

V Encontro Brasileiro de Psicologia Aplicada à Aviação

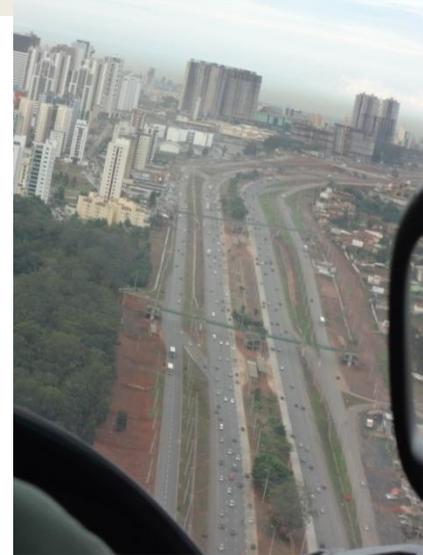
MONITORAMENTO AÉREO DE TRÂNSITO: O PRAZER DE VOAR E A ARTE DE SE MANTER VIVO

**Solene Nobre de Medeiros
Prof^a Dr^a Ana Magnólia Mendes**

**Salvador
12, 13 e 14/09/2012**

Relevância

- Estudos sobre a organização do trabalho de pilotos de helicópteros são escassos e, principalmente, com a abordagem da psicodinâmica do trabalho.
- A clínica do trabalho pode contribuir para a melhoria das condições de trabalho dessa categoria e para a prevenção de acidentes aeronáuticos.
- Houve uma demanda proveniente do próprio grupo aéreo que deu origem a pesquisa.
- A Unidade de Operações Aéreas do Detran desenvolve um serviço pioneiro e único no monitoramento aéreo de trânsito no país.



Objetivos

- Analisar a psicodinâmica do trabalho da Unidade de Operações Aéreas do DETRAN.
- Assim como descrever a organização do trabalho, identificar as vivências de prazer e de sofrimento, a mobilização subjetiva, a inteligência prática, a cooperação e o reconhecimento.
- Pretendeu-se, ainda, verificar quais as defesas coletivas utilizadas pelos profissionais para suportar as adversidades do ambiente de trabalho.



Referencial teórico

A pesquisa teve como base os princípios teórico-metodológicos da psicodinâmica do trabalho, cujo método visa compreender os aspectos subjetivos do trabalho a partir de uma discussão realizada num espaço aberto à deliberação.

Nessa pesquisa, utilizou-se a clínica da cooperação que está voltada para analisar e potencializar a mobilização subjetiva, a construção de regras coletivas de ofício e de convivência para um coletivo imerso no mesmo cotidiano de trabalho.



Método



➤ A clínica do trabalho é a prática da psicodinâmica do trabalho e se define como um espaço clínico e social que envolve o sujeito na realidade de trabalho.



A clínica do trabalho tem como foco a análise da organização do trabalho e procura compreender como são produzidos os processos de subjetivação, as patologias e a saúde (Mendes, Araújo e Merlo, 2011).

Método

A clínica do trabalho tem como objetivos:

- Provocar reflexões que possibilitem o surgimento de ações transformadoras;
- Colocar o trabalho como eixo central da estruturação do sujeito e reconstruir as bases do conviver e a cooperação.
- Propõe a investigar quais as ações utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, como as estratégias de defesas são construídas e desenvolvidas e como o sujeito se mobiliza para se engajar no trabalho (Mendes, Araújo e Merlo, 2011).



Método

- O estudo foi feito com a Unidade de Operações Aéreas – Uopa, criada em junho de 2006. É constituída por 11 agentes de trânsito (nove são pilotos, um mecânico de voo e um tripulante operacional) e duas técnicas de trânsito.
- Foram 10 sessões, que ocorreram no local de trabalho dos servidores, durante quatro meses, com sessões semanais. O tempo das sessões teve a média de uma hora e meia.



Método

➤ A clínica em psicodinâmica é realizada por meio de sessões coletivas com os trabalhadores (Mendes e Araújo, 2011).

➤ A clínica da psicodinâmica do trabalho se caracteriza por dispositivos que irão auxiliar o clínico do trabalho na condução das sessões coletivas:

- ✓ a demanda;
- ✓ a elaboração e a perlaboração;
- ✓ a construção de laços afetivos;
- ✓ a interpretação;
- ✓ e a formação clínica.



Como se faz a clínica do trabalho

1. Organização da pesquisa;
2. Construção e análise da demanda;
3. Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de supervisão;
4. Constituição do espaço da fala e da escuta;
5. Estruturação do memorial;
6. Restituição e deliberação;
7. Diário de campo e registro dos dados;
8. Supervisão;
9. Apresentação dos relatos;
10. Avaliação.



Análise clínica do trabalho - ACT

- A análise de dados foi feita pela Análise Clínica do Trabalho – ACT (Mendes e Araújo, 2011).
- As verbalizações são analisadas no coletivo.

Análise dos dispositivos clínicos - (ADC).

Análise da psicodinâmica do trabalho - (APDT).

- ✓ Eixo I: organização do trabalho
- ✓ Eixo II: Mobilização subjetiva
- ✓ Eixo III: Sofrimento, defesas e patologias

Análise da mobilização do coletivo de trabalho – (AMCT).



Resultados

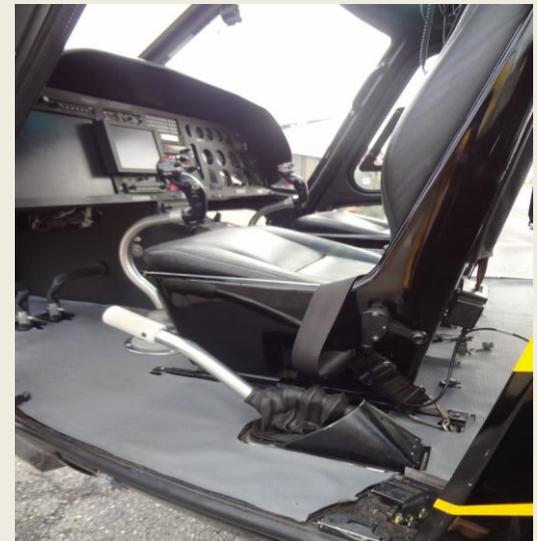
Eixo I - Organização do trabalho

- ✓ Processo de criação do grupo
- ✓ Processo de seleção para ser piloto
- ✓ Processo de formação e qualificação profissional da tripulação

“... a aviação é muito seletiva”

“Só fica na aviação quem tem perfil”.
“Tem que estar na veia”.

“A gente não pode querer que alguém esteja aqui sentado sem vontade de estar aqui, independente de ter algum motivo... tem que gostar e estar com vontade de estar aqui...”.



Resultados

Eixo I - Organização do trabalho

- ✓ Contexto de trabalho
- ✓ Conteúdo das tarefas
- ✓ Atividades de manutenção



“A gente não deixa de viver a aviação e não deixa de trabalhar. A gente só deixa de ter a parte mais prazerosa”.

“A parte mais gostosa é voar, mas o que é mais difícil é fazer voar”.

“A parte do voo é a ponta do iceberg. Eu diria que é 15 por cento do que a gente faz. O problema é fazer aquela máquina voar”.

Resultados

Eixo I - Organização do trabalho

- ✓ Primeiras experiências de voo
- ✓ Condições e restrições para voar
- ✓ Vou de monitoramento aéreo e projetos de trabalho da UOPA.

“Na aviação se está sempre aprendendo”.

“Quem gosta de voar é viciado em aviação, é como cachaça, vicia”.

“Com uma ou duas horas, você acha que não vai ser capaz de conseguir de jeito nenhum”.

“... não é permitido errar. Seu erro pode ser fatal. Pode arriscar sua vida e a de muitas outras pessoas”.

“Você acha que não vai conseguir nunca”.
“São coisas novas, são coisas que você não está habituado, são coisas que te exigem muito porque é a sua vida”.

Resultados

Eixo I - Organização do trabalho

- ✓ Tempo, ritmos e tamanho do grupo
- ✓ Normas e controles da atividade aérea
- ✓ Transgressões e riscos na aviação

“... pela mobilidade que o helicóptero dá, de você poder pairar, subir, descer, girar, pousar em área estreita, fazer rapel... O helicóptero te dá essa gama de possibilidades...”

“Tudo na aviação é muito testado, analisado até à exaustão pra ver se dá certo ou não”.

“Se a pessoa não tiver, ela mesma, uma doutrina muito forte, ela infringe isso aqui o tempo inteiro”.

“... a gente fica tão padronizado, tão padronizado, que com o passar do tempo, você leva isso pra dentro de casa”

“O manual da aviação é muito detalhado. Ele fala todos os passos que têm que ser feito”.

Resultados

Eixo I - Organização do trabalho

- ✓ Visibilidade, desempenho e comunicação
- ✓ Modos de gestão
- ✓ Investimento profissional e perdas financeiras no trabalho de alto custo

“Mas isso tem que ser. Isso é inerente ao piloto. Ele tem que se cobrar sempre”.

“Tem a dificuldade do chefe pra exercer de repente a função de chefe. Já que todos se tratam muito bem, de repente na hora que ele tem que exercer a função, o colega não entende”

“Se faz bem feito ou morre”.

“A questão da interpretação você pode colocar em número e a pessoa vai conseguir interpretar que depois do cinco não é seis é sete. Então vai do ânimo que a pessoa está no momento, sabe? Ela vai levar pro lado pessoal e acabou”.

“Esses comentários no nosso meio não tem jeito... um fica analisando o outro... querendo ou não, a gente sempre está observando um ao outro”.

Resultados

Eixo II – Mobilização subjetiva

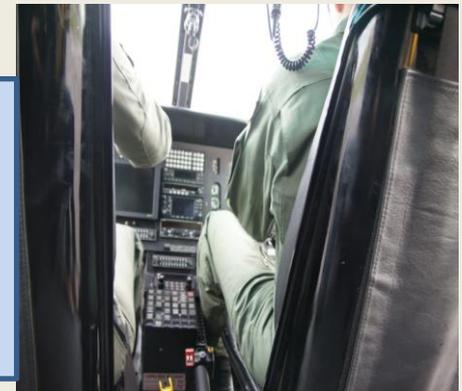
- ✓ A escolha da profissão e a ressonância simbólica
- ✓ Conflitos de papéis
- ✓ Relações socioprofissionais

“A gente tem que começar a filtrar algumas coisas... não levar pra casa esse tipo de coisa”.

“Quem está na atividade aeronáutica, tem que ficar ali. Não pode ficar, ah, é piloto, daqui a pouco é agente de trânsito, isso não cabe. Isso não é seguro”.

“Piloto! Não sabe nem dirigir.”
“Por mais que ela saiba fazer, tem que fazer melhor ainda”.

“Sempre quis fazer isso... vejo a aviação... como uma coisa que eu quis. Que eu me senti capaz de fazê-lo e quero aprender. Quero fazer cada vez melhor. Quero chegar a ser um comandante e estar sabendo o que estou fazendo e se estou fazendo direito, como deve ser feito”.



Resultados

Eixo II – Mobilização subjetiva

- ✓ Cooperação e coletivo de trabalho
- ✓ Vínculo afetivo
- ✓ Características de personalidade do piloto
- ✓ Vivências de prazer

“Pra gente é o maior orgulho vestir o uniforme”.

“A gente, hoje, está se sentindo mais reconhecido, e acho que é até um ânimo pra todo mundo, ser reconhecido”.

“Tem mesmo, na aviação. Tem uns que fazem exibicionismo. Fazem manobras malucas, desnecessárias e fazem para se mostrar... já vi, várias vezes, a pessoa fazer esse tipo de coisa...”.

“Quando a gente tem muita intimidade... que a gente convive muito... que a família convive junto, que a gente sabe o que está acontecendo com o filho do outro, com a esposa e tudo. Quando se traz para o lado profissional, se a coisa não estiver muito bem conversada, pode ter problemas”.

“Ainda é uma atividade muito prazerosa pra mim e mesmo com os reversos todos que a gente passa, eu ainda tenho muito prazer em estar aqui voando... a própria pessoa tem que ter essa satisfação de estar aqui”

Resultados

Eixo II – Mobilização subjetiva

✓ O jeito de pilotar, a imprevisibilidade e a inteligência prática

“Nenhum voo é igual ao outro e a gente tem plena convicção de que ele não vai ser igual. A gente vai voar da forma que for necessário pra aquele voo”.

“Até a gente brinca, copiloto tem que se adaptar a comandante. Quando é fulano de tal, voar do jeito do fulano de tal e a gente tenta minimizar isso. Não que a gente consiga acabar que todo mundo voe igual. Não dá... Cada um tem seu jeito”.

“A aeronave já está construída, ela não se adapta a nada. A gente se adapta a ela ou não pilota”.

“O piloto de helicóptero voa todo torto. É braço prum lado, é corpo pro outro, fora a vibração que a gente tem, que afeta coluna, afeta nuca, pescoço, cabeça”.

“A postura que a ergonomia fala que é correta pra sentar, pé apoiado, coluna ereta. Assim você não pilota. Você não alcança o cíclico direito, você não alcança os pedais. É tudo o contrário, pé esticado, um pouquinho inclinado, um pouquinho deitado”.

Resultados

Eixo III - Sofrimento, defesas e patologias

Vivências de sofrimento

- Para se tornar piloto
- Restrições para voar
- Incidentes com o helicóptero
- Treinamento de emergência
- Conflitos interpessoais (conflitos de papéis, traços de personalidade, processo de comunicação, modo de gestão)
- Dificuldade de integração com colegas que não fazem parte do grupo.

“... um fato, assim, que mexeu comigo, tenho certeza que mexeu com o grupamento e eu tenho certeza que também repercutiu muito negativamente fora é o incidente da nossa porta, quando caiu”.

“A aproximação sem pedal, mesmo tendo a proficiência, o treinamento... eu sempre vou ter esse medo...”. “Você sabe que é uma manobra arriscada, uma manobra perigosa, que se você errar... as consequências podem ser trágicas”.



Resultados

Eixo III - Sofrimento, defesas e patologias

Estratégias de defesa

- A confiança é estratégia para se lidar com o risco e com o medo.
- Humor
- Negação e projeção
- Estratégias de convivência para se garantir a segurança do voo
- Estratégias de comunicação

“Tem que ter aquela confiança... você sabe que a tua vida está na mão de outra pessoa”.

“Se eu não confiasse na manutenção, eu não estaria voando... Não fico pensando que vai dar uma coisa errada, não”.

“Você saber da vida do outro no serviço aéreo... não é porque eu quero saber da vida dele. Eu quero saber se ele está bem para voar hoje... saber se a pessoa está bem, sem nenhum problema sério.”

“... aqui tem uns que tem aproximação maior, a gente brinca, conversa, mas têm outros que a aproximação é menor. É mais profissional... mas eu lido muito bem com isso... eu me sinto mais à vontade com alguns e com outros menos”.

Resultados

Eixo III - Sofrimento, defesas e patologias

Danos físicos e psicossociais

- Estrutura ergonômica do helicóptero
- O público influencia na pilotagem
- Críticas de quem não conhece a realidade aeronáutica
- Sobrecarga de trabalho

“Se a coisa sai perfeita, você não fez mais que a obrigação; agora, se por acaso, der alguma coisinha errada, você pode ter certeza que tem muita gente falando na sua orelha que você fez a coisa errada”.

“... a partir do momento que o outro não está fazendo, está sobrecarregando... isso gera certo desconforto e acaba gerando perda de motivação... não vou ficar me matando, dando sangue por outros que não estão... você perde um pouco de motivação em alguns aspectos do trabalho.”

“E até acaba sendo prejudicial, porque o cara fica nervoso de ver que tem 50 pessoas assistindo o pouso dele”.

“O piloto de helicóptero voa todo torto. É braço prum lado, é corpo pro outro, fora a vibração que a gente tem, que afeta coluna, afeta nuca, pescoço, cabeça”.

“Você fica até pensando besteira... em vez de se preocupar com a pilotagem, você fica preocupado com o que os outros estão vendo... se vão comentar”.

O espaço de discussão e a mobilização subjetiva

No grupo, os acordos de convivência se destacam em relação aos acordos sobre a organização do trabalho e de como lidar com as dificuldades do trabalho de ofício.

As regras de convivência incluem:

- ✓ procurar lidar bem com as desavenças e com as diferenças pessoais;
- ✓ respeitar o limite e o jeito de ser de cada um;
- ✓ identificar se o momento é adequado para se conversar;
- ✓ conhecer como a pessoa reage em determinadas situações;
- ✓ evitar fazer comparações em relação ao desempenho;
- ✓ não fazer brincadeiras com quem não gosta;
- ✓ não expor a pessoa que erra;
- ✓ usar palavras mais sutis e com humor;
- ✓ agir de forma mais profissional;
- ✓ não falar do colega que não estiver presente para se defender;
- ✓ tentar separar o lado afetivo do lado racional, na cabine.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O espaço de discussão da clínica psicodinâmica do trabalho favoreceu que as pessoas se conhecessem mais e lidassem melhor com as diferenças individuais. Também promoveu a conscientização de problemas que ocorriam no grupo e que muitas vezes não percebiam.





“Voar quer dizer libertar-se das leis da física”.

Christophe Dejours

Obrigada pela atenção!

solenenobre@globo.com

