

Elis Ângela Novaes

Mestre em Psicologia Institucional (UFES) – Vitória, ES.

Ueberson Ribeiro Almeida

Mestre e Doutor em Educação (UFES) – Vitória, ES.

RESUMO

Este estudo buscou analisar as práticas de formação/capacitação que compõem os processos de certificação básica de trabalhadores técnico/operacionais de uma indústria de extração e processamento de minério de ferro, no Brasil. Neste artigo, procuramos apresentar como o processo de certificação básica, apoiado no prestígio do conhecimento científico, se estabelece como uma estratégia de produção e transmissão de saberes visando o estabelecimento da norma prescritiva sobre o fazer dos trabalhadores. Com conteúdo programático previamente definidos e determinados pela empresa, os cursos de capacitação que se constituem em uma das etapas do processo de certificação, bem como o seu processo avaliativo que valida o saber dos mineradores em diversas áreas de competências exigidas para o cargo, encontram o seu ponto de ancoragem na busca da antecipação do agir do trabalhador, ocasionando, por seu turno, o risco de uma modelização neutralizante. Como proposta metodológica, realizamos a análise da atividade, a partir das perspectivas e princípios da Ergologia. A produção de dados foi realizada a partir de conversas individuais e de confrontação com trabalhadores em funções técnico-operacionais, lotados na área do porto, e seus respectivos gerentes, além do gerente dos processos de certificação.

Palavras-chave: certificação básica; construção de saberes; trabalhadores.

INTRODUÇÃO

Este estudo é resultado parcial da pesquisa de mestrado intitulada “Para além dos saberes epistêmicos: a dramática do uso do corpo-si nos processos de certificação/formação de trabalhadores em uma indústria multinacional de extração e processamento de minério de ferro” realizada junto ao Programa de Psicologia Institucional da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGPSI/UFES).

Neste artigo abordaremos as seguintes questões: a) a nossa experiência na gestão de programas de formação de trabalhadores; b) o processo de certificação/formação de trabalhadores da mineração; d) estudos de revisão; e) análise à luz da Ergologia.

As práticas de formação e de capacitação nas grandes indústrias brasileiras, hegemonicamente, privilegiam os saberes epistêmicos das teorias científicas produzidas, geralmente, distantes da atividade do trabalhador operacional.

A nossa experiência na gestão de programas de formação de trabalhadores para indústrias se deu através de uma parceria técnico-operacional entre a universidade - pela qual eu respondi pela diretoria de educação corporativa durante quase dez anos- e as indústrias usuárias dos nossos serviços educacionais. Foi neste processo de gestão da oferta dos cursos de capacitação/formação dos trabalhadores em uma das indústrias do segmento de mineração, campo da nossa pesquisa, que se tornou possível conduzir este estudo com um grupo de trabalhadores técnicos-operacionais que se submeteram ao processo de formação e certificação técnica em suas funções e seus respectivos gerentes.

Este estudo baseou-se na busca por uma mudança paradigmática que anuncia uma dimensão ético-estética na maneira de operar os processos de formação dos trabalhadores, reconhecendo, nesses processos, a importância dos saberes históricos imanentes da atividade. Para Schwartz (2002), os saberes históricos, investidos ou em aderência – exige que encontre ‘o que faz história’ por trás da regularidade. Já a disciplina epistêmica, por sua vez, persegue todas as marcas de aderência do enunciado protocolar a sua história.

A proposta desta pesquisa interventiva foi se colocar em defesa das renormalizações, dos processos de singularização e ressingularização da experiência, da criação e da inventividade do trabalhador apostando numa possibilidade de reconhecimento do quiasmo, ou seja, do entrecruzamento proficiente necessário entre os saberes epistêmicos e os saberes históricos, nos processos formativos do trabalhador da mineração.

A postura ergológica é o que nos convoca nesta pesquisa, pois se faz necessário nos colocar à disposição de um fazer dialogado, de uma escuta, de colocar em relação dialética os saberes epistêmicos e os saberes-históricos do trabalhador sem mutilá-los. A necessidade de compreender e dar visibilidade aos saberes que integram a atividade não tem nada de óbvio e simples. Pois em sociedades que são pautadas pelo mercado, há uma tendência geral a dar prioridade ao saber epistêmico, saberes estes que se vinculam às normas antecedentes, dos mandamentos do fazer e, isso acontece por razões de poder, de propriedade, de hierarquia (SCHWARTZ, DI FANTI, BARBOSA, 2016).

Contudo, é importante ressaltar que não se trata de caricaturar o saber epistêmico, conceitual, em oposição ao saber histórico. Nem tampouco, trata-se de polarizar o lugar dos planejadores em um patamar e o dos executores em outro, pois as mesmas pessoas podem estar no lugar da produção de saberes em desaderência em relação àqueles que se servirão destes saberes em algum momento da atividade e, num segundo momento,

no lugar dos que produzem saberes-históricos, no campo da atividade (DURRIVE, 2011).

Ao se valer dos saberes epistêmicos, consagrados nas pesquisas científicas e livros técnicos/didáticos, ‘transmitidos’ através do ensino formal aos trabalhadores, é que a norma prescrita busca firmar o seu lugar de prestígio no processo de certificação básica de trabalhadores técnico/operacionais da indústria de mineração em pauta. É no bojo deste processo que a prescrição da norma busca encontrar a fonte de sua autoridade. O seu caráter de “autoridade” se faz presente no poder institucionalmente constituído de aprovar ou reprovar os trabalhadores que não obtiverem 70% de aproveitamento nas avaliações estabelecidas no processo de certificação. As avaliações buscam diagnosticar o grau de domínio dos saberes conceito pelos trabalhadores. As etapas do processo de certificação básica visam a garantia de acesso dos mineradores e a padronização dos saberes em manutenção mecânica no que tange à prescrição das normas técnico-científicas.

METODOLOGIA

Essa pesquisa se definiu como interventiva e foi realizada como trabalho de campo em uma das unidades de uma indústria multinacional do segmento de extração e produção de minério de ferro, no Brasil, no período de outubro de 2016 a março de 2018.

A produção de dados foi realizada com quatro trabalhadores em funções técnico-operacionais, lotados na área do porto, que se submeteram aos cursos de capacitação dentro do processo de certificação básica da mineradora. Os trabalhadores foram indicados pelo Gerente do Processo de Capacitação/certificação (GPC)¹ tendo como fator de escolha os trabalhadores que tinham sido reprovados em alguma competência no processo de certificação. Essa regra visava assegurar que todos os trabalhadores escolhidos tivessem se submetidos de forma integral ao processo: diagnóstico/certificação/capacitação/certificação. Também participaram desse estudo os seus respectivos gerentes, além do GPC que está à frente deste programa, na empresa, desde a sua implantação, em 2009.

Para as intervenções pela via metodológica tradicionalmente usada pelas clínicas do trabalho - sobretudo pela Clínica da Atividade e pela Ergologia – realizamos conversas individuais com os gerentes e com os trabalhadores técnico operacionais e conversas de confrontação coletiva com os trabalhadores. As conversas foram realizadas na empresa. As conversas individuais tiveram duração média de 45 minutos, uma variação entre 01 hora e 30 minutos. A conversa de confrontação foi realizada em um único encontro, com duração aproximada de três horas, com os trabalhadores. Utilizamos

¹ Os nomes e siglas para alusão aos cargos e os nomes de pessoas utilizados neste estudo são fictícios para preservar o anonimato das pessoas e da empresa.

como estratégia de produção de dados, além das conversas, os registros em diários de campo e documentos da empresa relativos à gestão e à operação da certificação básica.

Valemo-nos do princípio da confrontação como um caminho para auxiliar as complexas análises das situações de trabalho que envolveram os processos de certificação, formação e atividades dos mineradores desta indústria. Esse método se apoiou nas dissonâncias que surgiram motivadas a partir da atividade dialógica estabelecida com os participantes da pesquisa e esteve centrada numa proposta reflexiva que propôs, durante todo o processo, o envolvimento do pensamento sobre a atividade de trabalho destes mineradores.

DISCUSSÃO

Para análise e discussão dos dados das conversas individuais e das conversas de confrontação que serão abordadas neste artigo, dividimos os temas em três tópicos os quais nos guiarão nesse percurso, a saber: O nascedouro do processo de certificação na mineradora e a busca pela modelização do saber; Renormalização: isso não impede de existir; O trabalhador experiente: a negligência dos saberes históricos nos processos de certificação.

O Nascedouro do processo de certificação e a busca pela modelização do saber

Com o objetivo de compreendermos, à luz da ergologia, como o processo de certificação básica visou a modelização do saber através da estratégia de validação das competências definidas pela mineradora, e a busca pela validação do acúmulo das formas normativas dos saberes em desaderência através do uso de dispositivos de testagem, como por exemplo, o diagnóstico, os testes e os retestes, passamos a narrativa do nascedouro desse programa a partir das conversas com o GPC.

Segundo o relato do GPC, o processo de certificação surgiu a partir da demanda de uma das unidades da mineradora localizada na região Norte/Nordeste, no estado II², no ano de 2009. Os resultados desta unidade estavam muito baixos. A área havia sido primarizada³ há muito pouco tempo e, por isso, contava com vários trabalhadores novos.

Havia uma inquietação do diretor em relação a estes resultados e isso o levou a procurar o RH para questionar a situação de desempenho dos mineradores. De acordo com o GPC, o diretor o interpelou: “por que está assim? Por que tanta quebra de equipamentos? Por que tanta falha e tanto retrabalho” (GPC - conversa). Estas questões destinavam-se a encontrar

² Estado II - Optamos por usar a palavra estad, seguido de números em algarismo romano com o fim de não o identificar neste estudo, conforme acordo de confidencialidade com a empresa

³ Primarizada: quando trabalhadores de empresas terceirizadas passam a integrar ao quadro próprio da mineradora.

resposta sobre o baixo desempenho dos mineradores. Segundo o relato do GPC, nesta época, o diretor disse ao RH que precisava que fosse feita alguma ação de treinamento e desenvolvimento com os trabalhadores em função dos resultados da área.

A questão colocada pelo diretor ao RH – cujo objetivo era encontrar respostas sobre quais eram os motivos que poderiam estar impactando os resultados da área – nos aponta uma interpelação da atividade do trabalhador e da própria organização do trabalho, posto que, tanto a quebra de equipamento, quanto as falhas e os retrabalhos que estavam incidindo de forma recorrente na área nos dizem do que pode advir do interior da atividade e como tal necessita ser colocada em análise, inclusive e, sobretudo, com a co-participação dos mineradores. O cotidiano do trabalho do minerador é composto na atividade e esta, por sua vez, na organização do trabalho. É neste sentido que convocamos a Ergologia para contribuir com a análise da atividade num meio industrial, pois, esta perspectiva nos permite direcionar o nosso olhar para as microdimensões que envolvem a ordem que transcende o cumprimento de uma prescrição para fazer “certo”, “sem erros” e “sem falhas”. É assim, que a Ergologia “conforma o projeto de melhor conhecer e, sobretudo, melhor intervir sobre as situações de trabalho, para transformá-las” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010, p. 25).

Fica evidente que a mineradora compreende o trabalho como execução de prescrições, tanto, que a solução encontrada de imediato pelo RH para responder à demanda do diretor foi a criação de um dispositivo que pudesse avaliar de forma técnica e quantitativa o que acarretava os problemas de falha e retrabalho entre os mineradores daquela região. Desta forma, foi a partir do baixo desempenho apontado pelo diretor, que o RH sugeriu: “vamos avaliar o conhecimento destas pessoas, para saber de onde elas vieram, qual é a formação. Vamos fazer um teste? Vamos fazer uma provinha para checar?” (GPC - conversa). Nesta época, foi aplicada uma prova escrita, ainda não havia avaliação digitalizada no sistema, segundo o GPC.

Percebe-se neste relato, que no nascedouro do processo de certificação já havia uma clara intenção do RH em avaliar o saber dos mineradores a partir de instrumentos que medissem o nível de conhecimento conceitual dos mesmos. Segundo o GPC, o objetivo era saber qual o nível de formação destes mineradores, pois se havia uma recorrência de resultados insatisfatórios no desempenho da área, a deficiência do saber aprendido na escola – na formação profissional – era a primeira e a única conjectura do RH. Assim, de imediato, os questionamentos do diretor poderiam encontrar respostas primariamente na falha do processo escolar, e por seu turno, nas deficiências dos mineradores no que se refere aos seus níveis de saberes conceito, específicos, sobre mecânica, eletrotécnica, elétrica, caldeiraria, soldagem, além de carências formativas atinentes à matemática, à língua portuguesa e à saúde e segurança – competências técnicas exigidas de acordo com as funções técnico-operacionais exercidas nesta indústria. Assim, a aplicação de um “teste” foi a primeira ação do RH que deu origem

ao processo de certificação que visava, já em seus primórdios, a modelização desses saberes.

A postura da mineradora em eleger um instrumento de medição dos saberes conceito, através de testes, que pudesse diagnosticar o que provocava as falhas e os retrabalhos recorrentes na área, não se restringe apenas como uma decisão dessa indústria. Nós nos deparamos cotidianamente com esse processo no interior das empresas, sobretudo nos programas de treinamento e desenvolvimento direcionados a trabalhadores técnicos e trabalhadores operacionais, que se encontram em níveis basilares da pirâmide hierárquica. Podemos perceber em nossas experiências, que essa prática não se estende com esta mesma parametrização aos níveis hierárquicos mais táticos e estratégicos das empresas. A forma de avaliação para este grupo encontra-se ancorada em outros dispositivos mais dialógicos como, por exemplo, a avaliação de desempenho, feedbacks, etc. Prova disso é que a certificação, de um modo geral, seja na empresa ou nos programas de governo nacionais ou internacionais têm seus públicos-alvo os trabalhadores que precisam de uma certificação profissional de nível técnico.

O teste aludido almejava detectar uma deficiência da formação escolar do minerador, posto que, segundo o GPC, os baixos resultados da área não estavam associados a problema do “fazer ali do momento”, referindo-se ao saber da atividade, mas o mau desempenho relacionava-se às falhas do saber adquirido na formação escolar. Segundo o GPC, após a aplicação do teste, cujos resultados não alcançaram o nível desejado, o RH confirmou a hipótese de que: “ah, realmente, tem uma deficiência aqui que vem da formação escolar dele, não era algo do fazer ali do momento” (GPC - conversa). A despeito disso, o GPC nos relata que o problema do minerador não era chegar à área e aprender a atividade que exige conhecimento específico, pois isso o minerador aprende é no desenvolvimento da atividade, no dia a dia, ele vai adquirindo o conhecimento na prática.

Todavia, para o GPC, o problema se ampliava quando se pedia ao minerador para fazer algo que não pertencia ao cotidiano de sua atividade, como por exemplo: “pegue essa cadeira e coloque atrás daquela mesa[...], aí o empregado falava: a cadeira está aqui e a mesa ali, não tem lugar para eu colocar essa cadeira atrás da mesa, e agora?” (GPC - Conversa). A fala do GPC aponta que os mineradores não conseguiam realizar uma tarefa que não estivesse em seus protocolos ou que alterasse, porventura, o fluxo de seu trabalho. O processo de certificação objetivava, nas palavras do GPC, capacitar o minerador com conhecimentos técnicos básicos que o permitisse tomar decisões como a descrita acima.

Aqui nos cabe apontar como a atividade é compreendida, de forma hegemônica, no meio industrial como se apenas a capacitação que visasse o aprimoramento de conhecimentos técnicos fosse suficiente para alavancar os resultados de uma área. A fala acima proferida pelo GPC nos espelha isso. Assim, a atividade é percebida como se fosse somente execução de protocolos. É como se estes protocolos firmassem – quase que contratualmente – um pacto com a rotina de trabalho, desconhecendo que a

atividade é toda a vida que atravessa o fazer diário do minerador. De igual forma, negligência que o cumprimento de protocolos é apenas uma pequena ponta do iceberg cuja grande e profunda base encontra-se submersa. É esta plataforma invisível que dá sustentação a tudo o que acontece no cotidiano do minerador, pois dela deriva sonhos, desejos, ansiedades, tristezas e alegrias, experiências e saberes diversos. Enfim, a atividade é transpassada por toda uma vida que pulsa e que se faz presente em cada ato, decisão, acertos e falhas no cotidiano laboral. Por conseguinte, é esse acúmulo de experiências de vida que assegura os resultados do trabalho.

No entanto, podemos perceber que o teste buscava avaliar o saber epistêmico, não havia qualquer intencionalidade em traçar alguma estratégia pedagógica que zelasse também por analisar e/ou considerar o saber histórico do trabalhador. Na percepção do RH, o trabalhador não tinha dificuldade em relação ao conhecimento específico no exercício da sua atividade: ele “vai aprender e desenvolver ali dentro da empresa no dia a dia, ele vai adquirindo na prática [...]”. A dificuldade do minerador, segundo o GPC, se fazia presente quando era exigido dele alguma tarefa que diferia daquilo que já desenvolvia na rotina de seu trabalho. O que fosse para além do que estava nos protocolos, que não prescrevia “o que” e “o como” devia ser realizado, o minerador “paralisava e não sabia o que fazer” (GPC conversa individual).

Esse relato nos convida a refletir sobre as tentativas de neutralização da singularidade dos homens e das mulheres no trabalho. Para isso, tomamos como pano de fundo um questionamento de Schwartz (2013, p.21): “mas a atividade humana é somente uma simples “implementação” disso que foi decidido anteriormente a ela e geralmente fora dela?”. Ele nos adverte que esta postura de neutralização das dimensões singulares que reproduzem e encontram, dia a após dia, todo agir humano, como acontece nesses casos de tentativa de protocolização de toda atuação do trabalhador, tem de um lado, mostrado o quanto a proceduralização das situações produtivas tem encontrado terreno fértil nos processos de trabalho das indústrias de um modo geral. Contudo, esta confiança nos poderes do conceito, essa postura de modelização antecipativa dos saberes, de tentativa de padronização das situações singulares do trabalho e da vida, estabelece uma complacência com uma concepção da atividade humana profundamente subavaliada, esvaziada de suas dramáticas internas (ibidem, 2013).

Para o RH, conforme relato anterior do GPC, o motivo dos trabalhadores paralisarem e não saberem o que fazer diante de uma demanda simples de trabalho, mas que fosse nova em sua atividade, era exclusivamente a incapacidade de pensar e dar soluções aos problemas que não foram pensados sem eles e antes deles e que, portanto, não estavam prescritos nos protocolos de trabalho. Aqui, encontramos uma primeira falha do processo quando nos é dado pistas do negligenciamento dos saberes investidos dos mineradores. Os saberes epistêmicos e as normas antecedentes são importantes para a eficácia industriosa, isso é inquestionável, pois as normas são imprescindíveis para viver em conjunto,

para trabalhar juntos, para a vida social (SCHWARTZ, 2010, 2011a, 2011b, 2013). Entretanto, Schwartz em uma entrevista com Di Fanti e Barbosa (2016, p.255), nos alerta que “entre a necessidade de normas para nos organizarmos, localizarmos, e o uso de normas que supõem mais ou menos uma subordinação das pessoas humanas como se fossem mecânicas, a distância não é fácil”. Para esse autor, toda maneira de governar o trabalho que porventura caia do lado da usurpação, inevitavelmente criará crises, sofrimentos, mau uso das técnicas, problemas de produção social.

É nesta mesma perspectiva que Schwartz (2011b) nos adverte que não é tarefa simples admitir que os saberes epistêmicos têm limites absolutos e que a atividade não vai funcionar somente com as normas antecedentes pois “os saberes investidos” se capitalizam nas normatizações industriais do trabalhador. Este fato, conforme nos aponta o autor, se choca com os saberes experts. “Tudo isso afronta bastante todos que têm o interesse de transformar as normas antecedentes em “leis”, o interesse de usurpar o prestígio da racionalidade para aí esconder uma governança, parcialmente às cegas quanto à atividade humana” (SCHWARTZ, 2011b, p.152).

Logo, o desconhecimento do que é a atividade é o primeiro ponto de observação em nossas análises que nos convida a uma reflexão junto a esta mineradora. Esta negligência impacta não apenas os processos de certificação/formação, que é o objeto direto do nosso estudo, mas, é sentido, sobretudo, na organização do trabalho e nas formas de gestão que consideram apenas o que é visível e quantificável, como, por exemplo, a execução de protocolos ou o cumprimento das instruções de trabalho. Quanto a isso, precisamos ter uma postura ética para não incorreremos no erro de culpabilizar os que governam os processos industriais. Não podemos fechar os olhos para todo histórico herdado da Administração Científica que impactou não apenas os modos de organização do trabalho como também a grande maioria dos processos avaliativos presente nos modelos educacionais, ainda hoje vigentes. Modelos baseados em avaliações somativas, ancorados em medidas quantitativas, punitivas, que buscam categorizar os “aprovados” e os “reprovados”.

Sentimo-nos convocados a fazer uma análise que se lance para além dos processos de certificação. Isso nos exige uma postura ético-política que seja capaz de compreender para transformar, ainda que no infinitamente microscópico, o olhar dos que governam os processos industriais, sejam nesta indústria, ou outra qualquer em que nos relacionamos profissionalmente. Apostamos na suscitação do entendimento que vai ‘para além’ dos processos de formação e de certificação e que aponte para a compreensão do que é a atividade. As novas formas de gestão que conseguem compreender essa enigmática atividade, como diria Schwartz (2010), tem rompido com o modelo burocrático que se constitui de forma quase que suprema nas indústrias.

Portanto, há uma distinção considerável atinente à forma de como se entende a produção de saberes na perspectiva ergológica. Esta é adversa ao olhar hegemônico tradicional sobre a produção de saberes e de conceitos,

relacionada à disciplina epistêmica. Percebemos que a lógica da certificação se fundamenta na mesma proposta da suposta neutralidade da produção de saberes epistêmicos, uma vez que, esta maneira de operar permeia o meio industrial. Na perspectiva da Ergologia, a qual nós nos colocamos em justaposição neste estudo, a produção de saberes na atividade considera os saberes e conceitos epistêmicos, todavia os situam num espaço das ressingularizações. Pois a atividade porta os saberes acumulados ao longo da história de vida do minerador. É em situação de trabalho que este é convocado a fazer usos de si. Entretanto, sabemos que esse modo de gerir é um grande desafio em ambientes de trabalho orientados pela lógica do capital e dos “valores quantificáveis” (SCHWARTZ, 2010).

Nos primórdios do seu surgimento, o processo de certificação básica da mineradora já tinha definido as suas intenções em relação à sustentação da supremacia dos saberes epistêmicos em detrimento dos saberes da atividade. Os saberes em desaderência, objeto de investigação dos instrumentos de avaliação, se consagram no próprio bojo das normas antecedentes e buscam o mesmo prestígio das leis naturais negligenciando que os saberes históricos são fundantes nas situações produtivas.

Contudo, é importante ressaltar que a formação profissional, seja através do ensino formal nas instituições escolares ou em capacitações no interior das indústrias possui obrigatoriamente um caráter de primeira antecipação, que ao mesmo tempo é uma atitude de neutralização parcial da história, aquela das situações vividas na atividade e das pessoas singulares. É esta primeira antecipação que permite o ato de antecipar, na ausência do minerador, a atividade que é demandada deles. Isso é fomentado pelo objetivo de se ter configurações estáveis da atividade, analisáveis por recurso de diferentes saberes científicos, técnicos e sociais (SCHWARTZ, 2013).

É diante das normas antecedentes estabelecidas nos protocolos (PROs) e nas instruções de trabalho (IT), nos livros e nos ensinamentos dos professores nos cursos de capacitação, que a atividade convoca o minerador com toda a sua singularidade a fazer escolhas e a debater normas num mundo de valores. É isso que coloca em evidência a impossibilidade de prever mecanicamente os atos humanos. Aqui vimos a dupla antecipação que se faz presente em toda atividade. Se por um lado, a semelhança do meio de trabalho dos mineradores da área de mecânica permite a consignação de uma primeira antecipação através da busca da normatização dos saberes em desaderência à revelia da história do cotidiano destes trabalhadores, por outro, acontece um segundo movimento de antecipação que se apresenta provocando o debate das normas e a dramática do uso ‘corpo-si’, que por seu turno, retrabalham os procedimentos normatizadores e os saberes presente na antecipação primária. (SCHWARTZ, 2010, 2011, 2013). Na visão de Schwartz (2011b, p.153), “a governança com base nas normas antecedentes não instruídas bloqueia, limita as reservas de alternativas que contêm, em sua diversidade e heterogeneidade, as renormatizações da atividade”. Desta forma, qualquer ação que, aos moldes da governança taylorista, infrinja esse

entendimento e se imponha de forma a restringir a atividade é uma tentativa de usurpação.

Quanto a isso, Schwartz ainda nos aponta que “[...] a atividade sempre se convida, com sua tessitura, individual e coletiva, a debate de normas. Sobre isso nada poderia ser filosoficamente, politicamente mais esclarecedor do que o balanço que se pode tirar hoje da governança taylorista no trabalho” (SCHWARTZ, 2011b, p.137).

Desta forma, os saberes epistêmicos, normatizadores, se entrecruzam com os patrimônios de saberes destes trabalhadores numa dramática que é peculiar ao processo de renormalização. Esse movimento encontrado na segunda antecipação é uma tentativa de impedir a neutralização das singularidades nas situações de trabalho. Assim, as estratégias organizacionais que buscam antecipar os atos dos trabalhadores ignoram a eficácia produtiva dos saberes históricos que se constituem para além dos saberes epistêmicos.

Schwartz (2011b) nos chama a atenção mais uma vez sobre a existência de uma simplificação mutilante ao se pretender reduzir a norma a partir de um único ponto de seus polos, “o obscurantismo, quando se denuncia unilateralmente a vontade de normatizar: a usurpação, quando se pretende dotar a norma do mesmo caráter que existe nas leis naturais (SCHWARTZ, 2011b, p. 136,137).

O processo de certificação se coloca do lado da norma antecedente, estabelecendo-se com critérios prescritivos em toda corporação, oscilando entre o obscurantismo e a usurpação. É a partir destes dois fenômenos que podemos convocar mais uma vez uma análise do ponto de vista da fragilidade do entendimento do que é a atividade para o setor industrial. A redução da norma nem pelo obscurantismo, nem tampouco pela usurpação encontrará, felizmente, mineradores dóceis e passivos a este processo. O termo atividade já faz alusão etimológica ao que é ativo. Os homens e as mulheres em situações produtivas não são passivos frente ao que acontece na organização do trabalho, mesmo que estes fenômenos aconteçam na penumbra de suas atividades.

Assim, a compreensão dos fenômenos obscurantismo e usurpação sob esta ótica nos permite uma análise destes processos de forma mais ampliada junto à mineradora, ou seja, os fenômenos existem e podem acontecer em qualquer situação produtiva, mas é nos processos de renormalização que os mineradores – mesmo a contrapelo de todo o processo de dotação das normas como leis naturais – podem encontrar na atividade fonte de alegria e saúde.

Na sequência do relato do GPC, encontramos o primeiro ato que fez com que a “provinha para checar”, que se ocupou de um desejo de prever o agir do trabalhador e de modelizar os seus saberes, fosse ampliada para mais de trinta mil trabalhadores técnico-operacionais da mineração. Segundo o GPC, foi feito o primeiro teste com os mineradores de uma das áreas da Região Norte/Nordeste e identificou um índice alto de reprovação. Foi quando o diretor disse: “agora eu quero fazer com todo mundo, com toda a minha

diretoria”. Desta forma que, segundo o GPC, surgiu a implantação da avaliação no sistema: “até pra gente poder ganhar velocidade, tanto na aplicação, quanto no resultado” (GPC – conversa).

Nasce assim o processo de certificação básica dessa mineradora fundamentado na crença de que os mineradores podem agir mecanicamente sob subordinação das prescrições, dos saberes antecipados, das normas e dos saberes epistêmicos isoladamente, ignorando o processo de renormalização. Essa crença se sustenta no pensamento que as normas antecedentes são fundadas sobre saberes científicos, assim, torna-se natural que o agir obedeça a essas normas (SCHWARTZ; DI FANTI; BARBOSA. 2016) e, por conseguinte, é debaixo do poder das leis naturais que se encontra protegido o processo de certificação básica. Esse processo é “uma usurpação, porque cria uma espécie de assimilação do agir humano, há uma espécie de mecânica, como se fosse possível contemplar o ser humano, às vezes, como algo automático, é uma usurpação do uso dos conceitos” (ibidem, p.255).

Por conseguinte, devemos olhar criticamente para todo mal-estar gerado pelo exponencial crescimento da demanda por formação profissional nas indústrias, que se consagrou como um grande mito do Século XX, instituindo-se como a panaceia para o ajustamento impetrado para servir às grandes evoluções econômicas, técnico-científica e social deste século (SCHWARTZ, 2013).

Renormatização: isso não impede de existir

A frase “Isso não impede de existir”, que compõe o subtítulo deste item nos aponta que apesar de todo o percurso de tentativa de modelização da atividade, os aspectos singulares da atividade-minerador subsistem, produzem e alimentam a eficácia industriosa. É na continuidade da conversa com o GPC que vamos delineando a história de implantação do processo de certificação e compreendendo o patrimônio de historicidade coletiva dos mineradores.

Em um dos momentos da conversa, o GPC - ao ser questionado sobre a relação do programa de certificação da mineradora com o programa CERTIFIC do Governo Federal, já que ambos foram implantados na mesma época no Brasil – afirma, categoricamente, que “não há qualquer relação com as políticas de governo”. Continuamos discorrendo sobre a finalidade do programa na mineradora, sobre o uso que é dado aos resultados, se há uma exigência internacional para exportação do minério de ferro, ao que o GPC assegura que a utilização é exclusiva para priorização de treinamentos e o seu objetivo é *“para saber onde está o gargalo, o gap, o que a gente precisa realmente reforçar. Esse resultado não é divulgado para órgão externo nenhum, não é pré-requisito para nada”. Ele continua: “o objetivo maior é realmente melhorar o desempenho da empresa. Entendendo que, se eu reforço o conhecimento, se eu tenho um empregado mais capacitado, ele vai*

desempenhar melhor a função dele. O objetivo é realmente melhorar a performance da empresa” (GPC - conversa).

Tendo como objetivo precípuo a melhoria do desempenho da empresa, fica claro que o processo de certificação nasce e desenvolve-se com o intuito de aumentar a capacidade produtiva dos mineradores. Para isto, lança mão de estratégias e práticas pedagógicas que foram sendo instituídas pela empresa as quais deram origem às etapas do processo de certificação: diagnóstico, capacitação, avaliação e certificação dos saberes epistêmicos dos mineradores. Deste modo, podemos perceber que o objetivo do processo de certificação tem em suas bases uma máxima do mercado: produzir bem e ao menor custo possível. Para Gaulejac (2011), esse é o sentido do trabalho, independente das opiniões políticas que se nutrem por esse sistema. Assim, a produtividade se mede pela “melhoria” das cadências ou pelo aumento da qualidade do serviço prestado.

Esse mesmo autor nos convida a refletir, por correspondência, sobre a lógica econômica presente nos processos de capacitação e de certificação de trabalhadores na indústria de mineração. Para Gaulejac (2011, p.90, grifo nosso), existe uma lógica da rentabilidade muito poderosa no mercado o que produz, inexoravelmente, uma pressão crescente pela produtividade dos trabalhadores. “No entanto, esse contexto **não impede os trabalhadores de existirem** na empresa, às vezes mesmo de maneira prazerosa, na medida em que eles compreendem e aceitam as regras do jogo”.

A busca pela melhoria do desempenho e pelo aumento da produtividade enredada nos processos de certificação básica que, a seu modo, se apresenta como uma norma antecedente, prescritiva, que pode intentar na neutralização das singularidades é, ao mesmo tempo, contraposta por um processo de renormalização cuja base é fundada na diversidade do “aqui e agora” da atividade. Desta forma, “isso não impede de existir” processos singulares e coletivos que produzam saúde e prazer na atividade dos mineradores, fruto da possibilidade de renormalização das ‘regras do jogo’.

A diretriz estratégica da empresa estudada, em relação aos processos de certificação, sofreu várias mudanças durante a sua trajetória, mas sempre pautada na melhoria do desempenho dos trabalhadores. Primeiramente, a obtenção de um percentual de trabalhadores certificados foi estabelecida como meta para todas as diretorias, em todas as regionais, em função de uma necessidade abrupta de aumento de produção de minério de ferro após a recuperação da crise econômica de 2008. Essa retomada do crescimento produtivo demandava um aumento de desempenho dos trabalhadores. Posteriormente, o alcance da meta deixou de ser obrigatório para os diretores e o percentual de trabalhadores certificados ganhou um status de ser facultativo a cada área.

Conforme relato do GPC “em 2012, 2013 as áreas recebiam um direcionamento das diretorias executivas [...] e isso era meio que obrigatório para todo mundo, porque se entendia, naquele momento, que a empresa precisava acelerar e isso tinha a ver também com a crise de 2008”. No

período da crise ao qual o GPC se refere, vários trabalhadores foram desligados. Este fato, segundo ele, era uma realidade vivida por muitas empresas e, nesta mineradora, não havia sido diferente. Todavia, o mercado se recuperou da crise de 2008 de forma muito acelerada e, com isso, a perda de *know how*⁴ que havia ocorrido com as demissões do ano anterior, provocou uma deficiência do quadro operacional. Assim, a mineradora teve que contratar novos trabalhadores. Entretanto, a empresa não tinha tempo hábil que a permitisse fazer todos os procedimentos de capacitação de porta de entrada, um programa específico da empresa para selecionar e capacitar os novos trabalhadores. Outra opção que, segundo o GPC a mineradora poderia ter adotado, era contratar os trabalhadores e fazer a formação no SENAI, e somente depois o minerador seria levado para área. Contudo, a mineradora não tinha também esse tempo: *“porque o que o mercado exigia da gente em relação à entrega de minério era muita coisa. Então teve que trazer logo esses novos empregados. Então, tivemos um grupo grande de empregados contratados dessa forma, sem a preparação para o negócio da mineradora”* (GPC – Conversa).

Esse relato nos confirma que o processo de certificação precisava, naquele momento, dar conta da capacitação profissional dos novos trabalhadores para que pudessem assegurar a celeridade na extração e na produção do minério de ferro. Diante de um grande número de novos trabalhadores que foram contratados sem a formação de porta de entrada – usualmente realizada pela empresa – o processo de certificação passou a ter como estratégia principal a capacitação desses trabalhadores. Assim, os saberes em desaderência, fruto do acúmulo das normativas dos saberes conceito instruídos nos cursos de capacitação, tornaram-se a única solução de formação para responder a capacidade produtiva da empresa em relação às demandas do mercado consumidor do minério de ferro, uma panaceia imaginária para solução dos problemas de desempenho e aumento de produtividade na mineradora.

Segundo o relato do GPC, os problemas relacionados à formação e aos novos trabalhadores recém-chegados à mineradora foram os responsáveis pelo baixo desempenho encontrado na planta industrial da Região Sul/Sudeste. Isto ocorreu, pois, *“esses novos empregados tiveram que “meio” que aprender fazendo, né? E nesse “aprender fazendo”, algumas coisas começaram a aparecer, [...] muita falha de manutenção, muito retrabalho, muita quebra de equipamentos”* (GPC). Estes problemas eram similares aos encontrados na Região Norte/Nordeste, no estado AA. Isso preocupou o RH e eles acharam que precisavam entender o que estava acontecendo com estes mineradores.

⁴ Know-how “é um termo em inglês que significa literalmente “saber como”. Know-how é o conjunto de conhecimentos práticos (fórmulas secretas, informações, tecnologias, técnicas, procedimentos, etc.) adquiridos por uma empresa ou um profissional, que traz para si vantagens competitivas”. Disponível em <https://www.significados.com.br/know-how/>

A despeito disso, o GPC nos relata que após o estudo das características deste grupo que mais reprovava, muitos trabalhadores eram de pessoas com muito tempo de trabalho na empresa e com muito tempo fora da escola, mas a grande maioria era de pessoas que chegaram à empresa recentemente, principalmente oriunda de processos de primarização⁵. Dentre os mineradores que originaram das empresas terceirizadas, 70% não conseguiam aprovação no processo de certificação, estes mineradores estavam aproximadamente cinco anos no quadro de trabalhadores direto da empresa, ou seja, todos eles haviam sido primarizados a partir das empresas terceirizadas. Para o GPC, *“A faixa de cinco a dez anos de empresa era o grupo que mais aprovava. Talvez pela faixa-etária, pelo tempo que saiu da escola. O que passava de dez anos já caía também naquele percentual de reprovações por estar há muito tempo fora da escola”* Isso ocorria, segundo o GPC, pois estes trabalhadores haviam sido submetidos a formas de estudo e metodologias de ensino ultrapassadas. E devido, provavelmente, a uma educação de base não muito boa. A partir disso, o GPC nos relata que, então, foi mudada a estratégia de aplicação do processo de certificação. A área poderia definir o seu interesse, ou não, em participar do processo, deixando de ser uma meta para os seus diretores e gerentes. Caso a área entendesse que o processo contribuiria com o desenvolvimento dos trabalhadores e quisessem *continuar “[...] bacana, quer continuar? Vamos continuar e isso continuou”* (GPC – Conversa).

A partir das deficiências de formação dos mineradores apontadas pelo GPC, podemos ver o quanto os cursos de capacitação se tornaram essenciais neste processo, aos olhos da mineradora. Os saberes em desaderência são imprescindíveis ao trabalho e isto foi sinalizado pela empresa ao relacionar o baixo desempenho dos mineradores ao processo de capacitação e à sua educação básica formal. Para Schwartz (2013, p.19) *“há em toda situação de trabalho uma dimensão estabelecida de “protocolo” – felizmente –, que podemos manipular, ensinar mais ou menos à distância, mais ou menos independentemente de sua execução em uma situação real e singular [...]”*. Mas, para esse autor, o problema da formação profissional se encontra é na articulação, de um lado, com esses saberes descontextualizados, que foram constituídos em uma relativa desconexão com o aqui e a agora da atividade, e de outro, com a situação histórica e singular do trabalhador.

Na fala do GPC, encontramos pistas de que o trabalho baseado apenas no *“aprender fazendo”*, sem interlocução com os saberes conceito, pode ter sido a falha nas situações produtivas acima mencionadas. Além disso, ele faz um cruzamento desta possibilidade quando relata que 70% dos trabalhadores primarizados, aqueles que foram absorvidos pela mineradora procedentes de empresas terceirizadas, e sem formação de porta de entrada, reprovavam no diagnóstico do processo de certificação. Isso se repetia

⁵ Primarização é a contratação de terceirizados da mineradora como trabalhadores direto da empresa. *“A empresa precisou primarizar para ganhar velocidade”*.

também com os trabalhadores veteranos, os mais antigos, aqueles que tinham mais de dez anos na empresa, pois, segundo o GPC, esses mineradores há muitos anos não estudavam. Ainda alega que a causa pode ter sido uma má formação devido às antigas metodologias de ensino.

Esse entendimento da mineradora que fortaleceu o processo de certificação básica concedendo a supremacia aos saberes epistêmicos e alçando-os como a solução para todos os fracassos em situações produtivas, desconhece ou negligência que os saberes em desaderência, por si só, não podem assegurar a eficácia industriosa. No cotidiano laboral os mineradores tomam decisões, fazem escolhas, constroem de forma criativa ferramentas e dispositivos que os auxiliam no dia a dia, estabelecem relações de ajuda e de compartilhamento de saberes da experiência, gerenciam as ansiedades, os medos, as fantasias e os resquícios dos problemas da organização do trabalho. Todo este agir em competência não se limita aos saberes conceito, normatizadores. Contudo, habitualmente, a complexidade que se encontra ao entorno da competência, do ponto de vista ergológico, não é considerada pelos departamentos de T&D ao implantarem programas de formação no contexto do trabalho. Estes programas são, de forma hegemônica, focados exclusivamente em treinamentos e/ou capacitações que se reservam a instrução de saberes conceito, como estratégias de aumento de rendimento dos homens e mulheres em situação produtiva. Assim, encontramos em Schwartz (2011b) uma questão que nos convoca à reflexão:

como negociar a recusa por saberes codificados – traço de um encontro fracassado durante sua escolaridade e do qual, no entanto, tem necessidade – com o reconhecimento de que, sendo o meio de trabalho que encontra sempre infiel, esses saberes e essas regras serão inevitavelmente lacunares, falhos na ocasião de determinado problema ou incidente para o qual não há algoritmos de resolução? (SCHWARTZ, 2011b, p. 156).

O que Schwartz (2011b) nos chama atenção é para a necessidade do entrecruzamento dos saberes conceito, prescritos em técnicas e métodos científicos dos processos de formação, com os saberes singulares que se constituem com a experiência inédita de cada situação de trabalho. Assim, esses saberes em desaderência, priorizados nos cursos de capacitação dos mineradores ou na formação profissional do trabalhador anterior a sua chegada à empresa, sempre, e, inevitavelmente, apresentarão falhas e lacunas ao se deparar com a crônica infidelidade do meio. Há sempre algo do inédito aflorando nas situações produtivas que requer que o trabalhador lance mão de seu repertório de experiências constituído ao longo de sua história de vida e de trabalho.

Nesta mesma perspectiva, encontramos na fala do Gerente de Manutenção do Porto (GMP) pistas de que o pouco conhecimento dos mineradores relacionados aos saberes conceito também é um motivo de grande impacto no desempenho da empresa: *“Temos muito desperdício de*

dinheiro, de tempo e aí, volto lá: sou um engenheiro fazendo gestão. Pego estatisticamente o nosso número de falhas, de retrabalho, de não entender o que precisava ser feito é muito grande, por questões da formação” (GMP – Conversa).

Deste modo, o processo de certificação que começou despretensiosamente numa das áreas de uma diretoria na região Norte/Nordeste, ganhou terreno em todas as regionais com uma dimensão de alcance a milhares de mineradores técnico-operacionais. Desde a sua implantação, o objetivo era avaliar e melhorar o desempenho dos trabalhadores baseado unicamente na aplicação de provas randômicas, conceituais, realizadas nos computadores da empresa. Contudo, o processo passou por uma série de análise, fruto de uma reflexão, a partir de um entendimento que ele, por si só, nos moldes estabelecidos, não conseguia atingir o seu fim.

Segundo o GPC, no ano de 2015 a mineradora começou a discutir o reposicionamento do processo de certificação, “[...] o porto, foi a área que mais investiu nisso, 92% dos empregados do porto estão certificados, o grupo que não está, a gente já estudou, que é esse grupo que eu te contei: muita gente fora da escola há muito tempo, gente perto de aposentar” (GPC – Conversa) e com isso, novas formas de operar o processo foram sendo construídas. O processo passou a assumir um caráter muito mais de desenvolvimento dos trabalhadores com o objetivo de alavancar os resultados da área – para aqueles diretores/gerentes que sentiam necessidade de aprimoramento de seus resultados – que propriamente o de alcance de metas de certificação que era o desígnio inicial determinado para cada gerente, em relação a sua equipe, no contexto corporativo desta indústria.

Esse reposicionamento do processo de certificação, segundo o GPC e o GMP, constituiu em deixar a área a usá-lo como possibilidade de capacitação de novos trabalhadores. Os mineradores que foram reprovados por diversas vezes não deveriam, pelo método instituído, prosseguir nas tentativas de certificação, uma vez que isto poderia estar trazendo prejuízo à saúde dos mesmos: *“gente, não vamos estressá-los! Vamos deixar esses caras aí, eles têm um bom desempenho? Estão atendendo? Beleza! Deixem os empregados trabalharem normalmente”* (GPC – Conversa). A maioria que ainda estava reprovado era composta por trabalhadores experientes, mas, se encontrava há muitos anos fora de sala de aula. A partir daí a certificação básica, segundo o GPC, deixa de ser um pré-requisito para participação na trilha de certificação técnica, que é o segundo passo, que dá continuidade ao processo de certificação da empresa.

É importante ressaltar que ao mesmo tempo em que há uma preocupação inicial da mineradora com a certificação do maior número de trabalhadores – que diz daqueles que conseguiram comprovar o domínio dos saberes conceito de forma satisfatória, ou seja, que foram aprovados nos testes de certificação – o GPC aponta para a existência de outras formas de agir em competência que não se limitam apenas ao saber em desaderência,

mas atinem à experiência do minerador. Já que *“tem um bom desempenho e estão atendendo”*, quer dizer, eles conseguem responder às exigências de produção, “beleza”, eles poderão seguir sem serem obrigados a se certificarem.

Percebemos certa incoerência neste processo, ou, certa pista/denúncia da percepção da incapacidade dos instrumentos de avaliação de testarem os saberes considerados necessários para a alavancagem dos resultados das áreas, conforme a avaliação inicial trazia na intencionalidade de sua criação. Ou, ainda, uma luz que nos aponta para um possível reconhecimento de outros “ingredientes” que constituem o agir em competência do minerador.

Até então, o agir em competência, para esta indústria, encontrava-se centralizado no “ingrediente um”, aquele em que exige um relativo domínio dos protocolos e normas técnicas e científicas pelos mineradores. Ora, se os trabalhadores desempenham o trabalho, mas não conseguem se certificar, e para empresa, em alguns casos, isto é aceitável, isso nos chama a atenção para dois fatores: primeiro, o processo avaliativo pode estar sendo incapaz de medir fidedignamente o saber conceito do trabalhador. O segundo fator nos dá pistas de uma possível esperança no reconhecimento, ainda que nebuloso, da existência de singularidades presentes na atividade e que permitem um agir em competência para além do que os processos de certificação poderiam afirmar. E isso nos remete a possibilidade do reconhecimento, por esta indústria, dos vários fenômenos que constituem o agir em competência, conforme entendido pela Ergologia.

Para o GMP, os mineradores de sua área que ficaram reprovados por várias vezes no processo de certificação eram trabalhadores experientes, mas não conseguiram se adaptar ao modelo de certificação da empresa. Segundo ele, os mineradores veem de um processo falho de formação profissional. Ele nos relata que tem um minerador que foi o último da sua equipe a conseguir aprovação na certificação básica. Ele é caldeireiro especializado e muito experiente, toma conta do negócio, fabrica peças, resolve problema da área, contudo, parou de estudar há mais de quinze anos.

Para o GMP, o problema deste minerador vinha da sua educação básica, provavelmente ele deve ter sido aprovado, ao longo dos anos escolares, sem ter condições de sê-lo. Segundo o GMP, este minerador não consegue fazer contas e nem escrever e isto tem dificultado muito. Todavia, reafirma que este caldeireiro é um excelente profissional: *“Lógico, não espero dele um relatório, [...], mas ali na função de caldeireiro onde faz fabricação de peças ele é muito bom. E acho que não conseguimos grandes resultados com ele, mesmo passando por todo o processo de certificação”* (GMP- conversa).

Na conversa com o GMP, percebe-se uma valorização dos saberes da atividade do trabalhador, mesmo reconhecendo a ineficiência do processo na certificação no reconhecimento destes saberes.

A aposta desse estudo se dá no reconhecimento das diferentes formas de saberes que se constituem como essenciais à formação desse trabalhador da mineração: de um lado, os saberes produzidos à distância,

sem destinatário personalizado, que estão destinados a normatizar e a antecipar todo agir; do outro lado, o meio humano e social que inclui o sujeito do agir e que a partir dos processos permanentes de renormalizações cria um processo de novas reaprendizagens (SCHWARTZ, 2009).

O trabalhador experiente: a negligência dos saberes históricos nos processos de certificação

Schwartz (2013) nos faz uma advertência quanto à ambição desmedida dos programas de formação. É preciso confrontar em debates e dramáticas internas ao agir industrial, isso faz com que o foco exclusivo na formação dos trabalhadores perca bastante a sua garantia, inclusive a sua soberba. Isso acontece porque é dado a esses programas de formação profissional/capacitação para o trabalho, um status de onipotência como se pudessem evoluir independentemente dos trabalhadores, para os quais eles deveriam supostamente preparar.

O trabalhador experiente mencionado pelo GMP, participante desta pesquisa, foi o último a ser certificado de sua área. O seu conhecimento também foi aludido na conversa individual realizada com o trabalhador 3 (T3). Isso acontece no momento em que ele discorria sobre as reprovações do processo de certificação nos apontando a negligência existente nas medições de conhecimento do trabalhador exclusivamente baseados em saberes experts: *“Na equipe lá, acho que tinha uns dois que não conseguiram, os caras de mais idade, de cinquenta anos, quarenta e poucos anos, eram acostumados em fazer só a profissão dele ali, e fazia só o que era capacitado a fazer na área de mecânica e de solda[...]”*. Este trabalhador continua nos falando sobre os companheiros de trabalho que não se aprovaram no processo incluindo o trabalhador experiente, considerado o melhor da área pelo GMP. Para o T3, a prova não foi capaz de medir o conhecimento que os seus colegas mais experientes possuem: *“você vai pegar uma prova, lê o que está escrito ali, mas você não entende, eu acho que foi isso que aconteceu com eles, aliás, isso aconteceu comigo também”*. (T3). Para este minerador, esses colegas ensinam muitas coisas para eles no dia a dia da área, mas na hora da prova não conseguiram aplicar o que eles sabem.

Vimos que a etapa diagnóstica e avaliativa do processo de certificação foi um dos pontos de ineficiência do programa, uma vez que toda *“avaliação objetiva e quantitativa impõe uma negação à realidade do trabalho”* (GERNET; DEJOURS, 2011, p.68). Retomaremos a discussão do processo de avaliação ocorrida neste programa, mais adiante, quando faremos a análise das conversas de confrontação com os trabalhadores sobre esta temática, de forma mais aprofundada. Mas o que vale ressaltar neste momento é a dimensão da busca pela modelização do saber que se encontra no ‘DNA’ do processo de certificação e se faz visível em todas as suas etapas. Um processo de avaliação no qual não cabe o reconhecimento dos saberes investidos, emudece o saber da experiência dos trabalhadores e nega a eficácia industrial contida nas situações de vida, trabalho.

A despeito disso, as falas do GMP e do T3 sobre o caldeireiro mais experiente da área que foi o último a se certificar nos dão pistas de que o processo avaliativo, tal qual proposto no processo de certificação básica desta indústria, baliza-se por medições dos saberes conceito. Contudo, tais medições não conseguem alcançar o que pode estar para além destes saberes. Há toda uma experiência e uma história do minerador em situação de trabalho que escapa aos dispositivos avaliativos tradicionais, herdeiros de processos educativos, infelizmente, ainda hegemônicos em nossa cultura.

Deparamo-nos com uma necessidade de se ter um cuidado em se observar qual a relação estabelecida entre o saber e o poder presente nestas práticas. São os testes avaliativos, aplicados em contextos de trabalho, que fornecem o mapeamento dos trabalhadores que 'sabem' e que 'não sabem', e isto nos dá pistas da relação de poder que pode estar por detrás do grande valor concedido aos saberes em desaderência, uma vez que este parâmetro geralmente é estabelecido, como no caso citado pelo T3 e pelo GMP, a partir dos resultados de desempenhos nos testes.

Ora, se a aprovação na certificação é um fator relevante no processo de promoção do trabalhador, isso não é uma pista de que há uma linha tênue que agencia a separação entre os que podem e os que não podem ser promovidos em suas carreiras técnicas, cujo processo decisório encontra-se balizado, principalmente, na parametrização pela supremacia do saber em desaderência? Não estamos, como profissionais de formação, endossando uma lógica aquiescida com as modulações do capitalismo onde a formação/certificação se estabelece apenas como mais um dispositivo de segregação? Esse ponto nos chama atenção para a necessidade das instituições de ensino, ou mesmo as áreas de T&D que, geralmente, capitaneiam as ações de educação no interior das empresas, em se ter um olhar cuidadoso para com as práticas de formação e, principalmente, para com as estratégias avaliativas desses processos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As estratégias de certificação são apenas sintomas do modelo adotado pelas organizações. Torna-se importante ressaltar uma preocupação ainda maior com a formação no contexto do trabalho que nos leve a refletir se as nossas práticas estão a serviço da educação ou da objetificação dos saberes dos trabalhadores. Por conseguinte, faz-se mister pensar em como os sujeitos-mineradores se constituem neste processo e quais as vias avaliativas que permitem o encontro com o saber cotidiano do minerador.

Assim, apesar de todo o peso da certificação se apoiar nas prescrições de saberes conceito, o processo de retratamento destas normas, pelo minerador, capaz de gerar saúde e alegria na atividade, felizmente, persiste em existir.

O processo de renormalização que abarca a dramática do ‘corpo-si’, fruto dos debates de normas que convocam os patrimônios de saberes históricos, permite a coexistência de um processo singular que se dá para além dos saberes epistêmicos. Desta forma, mesmo que haja um forte tensionamento pelo aprendizado dos saberes conceito, uma vez que esses saberes são validados por testes, isso não impede de existir um processo singular nas situações produtivas que reconfiguram os saberes em desaderência dando nova roupagem com as cores da singularidade dos mineradores. Isso acontece, é inevitável, ainda que seja na penumbra da atividade, independente do poder de alcance dos testes em medir o saber investido do trabalhador.

Deste modo, reconhecer que os saberes epistêmicos não podem responder isoladamente pela “formação” – mesmo porque seria impossível, já que os processos de singularização e de renormalizações não cessam de se colocar nas situações produtivas – nos convida a perseverar num cuidado com os modos de operar os processos de formação no contexto do trabalho e, sobretudo, a ter um olhar crítico em relação aos modelos tradicionais balizados nos padrões hegemônicos de avaliação do conhecimento, os quais se replicam na certificação básica desta indústria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DURRIVE, L. A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 47-67, 2011.

GAULEJAC, V. A NPG: a nova gestão paradoxal. In: BENDASSOLI, P, F.; SOBOLL, L.A.P (orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p. 84-98.

GERNET, I; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLI, P, F.; SOBOLL, L.A.P. (orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p.61-70.

SCHWARTZ, Y. Disciplina epistêmica disciplina ergológica paideia e politeia. *Proposições*, vol. 13, n.1(37), Jan/abril, 2002. Disponível em <http://www.proposicoes.fe.unicamp.br/proposicoes/edicoes/texto393.html> Acesso em 15 de novembro 2016.

_____. Produzir saberes entre aderência e desaderência. *Educação Unisinos*, v.13.n.3, setembro/dezembro de 2009.

_____. A Experiência é Formadora? *Educação & Realidade*, v. 35, n. 1, enero-abril, 2010a, pp. 35-48 Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Disponível em:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=317227076004>. Acesso 03 de março 2015.

_____. Trabalho e ergologia. In: SCHWARTZ, Y. DURRIVE, L. (orgs). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2ed. Niterói: EdUFF, 2010b.

_____. O Trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y. DURRIVE, L. (orgs). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2ed. Niterói: EdUFF, 2010c.

_____. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y. DURRIVE, L. (orgs). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2ed. Niterói: EdUFF, 2010d.

_____. Manifesto por um ergoengajamento. In: Bendassolli, P. F. e Soboll, L. A. P. (orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. Concepções da formação profissional e dupla antecipação. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v.22, n.3, p.17-33, set./dez.2013.

_____. FANTI, M.G.C. BARBOSA, V.F. Uma entrevista com Yves Schwartz. *Letrônica | Porto Alegre*, v. 9, n. esp. (supl.), s222-s233, nov. 2016.

_____. DURRIVE, L. (orgs). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2ed. Niterói: EdUFF, 2010, 318p