode efetuar a recusa da operação e acionar a quem for de direito. É notória, nas prescrições e nas falas dos trabalhadores, a preocupação com a segurança de todos os envolvidos nas operações, reflexo de um intenso debate acerca da segurança e saúde no trabalho portuário promovido nos debates e discussões que resultaram na elaboração da Norma Reguladora 29.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho (PORTOCEL; SINDICATOS; SINDIOPES, 2014), referente ao triênio 2014/2016, aponta como competências prescritas do trabalho do guincheiro atender às instruções fornecidas pelo Contramestre de Porão; zelar pela integridade da carga, bem como pela qualidade do processo de estivagem; zelar pelos aparelhos de guindar de bordo de forma a garantir seu bom funcionamento; zelar pela segurança dos trabalhadores envolvidos na operação e; cuidar para que se obtenha um bom nível de produtividade.

No que tange aos equipamentos utilizados pelos guincheiros, estes podem variar de acordo com o tipo de navio e de carga a ser movimentada de forma que seu funcionamento visa realizar a suspensão e a movimentação da carga entre o cais e a embarcação, ou vice-versa, por meio de cabos de suspensão. Há diferentes modelos de guindastes que podem variar de acordo com o motor: elétrico ou hidráulico; equipamentos simples ou os combinados[5]; e a ponte rolante: aparelho situado a bordo do navio que tem a mesma finalidade de realizar a movimentação das cargas.

A organização do trabalho portuário é composta por algumas normativas que direcionam de forma genérica a atuação do guincheiro: os objetivos a serem alcançados e o que se faz importante atentar-se para exercer o trabalho. Tais direcionamentos, os quais vêm da ordem da determinação, é o que entendemos por trabalho prescrito, antecipam a atividade e fornecem subsídios ao trabalhador para atuar e dispõe, "de um lado, a regras e objetivos fixados pela organização do trabalho e, de outro, às condições dadas" (BRITO, 2009: s/p).

Telles e Alvarez (2004: p. 67) definem as prescrições como um "conjunto de condições e exigências" que, no caso do guincheiro, abrange tanto as prescrições dispostas pela organização do trabalho (a Norma Regulamentadora 29, marcos regulatórios (Lei 8.630/93; Lei 12.815/2013), os procedimentos técnicos e de segurança, os acordos coletivos, as metas de produção, as demandas do empregador, o treinamento, o plano de carga etc.), quanto às condições pré-definidas (como os fatores sociais e econômicos, o ambiente portuário, os equipamentos, os recursos utilizados etc.). A esse aspecto mais abrangente do que seria o trabalho prescrito que abarca os procedimentos, as regras e normas da organização, as condições pré-definidas e tudo aquilo que antecipa a atividade, formam um conjunto de normas que antecedem a atividade.

No entanto, é o processo de formação (denominado pelos trabalhadores comotreinamento) que serve como base para os novos trabalhadores apreenderem as técnicas e conhecerem o funcionamento dos equipamentos para poderem manuseá-los. O treinamento para operação de guindaste de bordo é fornecido pelo OGMO (OGMO-ES, 2011), com o apoio do Sindicato dos Estivadores, constituido-se em três etapas: teórica, teórico-prática, com uso do simulador, e prática, embarque treino. A etapa teórica e a simulação são realizadas na Universidade, situada na região metropolitana de Vitória/ES.

III. Entre apostilas-Prescrições e Simuladores-Videogames

A formação do guincheiro é orientada por uma prescrição em forma de apostila. Tomando-a como referência na descrição da atividade desse trabalhador, percebe-se que ela se articula em dois momentos:

[5]Guindaste de bordo simples é aquele que possui "ângulo de 360°, movimentando-se num plano vertical. Localizados a bordo entre dois porões permite atender a ambos os porões dando maior flexibilidade" (OGMO, 2011: 26). Já os guindastes combinados, possuem duas lanças e têm a mesma função que os simples, "porém seu objetivo é aumentar a capacidade de carga. Eles são montados numa plataforma (mesa) giratória comum e, quando operam independentemente, a mesa giratória permanece fixa. Quando operaram em conjunto, ela é que gira em vez dos guindastes, isoladamente" (OGMO, 2011: 26).

© 2020 Global Journals

O primeiro tem como foco a comunicação e cooperação entre os trabalhadores, com a finalidade de fomentar o trabalho em equipe, melhorar a convivência dos grupos e o relacionamento interpessoal;

O segundo envolve conhecimento e habilidade técnica para realizar a operação de guindaste de bordo. Essa parte, que envolve o conhecimento técnico, visa identificar as características dos equipamentos em diferentes aspectos como: os diferentes modelos e como eles funcionam; os comandos de giro (rotação do guindaste), elevação, basculamento (arriar ou levantar a lança), bem como os movimentos combinados[6] possíveis; os tipos de acessórios utilizados na operação (ganchos, olhal, estropos, manilha, moitão, *grab*)[7]; e as regras de segurança do equipamento e da operação (aspectos gerais de segurança: capacidade de carga que cada guindaste pode operar; inspeção, saber identificar as áreas de perigo).

O campo das instruções, parte inicial do treinameneto, é apontado pelo Guincheiro III como ferramenta importante para que o guincheiro conheça os componetes básicos da atuação, como: a cabine do guindaste e a vistoria que deve ser relizada antes de iniciar cada operação. Ou seja, é necessário ter ciênciade

> [...] onde é emergência [...], o porquê você tem que usar uma emergência. É você conhecer uma rota de fuga. Por quê? Um acidente qualquer? Você tem que conhecer como você vai sair. [...] Essa vistoria da cabine a gente entende como uma das coisas principais. É o cara conhecer a área dele de trabalho. [...] Saber todos os comandos. Onde liga a lâmpada? Onde chama uma sirene? Tem-se um rádio, como funciona? Qual é o canal que eu vou trabalhar? [...] Ai depois a gente entra na parte operacional (Guincheiro III).

O reconhecimento da cabine pelo trabalhador é uma forma de antecipação de possíveis eventualidades e condições de uso do equipamento. Elas são realizadas com base nesse conhecimento técnico sobre o local de trabalho. No que tange às normas, o trabalhador deveria realizar essas "inspeções" a cada contato com o equipamento, uma vez que a diversidade de aparelhos de guindar resulta em não saber previamente o que se vai encontrar quando chegar ao navio.

Nesse ínterim, o Guincheiro I sinalizou que, no cotidiano do trabalho vivo, a comunicação entre os operadores serve como auxilio para entender o funcionamento dos equipamentos. Durante a troca de turno, os guincheiros repassam quais foram as dificuldades encontradas no turno anterior e a forma como o equipamento reagiu: se estava mais lento, mais acelerado, se apresentou alguma falha etc. Ou seja, uma forma de antecipação da atividade pela experiência que é fonte de saber e transmitida entre os trabalhadores.

Na segunda etapa do treiamento, o trabalhador é, então, submetido ao simulador para aplicar os procedimentos estudados. Esta é a maior parte do curso, "foram quase uma semana indo pra você se acostumar com o equipamento (Simulador)" (Guincheiro VI). Os simuladores ficam dispostos numa sala e são réplicas da cabine do guindaste, possuem assentos, televisores e manches (controles para realizar as operações), onde são desenvolvidos os procedimentos considerados padrão. Nesta etapa, é repassado a cada trabalhador um plano de carga para ser realizado.

O guincheiro deve conseguir listar todos os procedimentos operacionais em sequência lógica; conhecer os procedimentos para situações padrão e as situações inesperada, porém já antecipadas, como: a emergência e seus comandos, as condições climáticas desfavoráveis e os procedimentos para interromper uma operação de forma segura. Esse enfoque do processo formativo do guincheiro que tende a seguir uma sequência lógica de procedimentos nos remete a uma visão do trabalhador comomero executador. Schwartz (2010) corrobora com essa crítica, ao apontar que o modelo taylorista de trabalho tinha por anseio prever as ações dos sujeitos dentro de um plano operacional a ser executável, equivalente a um "protocolo experimental" (execução de tarefas), o que implica na abreviação do agir sobre/no trabalho.

Nessa concepção, o simulador possui uma programação que está inteiramente subjugada às normas e prescrições que antecipam o trabalho. Sua função primordial é justamente trabalhar os movimentos do corpo dentro da cabine, enquadrar os gestos, promover repetições. Coloca-se em questão uma possível compreensão de que as competências para o desenvolvimento da atividade podem ser totalizadas, ou mesmo simuladas, como se pudessem ser cientificamente conhecidas à *priori*, antes mesmo da confrontação do trabalhador com o meio que é imprevisivel e sempre infiel.

A operação no simulador é comparada pelo Guincheiro VI a um jogo virtual, como se operasse um videogame. No virtual "não se tem a influência da água e do navio no guindaste, mas ela existe, ela é presente

[6] São movimentos realizados de forma articulada como: Içar e girar; Arriar a carga e girar; Arriar a carga e arriar a lança; Arriar a carga e levantar a lança; Içar-girar-arriar a lança; arriar-girar-levantar a lança (OGMO-ES, 2011).

[7] São exemplos de acessórios utilizados para movimentar cargas e cada um possui uma especificidade, por exemplo: os estropos, segundo o Guincheiro I, "são lingas especiais para máquinas, as lingas com as manilhas". Já o grab é um "dispositivo acoplado ao gancho do guindaste para transportar granéis" (OGMO-ES, 2011: 77).

© 2020 Global Journals

e precisa ser compensada. Uma compensação de balanço, do peso da carga e do peso da própria lança" (Guincheiro VI). É justamente a atividade humana o limite de um equipamento de simulação. A atividade faz o que o trabalho das máquinas (trabalho morto) jamais pode alcançar: a gestão das infidelidades e imprevistos que os meios de trabalho apresentam ao trabalhador.

Conforme abordado, o treinamento teórico e simulado fornece subsídios para a atuação no real, porém não consegue e nunca conseguirá abarcar a multiplicidade e a variabilidade presente em cada situação de trabalho, visto que a atividade escapa qualquer tentativa de enquadramento. Jacques e Durrive (2007) nos afirmam que mesmo no virtual há sempre novos modos de gerir as pressões do cotidiano e as escolhas impostas, de forma que o trabalho escapa a qualquer tentativa de enquadramento. Ainda de acordo com o autor, as escolhas fazem parte da vida humana, uma vez dotado de alteridade, o ser humano é capaz de interagir com o outro, mas também com a máquina, com o equipamento, com o guindaste e com o simulador.

As escolhas, as hesitações, as angústias e tomandas de decições são inerentes ao trabalho e cabe aos sujeitos administrá-las no ato de trabalhar.Dessa forma, nenhum trabalho pode ser simulado por completo, pois há sempre novos possíveis, novos modos de fazer e de agir que acotecem no presente. Trabalhar não é aplicar procedimentos, mas implicação, no qual os trabalhadores traduzem as regras e procedimentos padrões para gerir as infidelidades impostas pelo meio.

Ao ser questionado sobre o processo de formação, o Guincheiro VI disse que os instrutores são muito exigentes, mas não possuem uma boa didática, no sentido de não conseguirem passar para o aluno-guincheiro como "utilizar aquele equipamento, porque cada guindaste é uma coisa".

Se a simulação é como um jogo de videogame, então "o que é preciso fazer para 'passar fase'?",questiona o Guincheiro VI. Ele sinaliza que no decorrer da formação alguns dos trabalhadores antigos encontraram dificuldades em operar o simulador ao fazerem curso de "reciclagem" [8]. Na visão do trabalhador, possuir habilidades com jogos virtuais o auxiliou para conseguir um bom desempenho nesta etapa do curso, logo quem não possuía tal habilidade encontrou dificuldades na fase de simulação.

> Os 'velhões' chegam lá sem nem saber jogar vídeo game e vão pegar um simulador. Cara, eu joguei vídeo game a minha vida inteira. Então, pra mim, o simulador é um vídeo game que eu tenho que acostumar a jogar e acabou. [...] A maioria das pessoas que não tem essa facilidade com games, com essas coisas de mundo virtual, não passaram. [...] acabei vendo um monte de gente competente sendo reprovada. [...] Foi até um curso intermediário, eu não sei se esse curso que esse estivador deu foi eliminatório. Acho que foi só um curso de reciclagem ou coisa do tipo. [...] Acabava sempre uma teoria com a simulação e as pessoas que dependiam mais de absorver conteúdo para passar naquilo acabavam reprovando (Guincheiro VI).

O fato dos "velhões", em alguns casos, não obterem uma boa desenvoltura ao operar o simulador produz certo questionamento sobre o treinamento-simulado: Será que eles não sabem operar ou os saberes que portam não têm sido considerados na produção de prescrições, protocolos? A falta de didática, da qual o trabalhador se refere, por parte do instrutior, não estaria implicada no modelo de reprodução de saberes e transmissão de conhecimento, ou seja, de reprodução de protocolos?

A partir dessas questões, Jacques e Durrive (2007) convocam ao exercicio da confrotação de dois ângulos diferentes, mas complementares, que compõem uma situação de trabalho. No primeiro, tem-se o campo dos registros, aquilo que pode ser generalizado a todos para a situação de trabalho, os procedimentos aplicáveis e as normas que antecedem as situações reais, o campo do comum. No segundo, há o campo do inesperado, do situacional, do aqui e agora, onde a vida acontece no imprevisível, onde os procedimentos e as ações devem ser re-organizados, re-sigularizados, re-inventados a cada instante. A confrotação entre estes dois ângulos, apontados por Jacques e Durrive, ao qual situamos como campo do generalizável e do situacional, é a preocupação da ergologia para os processos de formação. Como formar trabalhadores para enfrentarem os imprevisíveis, as situações novas que não se encontram em protocolo algum?

Os trabalhadores antigos desenvolveram uma inteligência prática que está encarnada no corpo, que faz parte do patrimôniohistórico constituido pelos guincheiros, dos valores e regras e informações que compõem a estiva. Eles conhecem os navios, os porões, o funcionamento global do processo de estivagem e criaram estratégias singulares e coletivas para lidar com cada situação. Alicerçados emJacques e Durrive, afirmamos que as experiências vivenciadas pelos trabalhadores mais antigos da estiva, devem impregnar o debate no processo formativo dos guincheiros, trazer os questinamentos, as situações cotidianas, pois "quanto mais acumulamos referências na antecipação, mais a vivência toma sentido, torna-se falante" (2007: p.303). O trabalhador deve fazer parte

[8] Processo pelo qual alguns trabalhadores antigos eram submetidos para se atualizarem no trabalho.

© 2020 Global Journals

do processo de formação, pois só ele pode trazer os elementos invisíveis da atividade.

No que diz respeito às mudanças tecnológicas, ao serem questionados os trabalhadores disseram que engenheiros, incluindo aí os internacionais, fazem cálculos demostrando como seria a melhor forma de operar os navios, principalmente, os novos e mais modernos. São os engenheiros que projetam os navios, portanto é atribuído a eles, pela organização do trabalho, programarem a melhor forma para a operação de estivagem? Em conversa, um dos guincheiros disse que não se opera o guindaste apenas com cálculos e regras matemáticas, mas com o balanço da maré, com o corpo que se acopla a máquina para sentir o peso e a mobilidade da carga etc. O guindaste em movimento não é uma simples máquina, mas um acoplamento complexo entre o corpo e a máquina que torna possível lidar e gerir as imprevisibilidades, que escapam aos cálculos e regras de engenharia.

Isso ocorre porque a atividade não se reduz a aplicação de procedimentos, ela escapa ao domínio das prescrições. Trabalhar é confrontar cotidianamente com o prescrito, a tarefa. A atividade extrapola as normas, ela produz saberes, produz desvios e fissuras naquilo que é pensado de antemão. Pensar o trabalho é compreender que as normas não dão conta de abarcar a complexidade das relações que são vividas na situação real, pois sempre há um abismo entre o que é previamente orquestrado e aquilo que se faz ao agir no trabalho. Em atividade, portanto, os trabalhadores reinventam meios ao burlarem os procedimentos, não por indisciplina ou por simples transgressão, mas como forma de dar conta da complexidade que o real comporta (DEJOURS; NETO, 2012). No caso dos guincheiros, se os mesmos seguissem as prescrições de modo restrito, uma crise nos meios de produção se instauraria.

Os modos de operar são mutáveis de acordo com as experiências vividas no cotidiano dos embarques, nas repetições e aprimoramentos das técnicas, no desenvolvimento de novos saberes. Assim, entendemos que é preciso traçar uma trajetória formativa que convoque os trabalhadores a fazerem parte do processo e inclua no decorrer do percurso uma ampla visão dos modos operatórios, a "apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização à tomada de decisão" (ZARIFIAN, 2003: 11).

O uso dos simuladores funciona como um recurso para a aprendizagem das técnicas de manuseio dos equipamentos de bordo, seu caráter protocolar envolve os saberes técnicos e científicos (saberes formais) e, portanto, deve ser apreendido, mesmo que seja impossível seu domínio completo pelos trabalhadores. Porém, há certo domínio do protocolo que é imprescindível para agir no desenvolvimento de competências que só são possíveis em atividade. Sua mobilização remete a uma dramática dos usos que o trabalhador faz de si ao promover o debate entre essas técnicas e a ações humanas, uma vez que o meio nunca é neutro, ele encontra-se engendrado numa correlação de ações agregadas "pelos homens que o fazem funcionar" e "pelos dispositivos técnicos" mobilizados (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007a: 92). Ao entendermos que o meio é dotado de componentes da ordem do imprevisível, a atividade jamais poderá ser padronizada, muito menos reduzida à simulação.

Ao propormos uma discussão acerca treinamento dos guincheiros, chamamos a atenção para que tal processo coloque em debate as invenções e recriações dos guincheiros promovidas na atividade. Entendemos que o formar não deve ser reduzido a conformações e automatismos. O processo de formação carece de abranger os saberes da atividade, ao que Schwartz (2010) denomina de "saberes investidos", produzidos nas aderências e nos desvios gestionários da atividade. Esses saberes, por vezes, encontram-se encarnados no corpo e são frutos do engajamento dos sujeitos no trabalho.

Assim, somos convocados por Schwartz, Duc e Durrive (2007a) a uma compreensão da atividade para além das antecipações técnicas (protocolos), pois ela é um "encontro de encontros". Ao trabalhar, o guincheiro é confrontado nos encontros que se constituem com os outros trabalhadores da estiva, com os trabalhadores da capatazia, os avulsos, os prepostos dos operadores de guindastes, os "gringos" [9], o comandante do navio, os instrumentos e as variabilidades a serem geridas, com seus anseios, sua história de vida e a história coletiva da estiva. Ou seja, a atividade de guincheiro se produz com uma série de vetores que tencionam a produção de um meio heterogêneo, complexo e infiel, jamais totalmente simulável.

A formação do guincheiro não se encerra no período formativo estabelecido pela gerência, ela é constante no decorrer da atividade, à medida que há uma dupla antecipação dos saberes que, por um lado, antecipa-a e, por outro, são antecipados por ela ao gerir o distanciamento entre o prescrito e o real (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2007b). Essa problemática pode servir como dispositivo para se pensar em um constante processo de formação dos guincheiros.

IV. Porão Como Dispositivo de Formação

A qualificação dos trabalhadores portuários é uma demanda do processo de reestruturação produtiva e modernização dos portos. Antes, os guincheiros entravam no porto e iam direto para a operação,

[9] Tripulação do navio.

© 2020 Global Journals

aprendiam a operar guindaste na "marra", no dia-a-dia dos embarques. O Guincheiro II nos contou que no passado existia um ritual pelo qual passavam para aprenderem as técnicas de como operar guindaste de bordo, que consistia em iniciarem por operações com cargas que demandavam baixa intensidade de mão de obra, como no granel, no qual o guincheiro realiza a transposição da carga sem estivadores no porão. Só então, quando desenvolviam um saber prático, engajavam-se nas operações com mão de obra intensiva. Tal processo era gradativo e a aprendizagem ocorria nas relações interpessoais entre guincheiros. Aprendia-se com o outro. Além disso, antes da criação do Código de Segurança Internacional para Portos e Embarcações -*ISPSCode*, criado após o atentado as Torres Gêmeas em 2011 nos EUA, havia a possibilidade de entrar no porto e nas embarcações, mesmo sem ser recrutado, o que possibilitava realizar o contato com o equipamento e com os outros trabalhadores. Após o Código, o acesso só é possível caso o trabalhador seja recrutado.

Tal artifício nos remete ao processo histórico da atividade portuária desde o período da escravidão em seu aspecto coletivo, como nos cantos[10], sob a ótica do aprendizado pela/na atividade. Nos cantos ou no próprio cotidiano de trabalho, as experiências dos trabalhadores eram compartilhadas entre si. Um saber-fazer firmado no espaço-tempo a partir da práxis advinda do compartilhamento das experiências advindas com o enfrentamento das inúmeras variabilidades presentes na atividade portuária, em meio aos diferentes tipos de navios e cargas que por lá passavam.

Os trabalhadores relataram que atualmente há uma discrepância entre o treinamento teórico-simulado e a atuação do guincheiro no porto. Os novos guincheiros saem do curso sem uma ampla visão e compreensão do funcionamento do processo de estivagem da carga. Mesmo que o simulador, na visão deles, tenha possibilitado aprender o manejo do equipamento, a atividade do guincheiro extrapola o simples ato de movimentá-lo ou mesmo de pegar e arriar a carga. Há guindastes mais lentos, outros mais rápidos. Há o movimento da maré, o vento, a instabilidade da embarcação no início da operação e o balanço da carga, situações que exigem gestão sensível e singular. O modo como as cargas devem ser estivadas no porão, por exemplo, nem sempre condiz com o plano de carga. A estivagem de pedras de granito é um bom exemplo, os guincheiros têm que encaixar as enormas e pesadas pedras nos porões como se fosse um complexo e arriscado "quebra-cabeça", pois fazem a tarefa em meio a vidas dos colegas em movimento nos porões e nos conveses dos navios.

Para os guincheiros "viver/experimentar" o porão do navio é o principal dispositivo de formação, visto que os saberes e as técnicas apreendidas de modo informal nas relações interpessoais servem de base para realizar as operações complexas, uma vez que não cabe ao guincheiro somente a movimentação das cargas, mas saber todo o processo de estivagem.

O porão figura um território arriscado, composto por perigos imanentes que o "sobrevoa" a cada carga que desce e a cada obstáculo encontrado. Ao mesmo tempo, figura-se nele um campo no qual se misturam modos heterogêneos do exercício da atividade do estivador à medida que coexistem atividades plurais que convocam distintos e refinados modos de "leitura da situação" de estivagem. O porão, por conseguinte, produz um território de "encontros" que fortalecem a formação dos saberes apoiados no e pelo coletivo.

> [...] quando que eu vou trabalhar de porão, de trabalho básico de estivagem, para falar: agora eu vou subir para operar um guindaste? Isso é uma coisa que é evolução. [...] eu nem bem cheguei e eu vou fazer porque eu quero ganhar mais um pouco para operar. Mas se você não sabe fazer a estivagem você não fez o básico. A base não está bem construída para você subir no guindaste e operar (Guincheiro II).
>
> Tem formado operador que às vezes chega lá [na operação] e não consegue desenvolver [...]. Ele aprendeu a mexer no guindaste, ligar, pegar a carga e movimentar, mas não sabe a estivagem (Guincheiro II).

Adentrar o porão é acessar a atividade do guincheiro por configurar um cenário amplo/básico da estiva. Assim, tornar-se guincheiro vai além dos procedimentos técnicos de manuseio do guindaste, é preciso adquirir conhecimento de base da estiva para, posteriormente, operar as máquinas e tornar o trabalho eficaz e "bem feito". No porão não se aprende apenas procedimentos técnicos, mas encontra-se os colegas, estabelece-se relações, conversa-se sobre as tarefas, produz-se confiança e relações de parcerias. É aí que o guincheiro aprende a ser, antes de tudo, um estivador, com visão ampliada do porão e das tarefas que, do alto do guindaste, ficará sobre sua responsabilidade e cuidados.

[10] Distribuídos pela cidade, os cantos eram locais onde os escravos e libertos se reuniam para compartilharem experiências, sob a égide de uma organização coletiva do trabalho portuário (visto que o trabalho portuário inicia-se no Brasil com a utilização de mão de obra escrava). Os encontros eram[...] organizados, institucionalmente, em torno da identidade étnica, cujo objetivo residia em assegurar a solidariedade entre os africanos, impedindo que a competição individual exacerbada entre os trabalhadores, especialmente entre os ganhadores, os escravos libertos que recebiam a contrapartida do trabalho, rompesse com a tradição de trabalhado coletivo (ANDRÉ, 1998: 38-39).

© 2020 Global Journals

Ao afastar-se das operações ao assumir uma função na diretoria do Sindicato dos Estivadores, no passado, o Guincheiro II nos contou que antes de voltar a operar guindaste de bordo passou o período de um mês embarcando no porão. Esse retorno à base do trabalho da estiva serviu como meio de entrar em contato com "as novas realidades de plano de carga" (Guincheiro II). Ser guincheiro, para ele, não é somente subir no guindaste e movimentar a carga para o porão, ou vice-versa, mas é preciso ter uma ampla visão do funcionamento da estivagem do navio, de como é ser estivador.

Mesmo com a experiência de um estivador/guincheiro antigo no porto, entrar no porão se torna uma aposta, um mecanismo para compreender as mudanças que ocorreram e que sempre irão ocorrer no processo de estivagem. Na visão do Guincheiro II, quem opera guindaste de bordo "tem que saber: onde eu vou botar a carga? [aonde] eu não vou? Não só seguindo, como eles falaram, a orientação que o porão dá, mas saber pra facilitar a vida de quem vai trabalhar".

Há uma preocupação dos guincheiros mais experientes com a formação dos trabalhadores novatos que, ao passarem no concurso da categoria, motivados pelo ganho salarial, almejam ingressardiretamente na função de guincheiro. Tal preocupação decorre da tradição do ofício e das normas informais coletivas, as quaisse pautam pela hierarquização entre as funções desempenhadas na estiva, ao priorizar sempre os trabalhadores mais antigos, de modo que os novatos teriam que "entrar na fila", ou seja, esperar o tempo de "se tornar um profissional"obedecendo àhierarquia.

Muitos dos trabalhadores que ingressaram no último concurso já se tornaram guincheiros. O sindicato tem discutido quanto tempo seria preciso para que o trabalhador permaneça nas atividades de base da estiva para, posteriormente, ter acesso às especializadas, de modo que experimentassem o "chão do porão". Segundo os guincheiros mais experientes, é necessário ter maturidade profissional para assumir a atividade de operar guindaste de bordo, uma vez que "vivenciar" o porão se faz importante meio de acesso dos novatos àmemória impessoal (gênero da atividade profissional[11]) que compõe o ofício de estivador. Essa maturidade seria o tempo que o novato leva para apreender o processo de estivagem e, então, dominar o meio e tornar-se guincheiro. Apenas a aprendizagem decorrente da etapa do simulador não é suficiente para dar conta das penumbras da atividade de estivagem que se produzem nos porões.

Essa memória impessoal ou gênero consiste em um sistema de regras que é aberto e transitório, atravessado por diferentes formas de fazer e pensar a atividade no decorrer da história, sustentada pelos sujeitos ao lidarem com os objetos de trabalho e ao compartilharem o saber-fazer (CLOT, 2007). Uma vez apropriado, o gêneroé mobilizado no agir a cada situaçãoe estilizado pelos trabalhadores.

O saber acumulado, memória impessoal, é composta por gestos, conselhos, ritmos, regras e condutas que são constituídas pelos trabalhadores. Esses saberes se inscrevem na história do coletivo e auxiliam os sujeitos nas arbitragens das situações concretas. Inserir-se "no porão" faz parte do acesso a esse patrimônio impessoal de saberes, pois é aí que se travam os debates da atividade, a gestão das infidelidades, a produção de amizades, de paresde trabalho.

Nesse ponto, as mudanças ocorridas na organização do trabalho pautadas por uma lógica capitalista de produção provocaram inúmeros efeitos nas relações e nos processos de trabalho. Se antes havia uma configuração do trabalho apoiada por fortes laços sociais em torno de uma "cultura de coletividade" que era um fator importante para a manutenção da saúde e segurança no trabalho, com a modernização tecnológica e a robotização do trabalho portuário, esses laços tornaram-se fragilizados, principalmente, com a redução do número de trabalhadores e a intensificação da busca por produtividade (QUEIROZ et al., 2012).

Ser guincheiro é estar atento às mudanças, aos modos de operar e às técnicas que se modificam com a chegada de novas tecnologias. Porém, não adianta somente se informar, é preciso entrar em contato com o trabalho, se apropriar das "novas realidades" do porão, pois, na visão dos trabalhadores, o guincheiro considerado bom é aquele que sabe de estivagem, que sabe como a carga é organizada no porão dos navios, de como é feita a arrumação, a peação[12], os sinais para comunicação, o que é ser estivador de porão e como manusear a carga. Assim, a formação do guincheiro passa pela confrontação das experiências que emergem no cotidiano dos porões, por meio das quais é possível reelaborar novas formas de lidar com as mudanças permanentes, bem como criar e incorporar novas regras informais que o auxiliam no processo de estivagem. Esse debate, confrontação, é necessário para que as regras se renovem e não fiquem "[...] atrasadas em relação ao desenvolvimento dos meios de produção"(DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2010: 53).

V. Considerações Finais

O intenso processo de transformação do setor portuário, iniciado no fim da década de 1980, com a finalidade de reestruturá-lo com base no aumento da

[11] Conceito extraído e reformulado por Yves Clot a partir do que Bakhtin denomina de "gênero do discurso" (OSÓRIO et al., 2011).

[12] Ato de fixar a carga no porão do navio de modo que a carga fique presa e, assim, evite que se danifique com a movimentação do navio durante a navegação.

© 2020 Global Journals

produtividade foi uma estratégia para manter os portos brasileiros competitivos no cenário mundial. Este processo promoveu uma intensa transformação nas relações de trabalho no setor, dentre elas ressaltamos a inserção de novas tecnologias na movimentação das cargas nos cais, fato que exigiu dos trabalhadores portuários qualificação profissional para atuar com os novos equipamentos.

Esta temática tem permeado o cenário portuário na atualidade, culminando na instauração do Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário. Este Fórum tem por desígnio promover o debate acerca das questões que envolvem a "formação, qualificação e certificação profissional" dos trabalhadores especializados do Porto, numa prerrogativa de adequar a realidade da formação e treinamento aos novos processos de trabalho que envolve tecnologização das operações e do manuseio dos novos equipamentos. Essa iniciativa se traduz numa preocupação do setor com o campo formativo dos trabalhadores, em especial, com o taballho dos guincheiros, dada a particularidade deste profissional que é peça fundamental na cadeia produtiva por ser o responsável pela movimentação da carga, o elo entre o navio e o cais e por realizar o carregamento e o descarregamento dos navios com a utilização de aparelhos de guindarde bordo.

Neste sentido, é latente o desenvolvimento de uma formação que fomente a circulação dos saberes em aderência, que crie estratégias de compartilhamento da inteligência prática dos trabalhadores, que está encarnada nos corpos e que faz parte do patrimônio histórico desta atividade. A produção de um corpo sensível no trabalho do guincheiro emerge como árbitro fundamental das escolhas feitas na atividade, inclusive, no que diz respeito ao cuidado e segurança dos pares de trabalho na estivagem das cargas pesadas e perigosas.

Afirmamos que a formação do guincheiro não pode ser forjada meramente em um simulador ou mesmo pela obediência cega aos protocolos da engenharia matemática. A formação do guincheiro de bordo passa pela produção de um corpo atravessado pela história de saberes que essa atividade, ao longo do tempo, produziu. Formação atravessada pelos paradoxos da atividade de ter que manejar cargas pesadas e perigosas de modo rápido e com segurança; de ter que produzir relações de confiança em um meio composto por normas de competição individual.

É este corpo-guincheiro que se coloca como centro da atividade, lócus de debates de normas. É na atividade, por meio da confiança e da sintonia com seus pares que a atividade do guincheiro se faz coletiva e ultrapassa a execução de um plano de cargas, mas cuida da vida no porto, contribuindo para que o trabalho seja realizado. Deste modo, a formação dos guincheiros passa pela via do aprendizado sensível, por meio do "encontro de encontros" da atividade. Tem-se, portanto, um desafio colocado: fometar estratégias formativas que passe pela via da experiência encarnada, acessada pelas relações estabelecidas entre os trabalhadores.

References Références Referencias

1. ANDRÉ, Marlene (1998). *A organização do trabalho portuário:* O cotidiano de vida e trabalho dos portuários avulsos. Vitória: Edufes.
2. ARAÚJO, Maristela (2001). Alguns olhares sobre a subjetividade nas pesquisas em saúde do trabalhador. In: MACHADO, L. D.; LAVRADOR, M. C. C.; BARROS, M. E. B. (Org.). *Texturas da psicologia:* Subjetividade e política no contemporâneo. São Paulo: Casa do Psicólogo.
3. BOURGUIGNON, Denise; BORGES, Luiz (2006). A reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santo*. Cadernos de saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v.14, n.1, p. 63-80.
4. BRASIL (2001). *Manual do trabalho portuário e ementário*. – Brasília: MTE, SIT.
5. BRITO, Jussara (2009). Trabalho Prescrito. *Dicionário da Educação Profissional em Saúde*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
6. CLOT, Yves (2007). *A função psicológica do trabalho*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes.
7. CLOT, Yves (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
8. DANIELLOU, François.; SIMARD, Marcel; BOISSIÈRES, Ivan (2010). Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estado de arte. *Cadernos de Segurança Industrial*, n 2013-07, Toulouse: ICSI.
9. DEJOURS, Christophe; NETO, Gustavo (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.17, n.3, p. 363-371.
10. JACQUES, Anne-Marie; DURRIVE, Louis (2007). O formador ergológico ou "Ergoformador": uma introdução à ergoformação. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia:* conversas sobre a atividade humana. Niterói: EDUFF, p. 297-309.
11. OGMO-ES (2011). *Manual do Aluno*: Curso de Operação de Guindaste de Bordo. Vitória-ES: UCL.
12. OSÓRIO, Cláudia; BARROS, Maria Elizabeth; LOUZADA, Ana Paula (2011). Clínica da atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas.
13. PAUL, Norberto; FREDDO, Antonio (2009). Questões sobre a multifuncionalidade nas operações portuárias em Santos. *eGesta*, v.5, n.3, p.149-168.

© 2020 Global Journals

14. PORTOCEL; SINDICATOS; SINDIOPES (2014). *Acordo coletivo de trabalho no triênio 2014/2016*. Aracruz/ES.
15. QUEIROZ, Maria de Fátima; MOREIRA, Maria Inês; ARAÚJO, Maristela (2012). O processo de modernização portuária e a produção de subjetividade: o caso do porto de Santos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 205-218.
16. SCHWARTZ, Yves (2007a). Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia*: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EDUFF, p. 207-223.
17. SCHWARTZ, Yves (2007b). A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia*: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EDUFF, p.151-166.
18. SCHWARTZ, Yves (2010). A experiência é formadora? *Educação & Realidade*, v.35, n.1, p. 35-48, jan./abr.
19. SCHWARTZ, Yves; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis (2007a). Técnicas e competências. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia*: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EDUFF, p. 85-109.
20. SCHWARTZ, Yves; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis (2007b). A linguagem em trabalho. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho e Ergologia*: conversas sobre a atividade humana. Niterói: EDUFF, p.133-150.
21. SETEMEES (2002). *Definição e padronização nas atividades de estiva*. Vitória: Diretoria.
22. TELLES, Ana Luiza; ALVAREZ, Denise (2004). Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Org.). *Labirintos do trabalho*: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de janeiro: DP & A. p. 63-90.
23. ZARIFIAN, Philippe (2003). *O modelo da competência*: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. 2.ed. São Paulo: Editora Senac.

Agência de Financiamento:
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

© 2020 Global Journals