

Produzindo modos de pesquisar em clínicas do trabalho

Cibele Vargas Machado Moro¹ e Fernanda Spanier Amador²

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil)

Este artigo aborda aspectos relativos à especificidade da pesquisa em clínicas do trabalho, notadamente, a pesquisa que discute o trabalho enquanto atividade no escopo da abordagem da clínica da atividade. Para tanto, trata-se, inicialmente, de clínica, de clínicas do trabalho e de pesquisa em clínica do trabalho. A seguir, são tecidas considerações a respeito da dialogia e da cartografia em clínica da atividade e, ao final, apresentam-se aspectos referentes ao percurso experimentado pelas pesquisadoras no âmbito de uma pesquisa realizada com gestores operacionais de uma empresa pública brasileira.

Palavras-chave: Clínicas do trabalho, Atividade, Pesquisa.

Building ways to research in between the clinics of work

This paper discusses aspects concerning the research specificity in clinics of work, notably, the research which discusses work as activity in the clinic of activity approach. In order to do so, we will initially deal with clinic, clinics of work, and clinic-research of work. Then, we will weave considerations regarding dialogy and cartography in clinic of activity. Ultimately, we will present aspects related to the course taken by the researchers during a research carried out with operational managers of a Brazilian public company.

Keywords: Clinics of work, Activity, Research.

Introdução

O campo das clínicas do trabalho³ reúne uma diversidade de abordagens que se ocupam dos modos como os trabalhadores experienciam o trabalho. Operando com ferramentas conceituais e estratégias metodológicas diversas, as pesquisas, intervenções e pesquisas-intervenção nesse campo operam por estratégias analíticas coletivas entre e com os trabalhadores e trabalhadoras, de maneira que aí se destacam instigantes questões no que tange à própria experiência da pesquisa em clínicas do trabalho.

Para nós⁴, a partir da influência da clínica da atividade (Clot, 2010), em que o sentido da clínica se liga, na esteira de Spinoza (Amador & Neves, 2016; Clot, 2010), à expansão do poder de agir, fazer a clínica do trabalho implica, sobretudo, propor dispositivos pelos quais os trabalhadores e trabalhadoras encontrem novos meios de viver o, no e pelo trabalho, expandindo aquilo que já é, de certo modo, experimentado nas situações laborais ordinárias: os meandros do processo renormativo ante as provas do real⁵. Trata-se, portanto, de lançar mão de estratégias que favoreçam a criação de

1 Psicóloga, mestre em Psicologia Social e Institucional.

2 Psicóloga, doutora em Educação, professora do Departamento de Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

3 As abordagens que compõem o campo das clínicas do trabalho são diversas. Para fins deste artigo, nos ocupamos da clínica da atividade proposta por Yves Clot tecendo, a partir dela, considerações metodológicas para o campo.

4 Este artigo foi produzido como parte de estudos e pesquisas financiados pelo CNPq.

5 O real do trabalho foi, nesta pesquisa, tomado no sentido de Clot (2010). Assim, refere-se à dimensão nem prescrita nem realizada do trabalho. Trata-se daquilo que diz respeito ao pensamento e às tentativas dos trabalhadores que são acionadas quando ele se confronta com as provas do seu trabalho, com as variabilidades do meio. Portanto, no real do trabalho, pode estar, também, tudo aquilo que o trabalhador procura fazer sem lograr êxito.

novos territórios existenciais (Passos & Barros, 2001), expandindo as possibilidades de agir “com” os outros, mediante a analítica das linhas de problematização abertas pelos trabalhadores quando do enfrentamento daquilo que os desafia a pensar no curso de seu trabalho.

Assim, em nosso ponto de vista, a pesquisa em clínicas do trabalho consiste em pesquisar-intervir, remetendo, também, à ideia de que conhecer-problematizando não se separa de conhecer-transformando. Contudo, seu interesse não recai, necessariamente e apenas, sobre a produção de novos modos operatórios de trabalhar (ou pesquisar), já que não bastaria trabalhar diferentemente. Importa que essa produção se associe à expansão do poder de agir no e pelo trabalho, poder de agir que enquanto potência de ação expande meios de existência e afirma modos diferenciados e coletivos⁶ de viver e trabalhar.

Quando falamos de clínica, não é incomum pensarmos a partir do modelo médico e das práticas que visam a recuperação de um estado de saúde perdido, ou seja, pela concepção de uma saúde que, muitas vezes, é compreendida enquanto oposição a doença. Contudo, pensamos a clínica a partir do médico e epistemólogo Georges Canguilhem (1992), o qual sustenta que a saúde implica no exercício de criação de normas para viver. Para ele, ser sujeito da norm(atividade) do trabalho, e não apenas se adaptar às situações é o que produz saúde.

Considerações metodológicas em clínica da atividade: de cartografia e dialogia

Clot (2010) refere que a atividade, não se limitando a um objeto de estudo, se torna um importante instrumento clínico. Entendendo a clínica não apenas como um quadro, mas como ação, ele propõe que, na clínica do trabalho, trata-se de alimentar as condições de os trabalhadores transformarem o que fazem habitualmente. A possibilidade de transformação do trabalho – passando pela dimensão coletiva das contribuições genéricas, essas relativas ao gênero profissional que consiste em uma memória transpessoal do ofício e as estilísticas, essas relativas às transformações nos modos de trabalhar diante das imprevisibilidades do meio – associa-se, assim, à abertura à criação, que não transforma apenas o próprio ofício enquanto história que é de todos, mas também, indissociadamente, o próprio sujeito, na medida em que permita a expansão de seu poder de agir.

Centrando-se na análise do trabalho enquanto aquilo “que os homens fazem com as provações pelas quais passam e das soluções que eles encontram, ou não encontram, a fim de enfrentá-las” (Clot, 2007, p. 127), a clínica da atividade volta seu interesse a uma psicologia prática, construída pelos trabalhadores no sentido de buscar compreender e interpretar seu meio de trabalho. Considerando, ainda, que qualquer situação de análise do trabalho deve envolver e reconhecer os trabalhadores como analistas de sua própria atividade, já que somente eles podem falar de seus esforços e problematizações diante do real, o autor propõe que essa coanálise, realizada com o pesquisador, se dirija às metamorfoses da atividade ao longo do tempo, incluindo-se aí as metamorfoses provocadas pela própria análise. Partindo, assim, de situações de trabalho vividas (trabalho realizado) e contadas pelos trabalhadores, na “tentativa” de acessar a atividade passada, os trabalhadores se veriam convocados a uma nova atividade, servindo-se da presença do pesquisador para “enfrentar todas as outras vidas possíveis que lhes parecem devidas, redescobrimo. . . às vezes de maneira inesperada para eles, os obstáculos e os recursos de um real que lhes escapa” (Clot, 2007, p. 129). Com isso, fica claro não se tratar de uma tentativa de retomar o trabalho tal qual realizado, mas de, nesse esforço se reativar a experiência vivida, torná-la “meio de viver outra experiência”

6 Coletivos são aqui entendidos como certo modo de funcionamento, modo esse pautado na produção da diferença que se torna a “liga” dos trabalhadores no agir e no viver junto no trabalho.

(p. 140). Nesse sentido, nunca é o realizado que retorna, mas uma versão dele, já que sobre ele incidem transformações provocadas por um olhar que se dá agora desde outro lugar.

Clot (2007), então, compreende que a análise do trabalho não se separa de sua transformação e cita Vygotsky (1994): “a ação passada pelo crivo do pensamento se transforma noutra ação, sobre a qual se reflete” (p. 26). Nesse movimento, o autor destaca que, enquanto o real da atividade é algo que não se pode observar diretamente, é necessário um método dialógico que permita acompanhar suas transformações, as quais estão em relação direta não somente com o objeto imediato da ação, mas também com o interlocutor. Desse modo, é fundamental considerar, como o autor nos indica, que “o destinatário da verbalização é constitutivo dos conteúdos desta” (Clot, 2007, p. 138), interferindo nas problematizações produzidas pelo trabalhador no curso de sua atividade. Ressaltando o caráter colaborativo da análise da atividade, Clot (2007) menciona, destacando, ao mesmo tempo, um importante aspecto relativo ao pesquisador clínico do trabalho:

A ação do psicólogo, do formador ou do especialista em resposta à ação do sujeito é decisiva na produção de descrições do trabalho. Ela circunscreve, ainda que sem o saber ou o querer, as possibilidades que o sujeito mantém ou não na apresentação de sua ação. Longe de simplesmente recuperá-lo, ele modifica o desenvolvimento da ação (p. 140).

O caráter dialógico em clínicas do trabalho

O caráter dialógico assume, assim, centralidade na metodologia de análise da atividade proposta por Yves Clot (2007, 2010). Como o autor refere, a análise da atividade, passando pelo diálogo, a desenvolve, já que, ao se transformar em linguagem, a atividade acaba por se reorganizar, modificando-se. Comportando a potência de problematizar o feito, outros desenvolvimentos possíveis da ação são descobertos no espaço de elaboração da linguagem, de modo associado à criação psicológica. Nesse sentido, Bakhtin (1984, citado por Clot, 2007) refere ser necessário ao pesquisador fazer à atividade dos sujeitos novas perguntas que eles mesmos não se fariam, possibilitando a formulação de novas interrogações que contribuam à expansão de seu poder de agir.

Em outro texto, Clot (2010) refere que as análises da atividade têm como objetivo que os trabalhadores se liberem o máximo possível de suas maneiras habituais de pensar e dizer suas atividades, bem como de agir, sendo necessário ultrapassar a esfera do funcionamento, da mera descrição do que se faz. Até aqui, então, por meio das contribuições de Clot, percebemos que a linguagem em seu caráter inventivo está no cerne das clínicas do trabalho – linguagem como atividade que está no centro da atividade (Faïta & Durrive, 2007) –, extrapolando sua dimensão meramente representacional. Considerando que o real do diálogo ultrapassa o diálogo realizado (o dito), Clot (2010) chama atenção para o inacabamento do diálogo, uma vez “que está sempre repleto de possibilidades não realizadas” (p. 230).

Inclui-se aí, em nosso ponto de vista, a dimensão impessoal da linguagem, aquilo que escapa às formas identitárias, as quais remetem a uma repetição do mesmo, daquilo que já nos é familiar. O real do diálogo, ao ultrapassar o dito, remete ao caráter de “acontecimento do dizer”. A esse respeito, Tedesco (2008), referindo a potência criacionista da linguagem, aponta a íntima relação existente entre a subjetividade e os signos linguísticos, especialmente a dimensão não linguística da linguagem, a qual, estando “além e aquém das formas-signos”, remete a “um campo de diversidade intensiva, irreverente aos compartimentos representacionais” (Tedesco, 2008, p. 183). A autora refere que esse plano intensivo da linguagem, responsável pela potência infinita de novos signos, coexiste com a regularidade, o que indica que as formas são sempre provisórias e suscetíveis à

diversidade das atualizações conceituais. Assim, apostando na potência do inacabamento da palavra e da ação, que enseja a abertura para sua transformação, para o devir do trabalho – o que diz do diálogo como possibilidade de resistência –, a pesquisa clínica do trabalho exige um movimento dialógico enquanto tentativa de abertura a esse plano do real da linguagem.

Nesse mesmo sentido da perspectiva dialógica, pensando em uma pesquisa em clínica do trabalho, apontamos como interesse a experiência do trabalho na fala e o acompanhando do traçado de seu desenvolvimento dialógico (Amador, 2013). Também Tedesco, Sade e Caliman (2013) oferecem importantes pistas para pensarmos a experiência dialógica na pesquisa, ao ressaltarem a indissociabilidade dos dois planos da experiência, aquele do vivido da experiência, mais afeito às formas, e o plano da experiência prerrefletida ou ontológica, relacionado à processualidade, ao plano do coletivo de forças, de onde advêm os conteúdos representacionais. Na reciprocidade entre os dois planos, coemergem o dizer e o dito, sendo o movimento entre eles pautado pela dimensão de forças da linguagem, o qual provoca desestabilizações, rupturas e desvio.

A dimensão cartográfica da pesquisa em clínicas do trabalho

A cartografia é mencionada por Deleuze e Guattari (1995) como um dos princípios do rizoma, o qual, por sua vez, pode ser considerado como um modo de se pensar os processos de subjetivação, por entre organizações binárias, lógicas dicotômicas e reprodução e, de outro modo, a multiplicidade e a conexão com o fora⁷. Nesse sentido, uma pesquisa de orientação cartográfica aposta na potência da dimensão micropolítica do viver e, no caso que aqui nos interessa, da micropolítica do trabalhar e do pesquisar, nas dimensões intensivas a que a processualidade de seus fluxos desejantes está associada.

A atividade, enquanto relacionada às renormatizações do/no trabalho, remete ao esforço empreendido pelos trabalhadores no sentido de construir um meio de vida para si, superando as limitações impostas pelo real, ao mesmo tempo em que contribuem para a revitalização da história coletiva de um determinado ofício. Essa ultrapassagem, em permanente movimento instituinte, é tão constitutiva do trabalho quanto seu plano organizativo, sobre o qual incide para (muitas vezes, apesar dele) tornar o trabalho possível, vir a realizar o que tem de ser realizado. Centrando-se nessa dimensão do trabalho, do que ele comporta enquanto potência de diferenciação e criação, o trabalho do pesquisador cartógrafo em Clínica da Atividade busca mapear as linhas de força do trabalhar, abrindo-se para a experiência, para a dimensão histórica da atividade permanentemente reconstruída em cada situação de trabalho (Barros, Louzada & Vasconcellos, 2008).

Desse modo, colocar o trabalho em análise, convocando o trabalhador à atividade ao interrogá-lo acerca de seu fazer, se constitui como uma intervenção clínica, como referem Barros et al. (2008):

[Interrogar] de que modo aquele sujeito, no exercício de seu ofício, em meio a um conjunto de regras e valores, assume fazer de tal modo e não de outro, exige uma análise que remete a fazeres coletivos. Desse modo, analisar o trabalho, analisar um fazer, implica em cartografar, em acompanhar seus contornos, acompanhar seus desenhos e movimentos, explorar seus meios e trajetos (p. 18).

As autoras chamam a atenção, ainda, para a dimensão ética da análise da atividade, na medida em que, ao focar não somente as práticas instituídas, mas também os movimentos de criação no/do trabalho, afirma-se a potência instituinte da atividade laboral.

7 O fora, na obra de Deleuze e Guattari (1995), diz respeito a um plano de virtualidades, desde onde a vida não para de ser recriada, desde onde configurações de saber e poder não cessam de ser rearranjadas, produzindo novos modos de subjetivação.

Os métodos de coanálise da atividade, desenvolvidos junto aos trabalhadores e destinados a restaurar/ampliar seu poder de agir em situação real (Clot, 2010), passando pelo realizado, visam acessar o real da atividade, incluindo os debates e as dramáticas envolvidos nas escolhas feitas pelos trabalhadores. A vitalidade dialógica do social é, então, colocada em cena, constituindo-se o diálogo como meio de viver outra experiência.

Se, como refere Clot (2007), a pesquisa clínica da atividade não diz respeito a um método a ser “aplicado” – já que, como em relação a qualquer outro gênero de atividade, não se trata de apenas aplicar normas antecedentes –, mas a uma metodologia a ser reconcebida com os trabalhadores, atendendo às singularidades da situação, perseguimos algumas outras pistas que podem contribuir ao percurso de uma cartografia do trabalho enquanto atividade. Valemo-nos, então, das contribuições de Tedesco et al. (2013) acerca do que comentam sobre o diálogo na pesquisa cartográfica. Deslocando o interesse do dito para a dimensão intensiva do dizer, interessaria muito mais do que a simples descrição de fatos e manifestação de opiniões e informações as modulações da experiência presentes nas variações do dizer. Nesse sentido, eles sugerem alguns indicadores da presença da experiência na fala, como a diminuição do ritmo das palavras, as falas entrecortadas por pausas e silêncios, as expressões de surpresa, desconcerto ou espanto, bem como os ruídos e imprecisões do dizer. Sob nosso ponto de vista, esses movimentos da fala remetem aos momentos de plena atividade, quando um fluxo sofre uma ruptura, sendo perturbado por algo que lhe provoca estranhamento ou faz questão.

Essa performatividade da linguagem diz também do papel do próprio pesquisador nesse processo, já que aí ele intervém. Conduzindo uma pesquisa que visa a produzir intervenções nas instituições que constituem os modos de trabalhar/viver, cabe ao pesquisador cartógrafo em clínica da atividade assumir uma postura problematizante, contribuindo a uma maior abertura à experiência do trabalho, dando passagem às problematizações dos trabalhadores, àquilo que lhes faz questão.

Seguindo as ideias que vimos aqui discutindo, o trabalho de um pesquisador clínico da atividade, ao adotar como foco de interesse a atividade (no/pelo trabalho do outro), deve considerar também sua própria atividade (no/pelo seu trabalho), a qual é convocada diante do real do trabalho de pesquisa. A respeito dessa temática, Barros e Silva (2013) desenvolvem uma interessante discussão, mencionando que a atividade do pesquisador também deve ser analisada, “uma vez que a atividade de pesquisa produz o pesquisador e o campo” (p. 341), participando e intervindo seus atos nas mudanças em curso na pesquisa. Lembrando que a realidade a ser pesquisada é movente e que, portanto, exige constante reformulação e análise do caminho investigativo, eles comentam:

O cartógrafo renormatiza, opera num vazio de normas que o convoca à criação, exerce sua inventividade em meio aos desafios que o campo empírico coloca. Não sabemos de antemão o que vamos encontrar nas situações concretas de pesquisa, é preciso construir normas que deem conta desse vazio que se coloca entre as prescrições e os desafios e variabilidades do real (p. 341).

Para Barros e Silva (2013), trata-se, então, de a aposta metodológica da cartografia na atividade problematizar-se também ela própria enquanto atividade. Nesse sentido, a atividade constituir-se-ia como objeto de análise e, também, como método, colocando-se como análise da própria atividade de pesquisa. Afetando-se pelos problemas colocados pelo campo, o pesquisador se veria, então, convocado a entrar em atividade, estilizando desde as contribuições genéricas de seu ofício.

Nesse processo, em que o pensamento do pesquisador se ativa pelo que faz problema no campo, do mesmo modo que a pesquisa-intervenção contribui à ativação de um pensamento problematizante acerca do trabalhar, falamos de uma pesquisa que, privilegiando os encontros, potencializa a expansão do poder pela mútua afetação. Assim, colocar a atividade do pesquisador

em análise permite a problematização não apenas dos efeitos que produz no processo da pesquisa, passando pela análise do seu poder de afetar, mas também de seu poder de ser afetado pelas forças aí em jogo reforçando aquilo que afirma Lhuilier (2006), de que nas ciências experimentais, o que é considerado um obstáculo ao conhecimento – a relação entre a subjetividade do pesquisador e o seu objeto – pode ser considerado justamente um meio de se possibilitar o conhecimento, na pesquisa clínica do trabalho.

Meandros de um percurso de pesquisa em clínica do trabalho

A emergência de nosso problema de pesquisa junto a trabalhadores gestores de uma empresa pública brasileira ocorreu por entre a prática profissional de uma psicóloga trabalhadora da empresa que se interessou por colocar em análise o uso que os trabalhadores faziam de si⁸, por entre as normativas do seu ofício, em face do que o real do trabalho da gestão lhes colocava como problema. Assim, a psicóloga se fazia também pesquisadora.

No primeiro contato com gestores para apresentação de nossa proposta de pesquisa, uma cena nos provocou inquietação, forçando-nos a colocar em análise a condução da pesquisa na produção de uma demanda de análise da atividade da gestão. Trata-se da colocação, bastante efusiva, de um dos gestores: “*Tá, o que tu queres é que a gente participe, né?*”, perguntou, interrompendo a apresentação e, logo em seguida, acrescentando “*vou te ajudar! Pode colocar meu nome aí*”. Esse posicionamento “colaborativo” do gestor em relação à pesquisa – que se fez presente também em outros momentos e na fala de outros participantes – constituiu, para nós, um importante nó problemático: para uma pesquisa que persegue a potência crítico-inventiva da existência, bastaria a aceitação verbal ou a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que daí se produzisse algo *com* o outro? Se esses aspectos não bastam, como contribuir para que os gestores passassem da posição de colaboradores (que, como na concepção de colaborador da empresa, guarda certa noção de assujeitamento) para sujeitos ativos nesse processo de construção do conhecimento? Se a pesquisa é, por certo, uma iniciativa de nossa parte e nasce sempre do interesse do pesquisador, como possibilitar a participação do outro sem produzir uma adesão submetida aos nossos interesses?

O processo da pesquisa teve prosseguimento com contatos telefônicos com gestores para agendar uma conversa de apresentação da pesquisa. Nessa conversa, realizada na unidade de trabalho dos gestores, logo ao saberem dos propósitos da pesquisa, já começavam a falar de seu trabalho, das dificuldades que encontravam, dos desafios desse ofício, em geral, relacionados à dimensão da gestão de pessoas (como problemas pessoais “levados” para o trabalho, conflitos interpessoais, não cumprimento do trabalho como preconizado). Em alguns momentos, tínhamos a oportunidade de vê-los “em ato”, produzindo a gestão em meio às coisas acontecendo, sendo interpelados repentinamente e convocados a decidir, ao mesmo tempo em que delas iam nos dizendo.

Acreditamos que as visitas às unidades compuseram uma parte importante do método de pesquisa em clínicas do trabalho por nós desenvolvido, no sentido de ter possibilitado, pelo acompanhamento do trabalho da gestão “em ato”, diante do real do trabalho, seguir os fluxos percorridos pelas afetações em meio aos aspectos que contribuíram à sua emergência. Assim, chamamos atenção para a especificidade do acompanhamento do trabalho *in loco*, cuja atividade, tendo o pesquisador como “observador”, ganha nuances e sentidos próprios.

8 A expressão “usos de si” aqui presente refere-se a Schwartz (2007), quando discute o fato de que ao trabalharmos, mais do que executamos tarefas, precisamos fazer criar os meios para dar conta das variabilidades do meio.

Segundo Clot (2010), a fala do sujeito, dependendo a quem seja endereçada, muda em razão da atividade daquele a quem se dirige, se tornando “um meio de levar o outro a pensar, sentir e agir segundo a sua própria perspectiva” (Paulhan, 1929, citado por Clot, 2010, p. 146). Além disso, o retorno de uma ação vivida nas unidades e por nós acompanhada, em nova atividade, no coletivo de gestores – que, em nosso caso, ocorreu de modo espontâneo, sendo as situações trazidas livremente pelos participantes – parece ter oportunizado que a ação ganhasse ainda outra vida ao passar pelas discussões do gênero do ofício, contribuindo também à renovação desse último.

Entre tantas tarefas a dar conta, entre tantos imprevisíveis a fazer frente, a gestão operacional ia se produzindo nas falas, muitas vezes ultrapassando a descrição do feito, assumindo certa passionalidade, entremeada pelos desafios, pelas satisfações e frustrações do trabalho. Trabalho esse ao qual nunca se é, nem se pode ser, indiferente, um trabalho que interroga por todos os lados: pela hierarquia, pelos subordinados, pelos recursos escassos e, finalmente, pelas questões que o próprio gestor formula no encontro com todas essas dimensões.

Após a realização de algumas visitas às unidades, iniciamos os coletivos de análise da atividade. No primeiro encontro, o tempo avança e vamos percebermos que, apesar da presença de uma pessoa não participante da pesquisa e de estarmos ainda na expectativa da chegada de outros gestores, o propósito de nosso encontro já está na roda: a discussão do trabalho da gestão. A essa altura, com esse andamento da situação e diante da ausência dos demais participantes, muitas dúvidas tomam conta de nós. Quando “iniciar o grupo”? Mas o “grupo” já havia iniciado! Deveríamos pedir para o outro colega sair, interromper o gestor em sua avalanche de questões, pedindo para utilizar o gravador? Havia tantas combinações a fazer sobre o andamento da pesquisa, questões de ordem prática, ainda o termo de consentimento, que, imaginávamos, deveriam ser tratadas antes de iniciar uma discussão do trabalho. Contudo, se o *setting* não parecia o “adequado”, parecendo haver algo “fora do lugar”, era inegável, por outro lado, que algo já estava se produzindo ali. Percebemos que nos colocar de maneira aberta àquela fala, acompanhando seus movimentos, abandonando qualquer expectativa de enquadre, era pista para acessar sua atividade diante de tudo aquilo que se lhe colocava como o real do trabalho.

A realização desse primeiro coletivo de análise trouxe consigo a emergência não apenas de importantes elementos que compõem a atividade da gestão operacional, mas também esteve associada à proliferação de interrogações em nosso fazer de pesquisadora, colocando-nos em plena atividade. Diante do real da pesquisa, dos imprevistos e elementos inantecipáveis com os quais íamos deparando ao longo da conversa, por entre inúmeras questões acerca de nosso fazer, fomos sendo convocadas a escolhas e arbitragens que buscaram se orientar pela tentativa de maior abertura à afetação, no encontro com a atividade do outro, ultrapassando as preocupações iniciais de controle e enquadramento. Encontro entre as questões-atividade do gestor e as questões-atividade da pesquisadora, construindo a pesquisa por entre a vida impossível de ser “enquadrada”, amarrada a *scripts*, ultrapassando qualquer pretensão de controle do que varia ou de um estrito cumprimento de *checklists* metodológicos. Como referem Barros e Silva (2013), tratando-se de uma pesquisa cartográfica, o pesquisador está submetido à prova do real, sendo convocado permanentemente a renovar e ajustar o método. Parece ser justamente a “falta de enquadre” que convoca o pesquisador à atividade, desestabilizando-o em suas certezas e obrigando-o a fazer uso de si para fazer também frente ao real. Nesse sentido, propomos falar da potência de uma mútua expansão do poder de agir na/pela pesquisa, na medida em que a abertura ao plano intensivo do pesquisar/trabalhar, passando pela problematização de suas formas instituídas, se dê justamente pelos possíveis de uma afetação pelo outro. Em outras palavras, o deixar-se afetar pelas provocações do outro ao seu fazer, acolhendo as interrogações que levam à atividade, nos parece comportar a potência de pesquisador e trabalhador expandirem-se mutuamente no encontro de

uma pesquisa, já que, como refere Spinoza (1965, citado por Clot, 2010), o desenvolvimento do poder de agir é inseparável do esforço de ser afetado.

No segundo coletivo de análise, com a presença dos quatro gestores que participariam da pesquisa até sua conclusão, a pesquisadora propõe discutir naqueles encontros o que os gestores percebiam ser questão em seu trabalho, o que se constituía como nó problemático para eles. A partir daí os gestores discutem inúmeros aspectos de seu trabalho, especialmente no que se refere às restrições do dia a dia (seja de pessoal, recursos ou infraestrutura), as limitações impostas pelo excesso de normativas na empresa e, especialmente, o que e como fazem diante dessas dificuldades, passando pelas constantes necessidades de rearranjo no trabalho operacional (seja por parte dos gestores ou dos seus subordinados). Essa discussão é permeada por críticas ao funcionamento da empresa, exemplos de situações geridas nas unidades e mudanças do trabalho ao longo do tempo. A certa altura, diante das referências de um gestor ao que ele considerava o melhor funcionamento da empresa no passado (quando percebia que os gestores tinham mais suporte das áreas de apoio e das chefias para realizar seu trabalho, sendo também mais bem preparados), outro colega inicia um contraponto, mencionando que, antigamente, os gestores eram considerados os “detentores únicos” do saber e que o conhecimento não circulava como hoje, momento em que, em sua opinião, se prima pelo compartilhamento do saber. Diante da tentativa do primeiro de argumentar novamente, o outro gestor diz não querer entrar em debates e, dirigindo-se à pesquisadora, refere ter receio de o grupo atrapalhar a pesquisa, falando de serviço e tornando aquele espaço uma reunião de trabalho. Sugere, então, dividir os próximos encontros por temáticas relacionadas à gestão, cada qual com uma duração definida, de modo a contribuir com o trabalho da pesquisadora. Desse modo, diante, novamente, da emergência do “participante-colaborador”, nossa intervenção foi no sentido de voltar a apontar que o interesse de nossa pesquisa era justamente no trabalho da gestão, lançando luz sobre os debates acerca dos modos de se trabalhar, em como faziam diante das dificuldades do dia a dia. Vimo-nos, então, diante do desafio de transformar uma questão de pesquisa que é nossa (da pesquisadora) em uma questão de pesquisa com o outro. Considerando, ainda, a direção dialógica de nossa proposta na análise da atividade, perguntamos: como contribuir à produção de controvérsias entre os gestores (e desses com seus subordinados), ultrapassando a ideia de consensos ou, ao contrário, de disputas de opinião, de modo a, pensando o trabalho conjuntamente, possibilitar a permanente renovação do ofício?

Aqui, encontramos-nos, novamente, com as contribuições de Lhuillier (2006) acerca da produção da demanda na pesquisa clínica. Para ela, a demanda daqueles a quem se endereça a pesquisa é produzida durante e além desse encontro, relacionando-se ao que faz o pesquisador com sua própria demanda na pesquisa, na direção da coconstrução do sentido da experiência e da situação. Desse modo, é necessário criar dispositivos que façam emergir o conhecimento dos trabalhadores acerca de seu fazer, destacando seu lugar ativo na pesquisa ao mesmo tempo em que criam um distanciamento do quadro habitual e induzem uma ruptura em relação ao ordinário. Assim, podemos pensar a relevância dos dispositivos de coanálise da atividade que convocam os saberes práticos, os conceitos elaborados pelos trabalhadores desde o real de seu trabalho. Como a autora menciona, essas análises conjuntas fornecem aos sujeitos a oportunidade de uma verbalização que se transforma em narrativa, dando forma à experiência vivida, em um quadro que favorece a coprodução da compreensão dos sentidos das condutas. Há que se destacar, nessa direção, que essa dimensão ética da pesquisa, tendo como princípios a troca, a cooperação e a aprendizagem coletiva no processo de produção do conhecimento, faz da pesquisa clínica também um empreendimento político, uma vez que sustentada nos esforços de constituição de um projeto comum. Lhuillier (2006) aponta, então, que a confrontação dos sujeitos às questões e dificuldades que eles sustentam e desejam esclarecer e transformar,

escolhendo eles mesmos os problemas que querem analisar de modo crítico, é um caminho à contribuição do reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos que conhecem (e não meros objetos de coleta de dados).

Seguindo essa pista fornecida por Lhuilier (2006), a aposta que se faz na produção da demanda de uma pesquisa com o outro é pela via da problematização do trabalho, abrindo-se espaços, em nosso caso, à formulação de crítica pelos gestores aos arranjos de saberes e poderes que constituem o trabalho da gestão, abrindo-se aos possíveis da transformação/ criação de si e do mundo. Por outro lado, como a autora aponta, a dimensão coletiva dessa problematização tem de ser considerada – e, acrescentaríamos nós, ativada – na pesquisa pela ampliação do que ela chama de “complementaridade entre os trabalhadores” e que nós consideramos como os modos de existência coletivos. Em tempos de poder gerencialista em que o chamado “trabalho em equipe” é estimulado e, paradoxalmente, fomenta cada vez mais os modos de existência individualizantes, essa discussão nos parece de grande importância, inclusive na dimensão do coletivo enquanto resistência. Em nosso ponto de vista, a crítica – compreendida como movimento de interrogação da verdade sobre seus efeitos de poder e esforço de desassujeitamento (Foucault, 1978) –, alcança sua potência clínico-política na medida em que possibilita a expansão do poder de agir dos sujeitos, que, como vimos, se dá pela capacidade de afetar e ser afetado, remetendo a um viver juntos, pela abertura à diferença.

Entendendo que a experiência compartilhada não se dissocia da produção coletiva de novos modos de existência, o esforço que empreendemos em nossa pesquisa foi o de investir nessa dimensão coletiva pela abertura à afetação, deixando-se afetar pelo outro, no exercício indissociável da problematização do real do trabalho e da pesquisa, abrindo-se à criação de novos modos de trabalhar/pesquisar. Em nossa pesquisa, como referimos, a abertura à indeterminação foi um esforço a que nos vimos convocadas, especialmente no início, diante do que teimava em escapar de nossas expectativas de condução de uma entrevista. Além disso, buscamos contribuir à ampliação da dimensão coletiva do trabalho na pesquisa pela problematização de seu plano impessoal, buscando mobilizar discussões que tomassem o trabalho da gestão enquanto produção coletiva, de modo a favorecer o fortalecimento do gênero pelos compartilhamentos acerca do saber-fazer e abrindo-se à estilização. Consideramos que essa não é uma tarefa fácil, requerendo constante atenção por parte do pesquisador no sentido de estar alerta aos movimentos de captura com que depara constantemente, configurando-se também em um desafio a todos os envolvidos no trabalho de análise, já que nos produzimos em meio aos arranjos que, no contemporâneo, reforçam com frequência as estratégias individualizantes da existência.

Em nossos coletivos de análise da atividade, houve momentos em que o que se produziu pareceu estar mais associado a falas com caráter individualizantes do que propriamente diálogos. Explanação de opiniões, referências a perfis individuais de gestores, comparações entre modos de agir, evitação de controvérsias (por entenderem que “entrar em debate” não seria produtivo à pesquisa) e diversos momentos em que as estratégias de assujeitamento no/pelo trabalho da gestão não puderam ser problematizadas, passando “batidas”, remetem aos limites de nossa pesquisa na produção/conexão com o plano de forças coletivo. Aqui, a confiança também entre os participantes parece ter grande importância, no sentido de uma maior abertura ao que é compartilhado na experiência do trabalho, não na direção de um fazer igual pela definição de consensos, mas justamente pelo reconhecimento de posições diferentes e fomento à controvérsia como possibilidade de fortalecimento genérico e da estilização, remetendo a um viver juntos na diferença. Embora tenhamos buscado conduzir a pesquisa nessa direção, contribuindo à produção da confiança pela abertura ao real do trabalho/pesquisa em uma postura problematizante (inclusive com intervenções que apontavam o caráter coletivo do trabalho, falando de gêneros e estilos do ofício), atravessamentos importantes pareciam impactar na disponibilidade dos

gestores ao compartilhamento de sentidos, como a interferência político-partidária na empresa que parece dividi-los e estabelecer uma lógica de desconfiança entre eles. Alguns gestores, por exemplo, somente teciam críticas em relação ao funcionamento da empresa em nossas conversas nas unidades, optando por não se manifestar a respeito delas na presença de outros gestores. Por outro lado, apesar (e também justamente em função) desses aspectos, apostamos no alcance clínico de nossa pesquisa, que, ao colocar em análise o trabalho enquanto atividade, instaura um espaço inédito de problematização coletiva do trabalho da gestão operacional. Apesar da limitação temporal da pesquisa (e considerando-se que a construção da confiança requer tempo, além de disponibilidade), acreditamos que o modo como as entrevistas e os coletivos de análise da atividade foram conduzidos – interessando-se pela dimensão processual do fazer da gestão, definindo com os gestores o que faz problema para eles, focando-se na experiência compartilhada nesse ofício – contribuiu, ainda que minimamente, para uma produção política calcada nos encontros, nas produções efetivamente coletivas desde o real do trabalho.

Essa direção da pesquisa, buscando colocar em questão as práticas em jogo, pensando juntos e outramente pela problematização, parece ter produzido alguns efeitos interessantes ao longo dos encontros. Um deles diz respeito a certo deslocamento do posicionamento dos gestores em relação à sua participação na pesquisa, como pôde ser percebido em um debate por eles empreendido. Entre manifestações sobre o interesse em “ver a si mesmos” em uma pesquisa, ressaltam os ganhos “imediatos”, referentes às trocas e debates suscitados nos grupos, “microrresultados” da pesquisa, como menciona um gestor. Essas colocações, assim como a referência de um gestor, logo no início da pesquisa, sobre o desejo da participação de outros colegas para que pudessem transformar o trabalho, melhorando-o para todos, associam-se, em nossa compreensão, a uma demanda pela pesquisa que já não é mais apenas da pesquisadora, remetendo à dimensão do viver juntos e cuidar coletivamente de seu ofício. Também o alcance macropolítico da pesquisa é mencionado, nessa mesma discussão, de maneira associada à expectativa de que a pesquisa ajude a produzir interferências nos espaços de trabalho, contribuindo a que se coloque permanentemente o trabalho em questão, caso contrário, se tratariam apenas de “palavras vazias”, como referiu um gestor. Entre as interferências esperadas pelos gestores, eles mencionam, por exemplo, o desejo de que a pesquisa ajude a empresa a rever os procedimentos da área de treinamento, como a formação de gestores, que hoje é desenvolvida, segundo eles, de modo muito distante do real do trabalho da gestão. Como mencionou outro gestor, é importante pensar o trabalho “*não pelo formato que foi escrito para ser a gestão, mas o formato que a gestão está fazendo com o que foi escrito*”. Desse modo, esses aspectos parecem remeter não apenas à construção conjunta do conhecimento, que produz essas interferências desde um plano ético-estético-político (ou seja, junto com o campo, acionando modos de funcionamento coletivos, abertos à diferença e à criação), mas dizem também da pesquisa que, enquanto obra aberta, pode seguir proliferando sentidos e produzindo intervenções.

Do ponto de vista dialógico, foi possível perceber uma proliferação de questões dos gestores em relação aos funcionamentos organizacionais, as quais nos possibilitaram entrar em contato com seus constantes esforços de renormatização para dar conta do trabalho que havia a ser feito, indicando uma intensa produção pela qual se colocaram os gestores em plena atividade. Por outro lado, percebemos que em poucos momentos as análises foram permeadas pela formulação de crítica acerca dos efeitos das práticas de gestão nos modos de se produzir o trabalho e a relação com o outro (especialmente seus subordinados). Desse modo, nosso desafio foi o de buscar produzir tensionamentos nas falas dos gestores, essas geralmente marcadas por tons de certeza e segurança, com raros titubeios e interrogações ao seu próprio agir no sentido dos efeitos de saber-poder aí em jogo. O “como” faziam ia ganhando espaço na medida em que nos contavam as situações vividas e os esforços empregados para fazer frente a um real

que escapava às inúmeras normativas formuladas pela empresa, as quais eram demandados a cumprir e a fazer cumprir.

A pesquisa indicou a potência clínica do diálogo que, como uma atividade em si, pode convocar os sujeitos a colocarem em análise não apenas modos operatórios de trabalhar, mas também a experiência de si entre as práticas que compõem a gestão. Mais do que questões operatórias do trabalho, nossa pesquisa buscou colocar em cena também a dimensão ética do trabalho, possibilitando não apenas viver outra experiência pelo trabalho, mas fazer dela uma experiência ética.

Considerações finais

Neste artigo abordamos o tema da pesquisa em clínicas do trabalho e afirmamos o caráter de pesquisa-intervenção, o qual remete à ideia de que conhecer-problematizando não se separa de conhecer-transformando. Analisamos de modo especial as contribuições da clínica da atividade, abordagem clínica do trabalho essa que sustenta o conceito de clínica e de saúde em relação com a expansão do poder de agir. Trata-se de lançar mão de estratégias que favoreçam as possibilidades de agir “com” os outros, mediante a analítica das linhas de problematização abertas pelos trabalhadores quando do enfrentamento daquilo que os desafia a pensar no curso de seu trabalho.

Tecemos considerações a respeito do caráter dialógico e cartográfico da pesquisa em clínicas do trabalho e apresentamos considerações nessa direção no que se refere à pesquisa realizada com gestores de uma empresa pública brasileira. A pesquisa indicou a potência clínica do diálogo que, como uma atividade em si, pode convocar os sujeitos a analisarem não apenas modos operatórios de trabalhar, mas também a experiência de si entre as práticas que compõem a gestão. Mais do que questões operatórias do trabalho, nossa pesquisa almejou colocar em cena também a dimensão ética do trabalho, possibilitando não apenas viver outra experiência pelo trabalho, mas fazer dela uma experiência ética.

Referências

- Amador, F. S. (2013). Pistas para apreender um objeto movente: a atividade de trabalhadores penitenciários. In *II Colóquio Internacional de Clínica da Atividade*, Natal, RN.
- Amador, F. S. & Neves, J. M. (2016). Entre a potência da clínica e a clínica da potência no mundo do trabalho. In F. S. Amador, M. E. B. Barros & T. M. G. Fonseca (Orgs.), *Clínicas do trabalho e paradigma estético* (pp. 47-59). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Barros, M. E. B., Louzada, A. P. & Vasconcellos, D. (2008). Clínica da atividade em uma via deleuziana: por uma psicologia do trabalho. *Informática na Educação: Teoria & Prática*, 11 (1), 14-27.
- Barros, M. E. B. & Silva, F. H. (2013). O trabalho do cartógrafo do ponto de vista da atividade. *Fractal*, 25 (2), 339-356.
- Canguilhem, G. (1992). *La connaissance de la vie*. Paris: Vrin.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrifactum.
- Deleuze, G. & Guattari, F. (1995). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia* (Vol. 1). Rio de Janeiro: Editora 34.
- Faïta, D. & Durrive, L. (2007). A linguagem como atividade. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 167-188). Niterói, RJ: UFF.
- Foucault, M. (1978). *O que é a crítica?* (G. L. Borges, trad.). Recuperado de <https://goo.gl/fiWYYf>
- Lhuillier, D. (2006). La clinique est une pratique. In D. Lhuillier, *Clinique du travail* (pp. 59-79). Paris: Érès.

- Passos, E. & Barros, R. D. B. (2001). Clínica e biopolítica na experiência do contemporâneo. *Psicologia Clínica*, 13 (1), 89-100.
- Schwartz, Y. (2007). Trabalho e uso de si. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana* (pp. 191-223). Niterói, RJ: UFF.
- Tedesco, S. (2008). Estilismo de si: ato de fala e criação. In V. Kastrup, S. Tedesco & E. Passos (Orgs.), *Políticas da cognição* (pp. 177-197). Porto Alegre: Sulina.
- Tedesco, S. H., Sade, C. & Caliman, L. V. (2013). A entrevista na pesquisa cartográfica: a experiência do dizer. *Fractal*, 25 (2), 299-322.

Endereço para correspondência

cibevm@yahoo.com.br, fernanda.amador@ufrgs.br

Recebido em: 19/01/2017

Revisado em: 26/10/2018

Aprovado em: 08/11/2018

Modelo de moda: trabalho imaterial e estratégia existencial consumista na expatriação

Vanessa Amaral Prestes¹ e Carmem Ligia Iochins Grisci²

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil)

Este estudo qualitativo objetivou verificar e analisar a estratégia de viver a vida de modelos de moda, tendo em vista o trabalho imaterial que realizam. Participaram da pesquisa exploratória qualitativa *bookers* e modelos de moda brasileiros que trabalham ou já trabalharam em situação de expatriação. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista semiestruturada. Os resultados dizem respeito aos sonhos e à inserção na profissão, aos incentivos e aos discursos que fomentam a vida anunciada de modelo; à mobilização de si e incorporação de um padrão de modelo de moda; à ditadura da fita métrica; ao *book* forte como passaporte internacional; aos percursos e percalços na expatriação; e, por fim, à estratégia de viver a vida na expatriação.

Palavras-chave: Vida líquida, Trabalho imaterial, Modelo de moda, Expatriação.

Fashion model: immaterial labor and existential consumerist strategy on expatriation

This qualitative study aimed to verify and analyze the strategy of living the fashion models' life, considering the immaterial labor that they perform. Brazilian fashion models who worked or have worked in an expatriation situation participated in this study, and bookers. The data collection occurred through semi-structured interview. The results relate to dreams and the insertion in the profession, the incentives and the speeches that foment the fashion model life announced; to the mobilization of self and incorporation of a model of fashion model; to the tape measure dictatorship; to the strong book as an international passport; to the pathways and obstacles in the expatriation and, finally, the strategy of living the fashion model life in the expatriation.

Keywords: Liquid life, Immaterial labor, Fashion model, Expatriation.

Introdução

Mobilidade geográfica se tornou assunto cativo, dos espaços organizacionais às mesas de bar. Desconsiderar fronteiras a fim de atender ao imperativo “Mexa-se!”, fugir da estagnação, do desemprego (Freitas, 2009) – é mensagem que abarca a vida. Relaciona-se tanto ao alerta de que o tempo para descanso se esgotou diante de um mundo competitivo (Bauman, 2007) como à condição de expatriação.

A expatriação é campo profícuo de estudos na área da administração, dada sua abrangente compreensão e seu alcance a diferentes categorias profissionais (Bonache, Brewster, Suutari & De Saá, 2010; Caligiuri, 2000; Freitas, 2009, 2011; Rego & Cunha, 2009). Permanecem desconhecidas, entretanto, suas implicações à vida de alguns trabalhadores, como é o caso de modelos de moda em constante movimento internacional, para quem este estudo se volta. Diferentemente de outros expatriados para os quais o período no país de destino tende a ser previamente contratado (Bonache et al., 2010), modelos desconhecem de antemão quanto tempo permanecerão no exterior. Na perspectiva de González e Oliveira (2011), o termo expatriado caracteriza o indivíduo que vive fora da pátria, compreendendo todos aqueles que residem temporária ou permanentemente em um país diferente do seu de origem.

1 Mestre e doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/EA/UFRGS).

2 Doutora em Psicologia, professora titular no Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/EA/UFRGS), Pesquisadora Produtividade em Pesquisa CNPq – 1D (302978/2014-3).

Do estático modelo dos pintores renascentistas ao nômade da moda *prêt-à-porter*, as transformações do trabalho alcançaram os modelos de moda que se inserem em uma conjuntura de critérios e códigos da imaterialidade. Não somente *books* com corpos e rostos estereotipados, mas também trabalhos com atitude, personalidade; não apenas mobilidade para sair do estúdio às passarelas, mas também para mudar de cidade, de país, de continente e, conseqüentemente, de vida (Wissinger, 2007).

O trabalho imaterial de modelos de moda assim caracterizado mobiliza qualidades pessoais dos trabalhadores como condição indispensável (Gorz, 2005) e se mostra condizente com uma atuação cuja imagem corporal é instrumentalizada para a produção e reprodução de estilos de vida (Gaulejac, 2007). Segundo Soley-Beltran (2010), os indivíduos “se sentem responsáveis por desenvolver sua própria identidade e, mais ainda, por expressá-la em sua aparência. Para atender essa necessidade, foi desenvolvida uma indústria da moda que promove identidades comercializadas e mercantilizadas como estilos de vida” (p. 120, tradução nossa), em que o trabalho imaterial se evidencia.

O trabalho de modelo se constitui como trabalho imaterial e desperta fluxos afetivos que mobilizam a subjetividade dos trabalhadores em busca de produção de valor. Envolve o trabalho estético e corrobora a descrição de trabalho imaterial ao fazer valer normas por meio da publicidade baseada na mercantilização dos indivíduos (Wissinger, 2007).

Associado ao *glamour*, ao luxo, ao consumo ostensivo e a viagens internacionais (Lipovetsky, 2009), avalia-se que aspectos desse trabalho se revelam carentes de apresentação, em especial em uma perspectiva crítica. Considera-se a afirmação “viver em outro país significa outra vida” (Freitas, 2000, p. 4) e a indicação de uma estratégia existencial consumista no sentido da rentabilização de si na sociedade líquido-moderna (Bauman, 2007). Tal estratégia sugere estreita relação com o trabalho imaterial de modelos, pois se vê encorajada à medida que pessoas aparentemente distintas são motivadas a propagar e vender um produto. Elas “fazem o máximo possível e usam os melhores recursos que têm à disposição para aumentar o valor de mercado dos produtos que estão vendendo. E os produtos que são encorajadas a colocar no mercado, promover e vender são elas mesmas” (Bauman, 2008, p. 13).

A partir das categorias basilares – trabalho imaterial e estratégia existencial consumista – objetivou-se verificar e analisar a estratégia de viver a vida de modelos de moda, tendo em vista o trabalho imaterial que realizam.

A essa introdução seguem o referencial teórico, o caminho metodológico, o resultado do estudo e sua análise, e as considerações finais.

Referencial teórico

Vida líquida e estratégia existencial consumista

À vida líquida aproxima-se a ideia de incerteza, finais rápidos e indolores, sucessão de reinícios, habilidade para livrar-se das coisas (Bauman, 2007). À sociedade líquido-moderna aproxima-se a ideia de um indivíduo impelido a se mover com fluidez, a experimentar e adotar novas características com desenvoltura, a desviar dos obstáculos com destreza, a viver o tempo fragmentado no aqui e agora, e a dismantelar qualquer certeza sobre o futuro. Os indivíduos são convocados a consumir e a se transformar em mercadorias vendáveis. O investimento em si visibiliza a vendabilidade pelo empenho em “obter qualidades para as quais já existe uma demanda de mercado, ou reciclar as que já se possui, transformando-as em mercadorias para as

quais a demanda é criada” (Bauman, 2008, p. 75). Vivemos em uma era em que “as solicitações contemporâneas para que os indivíduos modifiquem a sua aparência, na tentativa de se adaptar aos padrões midiáticos, envolvem as pessoas no culto ao corpo” (Sant’Anna, 2004, p. 127).

Ao movimentar-se entre o consumo e o esforço para fazer de si uma mercadoria vendável, o indivíduo abandonaria com facilidade a vida vivida e com a mesma prontidão se entregaria e se disponibilizaria para o que está por vir. Essa configuração parece representar “o tipo de sociedade que promove, encoraja ou reforça a escolha de um estilo de vida e *uma estratégia existencial consumista*” (Bauman, 2008, p. 71, grifos nossos).

Modelos de moda e artistas, cujos corpos são considerados vendáveis, são rotulados como ditadores de tendências para os corpos alheios. Incitados pela busca de sensações entusiasmantes advindas da possibilidade de conquista do corpo idealizado, os que fracassam são vistos como seres desviantes e inadequados. Isso faz do corpo um dos elos de uma cadeia de ansiedades características da vida líquida (Bauman, 2007; Sant’Anna, 2004).

O indivíduo responsabilizado por seu destino vê potencializadas em si as sensações de incerteza a respeito do futuro e de impotência para interferir sobre o que irá acontecer. Aproxima-se, assim, a estratégia de viver a vida dos modos de subjetivação que apontam dois processos: singularização e individualização (Guattari & Rolnik, 1996). O primeiro se refere à afirmação de valores, expressão e criação em registros particulares independentes do que cerceia os indivíduos por todos os lados; o segundo, à alienação e opressão, numa busca constante de contenção do primeiro.

Modelos de moda em relação ao trabalho imaterial e à expatriação

O trabalho imaterial congrega atividades não quantificáveis pelos padrões clássicos de medida. Envolve, entre outros, a mobilização da imaginação e dos afetos atualmente considerados cruciais à lucratividade das empresas (Gorz, 2005; Lazzarato & Negri, 2001). O trabalho imaterial contempla diferentes concepções e, para este estudo, é tomado como “o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador, atualmente valorizadas e demandadas como uma imposição normatizadora de que o trabalhador se torne sujeito ativo do trabalho como condição indispensável à produção” (Grisci, 2006, p. 327). Volta-se, portanto, para como um indivíduo sabe ser, no sentido de se mobilizar em prol do trabalho. Em suma, nota-se um constante apelo à subjetividade do trabalhador que, por sua vez, deve estar preparado para suportar e responder às novas demandas do trabalho (Gaulejac, 2007).

Formas típicas de trabalho imaterial incluem “produção audiovisual, publicidade, a moda, produção de software, fotografia, atividades culturais” (Lazzarato, 1996, p. 137, tradução nossa). Para Lipovetsky (2009), é a versatilidade da moda, por meio da produção de seduções e efemeridades, que comanda e organiza a sociedade, cada vez mais adentrando novas esferas que alcançam todas as camadas sociais. A moda “é celebrada no museu, é relegada à antecâmara das preocupações intelectuais reais; está por toda parte na rua, na indústria e na mídia” (Lipovetsky, 2009, p. 9).

Nesse contexto, o modelo mais propenso ao sucesso é aquele que “assume a responsabilidade de gerir seu corpo, tornando-se ‘empreendedor’ no que diz respeito a todos os aspectos do seu ser encarnado” (Entwistle & Wissinger, 2006, p. 791, tradução nossa). As demandas para modelos incluem um *kit* que vai além da beleza: atitude, disciplina, disponibilidade para mudanças, falar mais de uma língua, entre outras características de difícil mensuração (Soley-Beltran, 2010; Wissinger, 2007). Além disso, adaptar-se às adversas situações inerentes ao trabalho de modelo é característica indispensável na profissão. Para Soley-Beltran (2010), “o

‘camaleonismo’ amplia a vida profissional dos modelos e atrasa o temido momento em que um profissional é descartado, situação em que o glamour implode” (p. 121, tradução nossa).

Devido ao trabalho ser, por vezes, exercido distante da agência, modelos tornam-se gestores de si (Gaulejac, 2007). Podem se colocar em tensão, em contradição com seus próprios desejos e oscilarem em um ambiente que oferece liberdade, mas que exige disponibilidade permanente para o trabalho (Wissingner, 2007). Cada vez mais os indivíduos devem produzir-se como sujeitos para assumir o fluxo contínuo de informações geradas pela informatização. É um produzir-se contínuo, e essa produção não é individual, ela se baseia em uma cultura comum que os chama a investirem em si mesmos para manterem-se empregáveis (Gorz, 2005).

Segundo Wissingner (2007), embora haja competição extrema por um lugar ao sol entre os modelos, a rede de relacionamentos com agentes, fotógrafos e outros trabalhadores se tornou essencial para a conquista de maior visibilidade, boa reputação e consequente efetivação de contratos. Desse modo, a autora ressalta que a rede de cooperação é amparada pela noção de trabalho imaterial.

O desejo por uma carreira em âmbito internacional se mostra crescente, vinculada ou não a uma organização (Rego & Cunha, 2009). Freitas (2009) relatou que o mercado de trabalho sem fronteiras, antes vivenciado predominantemente por profissionais como militares, missionários e diplomatas, abrange hoje diferentes profissões. No Brasil, a chance de trabalhar no exterior é concebida “como um *up grade* na vida ou uma grande sorte que depende apenas do indivíduo para ser bem-sucedida” (Freitas, 2009, p. 254). Para a autora, uma grande variedade de pessoas vivencia a experiência do trabalho em outros países, como é o caso de modelos de moda.

Em pesquisa sobre modos de viver de expatriados franceses no Brasil, Freitas (2000) ressaltou que “viver em outro país significa uma outra vida, fazer novas representações e dar significados diferentes a coisas que já eram familiares; é renunciar ao estabelecido; atentar para comportamentos comuns e corriqueiros que podem ser considerados inadequados, bizarros ou ofensivos” (p. 4). A expatriação é uma experiência em que o indivíduo aprende a estranhar o familiar e familiarizar-se com o estranho (Freitas, 2000).

Nota-se que as demandas a esses profissionais ultrapassam as habilidades técnicas objetivas e voltam-se para as peculiaridades do trabalho imaterial em uma sociedade que se mostra, igualmente, reconfigurada (Lazzarato & Negri, 2001).

Para Freitas (2011), o expatriado, em seu período inicial, é considerado um “carente de tudo”, e qualquer apoio que ele consiga de alguém próximo é substancial. Estrangeiros, em geral, tendem a conviver com seus conterrâneos em situação de expatriação. Para Rego e Cunha (2009), isso remete à formação de guetos dada a falta de domínio do idioma e da dificuldade de ajustamento cultural que, por sua vez, pode ser estimulada por ideias etnocentristas e xenofóbicas de que existe uma única cultura superior e apropriada. Ainda que fatores como adaptação e ajustamento a uma nova cultura dependam também de questões pessoais, apontam dificuldades que são recorrentes em diferentes experiências em países distintos.

Caminho metodológico

Para responder ao objetivo proposto, realizou-se pesquisa de natureza qualitativa e exploratória por envolver o universo das relações humanas e trabalhar com motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes (Minayo, Deslandes, Cruz Neto & Gomes, 2011), e por buscar esclarecer ideias ao abordar um tema pouco estudado. A pesquisa exploratória, para Gil (2011), procura oferecer uma visão geral e aproximativa de determinado fato.

Participantes

Modelos de moda

Conforme o Quadro 1, participaram do estudo – acessados por meio da técnica bola de neve ou snowball (Biernacki & Waldorf, 1981) –, modelos de moda de ambos os sexos, independentemente de idade ou formação, que já trabalharam em situação de expatriação ou estavam trabalhando à época da entrevista, em ambos os casos, por um período mínimo de seis meses. A estadia mínima visou proporcionar riqueza de detalhes acerca de suas vivências. Embora os contratos de trabalhos internacionais de modelos de moda tenham duração média de três meses, os entrevistados somaram duração superior a seis meses de expatriação ao trabalharam em mais de um país. Alguns, inclusive, retornaram várias vezes para um mesmo país.

Considerou-se como modelos de moda aqueles que atuam em trabalhos fotográficos ou de passarela, a partir da *Classificação Brasileira de Ocupações* (Ministério do Trabalho e Emprego, 2002). Para identificá-los, foram utilizados pseudônimos relativos a deuses da mitologia grega, dada a atual e usual expressão “Que deus(a)!”, frequentemente utilizada em alusão à beleza de alguém.

Quadro 1: Caracterização dos modelos de moda da pesquisa

Nome	Sexo	Idade atual	Idade Início	País em que trabalhou	Situação de trabalho
Zeus	M	22	17	Coréia do Sul, China, Indonésia, Malásia, Tailândia, Taiwan.	Expatriado na Indonésia.
Hera	F	23	14	Argentina, Chile, Estados Unidos, Uruguai.	No Brasil, com expatriação programada.
Apolo	M	33	16	Alemanha, China, Filipinas, Hong Kong, Itália, Malásia, México, Singapura, Tailândia, Taiwan, Turquia.	No Brasil, disponível para expatriação.
Atena	F	28	13	Itália, Espanha, Estados Unidos.	Não está trabalhando.
Nix	F	21	13	China, Japão.	Não está trabalhando.
Kera	F	23	17	Argentina, China.	No Brasil, para terminar a faculdade.
Afrodite	F	32	17	Chile, Itália, México.	No Brasil, onde pretende permanecer.
Artemis	F	30	16	Espanha, França, Itália.	Não está trabalhando.
Psiquê	F	22	16	Chile, Índia.	Expatriada na Índia.
Cronos	M	26	17	Alemanha, China, Filipinas, Hong Kong, Indonésia, Itália, Malásia, Singapura, Tailândia.	No Brasil, com expatriação programada.
Poseidon	M	28	18	Coréia do Sul, China, Japão, Malásia, Tailândia.	Expatriado na Coréia do Sul.
Ares	M	28	24	França, Israel, Itália.	Expatriado em Israel.
Prometeu	M	26	23	França, Itália.	No Brasil, disponível para expatriação.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O Quadro 1 mostra que, à exceção de Poseidon, Ares e Prometeu, todos os participantes iniciaram a atividade de modelo antes dos 18 anos. Atena e Nix, inclusive, aos 13 anos. Todos trabalharam em dois ou mais países, mas China, Itália, Malásia e Tailândia foram os destinos que mais se repetiram. Dos treze participantes, apenas Atena, Nix e Artemis não mais trabalhavam como modelos à época das entrevistas. Quanto aos demais, alguns estavam expatriados e outros trabalhando no Brasil, disponíveis para expatriação ou com expatriação programada.

Informantes privilegiados

O trabalho de modelos em contexto de expatriação é diretamente influenciado e afetado pelos agentes, que intermediam a transferência e acompanham o trabalho do(a) modelo(a) no exterior. Foram entrevistados dois agentes de modelos, mais conhecidos como *bookers*. Brasileiros, do sexo masculino, trabalham “comprando e vendendo” modelos, expressão corrente no meio da moda. Booker 1 tem 32 anos, ensino médio completo e trabalha em agência que atua no mercado nacional e internacional. Booker 2 tem 25 anos, cursa faculdade de Design de Moda e é proprietário de uma agência focada exclusivamente no mercado internacional.

Entrevista semiestruturada

A entrevista semiestruturada foi particularmente adequada para obter informações sobre o que as pessoas “sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram” (Gil, 2011, p. 109). Assim conheceu-se o modo de viver a vida de modelo de moda na expatriação.

A entrevista com os *bookers* buscou informações sobre como modelos vivenciam o processo de expatriação. Contatado por e-mail, o Booker 1 foi entrevistado pessoalmente no escritório da agência em que trabalha, e a entrevista durou 1 hora e 10 minutos. Contatado via Facebook, o Booker 2 foi entrevistado por Skype, pois, no dia seguinte à entrevista, viajaria para Nova York acompanhando uma modelo em sua primeira expatriação. A entrevista durou 30 minutos.

As duas primeiras entrevistas, realizadas com Zeus e Booker 1, respaldaram o tópico-guia elaborado para a condução das demais. Para Bauer (2002, p. 66), o tópico-guia se constitui de uma série de títulos que funciona como “um lembrete para o entrevistador”, como “uma agenda a ser seguida”. Zeus, Atena, Afrodite, Hera, Cronos e Prometeu foram entrevistados pessoalmente. Nix, Psiquê, Artemis, Kera, Apolo, Poseidon e Ares, por motivos de distância geográfica ou preferência, via Skype. As entrevistas ocorreram entre abril e agosto de 2015, com duração entre 40 minutos a 1 hora e 30 minutos.

Atena, Artemis, Hera, Cronos e Prometeu se emocionaram ao falar da vida vivida na expatriação. À medida que falavam, tornavam perceptível a oscilação entre entusiasmo, orgulho, decepção e crítica à vida vivida. Conduziram-se as entrevistas tendo em vista uma conversa e, ao final, os entrevistados agradeceram a oportunidade de falar sobre sua experiência e demonstraram interesse em receber o resultado do estudo.

Análise de conteúdo

A análise de conteúdo se dividiu em três etapas (Minayo et al., 2011): transcrições das entrevistas e organização do conteúdo; agrupamento desses conteúdos em categorias; e análise do conteúdo categorizado. As entrevistas transcritas foram lidas e relidas durante o processo de análise, e as falas apresentadas nos resultados são as que melhor representam os pensamentos e sentimentos do conjunto dos participantes.

Ressalta-se que, na análise de conteúdo definida como aberta, a categorização foi realizada no andamento da pesquisa, resultando categorias de cunho coletivo a *posteriori* que comportam três partes permeáveis entre si de modo a complementarem-se e legitimarem-se: (i) a vida anunciada; (ii) vida modelada; (iii) estratégia de viver a vida de modelos de moda na expatriação.

Resultado e análise

Vida anunciada: sobre sonhos e inserção na profissão de modelo de moda

“Algumas vezes eu achei que o sonho era mais da minha mãe do que meu, sabe?” (Prometeu). O começo, via de regra, é marcado por estímulos sociais como o incentivo da família e a promessa de uma carreira de sucesso pelas agências de modelos, incluindo um conjunto de benefícios auspiciosos. Associa-se a isso sedução pela vida de estrelas, estimulada pela cultura de massa produzida pela moda (Lipovetsky, 2009).

A vida anunciada se fomenta das expressões escutadas de amigos e familiares, e da distinção na multidão em razão da beleza física. “Quando iniciei, com 14 anos, meu pai dizia: ‘Vamos lá! Nossa *top model!* Vai ganhar milhões de reais, viajar o mundo todo’. E hoje eu digo ‘pai, estou esperando meus milhões de reais até hoje’” (Hera). “Eu não queria ir, mas minha mãe insistiu e eu falei ‘tá, então eu vou’” (Kera). “Minha mãe sempre amou minha vida, me apoia muito” (Psiquê).

Muitas crianças e jovens são direcionados pela família para alguma atividade que signifique investimento ou ajustamento às condições da vida líquida e da sociedade de consumo (Bauman, 2008). Hera, Kera, Psiquê, Poseidon e Prometeu foram, desde cedo, estimulados pela família a transformarem-se em mercadorias vendáveis, valiosas para o mercado e aptas a serem consumidas no mundo da moda, mesmo que não se expressassem exatamente nesses termos.

Nix sequer considerava a ideia de ser modelo. “Eu não queria, sabe? Nem tinha interesse, eu tinha 13 anos, nem sabia o que era A e B, mas a agência me incentivou”. Os incentivos de familiares consistem na procura por agências, caso de Hera e Poseidon; no estímulo à realização de cursos e treinamentos, caso de Atena e Kera; e na torcida por aceitação após o primeiro contato das agências, caso de Artemis, Cronos, Nix, Psiquê e Prometeu.

Os modelos iniciaram suas buscas por agências acompanhados de seus familiares, ou foram abordados por olheiros, conhecidos no campo da moda por *scouters*, que comumente atuam em locais públicos. “Eu estava no Planeta Atlântida [festival de música] e veio um cara, me pegou pelo braço. Eu meio que olhei ‘o que foi, né?’. Ele me apresentou o cartão de uma agência, dizendo que era olheiro dessa agência” (Apolo). “Eu estava numa festa com amigos e chegou um produtor, perguntou se eu era modelo. Respondi que não. Ele falou: ‘Você tá perdendo dinheiro! Você pode ganhar muito dinheiro sendo modelo!’” (Ares). “Eles falavam que viam em mim uma promessa” (Artemis). Percebe-se que os incentivos das agências se fazem notar através de discursos com promessas de carreiras de sucesso, viagens e *glamour*, como ouviram Apolo, Ares e Artemis.

Cronos fala de sua desconfiança. Numa abordagem inicial, recebeu de um *scouter* um cartão, colocou-o no bolso e foi para casa sem demonstrar interesse. Diante da insistência via ligação telefônica e da surpresa pela felicidade demonstrada pelos pais após receberem a notícia do convite, colocou à prova não apenas a desconfiança em relação à pessoa que lhe abordou, mas também sua própria imagem como mercadoria daquela abordagem que o tomou em destaque na multidão. Algo que soa sedutor a ponto de possibilitar prosseguir o contato.

Existe um olhar que seleciona, em meio a muitos jovens, aquele que tem potencial para a carreira de modelo. “Como a gente sabe o que funciona, se a gente vê alguém legal, vamos atrás conversar com essa pessoa e convidar para passar na agência” (Booker 1). Existe um perfil de modelo que pode ser identificado e destacado em meio à circulação de pessoas, que atende a exigências estipuladas e sujeitas ao crivo da fita métrica.

Booker 1 relatou que as agências, independentemente do porte, estão sempre em busca de novos modelos, pois “os clientes querem gente nova, as campanhas querem gente nova”. Então, por exemplo, se a agência tiver “dez modelos e esses dez trabalharão, e se cada um deles fizer uma

ou duas campanhas, a cara deles já está manjada, os clientes não querem mais essa mesma pessoa, então eu preciso ter muita gente nova, sempre”, justifica. Para ele, os modelos são produtos, expostos tal qual frutas e verduras nas prateleiras de supermercados. “Quanto mais perfis eu tiver, quanto mais modelos eu tiver, mais possibilidade de lucro eu tenho”, diz.

A busca por gente nova para *castings*, os chamados *new faces* – expressão que circula entre modelos e agentes – sugere fluidez, obsolescência, descarte, reposição, em acordo com a vida líquida (Bauman, 2007) na qual o modelo deverá “aprender a nadar” para manter-se vendável, numa coincidente expressão utilizada por Booker 1.

As falas mencionadas remetem a certo *glamour*, como destacou Lipovetsky (2009). Há um quê de fantasia quando o modelo se vê descoberto, no sentido de realizar um sonho da massa, de colocar-se no topo, de ocupar uma posição de destaque. Algo que a vida de modelo anunciada faz crer e a vida vivida faz rever. “As agências têm aquele papo de sempre, que você vai ficar rico, viajar horrores, te dizem ‘você é maravilhoso, nós vamos te fazer acontecer’” (Poseidon).

As promessas de viagens internacionais estão presentes logo no primeiro contato das agências. “Um dia abri meu Facebook e uma agência internacional veio falar comigo, se eu gostaria de viajar, algo assim, já me perguntando se eu queria viajar” (Psiquê). A viagem ao exterior surge como um dispositivo de sedução, a movimentar expectativas que, de fato, passam ao largo do significado de expatriação, palavra que sequer pertencia ao vocabulário dos modelos entrevistados.

Os achados permitem tomar a expatriação de modelos de moda como um *up grade* para aqueles que têm essa chance, tal como apontado por Freitas (2009). Para Booker 2, modelos de moda brasileiros são tradicionalmente visados e requisitados no mercado internacional. As agências internacionais, da Europa e da Ásia, enviam seus representantes para o Brasil duas ou três vezes ao ano em busca de *new faces*.

Os modelos, como outros trabalhadores estudados por Freitas (2009), veem a expatriação como uma proposta irrecusável. “Veio uma agência que na época era uma das maiores do mundo, conceituada. Do ponto de vista de carreira eu não podia perder essa oportunidade, né?” (Atena). E nem sempre refletem a respeito.

Ele disse que já tinha me vendido para eu poder ir, porque sabia que eu não iria por causa do meu namorado. Ele falou que eu tinha que ir, que era uma chance que eu ia perder, que eu não podia perder isso por causa de namorado. Aí eu fui (Psiquê).

A vida anunciada sustenta a ideia de serem eles próprios mercadorias de consumo e, portanto, vendáveis. Algo que se naturaliza e banaliza nas relações tecidas no âmbito da profissão. A estratégia existencial consumista (Bauman, 2008) é encorajada e reforçada a fim de suportarem serem tratados como mercadorias por suas agências. Presume-se que esses trabalhadores necessitem criar uma série de condições existenciais para se colocarem como mercadorias atraentes ao mercado global e, ao mesmo tempo, para fugirem da aflição de serem reduzidos a objetos de consumo.

O discurso de que “se quer ter sucesso como modelo, tem que viajar para o exterior” (Afrodite) é presente entre eles, repassado e legitimado pelas agências. Trata-se de uma estratégia de viver a vida que se anuncia pautada pela mobilidade e flexibilidade, e se caracteriza por movimentos contínuos, em acordo com Bauman (2007, 2008).

Ao fazer girar o mercado da moda, os modelos concretizam sonhos não necessariamente seus, mas tomados para si por meio do incentivo dos que lhes são íntimos e da sedução da vida de *glamour* que portam os representantes de agências. Modelos de moda emergem da combinação entre sonhos seus e de terceiros, e da necessidade de diversificação de perfis por parte das agências. Ao dizerem sim a essa combinação de sonho e sedução, incorporam um padrão de modelo de moda como estratégia existencial consumista, como se verá adiante.

Vida modelada: trabalho imaterial, mobilização de si e incorporação de um padrão de modelo de moda

Ditadura da fita métrica

O efêmero da moda (Lipovetsky, 2009) implica a exaltação de um “tipo” de beleza a cada momento. Essa volatilidade leva os modelos a se responsabilizarem pela adequação ao perfil vigente aqui e agora a fim de se afastarem da estagnação. “Tem modelo que quer muito viajar e não consegue. Há um biótipo que buscam para cada local” (Apolo).

“Para viajar, o modelo ou a modelo tem que ter corpo magro, altura e o perfil do país de destino. Querendo ou não, existem medidas que o mercado de moda internacional estabelece” (Booker 2). De tais apreciações, percebem-se controles exercidos por terceiros e pelo próprio modelo a fim de se mostrar vendável (Bauman, 2008), bem como de que modo vivenciam essas exigências na modulação de uma estratégia de viver a vida.

Uma vez que precisam de cuidados com relação ao corpo, estão sempre observando o que comem e preocupados se são vistos nos lugares certos, nos momentos certos, em uma relação infundável de vigilância de si. “O trabalho de modelo envolve manter a forma. Considero as corridas como parte do meu trabalho. Ir na manicure e pedicure também” (Afrodite).

Apolo conta que “teve sorte” por não sofrer com cuidados com o corpo. Justifica dizendo que gosta de academia e que “tem modelo que é muito desleixado, por isso engorda”, o que indica sua dedicação em prol do trabalho, embora o modelo não a considere em sua fala. Apolo assinala também um controle que se estende aos demais na forma de crítica a suposto desleixe, o que implica estarem todos submetidos aos olhares alheios. “Se o modelo não se adequar aos padrões internacionais, com certeza vai se constranger, vai acabar se afetando e não desenvolvendo um bom trabalho” (Booker 2), ou trabalho algum, dadas as exigências.

O olhar do outro é um peso para os modelos alvos de críticas e cobranças severas. “Eu não comia nunca, eu lembro que pegava uma maçã e dividia em quatro partes e era aquilo que eu comia por dia. E me achava gorda”, conta Atena. E prosseguiu:

Eu não conseguia me olhar no espelho. É uma pressão psicológica muito grande. Tu vais aos testes para desfiles e está lá o produtor com uma fita métrica, tu não podes ter mais de 90 cm de quadril e 60 cm de cintura. É um terrorismo (Atena).

Teve uma época que eu estava pesando 49 quilos. Eles achavam que eu poderia emagrecer mais, mas, quando cheguei aos 47,5 quilos, eu disse: “não consigo, não dá mais” (Hera).

O limite denunciado pelo corpo que não mais se sustenta interpelou a estratégia existencial consumista.

A autocrítica e o autoexame que promovem um olhar para dentro (Bauman, 2007) se mostram de forma exacerbada entre os modelos. Tanto o desejo pela conquista de uma posição de sucesso como o medo da exclusão do mercado de trabalho são forças motoras que modulam a estratégia existencial consumista de modelos de moda. O corpo magro é o passaporte para inclusão e pertencimento ao mundo da moda. Com relação à luta pela boa forma, Bauman (2007) apontou que “é uma compulsão que logo se transforma em vício. Cada dose precisa ser seguida de outra maior” (p. 123). Para os modelos, se caracteriza como um vício às avessas, que implica uma alimentação gradualmente mais restrita, em doses cada vez menores.

Aos que não atendem ao padrão, são escassas as oportunidades de trabalho. Prometeu relatou que seu *booker* exigia que emagrecesse cada vez mais, porém ele não atendeu ao pedido e sua carreira como modelo estagnou – situação semelhante à vivenciada por Artemis.

Ele queria que eu ficasse em um padrão ‘palito’. Como não fiquei, não fazia mais nada de trabalho (Prometeu).

Eu descuidei do corpo, engordei um pouco, e aí você entra na geladeira, eles te colocam na geladeira e não te dão trabalho nenhum, tanto no Brasil quanto no exterior (Artemis).

Devido às imposições enfrentadas para conseguir um lugar ao sol, alguns modelos mentem sobre seus hábitos alimentares, o que pode culminar na exclusão do *casting* da agência e retorno antecipado ao Brasil. “Eu falo logo pra eles: tu podes acreditar na tua mentira, mas eu acredito na minha fita métrica” (Booker 1).

Para atingir o corpo requisitado, o modelo mobiliza algo de si para o trabalho em contexto de expatriação, que, por sua vez, se mostra mais exigente do que o trabalho próximo à “agência-mãe”, aquela que ampara e protege, “como uma mãe” (Booker 1). Destoando, Ares e Prometeu afirmam que, embora as exigências sejam maiores lá fora, a relação seria melhor do que com as agências no Brasil, pois agências internacionais trabalhariam “com mais profissionalismo” (Ares). “No Brasil, eles não cuidam direito da nossa alimentação. Lá em Milão, se preocupavam demais, eu sempre comia bem” (Prometeu).

Além do corpo magro, outras peculiaridades contemplam a estratégia existencial consumista a compor o modelo de modelo de moda, como se verá a seguir.

Book forte como passaporte internacional

Se o corpo magro é o passaporte para entrar no mundo da moda, o corpo magro visibilizado no “*book forte*” é o passaporte para legitimar o modelo perante agências internacionais. O *book forte* é exigência para vislumbrar oportunidades de trabalho no exterior e se constitui de um conjunto de fotografias cuidadosamente selecionadas que representam o que de melhor o modelo realizou entre catálogos, editoriais e revistas.

A agência do Brasil, responsável pelo envio do modelo para o exterior pode colaborar nesse sentido, montando “um portfólio aqui no Brasil antes do modelo partir” (Booker 2). Os modelos se sentem fortalecidos em sua estratégia existencial consumista com a realização do *book forte* a demonstrar seu “potencial” (Hera) de vendabilidade.

Em algumas fotografias para o meu *book*, o *booker* foi junto e disse: ‘como tu é magrinho, vamos fazer poses *fashion*, um sistema que vai te ajudar a vender. Tu precisas viajar’. Ele realmente me ajudou muito a focar nessa questão: “tem que sair do Brasil!” (Cronos).

Embora alguns modelos sejam auxiliados na construção do *book forte*, outros se ressentem disso e sofrem as consequências da falta de preparação que pode resultar em retorno ao Brasil com inexpressivo número de trabalhos. Prometeu, Cronos e Ares são claros quanto a isso.

Tu chegas lá com seis fotos, isso não prova que tu és bom. Se tiver umas quinze fotografias boas, sim. Se já fez tal marca, se já fez fotos com fotógrafo famoso. Se tu chegas lá cru, toma um susto e volta (Prometeu).

Eles me falaram “olha, tu só vais trabalhar em Milão se tu tiveres um material de fora, um material bom” (Cronos).

Você chega no *casting* e eles nem olham para você, querem olhar o seu *book*. O seu *book* é como se você não estivesse na frente deles. Você é o seu *book*! (Ares).

Os modelos mobilizaram algo além da beleza física para a formação de seus *books* fortes. Desde a disposição para passarem, por vezes, dias inteiros em estúdios sendo fotografados, repetindo várias vezes uma mesma pose a fim de conseguirem a fotografia ideal, até a omissão de sentimentos como o cansaço e a fome, para transmitirem a imagem de pessoa feliz e confortável no momento do clique. De modo exacerbado, corroboram o que apontou Gaulejac (2007) sobre o trabalhador contemporâneo exigido a se mostrar “bem na própria pele” (p. 186).

São amplas as evidências que levam a compreender o trabalho de modelo de moda como trabalho imaterial (Wissinger, 2007).

Eu olho vídeos e revistas e faço pose no espelho para treinar. Tudo é preparação, e vai da força de vontade de cada um também (Psiquê).

Não é nem tanto a beleza, é como tu veste a roupa, se a roupa cai bem em ti. Aí vai do teu esforço também (Apolo).

Devido aos “vários nãos”, modelos precisariam “desenvolver uma autoestima elevada porque, quando eles estão dispostos, eles conseguem se destacar no meio, principalmente lá fora” (Booker 2), o que equivale a dizer que a estratégia existencial consumista não pode esmorecer e pede investimentos contínuos em prol de um “projeto profissional” (Gaulejac, 2007). O trabalho imaterial de modelo de moda mobiliza características como flexibilidade e capacidade para recompor-se rapidamente após rejeição. Como afirmou Soley-Beltran (2010), a capacidade do modelo de se adaptar às adversidades pode permitir maior permanência em um mercado de trabalho que é volátil e oferece pouca (ou nenhuma) segurança em termos de plano de carreira.

Percursos e percalços da vida de modelo de moda relativos à expatriação

Modelos de moda vivenciam a expatriação deixando para trás a vida que tinham para aderirem às características de outra vida que está por vir. A localidade para a qual se dirigem, a suspensão dos estudos em prol do momento que se estende num “aqui e agora” condizente com o tempo da juventude, os investimentos em prol do corpo ideal, são elementos que modulam a estratégia de viver a vida dos modelos.

A mudança para São Paulo trouxe para Hera certo ar promissor que se desconstruiu à medida que o tempo passou: “A primeira vez que eu fui, fiquei bastante deslumbrada, porque eu tinha para mim que seria tudo ótimo. Que, na outra semana, eu já iria pra Paris e, na seguinte, pra Nova York”. Embora exista muita concorrência, ela se arrepende da época em que voltou para seu estado natal: “quando eu abri mão de trabalhar como modelo em São Paulo, eu estagnei” (Hera). Colocar à prova uma estratégia existencial consumista, via de regra, resulta estagnação, exclusão e escassas alternativas de recomeço.

A expatriação de modelos ocorre via agências brasileiras que firmam contrato com agências estrangeiras. Essas costumam vir para o Brasil duas ou três vezes ao ano, antes das temporadas de moda, para selecionar modelos com potencial para trabalhar em seus países. A responsabilidade por esses modelos que viajam é da agência mãe. Tal denominação surgiu

devido à baixa idade da maioria dos modelos que viajam: “o contato é feito todo com a agência daqui, com a minha agência mãe, que resolve problemas de viagem” (Zeus).

Além dos *bookers*, *scouters* e demais representantes de agências, outros profissionais, como maquiadores, estilistas e fotógrafos, fazem parte dos grupos de trabalho. As relações de trabalho com esses profissionais se mostraram fluídas e envoltas de superficialidades, obsolescência e trabalho precário, corroborando a visão de Lipovetsky (2009) sobre o mundo da moda. “Na Europa, o fotógrafo é famoso, o maquiador é famoso, não estão nem aí pra ti. Não te dão nem ‘oi’, às vezes” (Poseidon). Entretanto, conformam uma rede de produção de valor pela via da cooperação relativa ao trabalho imaterial (Gorz, 2005).

Os contratos têm duração média de três a quatro meses e, após esse prazo, costumam ser renovados ou o modelo parte para trabalhar em outro país. No estudo de Wissinger (2007), sobre o trabalho de modelos norte-americanas, os contratos dos modelos eram organizados de projeto em projeto, e eles eram dispersos depois de concluídos, o que confere fluidez e afrouxamento de laços nos grupos de trabalho.

Com passagens pagas e despesas de moradia e alimentação adiantadas pelas agências, os modelos viajaram com uma dívida relativa ao *pocket money*, dinheiro que o modelo recebe por semana enquanto está no exterior, independentemente de trabalhos realizados. Esse valor é contabilizado e o modelo precisa trabalhar para quitá-lo. Nesses casos, somente depois de pagar todos os valores adiantados, o modelo começa a receber para si. “Às vezes a gente volta, não consegue pagar e tem que trabalhar no Brasil para poder pagar o dinheiro que a agência investiu” (Afrodite). Na opinião de Booker 1, “o modelo fica melhor quando vai para fora, ele aprende a trabalhar lá fora. Se não trabalhar, tem uma dívida de três mil euros”.

Algumas agências oferecem suporte e auxílio para resolução de eventuais problemas, enquanto outras “deixam o modelo à deriva” (Atena), sem nenhum acompanhamento durante a estadia. Ficam nítidos, de um lado, o descontentamento, o medo e a insegurança sentida pelos modelos que não receberam esse suporte e, do outro, a satisfação dos que foram acompanhados.

Ao desembarcarem nos países de destino, os modelos encontraram novos modos de viver, por vezes, sequer imaginados. A frase ressaltada por Freitas (2000) “vida em outro país significa outra vida” (p. 4), e reproduzida quase inteiramente na fala de Booker 1: “vida de modelo no exterior é outra vida”, sintetiza a modulação que se dá na expatriação. Hábitos alimentares, idioma, religião, formas de se expressar e de se relacionar são alguns dos elementos que causaram certa estranheza no dia a dia dos modelos e que foram igualmente percebidos em estudos sobre trabalhadores expatriados (González & Oliveira, 2011).

Ao desembarcarem em outro país, os modelos sentiram-se amedrontados diante da nova rotina que os aguardava.

Eu tinha dezessete anos e nunca tinha saído do interior. Foi minha primeira vez em um aeroporto (Artemis).

Ainda não tinha caído a ficha. Só caiu quando eu entrei no avião, olhei pela janela e pensei “Meu Deus, o que estou fazendo? Onde eu estou? Para onde que eu vou?” (Nix).

Em geral, modelos expatriados dividem moradia com pessoas oriundas de diversos países por, em média, três meses.

Tu és obrigado a aprender a conviver, porque vai ter gente do mundo inteiro, idades e mentalidades totalmente diferentes e, se tu não aprenderes, tu não consegues sobreviver (Zeus).

Nos apartamentos, é um entra e sai de gente de tudo que é lugar do mundo (Afrodite).

Alguns modelos sabotam uns aos outros dentro de casa. “Acontece de colocarem coisas em *shampoo* etc.” (Psiquê). “Morei com um modelo que acho que, por ter inveja que eu estava trabalhando e ele não, urinou em uma gaveta de roupas minhas, tive que lavar tudo depois” (Cronos). Relações interpessoais são, de fato, um desafio que os expatriados necessitam transpor para trabalharem com tranquilidade no novo país (Rego & Cunha, 2009).

Booker 1 conta sobre a competição que ocorre no exterior com acento à crítica, mas também naturaliza a prática sob a compreensão de que quem a ela não aderir dificilmente terá sucesso. Para ele, o trabalho de modelo de moda submete-se a uma gestão que reforça a meritocracia e desvaloriza valores éticos como honestidade e companheirismo. “As que querem ocupar um lugar vão fazer qualquer coisa para conseguir crescer. E eu recrimino a atitude, mas não recrimino a persistência. É um mercado bem complicado, ou você passa por cima dos outros, ou você não consegue (Booker 1).

Os modelos expatriados diferiram daquele expatriado organizacional que possui salário pré-fixado e benefícios acordados antes da viagem, conforme apontado na literatura (Bonache et al., 2010). É impossível determinar de antemão quanto irão ganhar durante a expatriação. A falta de garantias e de estabilidade na profissão (Wissinger, 2007) os expõem a incertezas e ansiedades no exterior.

Estratégia de viver a vida de modelos de moda na expatriação

A estratégia existencial consumista é legitimada pela necessidade de *new faces* e sustentada na possibilidade de um dia tornarem-se *top models*. A vendabilidade de si na expatriação se mostrou necessária e corriqueira, em “um trabalho do tipo faça-você-mesmo e um dever individual” (Bauman, 2008, p. 76).

Os processos de singularização e individuação (Guattari & Rolnik, 1996), considerados à compreensão da elaboração do conjunto de ações que os modelos de moda constituem, dizem respeito à estratégia de viver a vida associada ao estilo de vida em voga. Associam-se ao processo de individuação características da realidade profissional que vivenciaram Atena, Afrodite, Cronos, Nix, Prometeu e Zeus: insegurança no trabalho, competição constante, objetivação pessoal, consequente fragmentação e alienação corporal e psíquica, corroborando o estudo de Soley-Beltran (2010).

Ao mesmo tempo em que a vida é interceptada pelos processos de individuação, contempla momentos de singularidade, que “coincidem com um desejo, com um gosto de viver” (Guattari & Rolnik, 1996, p. 17). Ares transparece singularidades propiciadas pela expatriação: “Tenho amigos do mundo todo. Se quiser ir para a China ou para Madrid, tenho onde ficar. Essa vida possibilita você ter muito contato no mundo” (Ares).

Momentos considerados raros na vida foram percebidos por Apolo e Zeus que valorizam as oportunidades advindas do trabalho como modelo expatriado. “É muito legal porque é uma coisa diferente. Desde comidas, até o jeito de cumprimentar, o jeito de tentar falar com as pessoas. Sempre me adaptei, eu não acho nada difícil” (Apolo).

Modelos expatriados apostaram numa estratégia do tipo trampolim. Nesse sentido, a expatriação para este ou aquele país lhes proporcionaria visibilidade suficiente para futuras possibilidades de expatriações para outros países nos quais almejam trabalhar. Zeus explicou que, de acordo com seu biótipo, encontraria mais oportunidades de trabalho na Europa, entretanto, “começa por Ásia, para pegar experiência, para fazer material, porque você trabalhou, ganhou. Para depois entrar na Europa”. Curto prazo e jogo curto caracterizam a estratégia de viver a vida de modelo de moda na expatriação.

Psiquê gostaria de trabalhar em Milão, porém “lá é muito *fashion*, daí a modelo tem que ser muito alta, modelo de passarela. Eu quero fazer dinheiro também, então não adianta eu ir para um lugar que eu não vou trabalhar” (Psiquê). A modelo adotou a perspectiva trampolim indo para a “África do Sul, porque lá tem muita revista, e quero fazer material para poder ir para Nova York” (Psiquê). A ação praticada sob a ótica da rentabilização no aqui e agora contribuiu para a compreensão de que a vida de modelo expatriada é vivida em parcelas.

A vida oscila na expatriação. “Nós nos adaptamos com apartamento novo, *roommates* novos, mas, mesmo que você fique no país, tudo vai mudar, porque teus amigos mudam, outros modelos chegam, tudo passa” (Poseidon). Apolo lembrou o desafio para formar laços de afinidade que não se processarão no longo prazo: “quando tu te acostumas, vai para outro lugar. Não vai criar raiz ali, para ficar”.

Em tom descontraído, Ares associa sua vida de modelo expatriado a uma mala:

A minha vida é baseada em uma mala. Você olha ali, é aquela ali a minha mala, e quando você trabalha viajando essa é a sua vida, em mala, as suas roupas em mala, e você sempre viaja com recordações, sempre trago algo dos países que eu vou (Ares).

O processo de individuação (Guattari & Rolnik, 1996) tomou o modelo de tal modo que Ares compara sua vida a uma bolsa de viagem, numa ideia que remete à mudança urgente, mas não precisa.

Ao adotar a lógica da velocidade e da mobilidade em que o modelo vai de um lugar ao outro, conferindo à sua vida o *status* de uma mala, o estilo de vida se aproxima da ideia de Bauman (2007), de que as chances de sucesso pertencem às “pessoas que se consideram em casa em muitos lugares, mas em nenhum deles em particular” (p. 10) e estão preparadas diante da “aquiescência à desorientação, imunidade à vertigem, adaptação ao estado de tontura, tolerância com a falta de itinerário e direção, e com a duração indefinida da viagem” (p. 10).

Afrodite e Atena começaram a fumar numa tentativa de conter a fome que sentiam.

Eu não comia, mas fumava muito. Naquele universo, tu estás muito mais ansiosa. As pessoas comem quando estão ansiosas, mas eu não podia, então eu fumava (Atena).

Não é que cigarro emagrece, é que é um substituto, é uma companhia. Ele meio que está batendo um papo contigo, entende? (Afrodite).

O sentimento de solidão, recorrente entre expatriados, é um dos fatores que desencadeiam nos modelos a adoção de novos hábitos e diferentes estilos de vida.

As relações que os modelos constituíram ratificam o sentimento de solidão, pois se mostraram ancoradas na efemeridade característica do mundo da moda, conforme Lipovetsky (2009). Prometeu permitiu ver a instantaneidade, o imediatismo contido no fato de que “quando tu está fora e longe da família parece que qualquer abraço tu já estás apaixonado”. A fala diz do expatriado “carente de tudo”, identificado por Freitas (2009).

A vida próxima somente a brasileiros pode prejudicar o expatriado em sua estratégia existencial consumista, conforme transparece Prometeu. “Só quando meu amigo brasileiro foi embora eu me obriguei a aprender inglês. Sempre escutava: ‘não se junta com brasileiro porque não vai aprender’. Mas não tem isso, são as pessoas que acabam ficando mais próximas de ti” (Prometeu). As falas revelam a importância do suporte à estratégia existencial consumista que adquirem as pessoas próximas aos modelos durante a expatriação (Freitas, 2011).

Com relação ao futuro na profissão, Zeus, Cronos, Hera, Apolo e Psiquê almejam outras expatriações. “Vou arriscar, pode dar certo, como pode dar errado” admite Apolo, ciente de que o futuro não é preciso; “vamos ver como vai ser para lidar com tudo isso”, disse Zeus, consciente de que a mobilização de si mediante o desconhecido se tornou constante.

Atena e Artemis abandonaram a profissão pela pressão psicológica a que se sentiram submetidas. “Estava tão magra que pensei: ‘antes a minha saúde do que a minha morte’” (Artemis). Para elas, a vida de expatriadas teve pouco do *glamour* que a vida anunciada fomentava. O sentido atribuído à tristeza na expatriação se relaciona às experiências traumáticas que vivenciaram: “Foi filme de terror” (Atena). Ainda que manifeste lembranças negativas das expatriações, ponderou. “Aprendi muito, hoje consigo tocar minha vida muito bem. Tu acabas te tornando uma pessoa com mais iniciativa, aprendes que os problemas se resolvem, aprende a ter coragem para resolver qualquer coisa” (Atena).

A vida vivida na expatriação apresenta vivências contrastantes.

Cresci como pessoa e profissional. Me sinto preparado para trabalhar nesse universo fashion (Ares).

Passaria por tudo de novo, só que dessa vez continuaria mais tempo. Me fez muito bem, cresci como pessoa (Afrodite).

Amadureci muito. Tu acabas pegando coisas boas de cada cultura, de cada pessoa que tu conviveste (Apolo).

Tu viajas uma menina e retorna uma mulher (Hera).

Existe um devir adulto, um “vir a ser” maduro e independente, canalizado e resultante da vida modelada na expatriação.

A expatriação constitui uma forma de legitimação na carreira de modelo de moda e configura o acontecimento em que o nome próprio é chancelado como uma marca. “Para uma modelo ou um modelo, viajar é como se tu fizesses uma pós-graduação na profissão, é assim que um modelo ganha visibilidade no Brasil” (Afrodite).

A expatriação foi contemplada pelos modelos como um *up grade* na carreira (Freitas, 2009).

Tem muito *glamour*, sabe? Se o cara lá fora te achou legal e ele é bom, aqui também acham (Atena).

Imagina o *status*, tu vais ter uma foto tua com uma marca escrita em outra língua ali, o cliente aqui do Brasil, que está olhando, vai olhar e pensar “ó, esse cara foi pra fora” (Apolo).

As falas refletem, ainda, um modo de viver que se justifica na esperança de consagração na carreira quando do retorno ao Brasil, no reconhecimento a ser recebido pelo trabalho realizado. Não basta ser fiel a uma estratégia consumista, ela deve ser chancelada pelos que transitam no mundo da moda em decorrência dos resultados individuais alcançados.

Considerações finais

Dado o objetivo proposto, evidenciou-se a estratégia de viver a vida ancorada em uma vida anunciada – que pressagia movimentos constantes e dedicação exacerbada em prol do trabalho – e em uma vida modelada – que cadencia modelos de moda de acordo com as demandas específicas

do mercado, especialmente no que diz respeito a atender os ditames da fita métrica em prol do trabalho; à constituição de um *book* forte; à disponibilidade para romper laços; e à adaptabilidade aos percursos e percalços da vida de modelo na expatriação, na perspectiva do curto prazo, a evidenciar um jogo curto – o que condiz com a noção de trabalho imaterial (Gorz, 2005; Lazzarato & Negri, 2001) e com a vida líquida (Bauman, 2007).

Vida anunciada e modelada reforçam o peso do saber-fazer na profissão, da mobilização de si e da identidade *prêt-à-porter* entre modelos de moda expatriados (Gorz, 2005; Lazzarato & Negri, 2001; Rolnik, 2001). Modelos se desdobram em várias imagens para suportarem as particularidades do contexto de expatriação (Freitas, 2011) e reproduzem estilos de vida definidos coletivamente, de acordo com ideais prescritos pelo universo da moda (Soley-Beltran, 2010).

Os modelos demonstraram medo do descarte, da estagnação, do não pertencimento a grupos sociais ou a padrões de beleza estabelecidos. A vigilância exacerbada aproximou os modos de trabalhar de modelos de moda do polo da individuação, perceberam-se exíguos elementos que singularizam e libertam os indivíduos na constituição da estratégia de viver a vida (Guattari & Rolnik, 1996). A imagem que remete ao *glamour*, ao encantamento e aos modelos como profissionais independentes é desfeita quando há informação acerca do desamparo por parte dos agentes, da insegurança que sentem os modelos com relação à aparência física e dos riscos à saúde física e mental causados pelas dietas, pelas cobranças exacerbadas e pelo contexto de insegurança que vivenciam (Soley-Beltran, 2010).

Promessas de consagração na carreira e oportunidades de viagens internacionais levam jovens a se lançarem à expatriação – termo por eles desconhecido – como uma estratégia de viver a vida de modelo. Para eles, a expatriação se diferenciou do processo vivido por expatriados organizacionais comumente tratados na literatura. Considera-se que este estudo avançou no tocante aos modos de trabalhar e viver, ao tomar a peculiaridade do trabalho de modelos em situação de expatriação.

Sugerem-se estudos relativos ao trabalho de modelos de moda em contexto de expatriação associados ao campo da saúde do trabalhador, ao passo que evidenciou-se um trabalho precário e danoso à saúde e à subjetividade desses trabalhadores. Além disso, aponta-se a necessidade de estudos acerca da vivência da expatriação em profissões inexploradas ou invisibilizadas na literatura e na perspectiva de classe e gênero.

Referências

- Bauer, M. W. (2002). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som* (P. Guareschi, trad., pp. 189-221). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bauman, Z. (2007). *Vida líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z. (2008). *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10 (2), 141-163.
- Bonache, J., Brewster, C., Suutari, V. & De Saá, P. (2010). Expatriation: traditional criticisms and international careers: introducing the special issue. *Thunderbird International Business Review*, 52 (4), 263-274.
- Caligiuri, P. M. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: a moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *Management International Review*, 40 (1), 61-80.
- Entwistle, J. & Wissinger, E. (2006). Keeping up appearances: aesthetic labour in the fashion modelling industries of London and New York. *The Sociological Review*, 54 (4), 774-794.
- Freitas, M. E. (2000). Como vivem os executivos expatriados e suas famílias? *Relatório de Pesquisa*, EAESP/FGV/NPP, Núcleo de Pesquisas e Publicações, 7, 1-117.

- Freitas, M. E. (2009). A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejam os nômades? *Organizações & Sociedade*, 16 (49), 247-264.
- Freitas, M. E. (2011). Expatriação profissional: o desafio interdependente para empresas e indivíduos. *Gestão e Sociedade*, 4 (9), 689-708.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Gil, A. C. (2011). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.) São Paulo: Atlas.
- González, J. M. R. & Oliveira, J. A. (2011). Os efeitos da expatriação sobre a identidade: estudo de caso. *Cadernos EBAPE.BR*, 9 (4), 1122-1135.
- Goetz, A. (2005). *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume.
- Grisci, C. L. I. (2006). Trabalho Imaterial. In A. D. Cattani & L. Holzman (Orgs.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 327-329). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Guatarri, F. & Rolnik, S. (1996). *Micropolíticas: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes.
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial Labor. In P. Virno & M. Hardt (Orgs.), *Radical thought in Italy: a potential politics (Theory out of Bounds)* (pp. 133-142). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lazzarato, M. & Negri, A. (2001). *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A Editora.
- Lipovsky, G. (2009). *O império do efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., Cruz Neto, O. & Gomes, R. (2011). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2002). *Classificação Brasileira de Ocupações: CBO 2002*. Brasília, DF: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2009). *Manual de gestão transcultural de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH.
- Sant'Anna, D. B. (2004). Cultos e enigmas do corpo na história. In M. N. Strey & S. T. L. Cabeda (Orgs.), *Corpos e subjetividades em exercício interdisciplinar* (pp. 107-132). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Soley-Beltran, P. (2010). Cuerpos ideales: una aproximación interdisciplinaria al estudio de los modelos de moda. *Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, 26, 107-134.
- Wissinger, E. (2007). Modelling a way of life: immaterial and affective labour in the fashion modelling industry. *Ephemera*, 7 (1), 250-269.

Endereço para correspondência

vanessa.amaral.prestes@gmail.com, cligrisci@ea.ufrgs.br

Recebido em: 23/06/2017

Revisado em: 22/08/2018

Aprovado em: 08/11/2018

Processos de formação em saúde: a estratégia da educação a distância numa experiência da Política Nacional de Humanização do SUS

Hélder Pordeus Muniz, Maria Elizabeth Barros de Barros e
Cláudia Elizabeth Abbês Baêta Neves

Universidade Federal Fluminense (Niterói, Rio de Janeiro, Brasil),
Universidade Federal do Espírito Santo (Vitória, Espírito Santo, Brasil)

Este ensaio tem por objetivo discutir os desafios na formação de trabalhadoras de saúde sob a estratégia da educação a distância (EaD). Avalia-se a aposta num trabalho em que a experiência, enquanto narrativa de um conhecimento acumulado por gerações, nos torna tanto parte da história quanto abertura ao devir. A metodologia utilizada foi a análise das experiências de trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Único de Saúde (SUS), a partir de relatos e situações vivenciadas. Indica como resultado a potência da EaD nos processos formativos – o alcance extensivo desses processos – bem como seus limites no que tange à visualização da emoção, da expressão corporal e da produção de sentido do discurso. Conclui-se que a comunicação virtual permitiu a cooperação de profissionais de diferentes municípios, a despeito de os encontros presenciais terem sido imprescindíveis à construção de diretrizes éticas para o trabalho em comum.

Palavras-chave: Formação, Educação a distância, Política de humanização, Gestão em saúde.

Health training processes in health: the strategy of distance education in an experience of the National Humanization Policy of SUS

This essay aims to discuss the challenges of a training work of health workers in a strategy of distance education. The bet is placed on a work with experience understood as a narrative of an accumulated knowledge of generations, which constitutes us as part of our history, and at the same time, openness to becoming. The methodology that guided the work was the analysis of SUS workers' experiences, based on actual reports and situations experienced. It indicates as a result the power of distance education in the formative processes with respect to the extensive scope of these processes, but also the limits regarding the visualization of emotion, of the corporal expression of the production of sense of discourse. It is concluded that virtual communication allowed the cooperation of professionals from different municipalities, but that face-to-face meetings were essential for the construction of ethical guidelines for common work.

Keywords: Training, Distance education, Humanization policy, Health management.

Introdução

Diversos são os trabalhos assegurando a importância da formação em ações que visam à transformação das situações de trabalho (Barros, 2001; Barros, Cesar & Silva, 2016; Gotardo, Brito, Freitas, Barros, & Araújo, 2016; Neves et al., 2015; Santos, 2004; Schwartz & Venner, 2016; Teiger & Lacomblez, 2013). Enfatizam eles o desafio do exercício de uma estratégia de formação que considere a experiência dos trabalhadores. Santos (2004), ao analisar algumas práticas de formação profissional, verifica que até mesmo trabalhadores experientes focam na transmissão de protocolos e de normas, e, muitas vezes, secundarizam o plano da experiência no debate com os trabalhadores em formação.

Schwartz (2014) entende que o trabalho envolve dramáticas de uso de si por outros (por ser, em parte, heterodeterminado) e de uso de si por si (por envolver renormatizações, criações de novas normas). Esta concepção de atividade como debate entre normas antecedentes e renormatizações vai necessitar uma maior precisão, ao reconhecer que a arbitragem na escolha de normas é encarnada em um corpo-si. Esse *si* é um sábio “desconhecido”, retomando a fórmula

de Nietzsche, e traz uma tríplice ancoragem indissociável – biológica, histórica e singular (Muniz, Santorum & França, 2018; Schwartz, 2014).

Sennett (1994), ao pensar historicamente a relação entre corpo e cidade na experiência urbana, mostra que há uma convergência dos processos que atingem o espaço e do que se imprime diretamente na carne (corpo). Na geografia urbana da modernidade, com foco no deslocamento e na velocidade, a mobilidade conquistada pela travessia dos espaços sem muito esforço físico, se, por um lado, possibilitou a ampliação da sensibilidade, por outro, favoreceu a diminuição da experiência sensorial do contato despertada por lugares ou pessoas ali presentes. Simultaneamente ao surgimento das metrópoles do século XIX, a mobilidade conquistada pelo indivíduo moderno, sob o signo da sua liberdade e do seu correlato isolamento em si mesmo, produziu o anestesiamento da experiência corporal do homem moderno. Este, sob a salvaguarda de um olhar estratégico de observador passivo, foge do contato que lhe causa estranhamento e do outro que lhe parece diferente. Essa estética imagética da liberdade de mobilidade (carros velozes, vias expressas, tecnologias) e do menor contato possível do uso dos corpos no espaço com estéticas estranhas aos paradigmas instituídos (telas de computador, guetos, condomínios fechados, *shoppings centers*), se intensifica, nos dias atuais, sob a tríade da velocidade, fuga e passividade. Como estarmos atentos ao uso das tecnologias e das suas franquias de mobilidade nos processos de formação à distância, sem perdermos a experiência do contato?

Os corpos em contato num dado espaço determinam suas relações mútuas – “como se veem, se ouvem, se tocam ou distanciam” (Sennett, 1994, p. 17). Nos encontros com a cidade, com os espaços e seus estranhamentos, construímos uma experiência de tateio, arriscamo-nos a perceber e a sentir algo ou alguém de modo diferente ao que sentíamos antes. Nesse tateio, aprendemos, descobrimos novos modos de habitar os espaços e, enfrentando dores na carne, perturbando a subjetividade dos limites do sujeito e da cidade, mudamos os modos de sentir e de experimentar os processos de formação.

Seguindo essas pistas, apresentamos uma proposta de formação que, não se reduzindo à transmissão de protocolos e de normas, privilegia o plano da experiência como dimensão formadora importante. Assumir essa direção formativa, a partir da concepção da atividade como dramáticas do uso do corpo-si, nos convoca à necessária avaliação acerca dos dispositivos de formação que temos construído e do modo como contribuem para a produção de um espaço de encontros de trabalho a partir das experiências. Contar histórias de trabalho implica contá-las de novo, fazendo emergir outra experiência no ato de contá-las.

A experiência de partilha dessas histórias de trabalho agita potências inesperadas e impensáveis, podendo delinear trajetórias eticamente mais dignas, visto que produzem o desmoronamento do que nos é caro e habitual. A dimensão intensiva da experiência é, pois, abertura a outrem, tanto quanto expressão de um mundo possível que “introduz o signo do não-percebido no que eu percebo” (Deleuze, 1974, p. 315), alterando a experiência subjetiva. Outrem não é simplesmente um outro com quem falo ou interajo em uma relação de intersubjetividade, mas abertura a outro plano de sensibilidades, “um operador de diferenciação, que dissolve as identidades, as desterritorializa, leva-nos para longe de nós ao nos distrair com outros mundos possíveis” (Caiafa, 2002, p. 97).

Além disso, as pesquisas de ergonomia da atividade (Teiger & Lacomblez, 2013) e as de psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2012) têm demonstrado o papel decisivo dos coletivos de trabalho tanto na forma como o trabalho é gerido quanto no enfrentamento de problemas das condições e organizações do trabalho. A experiência nos processos de formação de trabalhadores, para além e aquém das vivências individuais, traz a este campo um plano da experiência que nos conecta aos estranhamentos e nos transforma ao englobar tudo.

Se essa criação coletiva é necessária, com ela levanta-se o problema sobre como essa cooperação¹ e coordenação devem ser construídas e mantidas, já que são fundamentais ao processo de trabalho e à viabilização de modos de trabalhar que produzam saúde e condições dignas aos trabalhadores. A cooperação não é natural nem pode ser imposta, pois é uma construção ativa dos trabalhadores em suas experiências de contato. Uma das primeiras pistas para uma estratégia de formação seria, então, envolver os coletivos de trabalho², mas, sem cair na armadilha de uma formação afirmadora de processos universalizantes, voltada para indivíduos isolados que realizam seus cursos e depois retornam aos seus trabalhos, buscando a replicação daqueles saberes desencarnados da realidade do trabalho, como se nada tivesse acontecido.

No entanto, isso coloca desafios vultosos, uma vez que esses coletivos de trabalho trazem consigo histórias de lutas, conquistas, fracassos, modos de dimensionamento de valores com criações de normas singulares. Como trabalhar essa riqueza no dispositivo de formação em seu duplo risco: o risco inicial de uma combustão de conflitos – a ponto de o encontro se converter em desencontro desagregador na vida profissional, incluindo a combustão como experiência de acolhida aos constrangimentos cotidianos à atividade – e o risco final de desvio inventivo na passagem de processos de coletivização e de outros modos de cooperação e renormatizações singulares.

Assumimos o pressuposto de que o trabalho envolve os encontros dos usos de corpo-si e de que eles têm sua potencialidade aumentada na cooperação. Como possibilitar, nos dispositivos de formação, a construção da confiança e da convicção de que o encontro de corpos-si se desenvolva como cooperação? Essas questões se tornam importantes no momento em que estratégias de educação a distância (EaD) têm sido propostas. Atentos aos alertas de Sennett (1994) sobre a importância das experiências de contato entre os corpos na abertura de outras sensibilidades e sociabilidades, indagamos: como um curso à distância pode ser o suporte para auxiliar na construção de trabalhos coletivos, ou seja, na construção da confiança que, por sua vez, auxilia na comunicação, cooperação e coordenação dos coletivos de trabalho?

Dreyfus (2012) alerta para a circunstância de a EaD poder auxiliar na transmissão de informações exigidas nos níveis iniciais de formação, embora apresente importantes limites, quando se trata do desenvolvimento da formação profissional ao nível de expert ou mestre, quando é necessário aprender o uso dos saberes em situações de variabilidades, incluída aí a capacidade de tomar decisões profissionais arriscadas. Enfatiza ainda que, em situações de formação presencial, tanto formandos quanto formadores vivenciam apreender reações espontâneas que se dão no coletivo e que não podem ser traduzidas por avatares ou *emoticons*. É uma aprendizagem não somente de discursos, mas também de procedimentos, que envolve o corpo tanto no debate quanto na ação. Além disso, na sala de aula, a probabilidade para se perceber que o que está sendo dito não está sendo compreendido ou aceito é bem maior, dado o acesso imediato ao estado de ânimo vigente – coisa impossível de ser apreendida por uma câmera. Assim, uma formação de maior qualidade crítica não pode prescindir dos encontros presenciais.

Propomo-nos a analisar neste artigo as conquistas e os desafios de uma experiência de EaD em que trabalhamos como formadores³. Já alertamos, porém, não se tratar de tirar lições gerais aplicáveis

1 Dejours (2012) defende que a cooperação não é algo que se prescreve, mas que é construída pelos trabalhadores, envolvendo a criação de regras que vão guiar os coletivos num interesse comum no trabalho.

2 Desde a pesquisa de Elton Mayo, em Hawthorne, que evidenciou não só como as trabalhadoras da empresa constituíam grupos não prescritos no organograma oficial, mas também que essas relações tinham um efeito na produtividade no trabalho, muitas abordagens têm estudado essa dimensão coletiva do trabalho (Athayde, 1996). As pesquisas e intervenções realizadas pela ergonomia da atividade, bem como pela psicodinâmica do trabalho e pela clínica da atividade, têm ressaltado como os trabalhadores, além de romper com as normas do trabalho, também criam novas formas de cooperação e de coordenação não previstas. Alguns autores, como é o caso de Cru (1987), vão denominar de “coletivos de trabalho” esses coletivos que se formam e que, juntos, trabalham construindo e seguindo regras comuns.

3 Um dos autores fez parte da coordenação geral do curso, outro foi apoiador pedagógico da Regional Sudeste e outro foi tutor da Unidade de Produção (UP) a ser abordada neste trabalho.

a qualquer proposta de EaD, já que essa experiência foi dirigida a usuários com características específicas e com objetivos bem singulares.

O que aqui ganha relevo é a compreensão da formação como processo (de)formador, produtor de outros espaços-tempo político-existenciais-territoriais afirmados na inseparabilidade entre experiência/vida. Uma experiência que se produz em meio à atividade como dramática do uso do corpo-si.

Curso de Formação de Apoiadores para a Política Nacional de Humanização (PNH) da Gestão e da Atenção a Saúde

No primeiro mandato do governo Lula, diversos profissionais aceitaram o desafio de construir uma transformação no Sistema Único de Saúde (SUS), a partir daquilo que no próprio SUS é índice/potência de aliança com processos de autonomia e de construção coletiva. A estratégia que se produziu foi trabalhar com a perspectiva de humanização na saúde como experiência concreta de um vivente em processo de produção de si e de relações no mundo, desconstruindo a visão humanista dominante calcada em práticas piedosas e assistencialistas – o que não se pode realizar sem o trabalho constante da produção de outros modos de vida e de novas práticas de cuidado consigo e com o outro. O propósito dessa política era contribuir para a melhoria da qualidade da atenção e da gestão da saúde no Brasil por meio do fortalecimento da Humanização como política transversal na rede de saúde. Assim, criou-se a Política Nacional de Humanização – PNH (Brasil, 2004), afirmada como transversal a todos os programas do Ministério da Saúde (Martins & Luzio, 2017).

No ano de 2006, apoiados pelo Programa de Ensino à Distância da Escola Nacional de Saúde Sérgio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz (EAD/ENSPSA/Fiocruz)⁴, os assessores que trabalhavam com a PNH realizaram um curso de alcance nacional que se utilizou da estratégia de EaD.

O curso buscava oferecer um processo de formação considerando e partindo dos espaços dos sistemas e serviços de saúde. Isso permitiria que os alunos extraíssem das suas experiências os elementos motivadores do estudo e da pesquisa, e que pudessem operar nessas realidades buscando construir soluções inovadoras para os problemas de gestão e de organização da rede de saúde, tendo por referência a PNH e seus dispositivos.

O curso dava ênfase à construção de fundamentos teóricos e metodológicos que instrumentalizassem e habilitassem os alunos a intervir nos problemas complexos pertinentes ao cenário dos estabelecimentos de saúde e aos coletivos que neles operam. Visava formar apoiadores institucionais cuja tarefa principal seria promover, acompanhar e apoiar processos de mudança nos modelos de atenção e nos modos de gestão em saúde, tomados como indissociáveis.

A função de apoio, proposta por Campos (2000), resultante da ação de sujeitos que “atravessam” o processo de trabalho de coletivos, ajudava-os a qualificar suas ofertas clínicas e de saúde pública, e a ampliar o grau de grupalidade. A função de apoio institucional tem sido experimentada em vários serviços de saúde do país, apresentando-se como uma importante novidade na gestão do trabalho em saúde no Brasil (Maia & Neves, 2014; Pinheiro, Coelho, Hebert & Silva, 2014)

O apoiador institucional exerce a função de colaborar e de prestar suporte para que os coletivos alterem seus processos de trabalho, tornando-os mais democráticos. Função fundamental

⁴ O Programa EAD/ENSPSA/Fiocruz, criado em 1998, possuía significativa experiência em processos de formação para os trabalhadores da saúde por meio dessa modalidade de educação, exercendo um compromisso com a sustentabilidade de políticas públicas que concretizam o SUS. Nele, a EaD não é apenas uma alternativa à educação presencial, mas processo educacional singular, qualificando-se para a construção de políticas públicas.

para a construção de processos e para a sua sustentabilidade, permitindo que o profissional de saúde participe do processo de produção de conhecimento acerca da sua prática.

A proposta de formação buscava a experimentação dos dispositivos da PNH de forma crítica e situada com a realidade dos serviços. Objetivava, ainda, analisar de que maneira tais dispositivos poderiam funcionar como instrumentos para o desenvolvimento dos trabalhadores, pois, como afirma Barros (2001): “Pensar a formação como referida à situação de trabalho implica, portanto, ter que levar em conta as condições de trabalho, as formas de organização dos trabalhadores, as relações com outras instâncias da sociedade civil etc.” (p. 74). Com essa direção, entendíamos ser necessário viabilizar o espaço de problematizações de como a vida vem se produzindo no embate de forças (Heckert & Neves, 2007).

A metodologia do curso se constituiu em duas etapas. Na primeira – de formação dos tutores que iriam trabalhar na formação de apoiadores institucionais da PNH – todos os tutores se encontraram durante três dias para discussão da PNH e seus dispositivos, a fim de entender os sentidos e objetivos daquela formação, que eram fomentar o apoio institucional e receber o treinamento para lidar com as ferramentas do EAD.

Após esse encontro presencial, foram realizados *chats* com os tutores e com os coordenadores gerais e regionais do curso, tendo em vista um estudo mais detalhado e qualificado dos dispositivos da PNH.

Cada tutor ficou responsável pelo que se denominava Unidade de Produção (UP)⁵ – um grupo de apoiadores que se auxiliariam na reflexão sobre sua intervenção nos serviços. Foram criadas dez UPs, em diferentes regiões do país, cada uma delas contando com a supervisão de um tutor. Os apoiadores foram selecionados pelos coordenadores gerais do curso, tendo como um dos critérios a indicação das Secretarias Municipais de Saúde, já que esses apoiadores teriam o compromisso de construir os dispositivos com o apoio político-gerencial das secretarias. Além da coordenação geral do curso, criou-se uma coordenação regional para acompanhar o trabalho das UPs da região. Neste artigo, priorizaremos a análise da experiência de uma UP formada por oito profissionais de um estado do Sudeste, que tinha por especificidade o fato de que todos ocupavam cargos de gerenciamento: secretária municipal de saúde, chefes de serviços em hospitais, diretora adjunta da secretaria, diretora de hospital, coordenadora das emergências da cidade, dentre outros. Esses apoiadores deveriam experimentar dispositivos da política de humanização em serviços de saúde e, lado a lado, procurar conhecer e discutir o conjunto de dispositivos preconizados pela política. Constituídas as UPs, teve início a segunda etapa do curso que, durante sete meses, tratou da formação desses apoiadores.

A estratégia envolveu dois grandes encontros presenciais nacionais em Brasília, no início e no final do curso; e um encontro presencial regional das UPs, na metade do curso. O restante do curso constava de *chats* semanais ou quinzenais que cada tutor realizava com os apoiadores da sua UP (Passos & Benevides, 2006).

O primeiro encontro presencial: narrando experiências

O primeiro encontro presencial foi fundamental para a construção da UP. Pensávamos⁶ no risco de a UP não funcionar devido às desconfianças que poderia haver por estarem trabalhando

5 Por Unidade de Produção se define um coletivo que possui objeto e objetivo claros e definidos e que desenvolve processos de cogestão.

6 Embora o trabalho de tutoria junto aos apoiadores da UP tenha sido realizado por um dos autores, entendemos que foi uma obra coletiva, pois coordenadores gerais e orientadora pedagógica regional acompanhavam, discutiam e sugeriam encaminhamentos; por conseguinte, utilizaremos a primeira pessoa do plural ao descrevermos o processo de tomadas de decisões éticas e metodológicas nessa experiência.

com diferentes partidos políticos e à vulnerabilidade política que poderia existir entre os diferentes municípios. Construir direções éticas do coletivo seria o principal a fazer, mais do que as tarefas já acordadas previstas na programação (fazer o diagnóstico dos problemas de sua rede municipal de saúde e decidir quais dispositivos priorizar para serem experimentados). O desafio seria criar condições que facilitassem ao grupo se conhecerem, confiarem uns nos outros e toparem trabalhar juntos. Em consonância com os apontamentos de Sennett (1994) e de Dreyfus (2012), considerávamos importante que o coletivo tivesse encontros de corpo presente e experiências de habitação de espaços conjuntos que auxiliassem na construção de conexões e de posicionamentos entre eles. Presencialmente, percebe-se quando uma brincadeira ou crítica não caem bem para alguma pessoa, porque, mesmo que ela nada fale a respeito, é possível sentir sua reação corporal ou construir qual a proximidade adequada que se pode ter com cada um: aquele que você pode apertar a mão, abraçar, brincar; ou aquele que te impõe reserva e discrição. A experiência de uma risada que contagia todos ao mesmo tempo, um murmúrio de indignação diante de uma situação qualquer – todas essas coisas são acontecimentos próprios do coletivo e não se reproduzem à distância.

O encontro era composto de momentos coletivos entre todas as UPs e de encontros destas com o tutor. No primeiro dia, quando uma das profissionais se apresentou como a responsável pelas emergências de um município, outra retrucou que havia ido a um desses serviços e que o achava horrível – causando grande desconforto na profissional responsável. Intervimos dizendo que um dos cuidados que teríamos ali seria não trabalhar com avaliações comparativas acerca dos diferentes serviços, mas admitir que todos eles enfrentavam problemas e que solidariamente iríamos discuti-los. Procuramos construir nesses encontros conjuntos as regras éticas do grupo. Enfatizamos a importância de cada um estar ali criando um espaço de acolhimento mútuo, um lugar onde todos pudessem falar das dificuldades, confiar no grupo, ser escutado e acolhido. Com essa direção, visávamos afirmar a riqueza da multiplicidade de experiências e de saberes daquele coletivo em formação. O grupo pactuou essa forma de funcionamento a partir dessas diretrizes e, assim, adotamos as regras construídas. No último dia de encontro, construímos o plano de trabalho e de estudos. Planejamos que, no retorno, cada um negociaria em seu local de trabalho quais dispositivos apresentados na UP seriam trabalhados.

Sabíamos que estas pactuações iniciais não garantiriam, *a priori*, esse espaço de acolhimento mútuo; mas, no dia a dia do processo de formação, essa aposta iria se concretizar numa encarnação do modo como experimentássemos o acolhimento desta multiplicidade constituinte da UP.

Nesse primeiro encontro, fomos guiados pela indicação de Dejours (2012) de que cooperação não se decreta, mas se constrói com muito esforço, podendo, no entanto, ser facilmente dissolvida. Uma efetiva cooperação precisa ser erigida pela aceitação, por parte do coletivo de trabalho, de que há um real do trabalho⁷, ou seja, de que existem eventos que escapam ao controle da técnica e da ciência e que exigem a mobilização das trabalhadoras, o que envolve uma inteligência do corpo capaz de agir frente a eventos inesperados.

Isso implica a necessidade de, por vezes, quebrar normas num contexto de serviços de saúde pública, quando as muitas normas antecedentes⁸ que referenciam o trabalho não dão conta da variabilidade técnica e humana nem das precarizações das condições de trabalho produzidas pelas políticas de gerenciamento. Daí existir, ao mesmo tempo, inflação de normas e ausência de normas (Brito, Muniz, Santorum & Ramming, 2011).

Trabalhar num quadro em que as condições de trabalho, repetidamente, contradizem as normas da profissão – sejam as normas dos códigos de ética profissionais ou dos protocolos de

7 Segundo Dejours (2012) “o real se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele – o real. O mundo real resiste” (p. 25).

8 Todas as normas que antecedem e que referenciam o trabalho, sejam prescritas pela gerência ou elaboradas pelos próprios trabalhadores, sejam transmitidas de forma escrita, oral ou gestual.

diagnósticos e tratamentos, ou aquelas criadas pelos próprios profissionais – equivale a vivenciar sofrimentos que podem inviabilizar a permanência dos trabalhadores nas situações de trabalho. Consideramos importante atentar para as defesas – habitualmente confundidas como ignorância – constituídas pelos trabalhadores contra o sofrimento, as quais funcionam na atenuação ou na negação da existência dos riscos. Se essas defesas têm a positividade de fazer os trabalhadores conseguirem continuar trabalhando, podem também dificultar a discussão do real do trabalho, já que por vezes implicam agir coletivamente na negação da variabilidade que se apresenta como ameaça à saúde.

Torna-se importante, então, criar um espaço público de discussão para que os trabalhadores possam coletivamente encarar o real do trabalho, de modo a reconhecer que se, por um lado, o serviço não funciona a contento com as normas prescritas, por outro, graças a regulações criadas coletivamente por trabalhadores e mesmo por gerentes, muitas vezes, consegue-se que tudo funcione em atendimento aos usuários. Para isso, é preciso construir confiança no cumprimento das regras de trabalho pactuadas entre os trabalhadores e o uso de uma comunicação menos truncada que permita a fala dos insucessos, dos fracassos, das tentativas bem ou malsucedidas – ou seja, a emergência de uma palavra arriscada e seu encontro com uma escuta arriscada que se envolve e se responsabiliza.

No começo, foi fundamental intervir na comunicação que se desenvolvia entre aqueles gerentes. As críticas aos serviços dos outros reforçavam uma dinâmica comparativa propícia a competições e contrária à cooperação baseada no reconhecimento do real do trabalho. Devemos ressaltar que eram gerentes que nunca tinham trabalhado juntos e que vinham de diferentes prefeituras governadas por partidos políticos com ideologias e concepções de gerenciamento diversas; em suma, havia como ponto de partida uma heterogeneidade que, embora potencialmente rica, arriscava-se a produzir combustão explosiva em vez de um fogo propulsor de trabalhos coletivos. Além do mais, considere-se a história dessas cidades com a construção de modos de relações políticas em que práticas como o clientelismo, nepotismo e até mesmo a violência física contra os adversários ainda são utilizadas.

Foi fundamental, durante esses encontros do grupo, poder olhar a expressão das pessoas e sua postura corporal quando algo era dito (Dreyfus, 2012). Alguns mantinham uma expressão sisuda no rosto ao ser falado algo, mas não se expressavam. Procuramos então conversar individualmente com esses profissionais para entender o que se passava. Tivemos que trabalhar também durante os intervalos, na hora em que almoçávamos juntos, a fim de irmos construindo essa grupalidade. As conversas que tínhamos, fora do momento oficial de trabalho do grupo, com uma ou duas pessoas, foram fundamentais. Uma das profissionais, por exemplo, nos procurou fora da reunião para dizer que estava temerosa de falar e de participar, porque tinha pouco tempo de experiência no SUS e percebera que as outras pessoas eram muito experientes. Pudemos trabalhar essa insegurança reforçando a ideia de que não devíamos hierarquizar contribuições e de que todos tinham como contribuir a partir de sua experiência singular.

Vale a pena salientar aqui o que entendemos sobre o conceito de grupo. Assumimos, como Barros (2007), o pressuposto de que grupo não é unidade, não é conjunto de pessoas nem homogeneidade, mas multiplicidade. Há uma dimensão de produção no dispositivo grupal na qual as transformações se operam, de modo que as pessoas vivem um processo de diferenciação que não é a mesma coisa que deparar com o diferente. Tomemos, por exemplo, uma profissional que por ser a mais nova do grupo esteja se sentindo insegura. Não sendo, em realidade, inexperiente nem mesmo insegura, tal vivência pode ser transformada, à medida que o processo grupal modula sua impressão inicial, diferenciando-a, ao final, da suposta identidade estabelecida por ela para si mesma.

Nesse sentido, a aposta grupal, aqui, não é respeitar os diferentes, numa lógica liberal que os torne impermeáveis ou subjetividades-produto já consumadas, mas afirmar a diferença como processo de alterização constituinte na produção de coletivos grupais. O interessante do

processo é justamente a possibilidade de ultrapassar as posições iniciais e de construir novas. O grupo, como dispositivo de coletivização, é uma obra aberta cujo início conhecemos, mas não temos como prever todo o percurso. Essa é a sua força instituinte para experimentações de um percurso, com seus riscos e desafios, em que as dramáticas do uso de si estão presentes o tempo todo exigindo escolhas de normas. Era preciso, então, acompanhar a gestação do grupo, não se considerar criador e controlador dele, mas também não se entregar à ilusão de que se cria sozinho, de que é uma plantinha que cresce solitária ou de que a melhor intervenção é não fazer nada. Pois omitir-se pode ser tão equivocado quanto controlar de forma obsessiva e autoritária o processo grupal.

É preciso, então, encontrar o grupo, estar nele intervindo, gerindo, gestando coletivamente um processo que precisa de atenção constante, posto que vivemos num contexto em que destruir processos coletivos é tarefa das mais fáceis. Saidon (1991) alerta que “nosso desafio, particularmente na América Latina, é como escapar de um estatuto burocrático totalizador sem cair na fragilização ou demolição” (p. 45).

Nesse processo, mobilizamos uma inteligência do corpo (Dejours, 2012) que, ativada nos encontros com outros corpos, consegue diagnosticar e intervir. Enfim, acreditamos que o momento presencial produziu um encontro de corpos de trabalhadores e de formadores que permitiu emergir uma grupalidade, suas fragilidades e toda sua potência normativa de vida.

O encontro por meio dos chats

Depois que todos voltaram a seus municípios, ficamos nos comunicando pelos *chats*. Havia também as apoiadoras, que liam os textos e respondiam as questões sobre os dispositivos constantes no livro didático, e que depois enviavam suas respostas para a plataforma do curso a fim de que nós as corrigíssemos. Nos *chats*, discutíamos os dispositivos e as dificuldades que estavam tendo na construção das políticas em seu município.

A estratégia nos *chats* era estimular uma conversa livre e, aos poucos, dar início a uma maior explicitação dos argumentos de cada um do grupo. Assumíamos nossa ignorância a respeito de muitas coisas do SUS e solicitávamos que explicassem mais detalhadamente o que escreviam. Procurávamos ampliar o debate sobre algumas questões colocadas primeiramente de forma apressada. Outra estratégia era aproveitar as metáforas produzidas pelo próprio coletivo no *chat*, devolvê-las a fim de produzirem mais reflexão e, por conseguinte, transformar o modo de lidar com os problemas. Foi assim que, em dado momento, quando alguém disse que tinha que matar vários leões por dia e os outros concordaram, resolvemos relançar, perguntando: não é um problema ecológico matar vários leões por dia? A partir daí, a conversa tomou outra direção, em que o bom humor e o lúdico permitiram lidar com os desafios com mais leveza.

Cru (1993) salienta que não se deve ir contra os sistemas defensivos, mas utilizar suas características para transformá-los. Sendo o humor e a brincadeira coisas constantes nas atitudes desafiadoras diante de riscos, provocamos um jeito de lidar com os problemas de forma bem-humorada, confiantes na possibilidade de encarar o leão.

Percebemos que a ferramenta do *chat* possibilitava o compartilhamento da experiência e sua análise coletiva. Esse instrumento foi útil ao permitir o trabalho em comum, já que os alicerces para a grupalidade tinham sido construídos durante os encontros presenciais. Percebíamos que aquelas trabalhadoras necessitavam construir, primeiramente, uma confiança mínima antes de escrever sobre problemas no trabalho, atitude esta que poderia ser utilizada depois como arma política por parte de grupos opostos ao do prefeito para quem trabalhavam. Logo, a construção da confiança, no sentido de respeito às regras pactuadas de trabalho, foi fundamental para o

sucesso do *chat*. Dreyfus (2012) salienta que, se estivermos cientes dos limites da EaD e se não pretendermos abolir as situações de formação presenciais, esses dispositivos poderão auxiliar na democratização das informações e ajudar na potencialização dos encontros presenciais.

Os limites que se apresentavam ao uso dessa ferramenta diziam respeito à manutenção do fluxo da conversa, pois, em se tratando de diálogo escrito, o tempo de entrada não segue a sequência do assunto anteriormente abordado. Em um grupo presencial, as pessoas anunciam verbal ou corporalmente (levantando a mão) que querem assumir o turno de fala; no *chat*, porém, aparece na tela quem escreveu primeiro, mas a introdução de outros assuntos ao seguir a sequência de entradas faz que quem escreveu sobre um assunto inicial veja sua comunicação aparecer na tela num momento já descontextualizado. Além disso, os períodos têm que ser curtos, o que dificulta maior elaboração em linguagem da experiência.

Consideramos, também, as dificuldades de tempo dessas profissionais de saúde para se dedicarem a essa formação, pois trabalhavam com cargos gerenciais, assim como o esforço que faziam para participar dos *chats* e discussões. Outro limite percebido tinha relação com o fato de que era a primeira experiência da maioria das trabalhadoras, inclusive do tutor, no uso dessas ferramentas, o que certamente dificultou o uso mais criativo das mesmas. Não existia ainda, naquele momento, o hábito disseminado de usar as redes sociais para discutir.

Encontro regional das UPs Sudeste

Dois meses depois do encontro em Brasília, a coordenação geral realizou o encontro presencial regional com todas as UPs do Sudeste. Nesse encontro, que incluía também reuniões com todas as UPs e o encontro interno de cada UP, os dispositivos de acolhimento e o Grupo de Trabalho de Humanização (GTH) a serem experimentados pela nossa UP já haviam sido escolhidos. Esse momento presencial foi fundamental porque permitiu que o grupo conversasse olhando nos olhos sobre as dificuldades na experimentação dos dispositivos. Uma realidade comum emergiu: a política de humanização visava ser uma política pública criada para mobilizar o protagonismo dos profissionais e dos usuários do SUS; enquanto a hegemonia de uma política de governo (nos níveis federal, estadual e municipal) se alimentava da dependência, na tentativa de conseguir os votos dos eleitores, a partir da criação e da manutenção de uma relação clientelista, seja com os profissionais seja com os usuários. Os vários tipos das intervenções políticas na gestão das unidades nada visavam senão manter a concepção de que saúde não é direito, mas favor que um determinado político concede ao seu eleitor.

Embora já aparecesse de forma incipiente nos *chats*, foi nesse encontro presencial que cada profissional compartilhou como vivenciava suas relações com os vereadores que faziam a sustentação política do prefeito. Várias histórias sobre o uso manipulador dos serviços apareceram, bem como relatos de estratégias de como lidar com essas situações ou de como argumentar com os próprios políticos acerca desses dispositivos serem politicamente importantes, visto que a população sentiria os efeitos na melhoria dos serviços. Então, depois de um tempo se permitindo como eles falavam – “dar a choradeira básica” –, eles passaram a discutir quais ações deveriam ser implementadas para avançar na experimentação dos dispositivos nos próximos meses. Ficou evidenciado o quanto o encontro presencial permitira que uma questão delicada – porque envolvia falar de políticos que poderiam fazer eles perderem seus cargos – pudesse ser tratada em confiança no coletivo que acolhia e que não julgava as pessoas. Isso se percebia no jeito de dialogar, na expressão do rosto e nas risadas coletivas que revelavam a cumplicidade entre os colegas ao narrarem as estratégias usadas quando um político lhes falava um absurdo: “eu aprendi a fazer cara de paisagem”, e encenava como o fizera.

Encontro presencial proposto pela UP: churrasco, susto e analisador-participação

Nos meses seguintes, estando algumas pessoas com dificuldades de fazer os exercícios propostos no livro de atividades do curso, continuamos com os *chats*. Combinamos então mais um encontro presencial: foi quando uma das apoiadoras propôs um churrasco em sua casa. Esse encontro não estava previsto no programa do curso, sendo uma iniciativa dos membros dessa UP. Pudemos então almoçar juntos e mais uma vez discutir questões que estavam dificultando a experimentação dos dispositivos. Algumas divergências surgiram. Uma das apoiadoras relatou a dificuldade em pactuar o cumprimento de uma carga horária com os médicos do hospital que dirigia. Relatou o fato de um péssimo médico que não podia ser demitido do hospital porque um vereador não o permitia, enquanto outro, um bom médico, fora demitido porque o vereador assim determinara. Uma das apoiadoras falou da importância de se construir essa contratação com os médicos e de como ela a havia conseguido. Além disso, comentou a corda bamba em que vivia em seu cargo de secretária, por tomar decisões que desagradavam politicamente a alguns vereadores.

Durante o almoço, um susto! Em meio à conversa sobre as inúmeras atividades que dificultavam a realização dos trabalhos pactuados na UP, o marido de uma das apoiadoras disse que “algumas vezes ajudava a mulher substituindo-a nos *chats*”. Silêncio, desconcerto, entreolhares e . . . ocasião de novas pactuações e de atenção problematizadora aos dispositivos avaliativos que incluíam, na certificação do curso, a participação de cada membro das UPs nos dispositivos de EAD pactuados.

Como tutor e orientador pedagógico da UP, experimentamos uma dramática do uso de si em nossa decisão de – num curto espaço de segundos – silenciar. Entendemos que, naquela situação inesperada e singular, naquele susto, caberia aquietar a indignação e tomar este susto para além do julgamento individual da apoiadora e/ou da acusação de quebra de confiança.

Naquele encontro, pudemos conhecer outros limites dos *chats* como dispositivos avaliativos de participação: não vermos a pessoa, não escutarmos sua voz, não sabermos com quem realmente estamos nos comunicando. Daí a necessidade de maior confiança e de maior responsabilidade do grupo com o processo.

Experimentamos uma suspensão espaço-temporal, não conseguindo falar. Percebemos, em ato, a força do pensamento de Espinosa (2008): a potência de nosso corpo é, simultaneamente, a nossa potência de pensar. Oscilamos entre uma pedagogia impiedosa que, centrada no pensamento, estimula as multiplicidades, exercitando o corpo e o pensamento a vivenciar seus limites e a ultrapassá-los porque os quer fortes; e uma pedagogia piedosa que considera o corpo fraco para ultrapassar seus limites e se rende ao medo da destruição grupal e da prática da vingança.

Fomos “salvos” pela força do grupo. Era preciso apostar na força do grupo, acompanhar os efeitos, nos guiarmos por ele e com ele para enfrentar esse analisador⁹ participação. Em outro momento e de modo indireto, essa situação retorna quando o grupo valoriza uma discussão sobre modos de gerenciar e de resistir às interferências de grupos políticos locais, potencializando o debate de valores mediante justificativas de submissão e de ações inventivas adotadas no cotidiano. O grupo tomou a guia e nos possibilitou experimentar a força da roda girando e o deslocamento de lugares instituídos de decisão.

Nesse terceiro encontro presencial, uma nova fase se constituiu e se pôde falar acerca de modos diferentes de gerenciar e de gerir o serviço. Esses modos, como afirmam Schwartz e Venner (2016), trazem consigo escolhas de normas que por sua vez são a declinação de valores do bem comum. Um dispositivo construído para a transformação do trabalho deve se ocupar tanto da

⁹ Analisador é um conceito formulado por Félix Guattari, no contexto da psicoterapia institucional e incorporado pela análise institucional socioanalítica (Lourau, 2014). Segundo Barros (2007), os analisadores são acontecimentos: tudo aquilo que produz rupturas, que catalisa fluxos, que produz análise, que decompõe os modos naturalizados de lidar com o cotidiano.

produção de saberes quanto do trabalho com os valores. Porque não adianta ter boas intenções: as diferentes estratégias passíveis de lidar com os problemas envolvem uma melhor afirmação de um valor ou de outro.

Não há neutralidade técnica na gerência, assim como em nenhum trabalho, portanto, o processo de formação precisa incluir uma discussão dos diferentes projetos políticos e de qual sentido a intervenção nos serviços vai ter. Cada decisão pode ter um peso importante no destino coletivo a viver. Novamente, o grupo tem de conseguir expor as diferentes concepções, trabalhando com as divergências, mesmo com o risco de separação, pois, um grupo que teme a morte se estagna por não conflitar e vira um morto-vivo.

Último encontro presencial nacional: encerramento do curso

O último encontro presencial nacional com as UPs ocorreu em Brasília. As apoiadoras já haviam feito suas monografias sobre a experiência de experimentação dos dispositivos e iriam apresentá-las às colegas de outras UPs que, igualmente, haviam apresentado aquele dispositivo. Todos dessa UP terminaram as monografias. Em pelo menos um caso, porém, a apresentação da experiência com o dispositivo foi incipiente, o qual remontava ao analisador-participação e à nossa dificuldade de afirmar e de bancar o adiamento da certificação.

Nesse último encontro, tentamos discutir se seriam possíveis formas de continuidade da relação de trabalho dos membros da UP. Embora tivéssemos construído uma boa relação e algumas cooperações já estivessem acontecendo entre eles, a vida atribulada de cada um em seus diferentes municípios, as mudanças políticas que não permitiam que ninguém tivesse certeza de que estaria no mesmo cargo amanhã: nada disso os auxiliava a assumir um projeto comum no futuro. Combinamos pensar formas de manter alguma relação, por meio de projetos de pesquisa-intervenção, e assim o fizemos. Além disso, os coordenadores gerais e as apoiadoras pedagógicas regionais do curso continuariam como assessores da Política de Humanização trabalhando com as demandas de suporte que os apoiadores iriam produzir.

Conclusão

A análise dessa experiência de formação indicou que uma estratégia de EaD pode ser útil para auxiliar o acesso de pessoas que moram em lugares diferentes no compartilhamento de experiência e de trocas importantes. Por outro lado, aprendemos, como sustenta Dreyfus (2012), que isso só produz liga se vier acompanhado de encontros presenciais que permitam a experiência de contato dos corpos com o estranho, na lida com os conflitos e com o diferente de si. É na abertura de espaços para estranhamentos, para outras percepções e para sensibilidades que a experiência formativa viabiliza dizer da atividade e, num mesmo movimento, fazer dizer a atividade. Nesse duplo movimento da experiência – dizer da atividade e fazer dizer a atividade – os trabalhadores compartilham, têm a possibilidade de tecer relações de confiança e de construir uma linguagem comum que lhes possibilite a cooperação e a responsabilidade com o processo de formação coletivo.

Nessa experiência, os *chats* viabilizaram um nível de compartilhamento de algumas das dificuldades que estavam sendo vivenciadas na construção dos dispositivos e um momento de reforçamento de ânimo para enfrentar os desafios. Porém, ficou evidente que o diálogo nos *chats* sofre a limitação dos períodos curtos, que impedem uma expressão mais elaborada. Ademais, o fato de as pessoas não estarem se vendo impede aspectos fundamentais da linguagem, isto é, a entonação e a expressão corporal como suportes na construção do sentido para o diálogo. Por conseguinte,

sentimos que nos encontros presenciais o grupo avança mais na discussão de temas delicados de seu trabalho, como a necessidade de lidar com os políticos na gerência dos serviços. Isso se dá porque a presença corporal produz acontecimentos coletivos que não são possíveis de replicar na internet. Haja vista à reação do público em um *show* de *rock* ou em uma assembleia sindical de trabalhadores. Nessas situações, as pessoas têm uma experiência sensorial corpo-espacial (Sennett, 1994), vivenciando estados de ânimo que se tornaram possíveis pela proximidade corporal (Dreyfus, 2012) ativada num dado espaço por sensações, percepções ou pessoas que neles se encontram.

É importante ressaltar o aspecto positivo da construção de um coletivo de apoiadores que produziu não apenas um compartilhamento de experiências, como também uma reflexão crítica conjunta. O encontro presencial inicial ajudou na construção das regras éticas e do sentido da atividade coletiva, produzindo a confiança e a cooperação que permitiram ao grupo ousar criticar o modo de gerenciamento político que vinham enfrentando nos municípios.

Tendo-se conhecido minimamente nos encontros presenciais e tendo construído um acordo ético que iria guiar o processo, o grupo conseguiu viver o *chat* de forma aberta, embora notássemos que nos encontros presenciais a discussão sempre parecia dar um salto qualitativo na direção de uma maior abertura e criticidade sobre suas experiências, reforçando a análise de Dreyfus (2012) sobre a importância dessa vivência corporalizada na formação.

Outro fator que muito ajudou a experiência de EaD foi o fato de esses trabalhadores já compartilharem entre si muitos saberes sobre o SUS e sobre os problemas comuns enfrentados, o que lhes facilitava bastante a compreensão e a comunicação.

Consideramos igualmente importante colocar em análise as práticas e os lugares do tutor e do acompanhante pedagógico na lida com a “função-apoio” nos cursos de EaD. O trabalho com os analisadores que emergem no processo grupal é fundamental para deslocarmos tanto do lugar de especialismos quanto de sua contraface, qual seja: acolher o que vem, sob o medo de “julgar” as experiências, deixando de exercer uma maior criticidade e de apostar na potência do grupo, na lida com seus conflitos e heterogeneidade de valores.

Por fim, é importante retomar o objetivo principal do curso, que foi a formação de apoiadores para a PNH. O trabalho de apoio é como o trabalho de um guia de cego: o guia ajuda o cego a ir na direção que ele (cego) quer, conforme verbalizado por R. B. Barros (comunicação pessoal, 2006). É um encontro de corpos-si onde o sentido da visão de um está à disposição da direção da vida do outro. A formação de apoiadores visa produzir um corpo-si que esteja disponível a essa experiência, portanto, não pode ser apenas um dispositivo de transmissão de conhecimentos.

Os encontros presenciais permitiram a visualização da emoção, da expressão corporal e da produção de sentido do discurso expressas na entonação dada ao enunciado. Esses elementos corporais do cheiro, da emoção, da expressão de ideias que estão para além da argumentação escrita foram fundamentais para o sucesso desse processo de formação de apoiadores. É preciso ressaltar que os *chats* permitiram manter acesa a chama desses encontros, na medida em que viabilizaram os encontros quinzenais pela internet de profissionais que moram em municípios diferentes. Assim, as duas dimensões do curso permitiram um processo de formação que foi além da mudança das representações, ajudando na produção de um corpo-apoio que guia e que é guiado nos encontros de corpos-si com usuários e profissionais.

Referências

- Athayde, M. R. C. (1996). *Gestão de coletivos de trabalho e modernidade: questões para a engenharia de produção*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

- Barros, R. B. (2001). Grupo: estratégia na formação. In J. Brito, M. E. B. Barros, M. Y. Neves & M. Athayde (Orgs.), *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer* (pp.71-88). Rio de Janeiro: IPUB-CUCA.
- Barros, R. B. (2007). *Grupo: a afirmação de um simulacro*. Porto Alegre: Sulina.
- Barros, M. E. B., Cesar, J. M. & Silva, F. H. (Orgs.) (2016). *Saúde e trabalho em educação: desafios do pesquisar*. Vitória: Edufes.
- Brasil. (2004). *HumanizaSUS: Política Nacional de Humanização: a humanização como eixo norteador das práticas de atenção e gestão em todas as instâncias do SUS* (Série B. Textos básicos de saúde). Brasília, DF: Ministério da Saúde.
- Brito, J., Muniz, H. P., Santorum, K. & Ramminger, T. (2011). O trabalho nos serviços públicos de saúde: entre a inflação e a ausência de normas. In A. Á. Assunção & J. Brito (Eds.), *Trabalhar na saúde: experiências cotidianas para a gestão do trabalho e do emprego* (pp. 23-43). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Caiafa, J. (2002). Comunicação e diferença nas cidades. *Lugar Comum: Estudos de Mídia, Cultura e Democracia*, 18, 91-102.
- Campos, G. W. S. (2000). *Um método para análise e co-gestão de coletivos. A construção do sujeito, a produção de valor de uso e a democracia em instituições: o Método da Roda*. São Paulo: Hucitec.
- Cru, D. (1987). Collectif et travail du métier: sur la notion de collectif de travail. In C. Dejours (Ed.), *Plaisir et souffrance dans le travail -Tome I* (pp.43-49). Paris: Editions de AOCIP.
- Cru, D. (1993). "Aucun risque!" Travail, représentation du risque et prevention. *Education Permanente*, 117, 75-83.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: tomo II, trabalho e emancipação*. Brasília, DF: Paralelo 15.
- Deleuze, G. (1974). *A lógica do sentido*. São Paulo: Perspectiva.
- Dreyfus, H. (2012). *A internet: uma crítica filosófica à educação a distância e ao mundo virtual*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Espinosa, B. (2008). *Ética* (2ª ed.). Belo Horizonte: Autêntica.
- Gotardo, S., Brito, H., Freitas, M. C., Barros, M. E. B. & Araújo, V. C. (2016). O processo de formação de comissões de saúde do trabalhador: experiência e política. *Revista Ciências Humanas*, 50, 213-232.
- Heckert, A. & Neves, C. A. B. (2007). Modos de formar e modos de intervir: quando a formação se faz potência de produção. In R. Pinheiro, M. E. B. Barros & R. A. Mattos (Orgs.), *Trabalho em equipe sob o eixo da integralidade: valores, saberes e práticas* (pp. 143-160). Rio de Janeiro: Cepesc.
- Lourau, R. (2014). *A análise institucional* (3ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Maia, M. A. B. & Neves, C. A. B. (2014). Qual a potência do apoio institucional no campo da saúde pública? *Interface (Botucatu)*, 18 (1), 821-831.
- Martins, C. & Luzio, C. (2017). Política HumanizaSUS: ancorar um navio no espaço. *Revista Interface: Comunicação e Saúde*, 21 (60), 13-22.
- Muniz, H. P., Santorum, K. & França, M. B. (2018). O corpo-si: a construção do conceito na obra de Yves Schwartz. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30 (2), 69-77.
- Neves, M. Y., Muniz, H. P., Silva, E. F., Costa, J. D., Brito, J. & Athayde, M. (2015). Saúde, gênero e trabalho nas escolas públicas: potencialidades e desafios de uma experiência com o dispositivo "Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção". *Laboreal*, 11 (1), 53-68.
- Passos, E. & Benevides, R. (Orgs.). (2006). *Formação de apoiadores para a política nacional de humanização da gestão e da atenção à saúde*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Pinheiro, R., Coelho, T., Hebert, F. & Silva, A. G. (Orgs.). (2014). *Experienci(ações) e práticas de apoio no SUS: integralidade, áreas programáticas e democracia institucional*. Rio de Janeiro: Cepesc.
- Saidon, O. (1991). Espacio e institución. In B. Kononovich & O. Saidon (Orgs.), *La escena institucional* (pp. 37-53). Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Santos, M. (2004). *O projecto de uma sociedade do conhecimento de Lev Vygotski a práticas efectivas de formação contínua em Portugal*. Tese de Doutorado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto.

- Schwartz, Y. (2014). Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. *Letras de Hoje*, 49 (3), 259-274.
- Schwartz, Y. & Venner, B. (2016). Diálogo 2 – Debates de normas, “mundo de valores” e engajamento transformador. In Y. Schwartz & L. Durrive (Orgs.), *Trabalho e ergologia II: diálogos sobre a atividade humana* (pp. 55-149). Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Sennett, R. (1994). *Carne e pedra: o corpo e a cidade na civilização Ocidental*. Rio de Janeiro: Record.
- Teiger, C. & Lacomblez, M. (Orgs.). (2013). *(Se) Former pour transformer le travail: dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*. Québec: PUL.

Endereço para correspondência

heldermuniz@uol.com.br, betebarros@uol.com.br,
abbes@luma.ind.br

Recebido em: 09/08/2017
Revisado em: 18/09/2018
Aprovado em: 08/10/2018

Trajетórias de feminização no trabalho hospitalar

Tábata Milena Balestro Borges e Priscila Pavan Detoni

Universidade do Vale do Taquari (Lajeado, Rio Grande do Sul, Brasil)

O objetivo deste trabalho é compreender as trajetórias de feminização no espaço hospitalar, entendendo os reflexos da divisão sexual e das relações de gênero nas práticas de trabalho, com base em uma pesquisa realizada em um hospital na Serra Gaúcha. Utilizou-se, como metodologia, a análise de discurso das trajetórias de vida das trabalhadoras, por meio de entrevistas semiestruturadas. Participaram desta pesquisa nove mulheres com escolaridades e funções diversas. As análises compuseram-se pelos seguintes elementos: o trabalho como possibilidade de autonomia e sustento; o trabalho feminino precarizado diante da divisão sexual do trabalho e no início da carreira; o trabalho feminino doméstico como pouco reconhecido e obrigatório; a duplicidade da jornada em ser mãe e trabalhadora; e o cuidado como atribuição naturalizada das trabalhadoras da saúde. Concluiu-se que essas mulheres se sentem realizadas no trabalho, apesar de serem pouco valorizadas, diante dos marcadores sociais de gênero e da faixa etária. A pesquisa também possibilitou que, ao rever suas trajetórias durante as entrevistas, as trabalhadoras participantes refletissem sobre a necessidade de encontrar estratégias para que a feminização do trabalho não seja estendida para a próxima geração, bem como de que o trabalho hospitalar seja uma atividade que possa produzir saúde.

Palavras-chave: Feminização, Cuidado, Trabalho hospitalar.

Trajectories of feminization in hospital work.

The goal of this study is to understand the pathways to the feminization within hospitals, comprehending the outcomes of sex division and gender relations at work based on a research performed in a hospital in the state of Rio Grande do Sul. The methodology used was semi-structured interviews about the workers' life paths and analysis of discourse. Nine women with a wide range of education and varied functions participated in this research. The analysis was made of the following elements: work as autonomy and sustenance; precarious female work due to sexual division of labor and beginning of career; female domestic work as under acknowledged; the double journey of being a mother and a worker; and caretaking as a natural attribution to the female health provider. It is concluded that these women feel fulfilled at work even being little recognized because of the social markers of gender and age. The research also made possible, when reviewing their trajectories during the interviews, that the participating workers reflect on the need to find strategies so that the feminization of labor is not extended to the next generation, and that hospital work is an activity that can produce health.

Keywords: Feminization, Care, Hospital work.

Introdução

Este artigo objetiva compreender as trajetórias de feminização no espaço hospitalar, entendendo os reflexos da divisão sexual e das relações de gênero nas práticas de trabalho, com base em uma pesquisa realizada em um hospital na serra gaúcha. Dessa forma, é importante considerar as constantes transformações nas relações de trabalho e de gênero, por isso trabalhamos com o conceito de feminização que, para Yannoulas (2011), se refere a “um significado qualitativo que alude às transformações de significado e valor social de uma profissão ou ocupação, originadas a partir da feminilização ou aumento quantitativo e vinculadas à concepção de gênero predominante em uma época” (p. 271).

O desejo por realizar esta pesquisa surgiu da experiência da pesquisadora, que trabalhou em um hospital no interior do Rio Grande do Sul, cujo total de colaboradores era de 118¹ e, desse total, cerca de 99 eram mulheres – ou seja, 84% dos/as trabalhadores/as do hospital. Essa foi a circunstância que levou à reflexão sobre a feminilização e feminização nas trajetórias do trabalho

1 Dado obtido do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), no mês de setembro de 2016.

em saúde, uma vez que o quadro de funcionários/as do hospital, em sua maioria, é composto por mulheres – filhas, mães, donas de casa, trabalhadoras –, portanto, cuidadoras no contexto da saúde. Durães, Jones e Silva (2010) apontam que as mulheres possuem maior oportunidade de colocação no mercado de trabalho em setores de públicos, nos serviços, sobretudo, de saúde e educação, no comércio e no setor industriário, quando se trata de produção têxtil, alimentos e bebidas. Esses autores consideram que, mesmo sendo perceptível o aumento de mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, situações que denotam a divisão sexual do trabalho estão ainda muito presentes. Para Wermelinger, Machado, Tavares, Oliveira e Moysés (2010), o setor da saúde apresenta forte vocação para a ocupação de mulheres, e o contingente feminino tem se tornado majoritário nesse ramo da economia. Pastore, Rosa e Homem (2008) afirmam que o setor da saúde tem se caracterizado pela presença da divisão sexual do trabalho, no qual, predominantemente, as mulheres atuam nas funções voltadas aos cuidados, por essa prática ser vista e reconhecida como um processo naturalizado e, por vezes, precarizado.

O trabalho, conforme Nardi (2006), é central para o desenvolvimento da estrutura social, material e psíquica dos sujeitos. E o gênero é um fator que constitui o sujeito, uma vez que o/a trabalhador/a imprime em sua dinâmica de trabalho características que se referem à divisão sexual do trabalho, marcada pela generificação dos sujeitos, do que seria trabalho de homem e de mulher. Para Hirata (2002), a amplitude do espaço que as mulheres vêm obtendo no mercado de trabalho chama atenção devido ao modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível. Dessa forma, as trabalhadoras ainda vivenciam em suas práticas profissionais reflexos de uma história de luta contínua por igualdade.

Dessa forma, esta pesquisa buscou entender o processo de feminização do trabalho em um setor da saúde, especificamente em um hospital de média complexidade, no qual problematizaram-se os desafios encontrados pelas mulheres nas suas trajetórias em relação à equidade de gênero no trabalho, uma vez que ambos estão diretamente imbricados.

Gênero, trabalho e cuidado

A fim de compreender como ocorre a feminização do trabalho na área da saúde, decorrente dos efeitos da divisão sexual, entende-se que os conceitos de gênero, trabalho e cuidado carecem discussão.

Na sociedade ocidental, dentro de uma matriz heteronormativa que nos constitui enquanto sujeitos, precisamos existir dentro dos gêneros feminino ou masculino (Butler, 2013). A partir dessa divisão, monta-se uma trajetória para tais gêneros – seja pelo comportamento, pelo corpo ou trabalho. Para Meyer, Klein, Da'igna e Alvarenga (2014), o entendimento de gênero é construído e implicado por discursos instituintes de feminilidades e de masculinidades que são produzidos e ressignificados ao mesmo tempo, o que pode ou não contemplar o entendimento de diversidade sexual e de gênero.

De acordo com essa perspectiva, Scott (1995) destaca que o gênero é um conceito histórico que demarca em seu terreno questões socioculturais que permanecem em constante fluxo, evocando reflexões acerca da construção da caminhada da mulher. A autora indaga:

Qual é a relação entre as leis sobre as mulheres e o poder de Estado? Por que (e desde quando) as mulheres são invisíveis como sujeitos históricos, ainda que saibamos que elas participaram de grandes e pequenos eventos da história humana? O gênero legitimou a emergência de carreiras profissionais?... Houve, em algum momento, conceitos de gênero verdadeiramente igualitários sobre os quais fossem projetados ou mesmo fundados sistemas políticos? (Scott, 1995, p. 93).

Assim sendo, gênero é uma categoria em curso, que se relaciona inclusive com a temática do trabalho, uma vez que os meios de produção e a divisão de renda reproduzem as relações. Para Detoni e Nardi (2012), “as relações de gênero são constituintes dos modos e dos processos de subjetivação,... a subjetividade como uma produção da experiência de si, em um determinado contexto sócio histórico” (p. 66). Nessa perspectiva, a constituição do sujeito se dá por meio das atribuições de gênero, na qual o sujeito se define ou é definido, bem como o entendimento de que trabalho faz parte da identidade social dos sujeitos (Nardi, 2006).

Isso implica considerar que as instituições sociais, os símbolos, as normas, os conhecimentos, as leis, as doutrinas e as políticas de uma sociedade são constituídos e atravessados por pressupostos de gênero e, ao mesmo tempo, estão implicadas com sua produção, manutenção e ressignificação (Meyer et al., 2014).

Para Butler (2013), o sexo é generificado na nossa cultura e assim construído. Tal percepção é fundamental para a mudança de concepção do senso comum, pois a desconstrução desses entendimentos nos remete a desnaturalizar a ideia de que o feminino está ligado à postura de fragilidade ou submissão, como também possibilita explicar preconceitos que ainda existem em torno da reiteração cotidiana que é feita para designar os corpos, os sexos e os desejos nos seus postos de trabalho dentro dos polos da binariedade. Butler (2013) ainda aponta que “ser de um gênero é um efeito” (pp. 58-59), ou seja, a construção social desse “ser” passa por efeitos/modificações mais diversos no cotidiano.

Diante de um número considerável de mulheres que atuam no setor da saúde, o conceito de divisão sexual do trabalho se mostra fundamental, principalmente em dois aspectos: o primeiro aponta questões sociográficas, que visam identificar como se dá a distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho e as variantes de tempo e local dessa distribuição; o outro aspecto diz respeito às desigualdades que funcionam geralmente de forma sistemática, o que também está associado às diferentes práticas profissionais e, portanto, de gênero. (Hirata & Kergoat, 2007).

Com relação à divisão sexual do trabalho na área da saúde, Durães et al. (2010) afirmam que esse setor tem sido socialmente reconhecido como trabalho feminino, devido ao fato de que tais atividades profissionais geralmente são semelhantes àquelas desempenhadas no cotidiano da mulher, como o cuidado com a família. Pastore et al. (2008) salientam que há maior incidência de feminização no contexto da saúde nas áreas de enfermagem, higienização e no setor de nutrição. Isso se refere aos diferentes modos que o meio social cristaliza ou regula o que define ser homem ou ser mulher e quais lugares e atribuições seriam mais apropriados para cada sujeito, dentro da perspectiva de gênero. Para alguns postos é preconizada a virilidade e, em outros, o cuidado, uma vez que a dinâmica das relações de trabalho – como as de gênero – é fundamental na constituição de sujeito.

Desse modo, percebe-se uma conexão nas relações de gênero e de trabalho. Para Araújo (2002), as mulheres passaram a ingressar no mercado de trabalho, de forma crescente, durante “as décadas de 1920 e 1980, acompanhando os processos de industrialização e de urbanização da sociedade” (p. 133). A autora também salienta que as ocupações femininas tradicionais daquele período eram caracterizadas por serviços domésticos, atividades em prol do próprio consumo e da família, além de serviços como “magistério, enfermagem, comércio, telefonia, alguns setores industriais, como os ramos têxtil e do vestuário, e nos serviços pessoais, como cabeleireiras, manicures, lavadeiras” (Araújo, 2002, p. 133).

Carvalho, Cavalcanti, Almeida e Bastos (2008) questionam: “será que na divisão de trabalho por gênero há uma tendência recorrente à assunção pelas mulheres e/ou a atribuição a elas, mais do que aos homens, do papel de cuidadora?” (p. 440). De acordo com Meyer et al. (2014), a feminização é marcada pelo lugar de cuidadora dos vulneráveis, dos doentes. Para tal, Guimarães, Hirata e Sugita (2011) afirmam que “no Brasil e nos países de língua espanhola, a palavra ‘cuidado’

é usada para designar a atitude; mas é o verbo ‘cuidar’, designando a ação, que parece traduzir melhor a palavra *care*” (p. 154). Nesse sentido, Dumont (2012) refere que “o cuidado é tratado de forma naturalizada como modos de sentir e agir das mulheres” (p. 43). Por esse motivo, o gênero estabelece “centralidade na construção das relações” e, assim, inicia-se a divisão sexual do trabalho.

Diante disso, é interessante refletir que as mulheres são treinadas para exercer funções de cuidado desde a infância – por exemplo, brincadeiras de bonecas, cuidar dos irmãos, auxiliar nos serviços domésticos. Nesses contextos, a menina passa a assumir o papel de mulher e, na medida em que cresce, o que era apenas brincadeira de infância se naturaliza em suas práticas diárias. Contudo, cabe destacar que, muito recentemente, as mulheres assumiram postos de trabalho com direitos sociais, afinal, isso só foi possível no Brasil a partir de 1932, quando conquistaram-se os direitos do sufrágio universal², à propriedade e aos estudos, frutos das lutas dos movimentos feministas.

O trabalho das profissionais mulheres em um ambiente hospitalar

A condição das mulheres exercendo a prática do cuidado leva à reflexão sobre a naturalização do papel da mulher na sociedade, desde os primórdios, que se referia ao cuidado dos filhos, da casa. Assim, Yannoulas (2011) aponta que o conceito de feminização diz respeito a aspectos qualitativos observados na mudança que determinada ocupação atravessa. Essas mudanças estão vinculadas à imagem simbólica do feminino predominante na época ou na cultura especificamente analisada.

Nesse contexto, é importante considerar os processos históricos de industrialização e urbanização, marcos esses fundamentais para a compreensão do conceito de divisão sexual do trabalho no Brasil. Conforme aponta Yannoulas (2011), o trabalho passou a ser caracterizado como

trabalho produtivo e assalariado, excluindo todas as atividades destinadas à reprodução da vida biológica e social. Trabalhar foi pensado como uma atividade a ser realizada extramuros, uma atividade pública. Cuidar do lar, dos filhos, dos idosos e da família ficou delimitado como atividade *não trabalho*, privada (p. 276).

A autora ainda complementa que o processo de feminização pode ser considerado “uma categoria em movimento, em processo de construção” (Yannoulas, 2011, p. 276).

Hirata (2002) afirma que, historicamente, “a atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação” (p. 10), por isso a feminização do trabalho em saúde. Assim, a abordagem dessa temática diz respeito a compreender o posicionamento do público feminino nos diversos contextos sociais do trabalho, levando em consideração que estudar e pesquisar o tema divisão sexual do trabalho, tendo em vista as constantes transformações que o mundo do trabalho vem percorrendo, torna-se um grande desafio, visto que ainda hoje temos reflexos da história em que as mulheres eram diferentemente tratadas em relação aos homens.

Para Hora, Ferreira e Silva (2013), é estatisticamente comprovado o número maior de profissionais do sexo feminino que atuam no âmbito hospitalar, somando-se a isso a sobrecarga de trabalho, que é algo eminente no dia a dia da mulher, devido às tarefas domésticas, entre outras, que geralmente são desempenhadas em dupla jornada.

Osório (2006) relata que as atividades em um hospital, tomando como base o exemplo do estado de São Paulo, são flexibilizadas constantemente, em que o quadro muda em instantes e o cenário é frenético, sendo preciso habilidades específicas de manejo no trabalho por parte das profissionais que precisam se adequar o tempo todo. Conforme Maturana e Valle (2014), é comum vivenciar em hospitais situações como:

2 Direito ao voto: no Brasil, apenas em 1932 as mulheres obtiveram o direito ao voto e também de serem votadas (Piscitelli, 2009).

apresentar respostas rápidas relacionadas a situações-limite de vida e morte de pacientes, alta carga horária, atendimento ao público, muitas vezes, em estados emocionais alterados, sobrecarga de tarefas, conflitos de opiniões e pontos de vista divergentes com profissionais de outra formação acadêmica (p. 3).

Em uma pesquisa realizada no interior do Rio Grande do Sul, com uma equipe de atendimento pré-hospitalar, Carreno, Veleda e Moreschi (2015) identificaram que a maioria dos profissionais que integravam a equipe era composta por homens, com idade superior a 36 anos, que ocupavam as funções de técnico em enfermagem seguida de médicos e enfermeiros – contrário às demais pesquisas encontradas. Nesse caso, a atuação do sexo masculino em atendimentos pré-hospitalares, como no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (Samu), é evidenciada constantemente devido às atividades que exigem força e preparo físico. Por isso, ao estudar feminização em ambiente hospitalar, não podemos negligenciar o trabalho dos homens. Afinal, o gênero só existe nas relações, sejam elas domésticas ou de trabalho, que hierarquizam um dos gêneros em detrimento do outro.

Percurso metodológico

*Todos esses que aí estão,
Atravancando meu caminho,
Eles passarão...
Eu passarinho!*
Mário Quintana

Durante a caminhada de pesquisa e escrita, buscou-se uma forma de analisar as trajetórias das participantes, e eis que surgiu a imagem de um passarinho. Passarinho porque a maior parte das mulheres trouxe em suas narrativas presentes que o trabalho deu a elas: a liberdade, a independência, além de inúmeras possibilidades de viver e olhar para a vida atribuindo-lhe um novo significado. Metaforizando o “Poeminho do contra”, de Mário Quintana (2014), segundo Franco (2009), o verbo “passarão” – conjugação do verbo passar no futuro do indicativo.

deixa de ser tão somente verbo e torna-se também um pássaro gigante, predador do passarinho, um bicho-papão ameaçador que, pela enormidade, não tem a agilidade do passarinho – este, quando viu seu caminho atravancado, bateu asas e voou (pp. 75-76).

No sentido literal da palavra, “pássaro grande” não se compara às qualidades do canto, da leveza e da liberdade caracterizadas pelo “passarinho”. Dessa forma, as mulheres-passarinhos são análogas às conquistas feministas marcadas nos discursos das trajetórias das trabalhadoras entrevistadas no ambiente hospitalar. Pode-se, então, associar a agilidade e a liberdade do passarinho com os constantes movimentos e deslocamentos que as mulheres realizaram nos últimos tempos, lutando pela igualdade de direitos e a liberdade social, o que possibilitou a inspiração no poema de Quintana.

Participaram desta pesquisa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, de forma livre e esclarecida, nove mulheres trabalhadoras de um hospital de média complexidade, com idades entre 20 e 54 anos: quatro solteiras, três em união estável ou casadas, duas separadas; seis delas têm filhos/as; seis delas são as únicas responsáveis pela renda familiar; oito brancas e uma parda;

escolaridades e funções são variadas³. A seleção das participantes ocorreu de forma voluntária, por meio de um convite; cada trabalhadora interessada em participar da pesquisa registrou seu nome em um formulário de inscrição, fixado no quadro mural do hospital e, assim, a pesquisadora agendou as entrevistas. As entrevistas individuais ocorreram a partir de um roteiro sobre a biografia pessoal e profissional das nove mulheres que se voluntariaram a participar da pesquisa, mediante termo de consentimento⁴.

O roteiro semiestruturado aplicado nas entrevistas se baseou no levantamento de dados sociodemográficos das profissionais, além de mapear dados relacionados ao núcleo familiar (profissão parental, número de irmãos, participação de outros na renda familiar, profissão do companheiro/esposo/pai dos/as filhos/as) e, principalmente, informações associadas ao contexto do trabalho, com o propósito de compreender a trajetória das mulheres participantes da pesquisa (idade com que começou a trabalhar; tipos de trabalho e período de permanência; função e remuneração atual; como foi o início de sua trajetória profissional; e como é o atual momento profissional). É importante ressaltar que o roteiro foi um elemento orientador que a entrevistadora utilizou para conduzir a conversa com as participantes da pesquisa.

Essas entrevistas ocorreram em uma sala disponível no hospital, as falas das participantes foram gravadas em áudio e, posteriormente, transcritas na íntegra, para realizar a análise dos discursos (Foucault, 2005) que permeavam essas trajetórias.

Neste estudo, pretendeu-se compreender as trajetórias de feminização no espaço hospitalar, entendendo os reflexos da divisão sexual e das relações de gênero nas práticas de trabalho. Suas técnicas profissionais podem estar associadas ao cuidado dos usuários do serviço, que se estende desde cargos relativos à higienização, copa, cozinha e enfermagem a técnicas de enfermagem, nutrição, psicologia, farmácia, médicas, atendimento, entre outras.

O corpus da pesquisa foi constituído pela análise dos discursos das trajetórias de vida das trabalhadoras que, segundo Born (2001), se relacionam a “um conjunto de eventos que fundamentam a vida de uma pessoa” (p. 4). O autor cita que:

Normalmente é determinada pela frequência dos acontecimentos, pela duração e localização dessas existências ao longo de uma vida. O curso de uma vida adquire sua estrutura pela localização desses acontecimentos e pelos estágios do tempo biográfico (Born, 2001, p. 4).

A análise da trajetória de vida “permite descrever e entender como o trabalho atravessa os processos de subjetivação e expressa o conflito que caracteriza o jogo de verdades” (Nardi, 2006). Quanto aos jogos de verdade, Nardi (2006) também utiliza o conceito foucaultiano para pensar a relação ética e subjetiva que constitui a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos, o que é parte de um elemento da nossa sociedade atual e que analisamos nesse estudo. De acordo com Foucault (2005), existem condições de possibilidade de determinado período histórico e localizado que fazem emergir discursos, e estes vão produzindo verdades sobre os sujeitos e subjetivando formas de existir.

Análises e discussão dos resultados

A partir das narrativas das trajetórias de vida, analisaram-se os discursos que emergiram dentro da interlocução de gênero e trabalho das mulheres trabalhadoras hospitalares, em que

3 Não apresentamos a identificação e/ou informações individuais das mulheres trabalhadoras, por constituírem um grupo muito pequeno, o que poderia facilitar a identificação. Percorremos pelas funções de higienização até a gestão hospitalar.

4 Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Univates, conforme CAAE: 64759116.5.0000.5310.

são destacados: o trabalho como possibilidade de autonomia e sustento; o trabalho feminino precarizado diante da divisão sexual do trabalho e no início da carreira; o trabalho feminino doméstico como pouco reconhecido e obrigatório; a duplicidade de jornada em ser mãe e trabalhadora; e o cuidado como atribuição naturalizada das trabalhadoras da saúde.

“Aos pouquinhos fui subindo, subindo, subindo...”: trabalho como possibilidade de autonomia e sustento

Com relação à ascensão no trabalho, percebe-se que grande parte das mulheres se sente livre, independente e capaz quando possui sua própria remuneração, por isso o trabalho faz parte da construção ética e moral dos sujeitos (Nardi, 2006,) e se constitui como uma necessidade para que essas profissionais possam crescer, conquistar oportunidades e se sentirem realizadas, além de garantir o sustento dos/as filhos/as (Moreira, 2008).

Desse modo, pode-se refletir o quanto o trabalho representa centralidade para as pessoas (Dejours, 2000), especialmente, neste estudo, para as mulheres, ainda que a precarização e a divisão sexual do trabalho existam como marcas das trajetórias que atrelam as responsabilidades do trabalho doméstico para as mulheres, além do trabalho fora de casa, que recebe mais reconhecimento, inclusive pela via econômica. *“Porque do trabalho que vem o sustento... Claro, a família em primeiro lugar, mas o trabalho anda ali, anda junto”* (Bem-te-vi).

Para Moreira (2008), a relação econômica atrelada à necessidade de trabalhar é “constituída tanto das formas possíveis de trabalho quanto das relações de gênero” (p. 105). Isso pode ser observado nas narrativas das mulheres, de modo especial quando Águia diz que o salário “dele”, referindo-se ao companheiro, não é mais suficiente para dar conta das responsabilidades da casa. Ainda, conforme a autora, se, antes, o trabalho como forma de organização social tornava possíveis relações de gênero pautadas na divisão homem provedor (econômico) e mulher mantenedora (do bem-estar e dos cuidados com a família), hoje, o trabalho do homem não é garantia do sustento familiar. Contudo, o trabalho doméstico, na maioria dos casos, continua essencialmente feminino, apesar das duplas jornadas.

Só com o salário dele a gente não conseguia muita coisa e, graças a Deus, comigo trabalhando também, a gente consegue comprar as coisinhas que a gente quer (Canário).

É uma questão de conseguir teu próprio dinheiro, tu ter um dinheirinho se precisar comprar alguma coisa, ir lá e comprar (Sabiá).

A narrativa de Pintassilgo serviu de inspiração para definir o subtítulo da análise e o lugar das mulheres no trabalho formal, como em: *“Eu vejo que cresci profissionalmente, tipo eu era lá uma coisinha e nada e, aos pouquinhos, fui subindo, subindo, subindo”*, pois percebe-se a autonomia e a independência que proporcionam às mulheres. Isso fica muito claro nos relatos, inclusive na fala das demais mulheres, segundo as quais não depender do marido traz a elas muita satisfação. Analisou-se a centralidade do trabalho na vida dessas trabalhadoras, pelo fato de seis das nove mulheres entrevistadas serem as únicas responsáveis pela renda familiar e as outras três trabalharem também com o propósito de não serem dependentes de seus companheiros.

Mas assim, o principal sentimento era a independência, não depender 100% de meus pais (Azulão).

Eu dou muito valor, procuro não faltar, se tem que fazer, procuro fazer, porque é muito importante ter serviço, para mim, ter carteira assinada. Tem teu salário no final do mês, tu pode, tipo... como é que vou te dizer? Comprar uma coisa que tu quer, é outra vida (Tico-tico).

Pela análise dessas narrativas, compreende-se o que Nardi (2006) aponta como a ética do trabalho, que também estabelece e reconhece socialmente o/a trabalhador/a como cidadão. Nesse caso, referindo-se às possibilidades que a mulher possui em desfrutar do que o trabalho pode lhe oferecer: melhores oportunidades, satisfazer necessidades, liberdade de escolha, enfim, fazer uso dos recursos obtido pela renda do trabalho a partir de seus próprios desejos relacionados ao consumo e de uma vida melhor para os filhos e para as filhas.

“Tu tens que aprender a trabalhar..”: o trabalho feminino precarizado diante da divisão sexual do trabalho e no início da carreira

Sete das nove mulheres entrevistadas iniciaram sua vida de trabalhadoras ainda muito cedo, na faixa etária dos dez aos vinte anos. A grande maioria delas começou desempenhando atividades como empregada doméstica, babá e atendente, que marcam o trabalho feminino precarizado diante da divisão sexual do trabalho e, principalmente, no início da carreira (Hirata & Kergoat, 2007). Geralmente, foram trabalhos informais e caracterizados como estereótipos de mulheres (Meyer et al., 2014) e com práticas de cuidado, o que demonstra experiência informal na área que atuam. Quatro dessas mulheres também tiveram seus/suas filhos/as antes dos vinte anos, ou seja, desde muito cedo desempenham o papel de cuidadoras do lar, conforme aparece nas entrevistas:

Foi bem difícil, eu nunca tinha trabalhado. Claro, ajudava o pai, eu perdi a mãe com onze anos... Aí tinha meu pai e meus irmãos, tipo, tomei conta da casa (Bem-te-vi).

Eu me ajuntei tinha treze anos. Com catorze tive meu primeiro filho, com quinze eu já tive meu segundo filho (Canário).

Com relação à divisão sexual do trabalho, Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) consideram que os reflexos não estão presentes somente no âmbito do emprego e na participação diferenciada de homens e mulheres no mercado, mas também na forma como essas relações se difundem na sociedade, como nas famílias marcadas por desigualdades.

Entretanto, ao rever suas trajetórias, as entrevistadas percebem o quanto de dever e obrigação com relação às responsabilidades domésticas e cuidados em geral lhe foram impostos na construção de sua trajetória, seja pela valorização do trabalho como pela forma de conduzir a vida e seus corpos (Nardi, 2006). Trabalhar no espaço doméstico como forma de conduzir a subjetividade das mulheres e a naturalização dessa responsabilidade a elas atribuída pode ser evidenciado no seguinte relato:

Com cinco anos, eu fui morar com uma senhora, lá. Daí tu já começa: tu vai lavar a louça, varrer a casa, vai limpando, aí cada dia ia aumentando, né, as coisas assim... Eu lembro que, com sete anos, vamos supor, eu tinha uma boneca, né. Vou brincar? Não, não pode. Ela pegou e jogou fora: “tu tem que aprender a trabalhar, não a brincar” (Tico-tico).

Nessa trajetória, é muito forte e evidente os aspectos do trabalho infantil e do trabalho doméstico naturalizado como sendo de responsabilidade da menina desde cedo. Paganini (2011) considera que, por mais que haja um aparato jurídico que vise erradicar o trabalho

infantil, deve-se sensibilizar a sociedade para a garantia real dos direitos assegurados a todas as crianças e adolescentes. É importante dizer o quanto foi doloroso para Tico-tico relembrar que, durante sua infância, quase não pôde brincar como as demais crianças, e, sim, foi obrigada a trabalhar para ganhar sua refeição diária.

Ainda sobre as diferenças entre trabalhadores/as, a fala da mulher Sabiá está relacionada a comparações feitas de papéis ocupados por homens anteriormente e que, agora, são exercidos por mulheres. Hirata e Kergoat (2007) sinalizam que a divisão social do trabalho é caracterizada por “dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (p. 599). Isso pode ser materializado diante da legitimação, como também o processo de naturalização, no qual o estereótipo do trabalho doméstico é serviço exclusivo da mulher, considerado como uma obrigação de seu fazer.

Se tu tenta conversar com alguém, eu sempre falei com mulher, eu nunca tive dificuldades. Agora, com homem, parece um pouco mais resistente, porque tu ta falando, já te cortam (Sabiá).

Mas vou dizer que a gente tem uma hierarquia, mas eu me sinto, hoje, muito mais à vontade para conversar com ela, levar um problema, pedir para me ajudar a solucionar uma coisa que eu não consigo, sabe? Antes, quando a gente tinha um homem, não tinha, era bem difícil, bem difícil mesmo (Pintassilgo).

A idade e a forma de apresentação das mulheres, enquanto sujeitos no mercado de trabalho, se configuram em marcadores sociais a serem analisados, pois, de certa forma, quanto mais jovens elas assumirem papéis de liderança, mais recebem hostilidades em meio às suas relações profissionais, passando por certa falta de credibilidade ao se compararem com uma liderança masculina e, se estiverem com uma idade maior que cinquenta anos, já ficam vistas como pouco produtivas e ágeis para as atividades laborais.

“Eu era dona de casa, eu cuidava das crianças só...”: o trabalho feminino doméstico como pouco reconhecido e obrigatório

Com relação ao trabalho feminino doméstico, é importante observar que três das participantes não o reconhecem como trabalho, pois compreendem que este teve início a partir do momento que saíram do lar e tiveram um emprego formalizado. Além disso, é possível também perceber que algumas das participantes, durante o período de formação, consideravam que não trabalhavam, apenas estudavam.

Para Santos (2010), a estrutura familiar vem passando por modificações nos últimos anos e, com isso, os homens, principalmente os mais jovens, têm passado a compartilhar algumas tarefas domésticas com as mulheres, embora elas ainda continuem sendo a pessoa de referência com relação aos cuidados dos/as filhos/as e domésticos.

Visto que os modos de trabalho são pautados por fazeres formais ou informais determinados pelo social, percebe-se, nas narrativas da trajetória dessas trabalhadoras, uma desvalorização dos afazeres domésticos, cuidados com os filhos, ou o fato de ser estudante.

Eu era dona de casa, eu cuidava das crianças, só (Canário).

Eu comecei a trabalhar depois que eu me formei (Beija-Flor).

Ao analisar a fala “*eu era dona de casa, eu cuidava das crianças, só*”, a palavra “só” está imbuída do significado de que tais afazeres são diminutos, que precisam ser ampliados. Verifica-se aí a necessidade de desnaturalizar a ideia de um cuidado desvalorizado, culturalmente identificado como trabalho informal. De acordo com Meyer et al. (2014), cabe a problematização: quais são os reflexos dos atributos que naturalizam atividades e características de homens e mulheres nas relações de cuidado? A autora também questiona como o que é naturalizado atravessa e legitima o conhecimento que é produzido, bem como as práticas profissionais na área da saúde.

“Conseguir conciliar a casa e meu trabalho aqui...”: a duplicidade de jornada em ser mãe e trabalhadora

A duplicidade de jornada em ser mãe e trabalhadora também foi um marcador importante nas respostas das mulheres que, além de trabalharem fora de casa, conciliam a maternidade e o trabalho doméstico em seu ofício. De forma geral, os horários no hospital são marcados por turnos de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, e de doze horas (plantão), em finais de semana, assim, o horário é alternado com o exercício da dupla jornada (Osório, 2006).

Hirata e Kergoat (2007) explicam que a definição que retrata o trabalho doméstico vem passando por alterações e propõem usar os seguintes termos: dupla jornada, acúmulo ou conciliação de tarefas, como se fosse apenas um apêndice do trabalho assalariado. Conforme apontam Rotenberg et al. (2001), a relação saúde-trabalho configura outro olhar quando se trata do trabalho noturno, considerando que as mulheres precisam operar com demandas duais dos trabalhos profissional e doméstico.

A maioria das trabalhadoras entrevistadas realizam a escolha do turno de trabalho mediante a conciliação do trabalho à noite com o cuidado dos filhos e da casa, durante o dia. Contudo, existem fatores subjacentes às diferenças individuais quanto à tolerância ao trabalho em turnos e noturno, pois existem características do trabalho que podem ou não favorecer a tolerância a essa jornada de trabalho, bem como atenuar as dificuldades enfrentadas no âmbito da saúde e do bem-estar orgânico e social (Moreno, Fischer & Rotenberg, 2003).

Segundo Rotenberg et al. (2001), pode ser difícil para as mulheres a reorganização da vida cotidiana, como a maneira de descansar (sono) e as demais rotinas do dia a dia, devido à dupla jornada. Os autores ainda reforçam que, ao se tratar do trabalho noturno sob a visão de gênero, deve-se compreender a realidade de homens e mulheres fora do contexto do trabalho, considerando a relação com o processo de trabalho e, sobretudo, os fatores associados à divisão sexual do trabalho.

Dentro desse contexto, segundo Poldi, Borges e Araújo (2011), o patriarcado considera o trabalho doméstico como tarefa natural da mulher, o que, por vezes, dificulta a ascensão no âmbito público. Da mesma forma, percebemos nas falas de Pintassilgo e Canário quão valiosa e potente foi a saída de seus lares para desenvolver um trabalho formal. No entanto, ainda estão evidentes nos seus discursos as demandas da casa e a necessidade de conciliar ambos os trabalhos.

É uma vida tripla fora daqui: filhos, marido, mulher, mãe, tudo, família. Tá, para mim é importante, porque é como se fosse... eu saio daquele mundinho de dona de casa e tô buscando alguma coisa fora, assim (Pintassilgo).

Para mim, sempre tive um filho atrás do outro, né. Então, tu começa: tem que cuidar da casa, tem o marido que chega de meio-dia, tu tem que estar com o almoço pronto, o almoço tem que

estar tudo organizadinho... Eu não queria trabalhar o dia inteiro, eu achava difícil porque tinha meus outros guris que trabalhavam. Tinha que ter comida na hora, roupa pra passar, comida para fazer, eu não vou vencer em fazer tudo no final de semana. Para mim, foi uma benção em todos os sentidos, eu conseguir conciliar a casa e meu trabalho aqui (Canário).

Esta pesquisa produziu nas participantes uma reflexão do porquê precisam desenvolver dupla jornada, afinal as tarefas do lar precisam ser desempenhadas pelas pessoas que o habitam, e não concentrar-se restritamente à mulher. Emergiu, durante as entrevistas, a motivação para olhar de outra forma ao que está dado, o que está naturalizado e desenvolver movimentos de quebra de paradigmas que estão institucionalizados quanto ao modo de fazer e ser mulher.

A maior parte das mulheres retrata em sua trajetória a importância de conciliar a vida familiar com a profissional. De acordo com Hirata e Kergoat (2007), essa é uma “política fortemente sexuada, visto que define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa ‘conciliação’: as mulheres, e consagra o *statu quo*, segundo o qual homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional” (p. 603). Dado o contexto do desejo de atingir a igualdade por meio da conciliação de tarefas, talvez esteja aqui o grande desafio da mudança no olhar sobre a divisão de tarefas, visto que, conforme Colcerniani et al. (2015), é uma produtora de desigualdades e tensões, evidentes na conciliação de vida profissional e trabalho reprodutivo.

A mulher como o “sexo frágil” também foi uma das expressões que apareceu como enunciado dos discursos em torno das relações sexistas de gênero na pesquisa. Considerando as narrativas de Canário e Pardal, evidencia-se um antagonismo de olhares. Para Canário, mesmo que haja homens que reconheçam as mulheres como sexo frágil, elas asseguram a capacidade em realizar diversas tarefas, não havendo restrições por ser de determinado sexo. Já Pardal relaciona a fragilidade e a sensibilidade da mulher ao grau de força, pois há trabalhos que requerem nível de esforço maior, os quais, geralmente, seriam mais bem realizados por homens. Segundo elas:

A gente é colocada como sexo frágil... Eu, em casa, sou homem e mulher, eu faço, faço encanamento. Digo o que dizem que a gente é. Mas a gente é muito mais forte do que qualquer homem, mas, para eles, a gente é frágil (Canário).

O homem pode até fazer melhor no sentido de mais força, né. Acredito que a mulher é sexo frágil mesmo. [Pesquisadora: Tu concorda que a mulher seja um sexo frágil?] Não. Ela é a parte mais frágil e mais sensível (Pardal).

A dualidade de atributos faz parte da trajetórias dessas trabalhadoras, como aparece nas suas narrativas, e é, de fato, o que se presencia como legítimo e naturalizado no meio social de uma cultura ainda marcada pela construção do machismo nas relações de gênero. Meio esse onde são construídas “verdades” sobre os estereótipos de fragilidade, fraqueza, sensibilidade, entre outros, apresentando, assim, barreiras que ainda precisam ser superadas, sendo importante reconhecer que, em todos os gêneros, há características pessoais que identificam cada sujeito.

“Quem auxilia, quem presta atenção e presta cuidados, é a mulher...”: o cuidado como atribuição naturalizada das trabalhadoras da saúde

Com relação ao número considerável de mulheres que atuam no contexto hospitalar, as trabalhadoras identificam essa feminização (Yannoulas, 2011) com a ideia de que o cuidado já é uma

das tarefas naturalizadas das mulheres, considerando que já realizavam atividades relacionadas às práticas de saúde e higienização em seu meio familiar (cuidar dos filhos/marido, afazeres domésticos).

Com relação aos atributos que socialmente são incumbidos para homens e mulheres, Gondim et al. (2013) apontam que, devido à influência da cultura, homens tenderiam a assumir mais atributos de agressividade e competitividade, ao passo que as mulheres adotariam mais facilmente atitudes e comportamentos de sociabilidade, gentileza e amabilidade, pela valorização cultural da sensibilidade e do cuidado com a família e o lar.

De acordo com os atributos reafirmados pelo papel social da menina, mulher, mãe, trabalhadora, percebe-se, conforme Gondim et al. (2013), a influência social na construção dos sujeitos na divisão sexual do trabalho, em suas escolhas profissionais, levando à compreensão do porquê há um número tão expressivo de mulheres que atuam no segmento da saúde, como bem apontaram as seguintes falas:

A mulher é mais sensível, mais organizada (Pintassilgo).

Até mesmo a questão de um recém-nascido, a mulher toma muito mais as rédeas de cuidar, de limpar... que é essa questão do cuidado com o paciente, que já é imposta à mulher pela sociedade; não sei se pela sociedade, ou pela forma que é criado, pela história (Azulão).

Olha, eu até acredito que seja a questão do cuidar, da sensibilidade, da preocupação com o outro, isso digamos que já, culturalmente, é destinado à mulher. Então, acredito que muito pode estar vinculado à questão da cultura também... Essa área da saúde é mais procurada e vista como feminina em função de uma cultura, que já ta predeterminado que quem cuida, quem auxilia, quem presta atenção e presta cuidados, é a mulher (Beija-Flor).

A mulher parece que tem mais, por ser dona de casa, e as mulheres que têm filhos, a criança faz sujeira, tu vai lá e limpa, não tem mistério. E para o homem é mais complicado. Então eu acho que é porque na área da saúde tem menos homens, eles têm mais medo... a mulher é mais sensível nesse sentido (Pardal).

Ao finalizar a análise, é importante considerar que as trajetórias das mulheres levam a pensar também sobre a subjetividade por meio dos “processos” e dos “modos de subjetivação”. O modo de subjetivação está associado à maneira como os sujeitos se relacionam com a regra e a forma como se veem obrigados a cumpri-la e, ao mesmo tempo, se reconhecerem como ligados a essa obrigação. Os processos de subjetivação, de acordo com Nardi (2006), pode ser compreendido a partir da análise de como cada indivíduo se relaciona com o regime de verdade próprio em cada período, ou seja, a maneira como o conjunto de regras que define cada sociedade é experienciado em cada trajetória de vida. Os discursos aqui analisados marcam as construções das trajetórias dessas mulheres enquanto trabalhadoras de um hospital de médio porte.

Considerações finais

A rotina de uma mulher que trabalha no hospital é cuidar do paciente, seus familiares, medicar, preparar as refeições, manter o ambiente limpo e organizado, além de atentar-se para os processos burocráticos, atualização no uso de novas tecnologias e práticas administrativas. Conclui-se, portanto, por meio da pesquisa, que essas mulheres se sentem realizadas em suas trajetórias de trabalho, apesar de, por vezes, naturalizarem a divisão sexual do trabalho, bem como

receberem pouca valorização diante dos preconceitos advindos de marcadores sociais, atravessados especialmente pelo gênero e a faixa etária no trabalho, por serem muito jovens em funções que exigem responsabilidades ou estarem mais perto da aposentadoria.

De certa forma, esta pesquisa pode ter produzido nas participantes um olhar mais atento ao seu espaço de trabalho, no sentido de perceber o que está a sua volta, o porquê de sua configuração ser, em sua maioria, composta por mulheres. As análises produzidas apontaram a existência da divisão sexual do trabalho e da apropriação das experiências no cuidado, por meio das trajetórias que mostram os cuidados com os familiares a elas atribuídos, o que corresponde à feminização do trabalho no hospital.

Ao enunciar suas trajetórias, as trabalhadoras no espaço hospitalar estão subjetivadas pelos discursos de feminização e de divisão sexual do trabalho. Contudo, elas vêm ocupando esse lugar de transição das relações de trabalho, no qual mulheres trabalhadoras e, principalmente, mães trabalhadoras puderam repensar seus comportamentos sociais ligados à cristalização das relações de gênero, para que buscassem estratégias diante das dificuldades produzidas pelas desigualdades de gênero e hierarquias no trabalho, de modo que não sejam estendidas para a próxima geração de seus/suas filhos/as. Por isso, pesquisar sobre os processos de trabalho pode potencializar o cuidado e produzir saúde para outros/as trabalhadores/as e usuários/as.

É necessário, no entanto, levar em consideração que a divisão sexual do trabalho é um fator que provoca, ainda, muitas diferenças e discriminações no meio profissional, especialmente no campo da saúde e hospitalar. Por esse motivo, é relevante desenvolver estudos e ações sobre a temática da feminização, tendo em vista a necessidade de promover equidade de gênero no campo do trabalho em saúde.

Referências

- Araújo, A. M. C. (2002). Gênero no trabalho. *Cadernos Pagu*, (17-18), 131-138. Recuperado de <https://goo.gl/LbWkDk>
- Born, C. B. (2001). Gênero, trajetória de vida e biografia: desafios metodológicos e resultados empíricos. *Interfaces, Sociologias*, 3 (5), 240-265. Recuperado de <https://goo.gl/cYMBNV>
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 537-572. Recuperado de <https://goo.gl/RFkU3h>
- Butler, J. (2013). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Carreno, I., Veleza, C. N. & Moreschi, C. (2015). Características da equipe de atendimento pré-hospitalar no interior do Rio Grande do Sul. *REME: Revista Mineira de Enfermagem*, 19 (1), 88-100. Recuperado de <https://goo.gl/wyJSHh>
- Carvalho, A. M. A., Cavalcanti, V. R. S., Almeida, M. A. & Bastos, A. C. S. (2008). Mulheres e cuidado: bases psicobiológicas ou arbitrariedade cultural? *Paidéia*, 18 (41), 431-444. Recuperado de <https://goo.gl/buWoXS>
- Castro, E. (2009). *Vocabulário de Foucault: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Colcerniani, C. B., D'ávila Neto, M. I. & Cavas, C. S. T. (2015). A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18 (2), 169-180. Recuperado de <https://goo.gl/Vxd1qA>
- Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Detoni, P. P. & Nardi, H. C. (2012). Proteção social básica e relações de gênero. *Gênero*, 13 (1), 61-73. Recuperado de <https://goo.gl/PBjM3N>
- Dumont, E. (2012). *A "caixa preta" do cuidado: relações de gênero e histórias de vida de trabalhadoras técnicas de enfermagem*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Recuperado de <https://goo.gl/yNEkP4>

- Durães, S. J. A., Jones, K. M. & Silva, M. E. D. (2010). *Divisão sexual do trabalho em saúde: estudo de caso do Hospital Universitário Clemente de Faria (2005-2008)*. Recuperado de <https://goo.gl/mvsYBB>
- Franco, T. (2009). O paradoxo do passarinho peralta. *Revista de Letras*, 49 (1), 71-78. Recuperado de <https://goo.gl/tJzYX2>
- Foucault, M. (2005). *Arqueologia do saber*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Gondim, S. M. G., Sobrinho, J. B. A., Santana, V. S., Santos, V. M. & Saveia, J. M. (2013). Gênero, autoconceito e trabalho na perspectiva de brasileiros e angolanos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16 (2), 153-165. Recuperado de <https://goo.gl/rCLnz6>
- Guimarães, N. A. (2004). Gênero e Trabalho. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, 12 (2). Recuperado de <https://goo.gl/zFWENr>
- Guimarães, N. A., Hirata, H. S. & Sugita, K. (2011). Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão (P. Dietman, trad.). *Sociologia e Antropologia*, 1 (1), 151-180. Recuperado de <https://goo.gl/iEow8L>
- Gusso, S. F. K. & Schuartz, M. A. (2005). A criança e o lúdico: a importância do “brincar”. In *Anais do III Congresso Nacional de Educação Pontifícia Universidade Católica do Paraná – V EDUCERE* (pp. 236-248). Paraná: PUC-SC. Recuperado de <https://goo.gl/aqkRRb>
- Hirata, H. (2002). Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, (17-18), 139-156. Recuperado de <https://goo.gl/piwgts>
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 595-609. Recuperado de <https://goo.gl/sXXCCB>
- Hora, K. P. H. S., Ferreira, M. G. L. & Silva, A. P. F. (2013). Elementos desencadeadores do Estresse no trabalho do enfermeiro hospitalar: uma visão integrativa de literatura. *Cadernos de Graduação: Ciências Biológicas e da Saúde*, 1, 167-180. Recuperado de <https://goo.gl/6P8wiv>
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19 (spe), 112-119. Recuperado de <https://goo.gl/4BR5Jy>
- Madalozzo, R., Martins, S. R. & Shiratori, L. (2010). Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Estudos Feministas*, 18 (2), 547-566. Recuperado de <https://goo.gl/CK52j6>
- Maturana, A. P. P. M. & Valle, T. G. M. (2014). Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. *Psicologia Hospitalar*, 12 (2), 2-23. Recuperado de <https://goo.gl/NUYsyN>
- Merlo, Á. R. C., Bottega, C. G. & Perez, K. V. (2014). *Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para os profissionais do Sistema Único de saúde-SUS*. Porto Alegre: Evangraf.
- Meyer, D. E. (2005). Conferência: Corpo, gênero e a sexualidade no processo de cuidar. Corpo, gênero e sexualidade: isso tem relação com o cuidado? In *Anais do 57 Congresso Brasileiro de Enfermagem* (pp. 176-204). Goiânia: ABEn. Recuperado de <https://goo.gl/hVAQHc>
- Meyer, D. E., Klein, C., Da'igna, M.C. & Alvarenga, L. F. (2014). Vulnerabilidade, gênero e políticas sociais: a feminização da inclusão social. *Revista Estudos Feministas*, 22 (3), 885-904. Recuperado <https://goo.gl/Dj4ygbde>
- Moreira, L. (2008). *“Vida de equilibrista”? Mães trabalhadoras em diferentes contextos sociais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado de <https://goo.gl/t9FFmZ>
- Moreno, C. R. C., Fischer, F. M. & Rotenberg, L. (2003). A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. *São Paulo em Perspectiva*, 17 (1), 34-46. Recuperado de <https://goo.gl/TRoxLu>
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (3), 8-19. Recuperado de <https://goo.gl/rwVDbh>
- Nardi, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Osório, C. (2006). Trabalho no hospital: ritmos frenéticos, rotinas entediadas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (1), 15-32. Recuperado de <https://goo.gl/A3ssBf>
- Paganini, J. (2011). O trabalho infantil no Brasil: uma história de exploração e sofrimento. *Amicus Curiae*, 5 (5), 1-11. Recuperado de <https://goo.gl/tkZBTJ>

- Pastore, E., Rosa L. D. & Homem, I. D. (2008). Relações de gênero e poder entre trabalhadores da área da saúde. In *Seminários Fazendo Gênero 8: Corpo, Violência e Poder* (pp. 1-7). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Recuperado de <https://goo.gl/bv6gvc>
- Piscitelli, A. (2009). Gênero: a história de um conceito. In H. B. Almeida & J. E. Szwako (Orgs.). *Diferenças, igualdade* (pp. 118-146). São Paulo: Berlendis & Vertecchia.
- Poldi, R. M. V., Borges, L. H. & Araújo, M. D. (2011). Trabalho e saúde sob a ótica de domésticas e pedreiros do município da Serra, ES. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14 (2), 161-177. Recuperado de <https://goo.gl/cfsJ78>
- Quintana, M. (2014). *Poeminho do contra*. Recuperado de <https://goo.gl/aus8To>
- Rotenberg, L., Portela L. F., Marcondes W. B., Moreno, C. & Nascimento C. P. (2001). Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. *Cadernos Saúde Pública*, 17 (3), 639-649. Recuperado de <https://goo.gl/krHcNn>
- Santos, T. S. (2010). *Carreira profissional e gênero: trajetória de homens e mulheres na medicina*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. Scott, J. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, 20 (2), 71-99. Recuperado de <https://goo.gl/7AVgqj>
- Silva, C. D. L. & Pinto, W. M. (2012). Riscos ocupacionais no ambiente hospitalar: fatores que favorecem a sua ocorrência na equipe de enfermagem. *Saúde Coletiva em Debate*, 2 (1), 62-29. Recuperado de <https://goo.gl/UARxdw>
- Wermelinger, M., Machado, M. H., Tavares M. F. L., Oliveira E. S. & Moysés, N. M. N. (2010). A força de trabalho do setor de saúde no Brasil: focalizando a feminização. *Divulgação em Saúde para Debate*, 45, 54-70. Recuperado de <https://goo.gl/AJ7cjL>
- Yannoulas, S. (2011). Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, 2 (22), 271-292. Recuperado de <https://goo.gl/wWZ3VP>

Endereço para correspondência

tabatabalestro@yahoo.com.br, ppavandetoni@gmail.com

Recebido em: 23/08/2017

Revisado em: 02/08/2018

Aprovado em: 27/09/2018

Fui aprovado em concurso público. E agora? Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho dos analistas administrativos do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão

Luiz Gustavo Carvalho Assis¹ e Carla Vaz dos Santos Ribeiro²
Universidade Federal do Maranhão (São Luís, Maranhão, Brasil)

Este artigo visa analisar a dinâmica prazer-sofrimento de analistas administrativos em um Tribunal Regional Eleitoral (TRE) diante dos modos de organização do trabalho. A pesquisa desenvolveu uma metodologia de caráter qualitativo, realizando entrevistas semiestruturadas com roteiro predefinido. Observou-se que o modelo de organização do trabalho vigente propicia o surgimento de estratégias defensivas, de sofrimento e, possivelmente, de menor engajamento e mobilização. No entanto, mesmo diante desse contexto, os servidores vivenciam prazer quando atingem resultados práticos em seu trabalho ou são reconhecidos socialmente. Essa pesquisa contribui para identificar aspectos que podem ser trabalhados visando melhorar a organização, com subsídios para análise, debate e busca de alternativas de melhoria da ação dos trabalhadores, da sua saúde e do próprio TRE/MA.

Palavras-chave: Trabalho, Subjetividade, Saúde, Servidor público, Judiciário federal.

I have been approved in a public contest. And now? An analysis of the pleasure and suffering in the work of the administrative analysts of the Regional Electoral Court of Maranhão

This article aims to analyze the dynamic pleasure-suffering of administrative analysts in a Regional Electoral Court regarding the ways of organizing work. The research developed a methodology of qualitative character, performing semi-structured interviews with predefined itinerary. It was observed that the current work organization model favors the emergence of defensive strategies, of suffering and, possibly, of less engagement and mobilization. However, even in this context public servants experience pleasure when they achieve practical results in their work or are socially recognized. This research contributes to identify aspects that can be worked to improve the organization, with subsidies for analysis, debate and search for alternatives to improve workers' action, their health and the TRE/MA itself.

Keywords: Job, Subjectivity, Health, Public servants, Federal judiciary.

Introdução

As mudanças que vêm ocorrendo no modo de produção capitalista a partir dos anos 1970 trouxeram grandes impactos no serviço público brasileiro que busca se adaptar, principalmente, adotando ferramentas gerenciais utilizadas pelo setor privado para alcançar maior produtividade, eficiência e transparência.

Assim, as consequências dos modos de produção atual, tais como a precarização do trabalho e o enfraquecimento das forças sindicais, não atingem apenas as empresas privadas, mas também as organizações públicas que necessitam, por força da pressão exercida pela sociedade e pelos órgãos de controle, implantar a ideologia e as ferramentas da iniciativa privada no seu modo de produção. Consequentemente, surge uma maior pressão por resultados e eficiência que passam a incidir

1 Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão. Analista judiciário e psicólogo do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão.

2 Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professora adjunta da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

diretamente na forma de trabalhar dos servidores, trazendo grande repercussão, particularmente, em sua saúde e subjetividade.

Com o judiciário federal não é diferente. A Justiça Federal também vem passando por intensas mudanças em suas formas de gestão e organização do trabalho buscando se adaptar às exigências dos novos modos de produção. Tais exigências encontram-se materializadas em atos normativos, resoluções e metas traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Tribunal de Contas da União (TCU) e Tribunais Superiores, como o do Trabalho (TST) e Eleitoral (TSE).

Desse modo, o núcleo deste estudo se propõe à análise da dinâmica prazer/sofrimento dos analistas judiciários: Área Administrativa (analistas administrativos) do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE/MA), órgão da Justiça Federal, mediante os modos de organização do trabalho. A instigação por essa pesquisa surgiu a partir da prática de um dos autores, servidor da Justiça Eleitoral, ocupante do cargo de analista judiciário – Área Apoio Especializado: Psicologia – e chefe da Seção de Desenvolvimento Organizacional (Sedeo) do TRE/MA.

Vale destacar que grande parte dos trabalhadores que buscam se empregar no setor público e na Justiça Eleitoral, mais especificamente – conforme se pôde perceber pela análise das entrevistas – o faz muito mais levados pelo desejo de estabilidade financeira do serviço público, e não por vocação. Verifica-se, dessa forma, uma corrida para o serviço público impulsionada pela conquista de estabilidade e qualidade de vida. Carreiro (2014) levanta três fatores como hipóteses para o aumento do número de candidatos a concursos públicos: a atual instabilidade do mercado de trabalho, o aumento do número de vagas oferecidas pelo setor público e, por fim, a busca do reconhecimento social.

No entanto, após a conquista do tão almejado objetivo – passar no concurso – é comum encontrar pessoas, dentro do serviço público, desmotivadas, sem ânimo, deprimidas, ou com algum comprometimento de sua saúde. Conforme Ribeiro e Mancebo (2009):

É comum, depois de decorrido pouco tempo de tão disputada empreitada do concurso, encontrar os novos servidores desprovidos do brilho e da energia comum aos “vitoriosos”. O objetivo definido foi alcançado, entretanto, na ânsia de se protegerem das oscilações do mercado de trabalho, não se permitiram realizar uma escolha mais cuidadosa, analisando criteriosamente se as características da organização e do cargo para o qual prestaram exame eram compatíveis com seus interesses e projetos de vida (p. 152).

Além disso, devido às mudanças, o setor público passou, também, a exigir servidores mais autônomos e empreendedores, comprometidos com a gestão, o que aumenta, sobremaneira, a pressão sobre o trabalhador, que não recebe os mesmos incentivos do trabalhador da empresa privada. Mesmo assim, tenta-se imputar as mesmas características do trabalhador da área privada ao do setor público.

As inovações na administração pública geraram um modelo de gestão híbrida, que compreende elementos do fordismo, do taylorismo e do toyotismo. Entretanto, “esse ‘frankstein’ gerencial não oferece contrapartida alguma, de nenhum dos modelos, nem o salário fordista, nem a possibilidade taylorista de crescer na carreira, tampouco a valorização e a autonomia toyotistas” (Merlo, Zanini, Furstenau & Pacini, 2004, p. 374).

Percebe-se, desse modo, que, se por um lado os servidores conseguem estabilidade profissional, por outro, sofrem, pois muitas vezes deparam com grandes exigências, sem contrapartida da organização em que trabalham. É comum, também, ao adentrarem o serviço público, depararem com tarefas e atividades rotineiras e prescritas, sem relação com sua formação e sem grandes possibilidades de intervenção, o que dificulta a concretização de suas aspirações, suas ideias, sua imaginação e seu desejo.

Diante de todo esse contexto, surge o questionamento: como a organização do trabalho do tribunal, as novas formas de gestão e as regulamentações do setor judiciário se constituem como fonte de prazer ou sofrimento no cotidiano desses trabalhadores?

Dessa maneira, cabe aprofundar as reflexões sobre a vida após aprovação no concurso público e suas repercussões na saúde e subjetividade dos trabalhadores.

Escolheu-se esse cargo porque os servidores que o ocupam são colocados para trabalhar, muitas vezes, em atividades completamente diferentes de sua área de formação. Além disso, a partir de pesquisas internas feitas pela área de gestão de pessoas do TRE/MA, esse cargo possui menos vacância, menor rotatividade e menor mobilidade para a secretaria, dentro do Tribunal, o que exige maior adaptação e uso de “estratégias defensivas”, além de maior possibilidade de adoecimento e/ou danos à saúde do servidor.

Considera-se, neste artigo, a questão do prazer e sofrimento a partir da concepção da psicodinâmica do trabalho, que busca investigar, sobretudo, as repercussões dos modos de organização e de gestão do trabalho na subjetividade dos trabalhadores, considerando a relação entre o sofrimento decorrente das contradições entre o sujeito e o contexto de produção, no qual o trabalho está inserido, e as estratégias de mediação para superar/ressignificar esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer (Mendes, 1995).

A pesquisa desenvolveu uma metodologia de caráter qualitativo, realizando entrevistas semiestruturadas com roteiro predefinido.

Importa ressaltar que, haja vista os riscos emocionais-psicológicos aos participantes, cumpriu-se a Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde – CNS (2016), que trata da ética nas pesquisas em ciências sociais e humanas.

Procurou-se entrevistar os analistas administrativos tanto da secretaria quanto das zonas eleitorais, da capital e dos interiores, buscando maior entendimento do objeto de estudo. A princípio, foi enviada mensagem-convite para a lista geral de e-mail do TRE/MA convidando os interessados, que possuísem o perfil selecionado para a amostra, a participarem voluntariamente.

Desse modo, foram entrevistados treze analistas judiciários: área administrativa, sendo sete mulheres e seis homens, e, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), foram colhidos os depoimentos. Ressalta-se que todas as entrevistas foram gravadas mediante autorização dos sujeitos pesquisados, sendo classificados por números aleatórios, por exemplo: Analista 1, Analista 2 etc., não permitindo, assim, sua identificação.

Utilizou-se o critério de saturação, conforme proposto por Minayo (2010, p. 197): “Por critério de saturação, se entende o conhecimento formado pelo pesquisador, no campo, de que conseguiu compreender a lógica interna do grupo ou da coletividade em estudo”.

No primeiro momento da pesquisa foi realizada uma revisão de literatura acerca das categorias teóricas escolhidas: subjetividade, saúde, trabalho, prazer-sofrimento, servidor público. Além das pesquisas em fontes documentais, dispositivos legais, legislações, regulamentações e outros marcos regulatórios da Justiça Eleitoral.

Para analisar os depoimentos e tratar os dados, utilizou-se a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough (2001). A proposta de Fairclough de análise do discurso consiste em três princípios metodológicos autônomos, porém, complementares: a) a análise de textos falados e/ou escritos; b) a análise do processo de produção, distribuição e consumo de textos (que o autor denomina de prática discursiva); e c) a análise de acontecimentos discursivos como práticas socioculturais.

Assim, este artigo pretende possibilitar um maior entendimento dos complexos contextos de trabalho na atualidade, permitindo uma avaliação mais crítica da atividade dos analistas administrativos dentro da Justiça Eleitoral. Buscou-se compreender as mediações utilizadas pelos analistas administrativos para manter a saúde, evitando o sofrimento e buscando alternativas para

obter prazer. Procurou-se identificar fatores que podem ser trabalhados visando a melhoria dos aspectos organizacionais, fornecendo subsídios para a análise, o debate e a busca de alternativas para o desenvolvimento da ação dos trabalhadores e da sua saúde, suscitando futuras reflexões que proponham novas formas de intervenção e apoio voltados para a realidade das organizações públicas, principalmente do judiciário federal.

A Justiça Eleitoral e Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão

A Justiça Eleitoral é um ramo especializado da Justiça Federal. É formada pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE); por um Tribunal Regional em cada estado e um no Distrito Federal e territórios; e pelos juízes e juntas eleitorais. A composição desses órgãos é definida pela Constituição Federal e pelo Código Eleitoral Brasileiro.

Entende-se como competências da Justiça Eleitoral, de forma resumida: preparar, realizar e apurar as eleições. Em outras palavras, ela é responsável por todo o processo eleitoral no país, por isso é conhecida como justiça especializada.

Os tribunais eleitorais se diferenciam de outros tribunais, porque, além da função jurisdicional de julgar os processos eleitorais, possui a função administrativa de organizar, executar as eleições e gerenciar o banco de dados de eleitores.

Existem duas carreiras de servidores no TRE/MA: a de analistas judiciários, à qual é exigido curso de ensino superior, inclusive licenciatura plena, correlacionado com a especialidade, se for o caso; e a de técnicos judiciários, em que se exige o ensino médio, ou curso técnico equivalente, correlacionado com a especialidade, se for o caso.

Assim, os cargos são divididos em carreiras de nível superior (analistas judiciários) ou médio (técnicos judiciários), sendo classificados de acordo com as áreas de especialidade. Dessa forma, se tem, por exemplo: analista judiciário – área judiciária, cargos de nível superior, bacharéis em direito; analista judiciário – área administrativa, cargos de nível superior, para os quais as pessoas podem ter qualquer diploma de nível superior, que no tribunal executam atividades de apoio administrativo; e os apoios especializados, como é o caso de analista judiciário – área de apoio especializado: psicologia, medicina, análise de sistemas ou engenharia, em que são exigidas as devidas formações e registro nos respectivos conselhos.

Em relação à lotação dos servidores, eles podem ser lotados na secretaria do tribunal (a sede administrativa onde se localiza o tribunal, o órgão recursal, localizado em São Luís) ou nas 105 zonas eleitorais (na capital e no interior do estado).

Ocorre, também, de forma muito usual, que os cargos de analistas administrativos sejam ocupados por pessoas com as formações mais diversas, tais como: odontologia, economia, engenharia, entre outras, mesmo que não haja a menor relação entre sua formação e as atividades executadas no tribunal.

Várias mudanças vêm repercutindo na gestão, na forma de trabalhar dos servidores e, conseqüentemente, em sua saúde e subjetividade. Entre elas, as principais são as trazidas pelas exigências do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pelo Tribunal de Contas da União (TCU) e pelo TSE.

O CNJ, desde a sua fundação em 2004, mais especificamente, vem instituindo normativos para tornar a justiça mais transparente, e a prestação de serviços jurisdicionais mais efetivos para a sociedade. O TRE/MA, buscando atender às demandas do CNJ, ao longo dos últimos anos vem implantando mudanças. Passou-se, portanto, no TRE/MA, a trabalhar com metas, indicadores, planejamento, estratégia, acompanhamento de planos e projetos, e a utilizar métodos e técnicas antes só aplicadas na iniciativa privada.

Atualmente, todas essas mudanças de acompanhamento de metas, indicadores e planejamento das atividades estão influenciando o trabalho e a prática dos servidores do TRE/MA e trazendo maior exigência por resultados, uma pressão maior pela qualidade dos serviços prestados e transparência, o que acarreta demanda por servidores autônomos e empreendedores. O impacto dessas mudanças e das novas demandas na saúde e subjetividade dos analistas será avaliado no próximo tópico.

Saúde e subjetividade do analista administrativo: entre as vivências de prazer e sofrimento

Vale destacar que se considera, nesse artigo, o trabalhador como um ser ativo que pensa nas suas relações de trabalho e atribui um sentido às situações, e que é dependente das condições socioeconômicas oferecidas pelo contexto histórico. Por outro lado, as situações de trabalho influenciam e modificam as percepções do trabalhador a respeito de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho, o que resulta em uma subjetividade no trabalho que, por sua vez, pode ser diferente da subjetividade do indivíduo. Essa subjetividade permite construir o sentido do trabalho atribuído de forma compartilhada pelo grupo de trabalhadores, que pode ser de prazer e/ou sofrimento (Ferreira & Mendes, 2003).

Cabe reafirmar, ainda, que a concepção de saúde tomada nesse estudo compreende um sentido de luta, de movimento, de enfrentamento, marcada por vivências de prazer e sofrimento. O sofrimento é inerente e inevitável à condição humana. Sofrer, portanto, é constituinte do humano e do trabalho. No entanto, o que irá diferenciar as diversas organizações do trabalho está na margem de autonomia e na liberdade de negociação propiciada para o enfrentamento das adversidades do meio (Dejours, 2011d). O desafio, então, não é eliminar o sofrimento, mas definir ações que favoreçam a transformação e a ressignificação das situações geradoras de desprazer em situações geradoras de prazer (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Destarte, para melhor compreender os laços entre a subjetividade e o trabalho dos pesquisados, fez-se o levantamento das principais fontes de sofrimento e prazer no cotidiano desses servidores, realizando, então, uma análise crítica do material identificado. As ponderações e reflexões que se seguem foram construídas a partir da articulação da fundamentação da teoria com a pesquisa de campo, a partir das entrevistas e da observação do trabalho desses profissionais.

Para entender melhor as questões aqui levantadas e devido à diferença da natureza do trabalho e das diversas características laborais, é necessário dividir as causas de sofrimento, assim como de prazer e satisfação no trabalho, em três categorias diferentes: as causas de sofrimento e prazer dos analistas administrativos das zonas eleitorais, as dos lotados na secretaria do tribunal e, posteriormente, as causas de prazer e sofrimento comuns tanto para os lotados nas zonas eleitorais quanto dos lotados na secretaria do tribunal.

O cotidiano do analista administrativo permeado por situações de desprazer e sofrimento

O cotidiano do trabalho do analista administrativo é permeado por situações de desprazer, assim como no dia a dia das diversas categorias de trabalhadores.

Importa reforçar, conforme trazido por Dejours (2011d), que toda organização é de antemão desestabilizadora da saúde e fonte de sofrimento. Assim, não se pode conceber uma organização do trabalho isenta de sofrimento. O que existe, na verdade, são organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento. “A saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, a construção da identidade, são ganhos com relação ao sofrimento, componente básico da relação de trabalho” (Dejours, 2011d, p. 434).

Considera-se o sofrimento como um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização) que o empurram em direção à doença mental, pois a organização do trabalho possui normas e prescrições que não convergem com o desejo dos indivíduos. Dessa maneira, o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador, isto é, quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho (Mendes, 2007). A partir disso, o sofrimento se torna patogênico – comprometendo a saúde – quando o confronto se torna intransponível levando à repetição contínua dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-os insuportáveis (Dejours, 2011d).

No entanto, quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas, isso dá lugar à saúde e ao prazer, mesmo que de forma instável.

Observou-se, a partir da análise das entrevistas, que a maioria dos sujeitos pesquisados das diversas zonas eleitorais destaca, entre as principais fontes de sofrimento, a estrutura precária dos ambientes de trabalho a que estão submetidos, isto é, às condições de trabalho. Desse modo, constatou-se que as condições de trabalho da instituição deixam a desejar, sendo potencialmente geradoras de desgaste físico, desprazer e, por vezes, adoecimento.

As queixas, relacionadas nas entrevistas, dizem respeito aos problemas de falta de estrutura física, inclusive predial, do mobiliário, de equipamentos para o exercício das atividades profissionais e falta de pessoal. Devido a isso, muitas vezes, se faz necessário procurar o apoio da prefeitura da cidade ou do tribunal de justiça.

A respeito das práticas gerencialistas por qualidade nos serviços, metas a serem cumpridas, estabelecimento de prazos para andamentos de processos judiciais, entre outras, materializadas nas exigências do CNJ, do TSE, do TCU e do próprio TRE/MA, percebe-se, avaliando as entrevistas, que tais exigências repercutem muito mais fortemente no trabalho dos servidores das zonas eleitorais que atendem ao público, que executam os processos operacionais do tribunal, do que no trabalho dos servidores da secretaria.

Resta claro, na análise das entrevistas, que muitos deles consideram úteis as exigências por um serviço de qualidade ao eleitor e as metas estabelecidas para o melhoramento do serviço. No entanto, se por um lado aumenta o trabalho e a cobrança para um melhor atendimento, por outro, não melhoram as condições para a execução do trabalho. Desse modo, enquanto a exigência por serviços de qualidade vai aumentando, a falta de pessoal e de uma estrutura mais adequada para atender tais exigências gera grande sobrecarga de trabalho. Essa questão é fonte de sofrimento e adoecimento.

Hoje, tá vindo mais serviço e diminuindo a quantidade de gente. . . Isso tá quebrando com o servidor. Isso é desesperador. Você receber aquele e-mail “tem processo parado há mais de trinta dias”, quando tu tenta dar andamento, só que é humanamente impossível de tu dar o seguimento pra tantos processos ao mesmo tempo, com tantas atribuições. . . Porque assim, é cobrado da gente porque tem essa meta do CNJ, os processos não podem ficar parados por trinta dias, né?. . . E aí você começa a acordar no meio da noite lembrando que tu tem um prazo pra fazer uma delegação que um processo, não sei o quê (Analista 12).

Ao avaliar as atividades realizadas pelos analistas administrativos lotados na secretaria do tribunal, descritas pelos entrevistados, percebe-se que o trabalho realizado possui natureza mais administrativa e, em alguns casos, de apoio à prática jurídica. Portanto, em sua maioria, não trabalham diretamente com atendimento ao público e possuem melhores condições de trabalho. As fontes de sofrimento, destacadas nas entrevistas pelos servidores da secretaria do tribunal, dizem respeito à execução de atividades prescritas e rotineiras e à falta de sentido no trabalho.

Dejours, Dessors e Desriaux (1993) afirmam que o bem-estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa e o perigo está na repressão e na subutilização das aptidões. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio, se ele se opõe, será fator de desprazer, sofrimento e doença.

Desse modo, um trabalho rotineiro, repetitivo, ou que impossibilite que o trabalhador invista seu desejo nele, quer dizer, um trabalho onde a via de descarga psíquica está fechada, se transforma em fonte de tensão, sofrimento e desprazer, gerando fadiga, fraqueza orgânica ou falta de ânimo e, a seguir, a doença.

A partir da análise das falas dos entrevistados observou-se que é comum que o analista administrativo seja colocado para realizar atividades rotineiras, restritas, atividades administrativas de escritório, que o impede de lançar mão de alternativas criativas e inovadoras. Não raramente, ocupa parte importante do seu tempo na reprodução de despachos formais em processos administrativos, na alimentação mecânica de sistemas, ou gerando informações para processos, o que leva a um sofrimento constante na realização de suas atividades, segundo diversos entrevistados.

As entrevistas mostram, também, que a percepção de falta de sentido no trabalho é comum. Dejours (1992), afirma que o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade – isto é fundamental. Importante ressaltar que, conforme argumentos de Dejours, Dessors e Desriaux (1993), quando o desempenho das funções se confunde com a simples execução de procedimentos prescritos, o trabalhador tem suas atividades suspensas, contrariadas ou impedidas, podendo ficar reduzido a uma simples peça de engrenagem, certamente a atividade laboral não cumprirá sua função psicológica, o que gera grande desprazer e sofrimento, comprometendo a saúde do trabalhador.

Assim, muitos entrevistados afirmam não ter motivação para realizar suas atividades na secretaria do TRE/MA ou para contribuir com ideias novas, sentem-se, “sufocados” pela organização do trabalho, o que é agravado pela falta de perspectiva de crescimento profissional e de reconhecimento da gestão quanto ao trabalho realizado – causas de sofrimento e desprazer comuns ao trabalho de analistas administrativos da secretaria e das zonas eleitorais.

Em relação à falta de reconhecimento por parte da gestão, é relevante observar, conforme relatado por Dejours (2011a), que, tirando os indolentes e desonestos, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, investindo no trabalho muita energia, paixão e investimento pessoal, portanto, é justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando o reconhecimento não ocorre, quando a contribuição passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento perigoso para a saúde mental. Nesse sentido, o reconhecimento não pode ser considerado uma reivindicação secundária dos trabalhadores, pois é decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, que se denomina comumente de “motivação no trabalho”.

O trabalho é mais que retribuição financeira, ou seja, não se trabalha somente pela sobrevivência, trabalha-se pela realização pessoal e constituição da identidade: “O trabalho é ainda um mediador essencial da construção da identidade psicológica” (Dejours, 2011c, p. 208).

É na dinâmica contribuição e retribuição que o trabalho ganha ressignificação, sendo capaz de gerar vivência de prazer. Conforme Mendes (2007), a subjetividade entra no processo dinâmico de prazer-sofrimento exigindo do trabalhador “o processo de atribuição de sentido construído com base na relação do trabalhador com sua realidade do trabalho, expresso em modos de pensar, sentir, agir individuais e coletivos” (p. 30). Dessa forma, se tem viabilizado por essa mobilização a dinâmica de reconhecimento que, por sua vez, é “um modo específico de retribuição simbólica dada ao sujeito como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência” (Mendes & Duarte, 2013, p. 19).

O reconhecimento passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos. Esses julgamentos dizem respeito ao trabalho realizado. . . O julgamento de utilidade, proferido essencialmente pelo outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados. . . ; e o julgamento de estética, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe, pela comunidade (Dejours, 2011b, pp. 86-87).

Importa destacar que os analistas administrativos das zonas eleitorais se referem, especificamente, à falta de reconhecimento pela gestão do tribunal, e não ao reconhecimento do seu trabalho por parte dos usuários do serviço – os clientes –, algo que contribui sobremaneira para a construção de sua identidade e do sentido do seu trabalho, e que será tratado posteriormente.

Desse modo, os processos de reconhecimento do TRE/MA são deficitários. A falta de reconhecimento pela gestão impede os processos de atribuição de sentido e fortalecimento da identidade no trabalho. Os servidores sentem que as suas contribuições para a organização do trabalho não são reconhecidas.

Às vezes você tem raiva. . . Mas, motivação? Não. Motivação não. Porque eu gostaria de ter um canal pra ter o meu trabalho reconhecido. Fazer alguma coisa que fosse reconhecida. Qual é o estímulo que você tem? . . . Isso incomoda? Incomoda! Sério. Isso é muito chato! São essas situações, assim, de não reconhecimento. De trabalho. E tudo (Analista 4).

É claro que existem exceções, analistas que relataram que conseguiram certo reconhecimento do seu trabalho ao se mobilizarem para superar as dificuldades, mas a grande maioria dos analistas relata a falta de reconhecimento como fonte de desprazer e sofrimento no trabalho. Percebe-se que o reconhecimento se dá em ocasiões pontuais, esporádicas, não como algo que acontece rotineiramente.

Conforme mencionado anteriormente, o sofrimento pode tomar vários caminhos, isto é, pode seguir o caminho do adoecimento, o destino de doença, ou até mesmo de enfrentamento e ressignificação levando a uma prática de experiências prazerosas, conforme será visto à frente, no tópico que trata da busca de vivências de prazer e sentido na atividade laboral.

Dejours (2011a) apresenta o conceito de “normalidade sofrente”, pois a normalidade não implica a ausência de luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho, mas pode ser interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva).

Desse modo, constata-se que, apesar da exposição às vivências de sofrimento, a maioria consegue manter uma “normalidade sofrente” resultante da luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas adversidades do contexto de trabalho.

As estratégias de defesa como alternativa frente ao sofrimento

Diante das adversidades do trabalho, as estratégias de defesa funcionam como uma alternativa paliativa ao sofrimento e ao desprazer. Segundo Dejours (2011d), quando a dinâmica do reconhecimento se encontra paralisada, isto é, quando o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer e não se consegue mais encontrar sentido, isso é capaz de gerar acúmulos que levarão o trabalhador a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. Nesse contexto, entre sofrimento e doença, podem intercalar-se as estratégias defensivas.

Desse modo, na falta de reconhecimento os indivíduos, engajam-se em estratégias defensivas para evitar o adoecimento. Portanto, essas estratégias funcionam como uma

alternativa paliativa com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia, uma vez que as estratégias se limitam a negar ou minimizar a percepção de situações desprazerosas: “a operação é estritamente mental, já que ela geralmente não modifica a realidade de pressão patogênica” (Dejours & Abdoucheli, 1994, p. 128).

A partir da análise do material pesquisado foi possível identificar o emprego de comportamentos defensivos nas mais diferentes situações.

Uma estratégia de defesa muito comum no TRE/MA, entre os analistas administrativos, é a racionalização. Foi comum, na fala dos analistas, atribuir as mazelas por que passam as características próprias do setor público. Assim, se há falta de perspectiva de crescimento profissional ou de conseguir uma função comissionada, se não conseguem mobilizar as pessoas nos projetos, ou se não conseguem fazer com que seu trabalho se torne mais interessante, se não conseguem se desenvolver profissionalmente, racionalizam e aceitam tal condição alegando que isso acontece não porque não são capazes, mas por conta das características intrínsecas do próprio serviço público, e que não conseguirão mudar tal estrutura.

Se por um lado essa racionalização ajuda os servidores a evitarem o sofrimento, a se resignarem e aceitarem a dinâmica da organização, por outro lado nos levam a adotar uma postura passiva, de acomodação e apatia, que passa a ser útil para a organização do trabalho, uma vez que suas práticas deixam de ser questionadas e passam a ser aceitas, de certa maneira, como naturais da administração pública. Mendes (2007), tratando sobre a racionalização, afirmou que o trabalhador, ao utilizar essa estratégia de defesa, evita o adoecimento alienando-se das causas do sofrimento e não age sobre a organização, impossibilitando as mudanças da situação vigente.

Vale destacar que, segundo Dejours e Abdoucheli (1994), muitas vezes, o desânimo, o desencorajamento e o desengajamento são defesas utilizadas devido ao fracasso de certas situações de negociação da organização real do trabalho, impedindo o sujeito de transformar ou elaborar suas vivências e, assim, de ter condições de propor e conduzir ações adequadas, com vistas a transformar a organização do trabalho.

Desse modo, como forma de evitar o contato com o sofrimento e na ânsia de se protegerem de experiências frustrantes na sua atuação profissional, é comum alguns analistas administrativos demonstrarem comportamentos de descrença, de renúncia à participação e indiferença. Portanto, optam por se recolher, recuar, ficando à espera de ordens, de comandos e, se fechando, restringem-se, assim, à execução de tarefas prescritas. Isso fica claro na fala de um dos analistas, ao falar sobre o que acontece com alguns colegas:

Querem se limitar. Não querem dar algo a mais. . . Quer dizer, não querem inovar em nada. . . Eu trabalho, se me derem um trabalho. Se não me derem nada eu fico aqui fingindo. Fico aqui sem fazer nada, porque não me dão nada pra fazer. Se me dizem pra fazer isso, eu faço só isso. . . Vou fazer só o meu trabalhinho aqui. E só isso. Mas agora, também, a culpa é do próprio serviço público. . . Não tem o estímulo. E eu, por conta dessa questão, acho que até tão certos mesmos. De eu usar o pouco tempo que eu tenho aqui livre, Eu vou pegar meu livro e estudar. Entendeu? Eu acho que termina sendo por aí (Analista 4).

Fica claro, na análise das entrevistas, que os analistas administrativos procuram vários caminhos para lidar com seus sofrimentos. Por vezes, assumem posturas de indiferença, acomodação e apatia diante das adversidades, em determinadas situações, relativizam as dificuldades, ou chegam mesmo a negar a existência de desprazer no exercício das atividades profissionais. Em algumas circunstâncias, conseguem identificar brechas que favorecem o encontro de algum sentido e prazer no cotidiano laboral, temática do próximo tópico.

O analista administrativo na busca de vivências de prazer e sentido na atividade laboral

No que se trata do prazer no trabalho dos analistas judiciários (área administrativa), convém lembrar o cuidado de não se abordar o prazer e o sofrimento no trabalho como mutuamente excludentes. A atividade laboral, segundo a psicodinâmica do trabalho, pode ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento, o que implica em uma contradição guiada por um movimento de luta do trabalhador para busca constante de prazer e evitação do sofrimento, com a finalidade de manter seu equilíbrio psíquico. Essa dinâmica é responsável pela saúde do trabalhador, significando que não é a simples existência do prazer ou do sofrimento o indicador de saúde, mas a diversidade das estratégias que podem ser utilizadas pelos trabalhadores mediante situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer.

Desse modo, o dia a dia dos analistas administrativos, apesar dos dissabores, é também permeado por situações gratificantes e pela conquista de algum sentido no exercício do seu labor.

Em relação ao trabalho realizado nas zonas eleitorais, percebe-se que, apesar de todas as dificuldades relacionadas à distância da família e às estruturas das cidades e dos locais de trabalho, a atividade laboral é realizada com prazer, sendo motivo de satisfação, contribuindo para a construção da identidade e trazendo sentido para a vida dos trabalhadores.

Conforme Mendes (2007), o saudável está relacionado ao enfrentamento das pressões e imposições do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. E é isso o que acontece nas zonas eleitorais.

A análise das entrevistas mostra que mesmo com todas as dificuldades enfrentadas nas zonas eleitorais relativas à falta de estrutura e de pessoas, os analistas administrativos das zonas eleitorais conseguem encontrar prazer em sua prática, pois conseguem intervir diretamente na organização do trabalho daquele local fazendo uso de sua inteligência prática³ e conseguindo observar os resultados de seu trabalho. Conseguem, assim, transformar o trabalho em algo equilibrante, que possibilita a descarga da energia pulsional, conseguem adaptá-lo aos seus anseios, concretizando suas aspirações, suas ideias, sua imaginação, o que ajuda na construção do prazer.

O trabalho que eu gostei mais foi o tempo que eu trabalhava na zona, mesmo. Eu era o chefe de cartório. Eu tinha uma liberdade maior de imprimir, vamos dizer, minha sistemática de trabalho. Foi uma sistemática de trabalho que deu resultado. Eu tenho muita tranquilidade de dizer isso. . . Então, podia fazer da forma que eu queria. Tive resultados muito positivos. E apesar de que foi a época, o local, onde, vamos dizer, eu tive maior carga de trabalho. Muito processo, era muito eleitor, era muito serviço, era muita demanda. Eu vi que foi um trabalho que deu resultado. Eu conseguia enxergar um resultado. Direto. Eu consegui ver um resultado. Trabalhei. Pronto. Eu gostei muito do trabalho, eu acho que essa amplitude que eu tive na época, com o juiz foi muito salutar, pra mim como profissional e consegui ver bons resultados, lá, na época (Analista 4).

Outro elemento gerador de prazer nas atividades dos analistas das zonas eleitorais diz respeito à percepção de um fim útil de suas atividades, de um fim social, que contribui para a construção do sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo.

3 Falar em inteligência e saber prático vai muito além do saber-fazer prático, dos conhecimentos informais e de experiências vividas. O que os diferencia é que a inteligência e a sabedoria prática se enraízam no corpo, é desde a vivência corporal do trabalho que estas vão sendo gestadas. Implicam também uma prática artilosa, um modo astucioso de lidar com os problemas e enigmas do trabalho. Finalmente, são utilizadas em todas as tarefas e atividades para compreender aquilo que resiste às prescrições e saberes atuais e para engendrar estratégias criativas, inovadoras e engenhosas (Lacman & Uchida, 2003, p. 80).

Percebe-se, pelas entrevistas, que o reconhecimento do trabalho pela população usuária dos serviços, os clientes, é um dos maiores fatores de satisfação e prazer no trabalho, de acordo com os analistas das zonas eleitorais. Os sentimentos de prazer dizem respeito à satisfação em “servir” o outro, ao emprego de sua capacidade técnica e de sua mobilização subjetiva para atender de forma eficaz e satisfatória a demanda do trabalhador.

As fontes de prazer no trabalho dos analistas administrativos das zonas, nesse sentido, estão atreladas, portanto, ao reconhecimento dos usuários do serviço. A compensação de todo investimento físico e psíquico do trabalhador no ato de trabalhar é encontrado no reconhecimento dos clientes, o que permite justificar o amor pelo trabalho em um ambiente estressante, sem condições estruturais e, na maioria das vezes, longe da família.

Dessa forma, o reconhecimento do trabalho é fundamental para a construção de identidade do trabalhador. Na dinâmica do reconhecimento nas zonas eleitorais, o reconhecimento conferido pelos usuários do serviço é relativo à gratidão e à ajuda. Os servidores atribuem prazer ao trabalho quando lhe é reconhecida sua utilidade, sentem que contribuíram efetivamente com o cliente. É uma das vias de satisfação no trabalho, pois o reconhecimento se inscreve no campo simbólico, não sendo somente da ordem de gratificações financeiras.

Dessa maneira, confirma-se que o trabalho, assim como pode ser fator de sofrimento é, ao mesmo tempo, mediador de saúde e bem-estar, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática (Dejours & Abdoucheli, 1994). Gernet (2010) destaca que a dinâmica do reconhecimento do trabalho participa da realização do ser no campo social, permitindo entender, de forma particular, como, graças ao trabalho, alguns indivíduos conseguem consolidar a própria identidade e conjurar, por vezes, durante a vida inteira, o risco de adoecimento.

Destarte, encontra-se, em algumas falas, a importância do trabalho e do reconhecimento como fundamentais para o equilíbrio e o não adoecimento de alguns analistas administrativos das zonas eleitorais:

Eu cheguei aqui com uma expectativa assim, de não me adaptar direito, até por conta da distância de casa. Mas depois que eu comecei a trabalhar, aí a coisa ficou totalmente diferente, porque não foi só assim. Existia a saudade de casa, mas a realização profissional. Eu me sentia assim, útil. Eu me senti como se eu tivesse realizada profissionalmente, entendeu? Então, foi muito bom. Eu lidei com o público, pessoas carentes, eu acho que isso foi fundamental pra minha adaptação aqui (Analista 10).

No que diz respeito ao trabalho dos analistas administrativos da secretaria do Tribunal, percebe-se que um dos elementos geradores de prazer acontece quando sentem que conseguiram produzir algo útil, quando se sentem produtivos, isto é, quando há o engajamento físico e psíquico na realização da tarefa, a mobilização subjetiva, a inteligência, direcionados para o confronto com os constrangimentos da organização do trabalho.

Eu gosto do trabalho, sinto satisfeito. Gosto de pensar “ah, tem que dar uma solução aqui, nesse caso complexo”. Eu gosto disso. “Ah, lá, eu tô com um problema aqui, vou ter que dar uma solução a esse processo”. Gosto de pegar processo complicado. . . Me dá prazer, realmente, produzir um bom trabalho. Saber que ele tem resultado prático, positivo. A questão é: eu poder fazer, eu digo, um canal de levar minha ideia. Isso me dá prazer (Analista 4).

Já entre os elementos geradores de prazer dos analistas das zonas eleitorais e da secretaria estão as questões do relacionamento interpessoal e do bem-estar trazido pela estabilidade financeira advinda do serviço.

No que diz respeito ao prazer nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, ele comparece bastante nas falas dos sujeitos pesquisados. Para alguns, as amizades feitas entre os servidores servem de apoio e estímulo para as horas difíceis. Os relatos falam sobre a importância das amizades e de como os relacionamentos e os amigos ajudam, inclusive, na adaptação e na permanência no trabalho.

A estabilidade e a boa estrutura financeira que os analistas administrativos usufruem como servidores públicos se configuram como os aspectos mais valorizados na sua relação com o trabalho, além de funcionarem como as principais razões para o ingresso no TRE/MA.

Desse modo, a maioria dos analistas declarou que a estabilidade e o ganho financeiro, trazidos pela aprovação no concurso, contribuíram sobremaneira para programar suas vidas sem preocupações com uma possível reviravolta. Isso colaborou para a estabilização emocional, para que construíssem planos de longo prazo, para que conseguissem tempo para estabelecer relações familiares mais sólidas e para realizar outros projetos de vida pessoais ou profissionais fora do trabalho.

Percebe-se, no entanto, a questão paradoxal que a estabilidade e a rotina trazem, pois podem acarretar o desprazer e o adoecimento no trabalho – quando não permitem espaço para que o trabalhador possa se colocar, investindo sua energia pulsional –, mas, ao mesmo tempo, trazem um efeito pacificador sobre o caráter dos analistas fazendo que eles se protejam dos malefícios e do desgaste trazidos pela instabilidade do mundo do trabalho atual, em concordância com o que foi exposto por Sennet (2009): “A rotina pode degradar, mas também pode proteger; pode decompor o trabalho, mas também compor uma vida” (p. 49).

Observando-se, então, o contexto de trabalho dos analistas administrativos do TRE/MA, conclui-se que o trabalho deles é fonte tanto de prazer quanto de sofrimento. Nota-se, analisando os relatos dos entrevistados, que nos locais onde é permitido, e até exigido, que esses servidores mobilizem sua inteligência prática, e quando eles conseguem intervir de forma real na obtenção de resultados, existe maior prazer e percepção de sentido no trabalho, mesmo que em condições difíceis e precárias, como no interior do estado do Maranhão. Já quando são colocados para realizar atividades rotineiras, repetitivas, onde não há margem de autonomia de liberdade e negociação e nem reconhecimento do seu trabalho, sofrem e relatam sentir falta de sentido em suas atividades, mesmo que estejam em locais melhores, como na secretaria do tribunal, na capital do estado, que recebam o mesmo salário dos colegas das zonas eleitorais e tenham mais estrutura para trabalhar.

Dessa maneira, confirma-se que a atividade laboral pode contribuir para a construção da identidade do trabalhador, para a saúde e para a realização tanto quanto pode contribuir para o adoecimento, para o sofrimento e para a alienação, sendo que a diferença está na forma da organização do trabalho, principalmente na margem de autonomia e liberdade de negociação propiciada para o enfrentamento das adversidades do meio.

Deve-se considerar, entretanto, o caráter ativo de cada um no seu ambiente de trabalho, uma vez que o homem é, ao mesmo tempo, produto e produtor do contexto no qual está inserido. Desse modo, durante a pesquisa, pôde-se encontrar servidores que, vivenciando a mesma organização de trabalho que os colegas, lutavam para mudar as situações de sofrimento, utilizando-se de sua inteligência prática, buscando construir um sentido para seu trabalho, ou utilizando as estratégias defensivas para preservar sua saúde, assim como aqueles que estavam em sofrimento por terem passado em um concurso e não encontraram sentido, ou prazer, em suas práticas laborais.

O sofrimento no trabalho, portanto – e dependendo da forma como é vivenciado por cada um – pode levar ao adoecimento, à adoção de estratégias defensivas, como a negação deste sofrimento, ou, finalmente, ao prazer, quando o trabalhador consegue encontrar alternativas, por meio de sua mobilização subjetiva, para realizar-se profissionalmente, conforme colocado pela psicodinâmica do trabalho e confirmado por essa pesquisa.

Considerações finais

Diante de todo esse contexto, percebe-se a complexidade envolvida nas atividades do analista administrativo. Se por um lado é comum se pensar, até por conta da influência dos ideais neoliberais, que o servidor público é aquela pessoa que busca a estabilidade financeira e que após aprovação no concurso se acomoda, sem dar grande valor ao trabalho, esta pesquisa demonstra o contrário. O trabalho é necessário para a própria construção da subjetividade do indivíduo. Trabalhar representa uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida.

Assim, os analistas administrativos entrevistados, em sua maioria, relatam gostar de trabalhar, sentem-se frustrados quando não percebem um fim útil para seu trabalho, buscam, na maior parte das vezes, construir um sentido para o trabalho, sofrem quando não encontram prazer nas atividades que executam e procuram utilizar sua inteligência prática para modificar as situações que geram desprazer.

Fundamental, portanto, desconstruir a ideia de que toda acomodação é fruto de malandragem ou má fé dos servidores. Muitas vezes, a apatia, a falta de vontade de se desenvolver, o imobilismo, podem ser sinais de sofrimento psíquico ou até mesmo alerta de um processo de adoecimento, fruto de uma dinâmica organizacional que não dá espaço para que o servidor mobilize adequadamente sua inteligência e que não deixa a possibilidade de mudanças, de inovação, de construção de sentido, de liberdade de agir, de forma não prescritiva. É claro que existem servidores que se aproveitam da estabilidade para evitar o trabalho, mas isso não deve ser considerado regra.

Os analistas administrativos e os outros servidores não podem ser colocados à parte da dinâmica organizacional. É fundamental, para isso, a criação de um espaço de deliberação, de valorização, participação, intervenção e negociação nos seus ambientes de trabalho. A criação de espaços deliberativos implica em delegar aos trabalhadores o domínio sob a sua prática reconhecendo que o trabalhador é conhecedor dos processos do trabalho real, legitimando, assim, seu sofrimento e permitindo a ressignificação do sofrimento em prazer pelas modificações na organização do trabalho. Necessário, também, permitir mudanças significativas na organização do trabalho, abrindo espaço para o investimento de energia dos servidores, deixando que cada um imprima sua marca no próprio labor. Desse modo, o trabalho pode assumir seu sentido de conservador da saúde, passando a ser visto como fonte de crescimento, prazer e utilidade, viabilizando uma oportunidade para a atividade laboral ser um fim em si mesma, constituindo-se em uma atividade significativa para o sujeito, para o tribunal e para a sociedade.

Referências

- Carreiro, T. C. (2014). A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (Spe), 85-96.
- Conselho Nacional de Saúde (2016). *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016*. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília, DF. Recuperado de <https://goo.gl/CuwALt>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2011a). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2011b). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed., pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C. (2011c). Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed., pp. 193-215). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011d). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In S. Lancman, S. & L. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3ª ed., pp. 433-448). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Dessors, D. & Desriaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33, 98-104.
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). Ergonomia da atividade & psicodinâmica do trabalho: um diálogo interdisciplinar em construção. In M. C. Ferreira & A. M. Mendes, *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira* (pp. 12-31). Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir.
- Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. In A. M. Mendes, A. R. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 61-76). Curitiba: Juruá.
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.
- Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15 (1-2-3), 34-38.
- Mendes, A. M. B. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. Mendes (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 29-48). Rio de Janeiro: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. B. & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In F. O. Vieira (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Merlo, A. R. C., Zanini, P. A., Furstenau, C. R. & Pacini, L. (2004). As transformações no serviço público e a saúde dos trabalhadores da seguridade social de Porto Alegre. In A. R. C. Merlo (Orgs.), *Saúde do trabalhador no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção* (pp. 361-378). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Minayo, M. C. S. (2010). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (12ª ed.). São Paulo: Hucitec.
- Ribeiro, C. V. S. & Mancebo, D. (2009). Concurso público: uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? *Trabalho e Educação*, 18 (1), 145-156.
- Sennet, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (14ª ed.). Rio de Janeiro: Record.

Endereço para correspondência

gusassis@gmail.com, carlavazufma@gmail.com

Recebido em: 21/09/2017

Revisado em: 06/11/2018

Aprovado em: 10/11/2018

Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal

Izabel Cristina Ferreira Borsoi¹ e Flavilio Silva Pereira²

Universidade Federal do Espírito Santo (Vitória, Espírito Santo, Brasil)

A aposentadoria tem sido, para a maioria dos trabalhadores, motivo de inquietação devido a sentimentos de incerteza sobre a vida na ausência de vínculo laboral. Este artigo visa analisar planos e perspectivas de aposentadoria entre docentes efetivos de uma universidade pública federal brasileira. A primeira fase da pesquisa abordou 96 professores (56 homens e 40 mulheres) a partir de um instrumento estruturado com perguntas abertas e fechadas. A segunda fase consistiu em 18 entrevistas com participantes da etapa anterior. Os resultados indicaram que: 1) em sua maioria, os docentes tenderiam a continuar trabalhando ao se aposentarem, seja em atividades acadêmicas ou não, seja vinculados formalmente a uma instituição ou não; 2) muitos deles reservariam tempo para atividades de lazer e diversão; e 3) mais frequentemente que os homens, as professoras optariam por atuar em trabalhos não acadêmicos. Assim, parece mais evidente que, para a maior parte dos docentes, o momento da aposentadoria foi percebido como uma continuidade da vida ativa e produtiva, independentemente do tipo de trabalho ou atividade que fariam.

Palavras-chave: Perspectiva de aposentadoria, Docente, Trabalho, Lazer, Universidade pública.

Perspectives on retirement in the perception of professors of a federal public university

Retirement has been a source of concern for most workers because of feelings of uncertainty about life in the absence of employment ties. This article aims to analyze plans and perspectives of retirement among permanent professors of a Brazilian federal public university. The first phase of the survey approached 96 professors (56 men and 40 women) from a structured instrument with open and closed questions. The second phase consisted of 18 interviews with participants from the previous stage. The results indicated that: 1) most professors would tend to continue working when they retire, whether in academic activities or not, formally linked to an institution or not; 2) many of them would take some time out for leisure and fun activities; and 3) more often than men, female professors would choose to work in non-academic jobs. Thus, it seems more evident that, for most professors, the moment of retirement was perceived as a continuation of active and productive life, regardless of the type of work or activity they would do.

Keywords: Retirement perspective, Professor, Work, Leisure, Public university.

Introdução

A preocupação com a aposentadoria tem sido cada vez mais crescente, tanto para os trabalhadores que dela se aproximam quanto para aqueles que ainda estarão no mundo do trabalho por muitos anos. Mudanças nas regras que a regulamentam – as quais resultam de reformas do regime de Previdência Social –, incertezas acerca da situação financeira e a expectativa de uma experiência de não trabalho são aspectos importantes que impactam a vida dos trabalhadores e podem ser motivos suficientes para gerar certo grau de insegurança e apreensão.

Este artigo tem o objetivo de analisar aspectos relativos às perspectivas e aos planos que professores e professoras de uma universidade pública federal traçam, visando lidar com o desligamento definitivo do quadro docente da instituição.

A aposentadoria deve ser compreendida como parte da realidade da vida profissional e laboral e, também, como consequência do processo de desenvolvimento dos indivíduos

1 Psicóloga, Doutora em Sociologia e professora do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

2 Cientista Social e Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

(Bressan, 2011). Assim, é temática presente no cotidiano dos trabalhadores de modo geral, em particular quando eles se veem expostos a situações de trabalho que exigem intenso desempenho e metas de produtividade que podem afetar sua saúde e sua vida para além da jornada laboral, quando estão diante de mudanças relacionadas ao tempo necessário para se aposentarem e, por fim, quando estão às vésperas desse evento.

Duarte e Melo-Silva (2009) apontam que a expectativa de trabalhadores que estão prestes a se aposentar é permeada por sentimento de insegurança, que pode decorrer tanto da instabilidade financeira como da ameaça da perda iminente do papel social. A situação de não trabalho aparece, entre outros aspectos, associada à inatividade e ao processo de envelhecimento, dentro de uma conotação negativa.

De um lado, a lógica capitalista valoriza o indivíduo que está imerso em um sistema considerado produtivo. Assim, a tendência é perceber os trabalhadores que se aposentam como improdutivos, inativos e, de certo modo, “dependentes” da sociedade. Essa representação que permeia o imaginário social pode acompanhar os aposentados ao longo de suas vidas como um estigma (Costa, Micali, Huamaní, Costa & Lopes, 2016; Figueira, Haddad, Gvozd & Pissinati, 2017). De outro lado, a aposentadoria está associada ao processo de envelhecimento do indivíduo. Então, é provável que, para muitos, “aposentar-se signifique ter envelhecido, pois a chegada da aposentadoria concretiza o momento em que se percebe que o tempo passou e é necessário finalizar o ciclo de trabalho” (Pereira, Moraes, Pereira & Costa, 2016, pp. 53-54).

Aspectos como esses impactam as decisões de um trabalhador sobre quando se aposentar, bem como sobre o que fazer diante da situação de não trabalho. Nesse último caso, o problema se mostra bastante complexo, porque implica um determinado planejamento prévio e/ou a construção de novos projetos de vida, de modo que o tempo dedicado a rotinas organizacionais ou institucionais seja preenchido de alguma maneira. Bressan, Mafra, França, Melo e Loretto (2013), analisando a significação que servidores técnico-administrativos e docentes de uma universidade pública federal atribuem ao bem-estar na aposentadoria, afirmam que eles, no geral, não se preparam visando essa etapa da vida. Os participantes da pesquisa elegeram, como fatores fundamentais, a saúde e a tranquilidade financeira, mas praticamente não apontaram formas de ocupação do tempo na ausência do trabalho como aspectos essenciais para esse sentimento de bem-estar. Essa, por sinal, é uma situação recorrente entre aqueles que estão próximos a se aposentar.

No caso dos docentes, em particular de universidades públicas, a problemática da aposentadoria precisa levar em conta alguns elementos específicos, dentre os quais destacamos: 1) trata-se de uma categoria com elevada qualificação; 2) em muitas situações, sua formação profissional permite atuar fora do ambiente acadêmico, como pode ocorrer a docentes nas áreas da saúde, do direito e da engenharia, por exemplo; 3) o trabalho acadêmico é um tipo de atividade que possibilita determinado nível de autonomia em torno de como atuar no âmbito da instituição e certo grau de flexibilidade na organização da jornada; 4) e, por fim, é uma profissão que tem visível reconhecimento social.

Se, por um lado, o trabalho docente pode ser caracterizado por seus aspectos positivos, conforme exposto, por outro, ele vem, cada vez mais, se aproximando de uma lógica produtivista pouco condizente com a natureza da atividade acadêmica, por excelência. Assim, observamos que tem sido crescente a imposição de parâmetros de produtividade e a diversificação das atividades que os docentes precisam assumir, as quais podem ir além do que se define como trabalho acadêmico propriamente dito, como mostram Alvarez (2004), Borsoi (2012), Pizzio & Kein (2015) e Sguissard e Silva Junior (2009). Aspectos como esses têm levado professores e professoras a manifestarem, muitas vezes, mais descontentamentos e sofrimento do que prazer e bem-estar em relação à própria profissão. A rotina de trabalho passa a ser vista, quase

sempre, como massacrante, não oferecendo tempo livre efetivo para a realização pessoal e para as vivências prazerosas, ficando isso “num esboço para quando alcançar a aposentadoria”, como apontam Bruns e Abreu (1997). Diante disso, julgamos importante analisar a percepção sobre as perspectivas que docentes de uma universidade pública federal constroem em torno de sua aposentadoria.

Para dar conta da discussão em tela, lançamos mão de resultados de uma pesquisa realizada com o objetivo de analisar implicações da precarização do trabalho e das exigências de produtividade no modo de vida e na saúde de professoras e professores efetivos. Portanto, não se trata de uma pesquisa voltada exclusivamente para questões relativas à aposentadoria. O tema foi abordado dentre um conjunto de aspectos relacionados a atividades acadêmicas, jornada de trabalho, saúde, maneira de organizar a vida fora do ambiente institucional etc.³.

Método

A pesquisa foi dividida em duas etapas. Na primeira, foram envolvidos 96 docentes de um universo de 403, sendo 56 homens (58,3%) e 40 mulheres (41,7%), distribuídos entre 18 departamentos⁴. A idade média dos participantes foi de 46,7 anos, variando entre 26 a 68 anos. A média de tempo de trabalho na universidade era de 14,6 anos, a moda, 14 anos, e a variação entre máximo e mínimo foi de menos de um ano a 34,7 anos.

Nessa fase, os professores e professoras foram convidados a responder um conjunto de perguntas, fechadas e abertas, de um instrumento que denominamos de “Protocolo de estudo sobre trabalho docente”, desenvolvido especificamente para aquela pesquisa.

Na segunda etapa da investigação, foram realizadas entrevistas individuais com 18 dos professores e professoras que responderam o referido protocolo. Esse grupo foi constituído intencionalmente, considerando um conjunto de resultados de cunho quantitativo.

No caso do protocolo, além de perguntas objetivas, havia um conjunto de itens em que cada participante tinha a liberdade de anotar o que considerasse relevante a partir de uma elaboração textual própria. No artigo em tela, consideramos respostas objetivas e descritivas a perguntas relacionadas às perspectivas para a aposentadoria. Essas respostas foram categorizadas de maneira a permitir serem analisadas a partir de estatística descritiva.

Julgamos importante esclarecer que compartilhamos com Bauer, Gaskell e Allum (2002) o princípio de que não é possível quantificar fatos sociais sem, antes, identificar e qualificar as categorias sociais que os caracterizam. Sendo assim, os resultados quantitativos apresentados neste artigo expressam tendências de percepções que os docentes que participaram da pesquisa construíram acerca de seus planos e perspectivas para a aposentadoria. O que fizemos foi categorizar suas respostas de maneira a permitir interpretá-las a partir de determinado campo teórico.

No que diz respeito às entrevistas, elas possibilitaram questionar sobre percepções, sentimentos e expectativas que os professores e as professoras não poderiam expressar a partir de um protocolo de perguntas previamente estruturadas. Os aspectos abordados eram amplos, o que envolvia várias dimensões do trabalho acadêmico e da política universitária, bem como questões relativas à saúde, ao modo de vida e, também, às perspectivas para aposentadoria.

3 O projeto foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da universidade envolvida na pesquisa, sob registro nº 72/2009. A pesquisa de campo teve início no segundo semestre de 2009 e foi concluída, efetivamente, no primeiro semestre de 2012.

4 Parâmetros para amostra em questão: margem de confiança de 95%, com erro amostral de 8,7%, considerado acima do usual, que é de 5%.

Trabalho acadêmico, trabalho não acadêmico e lazer: o que fazer ao se aposentar?

Entre os anos de 1995 e 2005, principalmente, a universidade em que a pesquisa foi realizada iniciou um processo significativo de renovação no seu quadro de professores. Apenas naquele período houve aumento de 33%, saltando de 896 para 1.190 docentes efetivos (Sguissardi & Silva Junior, 2009). Em meados de 2010 – momento em que a pesquisa de campo estava em andamento – havia 1.200 professores⁵, tendo ocorrido um crescimento de 0,8% em relação a 2005, período em que houve maior ampliação em termos de quantidade de cursos e de matrículas⁶.

Nesse ínterim, as contratações de novos docentes integravam o plano de expansão e reestruturação da instituição – e não necessariamente tinham o propósito de substituir aqueles que haviam se aposentado. Por ocasião da pesquisa, 18,8% dos participantes tinham menos de quatro anos de trabalho, 36,5% entre quatro e 14 anos, 22,9% entre 15 e 24 anos e 21,9% estavam com 25 anos ou mais. Isso significa que se tratava de uma população com tempo de trabalho muito variado e com um número significativo de docentes distantes da aposentadoria. Entretanto, havia, também, muitos professores e professoras próximos a se aposentarem, ou que já poderiam estar aposentados. Convém registrar que ao menos 33,3% dos integrantes do grupo se encontravam com mais de 50 anos, entre os quais alguns docentes com idade entre 60 e 68 anos de idade.

Na primeira etapa da pesquisa, os docentes depararam com uma pergunta que dizia respeito, especificamente, às perspectivas acerca da aposentadoria: “O que você planeja fazer quando se aposentar?”. Aqui, a sistematização dos dados levou em conta respostas múltiplas para cada um dos participantes. Sendo assim, houve casos em que um mesmo respondente planejava mais de um tipo de atividade ao se aposentar.

Os resultados apontaram que quase metade dos docentes (49%) indicava planos de realizar atividades voltadas para o lazer ou para algo lúdico que pudesse ser considerado uma espécie de rompimento com as rotinas de trabalho. Nessa categoria incluímos todos os que responderam que se dedicariam ao lazer (41,7%), a algum tipo de *hobby* (3,1%) ou, ainda, a atividades artísticas, como música, fotografia e artesanato (4,2%).

Se, de um lado, um número elevado de professores e professoras informou planos de se dedicar a atividades distantes do trabalho, de outro, um percentual ainda mais expressivo indicou que eles pretendiam continuar trabalhando. Nesse caso, 62,6% planejavam ou se manter atuando em trabalho acadêmico – diretamente vinculado, ou não, a uma universidade ou faculdade –, ou se dedicar a atividades não acadêmicas⁷. Nesse último caso, os docentes se dividiram. Parte deles declarou que buscaria trabalhos que, apesar de desvinculados do meio acadêmico, estavam relacionados, de alguma maneira, à sua própria área de atuação na universidade. Desse modo, professores e professoras dos cursos de Medicina e Psicologia afirmaram que trabalhariam com a clínica em suas especialidades, docentes dos cursos de Engenharia indicaram que fariam consultorias em suas próprias áreas de atuação etc. Outro grupo, no entanto, informou que almejava atividades de trabalho muito diferentes de sua área de conhecimento acadêmico. Aqui, tais escolhas ficaram mais evidentes nas entrevistas, como apontam os relatos de docentes dos departamentos de Administração e Economia.

5 Informações extraídas do site oficial da universidade em junho de 2010.

6 De acordo com dados obtidos no site oficial da própria universidade, em 2018 o quadro docente da instituição chegou a 1.780 professores efetivos, o que significa um crescimento de 32,6% nos últimos oito anos.

7 Lembramos que esses resultados tiveram como base respostas múltiplas para cada um dos participantes, como informado anteriormente. Então, houve casos em que um mesmo docente indicava o desejo de realizar mais de um tipo de atividade ao se aposentar, como se dedicar mais ao lazer e, também, se manter trabalhando.

Agora estou me preparando para minha aposentadoria. Eu me aposento daqui a dez anos. Então, quero fazer um curso de Psicologia. Quero a chancela do que regulamenta a profissão no mercado. Eu quero consultório. A outra coisa é que eu tenho um projeto social. Eu já comecei, mas eu quero continuar depois da minha aposentadoria. Então o curso de Psicologia vai me ajudar nisso (Mulher, 52 anos).

Quero criar um instituto de treinamento e educação filosófico-político, continuar minhas pesquisas botânicas e meus estudos ambientalistas, ampliar minhas experiências na produção dos próprios alimentos (Homem, 51 anos).

As perspectivas tratadas nas falas não parecem estar relacionadas à necessidade de preencherem o tempo livre da obrigatoriedade do trabalho formal. Na realidade, esses projetos podem indicar um desejo que muitos docentes já traziam consigo. Isso se mostrou plausível ao analisarmos a relação entre a pergunta sobre as perspectivas de aposentadoria e outra que pedia que respondessem “se pudessem escolher outro trabalho, qual seria?”. Nesse caso, quase a metade dos professores e professoras apontou planos de aposentadoria centrados em atividades que coincidiam com o (ou se aproximariam do) trabalho que escolheria, caso pudesse mudar de profissão. Convém salientar que pelo menos 29,6% dos docentes que declararam que, ao se aposentarem, fariam atividades muito diferentes do trabalho acadêmico, também informaram que, se pudessem, escolheriam outra forma de atividade laboral. Por sua vez, aqueles que não escolheriam outra profissão, que não a docência, apontaram como perspectiva de aposentadoria continuar trabalhando em suas áreas acadêmicas.

Como afirmamos anteriormente, a primeira análise contemplou múltiplas respostas para cada um dos docentes, não discriminando aqueles que especificavam uma única forma de atividade. Diante disso, sistematizamos os resultados de modo a identificar os professores e professoras que disseram planejar exclusivamente uma perspectiva de atividade e aqueles que buscavam conciliar mais de um tipo de atividade, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1. O que você planeja fazer quando se aposentar

Planos após aposentadoria	Freq.	%
Citou somente atividades de trabalho	34	35,4
Citou atividades de trabalho conciliadas a lazer, <i>hobby</i> ou arte	25	26,0
Citou somente atividades de lazer, <i>hobby</i> ou arte	20	20,8
Atividade não específica	17	17,7
Total	96	100

Fonte: Pesquisa direta.

Esse novo arranjo apontou, mais uma vez, maior tendência de os professores e professoras construírem suas perspectivas de aposentadoria em torno do trabalho. Nesse caso, os resultados mostram que 35,4% dos participantes informaram que realizariam apenas atividades de trabalho após se aposentarem. Esse percentual sobressai em relação aos 26% daqueles que indicaram que pretendiam conciliar trabalho com outras atividades. Embora sejam significativamente prevalentes as perspectivas de se manterem trabalhando após a aposentadoria – o que será discutido mais à frente –, chama atenção os 20,8% dos docentes que assinalaram a pretensão de se dedicarem somente a atividades de lazer e diversão. Considerando a especificidade desse dado, cabe analisá-lo levando-se em conta, também, os resultados das entrevistas realizadas.

Entre os entrevistados, notamos que o desejo de se afastarem completamente do trabalho estava, em geral, associado a sentimentos de sobrecarga e de saturação em relação ao cotidiano na universidade. As falas a seguir são de docentes que enfatizaram estar trabalhando no limite de suas capacidades e que manifestaram descontentamento com o grau de competição e de exigências de produtividade em seus próprios departamentos. Aqui eles se remeteram ao que fariam quando se aposentassem:

Daqui a seis anos eu saio, eu pulo fora. Quero pegar estrada, ter um cartão de crédito para botar um diesel e sair por aí. Honestamente, eu estou pensando em dar um jeito para mim (Homem, 54 anos).

Nada. Creio que já terei trabalhado demais até lá, já que trabalho informalmente desde os seis anos de idade. Dessa forma, ao me aposentar, aproveitarei, ao máximo, o tempo livre que me restar para viajar muito e fazer as coisas que, no momento, o tempo não me permite realizar (Homem, 48 anos).

Talvez clinicar, dar aulas, se me pagarem muito [ênfase na palavra muito]. Viajar e, quem sabe, fazer nada (Mulher, 49 anos).

“Eu pulo fora” e “nada” são expressões que indicam a busca de se esquivar de qualquer possibilidade de trabalho, de obrigação ou de compromisso profissional. O tempo livre das atividades laborais precisaria, então, ser preenchido de outra forma, nesse caso, basicamente com atividades lúdicas e prazerosas, como “pegar a estrada” e “viajar”. O desejo de viajar foi recorrente não apenas nas entrevistas, mas também nas respostas à primeira fase da pesquisa, e normalmente aparecia seguido de referências a outras atividades de lazer.

Esse conjunto de expectativas pode ser entendido como uma necessidade de viver experiências que reflitam a conquista de liberdade e o rompimento com a rigidez das rotinas laborais, como apontam Duarte e Melo-Silva (2009). A aproximação da aposentadoria costuma ser permeada de um conjunto de expectativas em torno da possibilidade que o trabalhador vislumbra de poder usufruir o tempo – antes dedicado ao trabalho – com atividades quase exclusivamente destinadas ao lazer. Em alguma medida, essa escolha de plano pode estar relacionada a condições econômicas que permitem mantê-lo e, também, a aspectos de ordem psicológica. É importante alertar, no entanto, que pode ser um equívoco “imaginar que o tempo livre de aposentado será preenchido exclusivamente por atividades de lazer” (Duarte & Mello-Silva, 2009, p. 48).

Como afirmamos anteriormente, a grande maioria dos docentes declarou a intenção de continuar trabalhando depois da aposentadoria. Esse dado tornou-se mais significativo quanto consideramos as opções de trabalho que apresentaram, as quais sintetizamos em três categorias: 1) Continuar o trabalho vinculado a uma universidade ou faculdade; 2) Realizar trabalho acadêmico sem vínculo institucional; e 3) Trabalhar em atividades não acadêmicas. Com base nessa categorização, sistematizamos os resultados de forma a permitir avaliar se a diferença de sexo, questões relacionadas à saúde e tempo de trabalho poderiam ser elementos importantes para direcionar a construção de planos de aposentadoria.

No que diz respeito a sexo, os resultados mostraram que há uma diferença significativa entre homens e mulheres quando se trata da categoria “Continuar trabalhando em atividade não acadêmica”, como pode ser visto na Tabela 2.

Tabela 2. O que você planeja fazer quando se aposentar *versus* sexo⁸

Planos após aposentadoria	Masculino		Feminino	
	Freq.	%	Freq.	%
Continuar trabalho acadêmico em universidade/faculdade	14	25	9	22,5
Continuar trabalho acadêmico sem vínculo institucional	6	10,7	5	12,5
Continuar trabalhando em atividade não acadêmica	11	19,6	15	37,5
Atividade de lazer e diversão	26	46,5	21	52,5
Atividade não específica	12	21,4	5	12,5
Total	56	100	40	100

Fonte: Pesquisa direta.

Podemos notar que 37,5% das professoras optariam por trabalhos não acadêmicos, em comparação a apenas 19,6% dos professores. No mais, a Tabela 2 aponta que há uma tendência levemente maior entre as mulheres no sentido de planejarem inserir atividades de lazer e diversão em suas rotinas cotidianas. A escolha de trabalhos não acadêmicos por parte significativa das professoras pode estar relacionada ao fato de que são elas que tendem a sentir mais intensamente o impacto da jornada de trabalho. Uma vez que a universidade possibilita que o trabalho acadêmico seja realizado fora do espaço institucional, é comum os docentes adotarem esse recurso, especialmente as professoras. Com isso, elas tendem a se sentir, também, mais sobrecarregadas. Suas jornadas laborais costumam ter horário para iniciar, mas não para terminar, principalmente porque, muitas vezes, as demandas acadêmicas se entrelaçam com as exigências do cotidiano doméstico, fazendo elas experimentarem uma dupla jornada num mesmo intervalo temporal (Borsoi & Pereira, 2011).

Com relação à saúde, sabemos que as professoras estão mais predispostas a manifestar problemas relacionados à saúde – principalmente aqueles de ordem psicoemocional – quando comparadas aos docentes do sexo masculino (Borsoi & Pereira, 2011; Emiliano, 2008). Assim, é justificável analisar a relação entre as perspectivas de aposentadoria e aspectos referentes à saúde, considerando a diferença de sexo. O resultado pode ser visto na Tabela 3.

Tabela 3. O que planeja fazer quando se aposentar *versus* sexo e aspectos relacionados à saúde

Planos para aposentadoria	Faz uso frequente de medicação		Procurou médico ou psicólogo nos últimos dois anos por motivos de ordem psicoemocional		Procurou médico ou psicólogo nos últimos dois anos por qualquer motivo	
	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.
Continuar trabalho acadêmico em universidade/faculdade	21,7	16,7	23,5	4,3	20	25,6
Continuar trabalho acadêmico sem vínculo institucional	13	16,7	5,9	4,3	8,6	9,3
Continuar trabalhando em atividade não acadêmica	34,8	29,2	52,9	17,4	42,9	25,6
Atividade de lazer e diversão	56,5	45,8	29,4	17,4	48,6	53,5
Atividade não específica	13	20,8	5,9	4,3	14,3	14
N amostral	23	24	17	23	35	43

Fonte: Pesquisa direta.

O que se revela mais acentuado na Tabela 3 diz respeito, novamente, à tendência, agora mais visível, de as professoras planejarem atividades de trabalho fora do âmbito acadêmico. Aqui, chama a atenção, principalmente, o percentual de 52,9% das mulheres que continuariam trabalhando

⁸ A sistematização dos resultados dessa tabela levou em conta respostas múltiplas para cada um dos participantes da pesquisa.

em atividades não acadêmicas e procuraram atendimento médico ou psicológico por queixas de ordem psicoemocional, contra 17,4% dos homens que indicaram essa mesma relação. Nesse caso, alertamos para o fato de que, no geral, os docentes homens informaram apenas procurar atendimento médico como procedimento de rotina, o que inviabilizou a identificação de alguma queixa clínica mais específica. É preciso ressaltar que, mesmo quando não discriminamos o tipo de problema que motivou o atendimento médico ou psicológico, as professoras permaneceram em maior número (42,9%) no que se refere a planos de dedicação ao trabalho fora da docência. Entretanto, vale considerar que também ocorre um aumento no percentual de homens (25%) que tenderiam a buscar atividades produtivas fora do universo acadêmico, ao levarmos em conta a relação com questões associadas à saúde.

Nesse caso, os problemas de saúde indicados pelos docentes não apresentavam relação direta com o tempo de trabalho ou a idade, mas com determinadas características do próprio trabalho e, também, com a maneira como esses professores e professoras se relacionavam com suas atividades acadêmicas⁹. Dessa forma, é possível deduzir que as situações de adoecimento podem levar os docentes a redimensionarem seus projetos de vida ao vislumbrarem suas aposentadorias. Isso se torna mais evidente nas falas de entrevistados que estiveram afastados de suas atividades por licença médica.

A questão é: o que é ser produtivo? Por isso que eu decidi me aposentar. . . Não vou dar aula em nenhuma universidade ou faculdade particular. Vou trabalhar em algum projeto social e trabalhar com cursos, capacitações, assessoria para entidades governamentais e não governamentais. . . mas nunca mais quero ser professora (Mulher, 52 anos).

A cada ano eu penso um negócio. Já pensei num comércio simples de comida, já pensei em papelaria. Esse ano eu estou mexendo num jardim lá em casa. Mexo nele de manhã e à noite. Já pensei, então, em ter uma floricultura. Quando eu me aposentar, eu quero fazer uma coisa completamente diferente do que eu faço hoje. Não quero dar aula, não quero continuar com pesquisa. Eu quero me desvincular de vez da universidade (Homem, 47 anos).

Eu fico contando os dias e as horas. Isso é triste. Quando a gente tem muita aporrinhção, a gente conta os dias para se aposentar. Não é não fazer nada. É ter tempo, ter companhia e disposição para fazer coisas agradáveis (Mulher, 49 anos).

Nos relatos apresentados, é significativo que os entrevistados tenham sido enfáticos: “*nunca mais quero ser professora*”, “*não quero dar aula, não quero continuar com pesquisa*”, ou, ainda, “*fico contando os dias e as horas*”. Esses docentes destacaram que mantêm o desejo de continuarem produtivos e que não vislumbravam a aposentadoria como uma etapa da vida em que o trabalho estivesse ausente. A ênfase foi, sobretudo, no fato de que pretendiam excluir de suas vidas a rotina de trabalho típica da universidade, hoje considerada muito exigente em termos de produtividade, como apontam Alvarez (2004), Borsoi (2012), Pizzio e Klein (2015) e Sguissard e Silva Junior (2009).

Do que podemos notar, até aqui, a grande maioria dos professores e professoras apontaram que suas perspectivas de aposentadoria giravam em torno de alguma forma de trabalho, mais frequentemente fora do âmbito da universidade. Aqui levamos em conta, no fundamental, situações em que os docentes referiam-se ao seu futuro como aposentados, sem considerarmos o tempo de trabalho. A sistematização dos resultados quantitativos para analisar esse aspecto não apontou

⁹ Sobre essa questão específica, sugerimos consultar Borsoi e Pereira (2013).

que o tempo de vínculo pudesse ser significativo na definição de planos para a aposentadoria¹⁰. No entanto, ao analisarmos o conjunto das entrevistas, foi possível notar que os docentes que se encontravam diante da possibilidade mais efetiva de desligamento da universidade evidenciavam mais fortemente a necessidade de se manterem trabalhando, bem como expressaram certa dificuldade de se desvincularem das atividades acadêmicas. Um deles afirma:

Agora, quero me aposentar da universidade, mas deixar de trabalhar eu não consigo. Primeiro, porque eu preciso trabalhar. Eu tenho uma família grande que depende da minha situação financeira. Por outro lado, me considero jovem, apesar de ter quase 60 anos. Então, estou em condições de trabalhar sem problema nenhum. Pelo andar da carruagem, só saio aos 70 anos (Homem, 57 anos).

Uma professora revela o desconforto ao se dar conta de que já poderia se aposentar. Seu relato é bastante esclarecedor.

Acho que fiquei um pouco assustada. Não sei como explicar isso. A questão da aposentadoria no nosso país é um negócio complicado. Você se torna inativo. Acho esse nome tão feio! É uma vida inteira que está acumulada ali. Aí, eu estava preocupada com isso, estava preocupada em parar uma atividade que eu gosto muito de fazer. . . O que eu iria fazer depois, se o que eu sei fazer direito é ser professora?. . . Eu penso em pedir minha aposentadoria, oficializar, continuar como professor voluntário, trabalhando na pós. Eu adoro a graduação, não vou tirar ela toda fora, mas ficaria um pouco mais na pós. Trabalharia mais uns quatro, cinco anos. É nesses quatro, cinco anos que eu vou acertar minha vida para os próximos anos (Mulher, 56 anos).

Outro professor, de 56 anos, responde que não sabe o que fará quando se aposentar, e acrescenta: “*quem se aposenta é arquivo morto; inclusive toda a política [existente no país] é deixar os aposentados sem perspectiva*”.

Expressões como “inativo” e “arquivo morto” – ambos “nomes feios” – podem dizer muito sobre o sentimento que envolve um trabalhador (docente ou não) quando se trata da aposentadoria. Afinal, esta é considerada “símbolo do envelhecimento na sociedade ocidental capitalista, pois remete à ruptura com o trabalho produtivo” (Bressan, 2011, p. 53). Na língua portuguesa, a palavra aposentar, etimologicamente, deriva de “hospedagem”. Desse modo, remete “à noção de abrigar-se nos aposentos, no interior da habitação, ou seja, cessar as atividades” (Bressan, 2011, p. 54). Essas considerações podem oferecer a dimensão das implicações que tem, para um trabalhador, a decisão de se aposentar, de lidar com a possibilidade real de se inserir no mundo do não trabalho. Essa decisão “repercute na reorganização da vida familiar e em novos vínculos afetivos, espaços de convívio, relacionamentos fora do mundo do trabalho, rotinas e até diminuição gradativa da atividade em diversos aspectos, além do laboral” (Bressan, 2011, p. 56).

Dessa forma, a rotina acadêmica, considerada exigente e, por vezes, massacrante no âmbito da universidade, de certo modo parece ser repensada por alguns professores e professoras. Os docentes que se encontravam próximos a se aposentar parecem sentir, de maneira mais evidente, o receio de se tornarem “arquivo morto”, de nada terem para fazer – porque conhecem apenas o trabalho acadêmico –, de sofrerem redução objetiva no rendimento financeiro no médio e no longo prazo, de perderem vínculos com colegas de longa data. Esse é um conjunto de elementos que, seguramente, pode gerar, em qualquer trabalhador, sentimento de insegurança e dificultar a construção de planos concretos e mais viáveis de atividades que possam ser realizadas a partir da aposentadoria.

¹⁰ É importante lembrar que esse tempo de trabalho variava entre menos de quatro anos e mais de 25 anos. Portanto, é plausível a ideia de que esse grau de dispersão dentro do grupo analisado possa ter interferido, em alguma medida, nesse resultado.

Para além disso, existem ainda as incertezas quanto a mudanças no regime brasileiro de Previdência Social, o que vem ocorrendo desde 1998. As reformas implementadas desde então têm restringido, de forma crescente, garantias relativas à aposentadoria, tanto para os trabalhadores do setor privado quanto para os servidores públicos, incluindo aqui os docentes das universidades públicas federais. Não sem razão, alguns professores e professoras ressaltaram as implicações que as políticas voltadas para reformas na esfera do trabalho e da previdência tinham sobre as decisões em torno de suas aposentadorias.

Diante dos resultados expostos até aqui, é possível constatar que, na realidade, os docentes não conseguem se planejar, de fato, para o momento em que terão que se desvincular da universidade, como apontou um dos entrevistados.

Não tenho plano, sabe por quê? Porque eu nunca vi alguém que tivesse planejado aposentadoria fazer o que planejou. A briga que eu tive aqui no departamento é que eu acho que nós tínhamos que preparar os professores, porque são nossos colegas, para se aposentarem. Hoje, temos pessoas aqui que estão completamente desesperadas. O professor é uma pessoa que é vista o tempo todo como professor (Homem, 42 anos).

Falas como “*O que eu iria fazer depois, se o que eu sei fazer direito é ser professora?*” e “*O professor é uma pessoa que é vista o tempo todo como professor*” podem sugerir algo como “uma vez professor, sempre professor”. Ou seja, elas indicam que, no mundo acadêmico, há um forte componente de identificação com a profissão. Essa percepção tende a ocorrer com frequência entre trabalhadores com elevada qualificação. Em profissões como a de professores universitários, “há pessoas que se aposentam pela compulsória e continuam trabalhando, algumas vezes até a morte” (Khoury, Ferreira, Souza, Matos e Barbagelata-Góes, 2010, p. 160).

Entre os entrevistados, algumas falas curtas e enfáticas diante da pergunta sobre planos para a aposentadoria podem ser indicativas de situações parecidas com essa: “Não me aposentarei”; “Morrer”; “Acho que só me aposento quando der minha ‘expulsória’”; “Não pretendo me aposentar, só o farei quando surgir uma oportunidade considerada importante”. Então – seja por apego à vida acadêmica, seja por receio de se verem inativos ou improdutivos, ou, ainda, por não conseguirem vislumbrar concretamente uma maneira de preencherem o tempo desobrigado da rotina universitária –, parece plausível que muitos docentes tenham expressado dificuldades em fazer planos que considerassem viáveis fora do ambiente acadêmico.

Aspectos como esses fazem muitos professores e professoras, após se aposentarem, retornarem à universidade na condição de voluntários, assumindo tanto atividades de ensino como de pesquisa. Além disso, há ainda os casos de docentes que recebem o título de professor emérito pela relevância de seus trabalhos. Na prática, essas são situações que possibilitam aos docentes continuarem ativos, trabalhando na instituição enquanto suas condições físicas permitirem, às vezes até a morte.

Sabemos que o trabalho é um dos pilares fundamentais da vida de um indivíduo, bem como da constituição de sua identidade. Dois aspectos se destacam para que ele tenha essa dimensão: o sentimento que o trabalhador tem de estar produtivo e o reconhecimento social oriundo de sua profissão (Bressan, 2011). No caso dos docentes, é notório que, na atualidade, a atividade acadêmica tem sido caracterizada, em grande medida, pelo que se conhece no meio universitário como produtivismo – que, por sinal, tem levado ao aumento dos casos de adoecimento entre professores e professoras. Em que pese essa consideração, o trabalho docente continua sendo percebido como motivos de gratificação e reconhecimento social (Borsoi, 2012; Mancebo, 2007; Vilela, 2010) e de sentimento de liberdade (Moreira, 2011).

O sentimento de liberdade pode estar associado ao grau de flexibilidade e autonomia no modo de organizar o trabalho. França, Menezes, Bendassolli e Macedo (2013) afirmam que esses

dois elementos são fundamentais para que um indivíduo queira seguir trabalhando ao se aposentar. No caso dos docentes envolvidos na pesquisa, a maioria referiu cumprir parte de sua jornada de trabalho no próprio espaço doméstico, o que significa que eles podiam usufruir, em grande medida, de certa flexibilidade e autonomia no ordenamento de suas atividades – muito embora esse arranjo laboral (que impõe a ausência de limites entre o tempo de trabalho e o tempo do não trabalho) traga prejuízos aos docentes, tanto no que toca à saúde quanto ao modo de organizar a vida social e familiar, como apontam Borsoi e Pereira (2011).

Assim, alguns resultados vão ao encontro do que outros pesquisadores apontaram em relação a professores universitários. Moreira (2011) afirma que, para muitos docentes, a aposentadoria não é vista como o fim das atividades profissionais e nem como um benefício vinculado ao processo de envelhecimento. Isso é confirmado por Bressan (2011), que, por sua vez, destaca que a aposentadoria é parte da vida profissional e laboral dos indivíduos, bem como consequência do seu desenvolvimento natural. Além disso, Figueira et al. (2017) salientam que o ambiente de trabalho é o espaço em que os trabalhadores compartilham muitas de suas experiências, histórias e conquistas; é também, para muitos, o principal *locus* de construção de vínculos de amizade, o que significa que a aposentadoria pode se configurar, também, como o fim desses vínculos. Isso significa que é preciso haver preparação para lidar com uma realidade que exige do indivíduo que trabalha e de sua família um processo de ressignificação de suas vidas.

Essa consideração põe em tela a necessidade de que as próprias universidades e as associações ou sindicatos promovam políticas e/ou programas específicos voltados para atender os docentes no que diz respeito às necessidades advindas da aposentadoria – tanto aqueles que estão se aproximando do momento de desligamento efetivo da instituição, quanto os que já se encontram aposentados.

Nesse caso, é fundamental que se considere, como aspecto central, que os docentes tendem a construir uma relação peculiar com seu trabalho, que passa tanto pela natureza da própria atividade como pelos vínculos que estabelecem com seus pares e, em particular, com seus alunos. Além disso, há o fato de que a carreira acadêmica confere a professores e professoras um reconhecimento social também peculiar que, por sinal, tem peso importante em suas vidas. Questões como essas tendem a integrar o rol de preocupações em torno da aposentadoria, principalmente quando o docente não tem clareza do que será posto no lugar do trabalho acadêmico.

O próprio Estatuto do Idoso (Brasil, 2003) prevê um conjunto de direitos que deve ser garantido pelo poder público às pessoas com mais de 60 anos. É interessante ressaltar que as regras atuais da Previdência Social determinam idade mínima de 55 anos para mulheres e de 60 anos para homens para se aposentarem. Sendo assim, os docentes que podem pleitear sua aposentadoria ou são considerados idosos ou estão próximos disso. Tendo em vista essa questão, cabe salientar que, entre os direitos apontados pelo estatuto, está a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

Nesse sentido, a universidade em questão cumpre esse quesito ao desenvolver um programa voltado a todos os servidores – técnico-administrativos e docentes – visando prepará-los para o momento do desligamento definitivo da instituição. Esse trabalho de preparação consiste em palestras, atividades e dinâmicas que têm o propósito de possibilitar aos participantes refletirem sobre seu próprio trabalho e suas perspectivas e projetos de vida ao se aposentarem, o que inclui planos de atividades tanto produtivas, como culturais e de lazer, de maneira que possam se manter ativos.

Costa et al. (2016) apontam que programas como esses tendem a tornar a transição da vida ativa para a de aposentado menos traumática. Entretanto, os autores observam que eles estão voltados para os servidores que já estão a um ou dois anos da aposentadoria, o que é considerado um tempo muito curto para avaliarem os diversos aspectos implicados na nova etapa de vida, bem como para traçarem planos que possam ser efetivos. Diante disso, ressaltam que a temática da

aposentadoria deveria ser tratada ao longo da vida funcional, como parte integrante da carreira profissional. Isso poderia ser feito a partir da organização de eventos, como seminários e palestras, e da criação de projetos de extensão que tratem a aposentadoria e o envelhecimento como processos inter-relacionados inerentes à vida de qualquer trabalhador.

Uma vez aposentados, os docentes perdem o elo formal com a universidade. É nesse momento que a associação ou sindicato da categoria pode ter um papel relevante, tendo em vista que continua sendo a instância à qual professores e professoras podem continuar formalmente vinculados. Destarte, ela não somente pode ser considerada fundamental como espaço de encontros entre docentes aposentados e ativos, como também pode atuar como promotora de programas específicos voltados para seus associados aposentados, a exemplo de atividades culturais ou mesmo acadêmicas.

Considerações finais

O objetivo deste artigo foi analisar as perspectivas que professores e professoras de uma universidade pública federal apontaram em torno do seu desligamento definitivo do quadro docente da instituição à qual estavam vinculados, ou seja, a aposentadoria.

Os resultados sugerem que os docentes, em sua maioria, tenderiam a continuar trabalhando, mostrando, com isso, certa dificuldade em vislumbrarem suas vidas fora da esfera do trabalho. Dentre as questões analisadas, chamou atenção o posicionamento das mulheres em relação ao tipo de trabalho que fariam. Diferentemente dos homens, elas foram as que manifestaram, com maior frequência, preferência por atividades não acadêmicas, sugerindo, desse modo, o desejo de romper, de maneira mais efetiva, com a rotina estabelecida pela instituição universitária. Essa percepção parece ser reforçada pelo fato de que as professoras são as que mais expressaram, também, interesse em procurar se envolver com atividades prazerosas e de lazer.

Importa destacar que as mulheres apresentaram mais queixas relacionadas à saúde, o que mostra que esse pode ser um elemento importante no planejamento para a aposentadoria. Isso é reforçado ao verificarmos que, em alguma medida, os docentes do sexo masculino também seguiram em direção semelhante, quando consideramos esse aspecto. Em geral, as queixas não estavam relacionadas ao tempo de trabalho ou à idade, portanto não podem ser associadas diretamente à proximidade da aposentadoria, mas, no fundamental, a características das próprias atividades acadêmicas.

É possível notar que, para quase todos, o momento de se aposentar foi percebido como uma continuidade da vida ativa e produtiva, independentemente do tipo de trabalho que fariam – acadêmico ou não – e da forma de vínculo que construiriam – formal ou não. Isso posto, a aposentadoria não pareceu estar associada, necessariamente, ao envelhecimento natural do corpo, mas a uma etapa da vida que pudesse oferecer aos docentes uma oportunidade de usarem, a seu favor, a experiência acumulada ao longo de suas carreiras na medida em que estarão mais livres para determinar “o que fazer” e “como fazer” em termos de trabalho. Obviamente, esse grau de liberdade vislumbrado por eles está relacionado a determinada segurança no que diz respeito à condição financeira – que, por sinal, surgiu como uma questão preocupante para muitos deles, tendo em vista a previsível redução salarial ao longo do tempo, assim como as incertezas relacionadas ao regime de Previdência Social que regulamenta as aposentadorias.

Muito embora a maioria dos professores e professoras tenham expressado, com relativa convicção, seus planos e expectativas em relação à aposentadoria, isso pode não significar que eles estariam, de fato, se planejando para essa etapa da vida. O receio diante da possibilidade concreta de rompimento do vínculo laboral com a instituição, por parte daqueles que estavam próximos do tempo necessário, ou já em condições para isso, aponta nessa direção.

Diante disso, julgamos importante destacar que é preciso ampliar os programas de preparação para aposentadoria já existentes nas universidades de maneira a possibilitar que os docentes, bem como os demais servidores, tenham condições de construir planos mais efetivos para a vida após seu desligamento institucional definitivo. Isso significa a necessidade de que haja mais tempo dedicado à questão da aposentadoria, como também a aspectos relacionados ao processo de envelhecer, o que poderia ser realizado a partir de atividades regulares como seminários e projetos de extensão. Além disso, caberia também às associações ou sindicatos da categoria docente desenvolver ações que possam fornecer suporte àqueles que já se encontram aposentados, a exemplo de atividades culturais.

Para finalizar, convém lembrar que este artigo está fundamentado em uma pesquisa de amplo espectro que teve, como uma das questões abordadas, a aposentadoria docente. Dessa forma, a análise oferecida aqui está limitada ao recorte realizado no conjunto global dos resultados de maneira a destacar os elementos relacionados ao problema em tela. Em que pese essa limitação, acreditamos que este estudo pode, de um lado, oferecer elementos que permitam orientar programas e ações que tenham como alvo a aposentadoria docente e, de outro, levantar pontos de reflexão sobre essa questão entre os próprios professores e professoras, independentemente do tempo que os separa do momento do desligamento definitivo da vida acadêmica institucional. Afinal, o tempo do trabalho e o tempo do não trabalho são partes integrantes do processo de viver de qualquer trabalhador.

Referências

- Alvarez, D. (2004). *Cimento não é concreto, tamborim não é pandeiro, pensamento não é dinheiro! Para onde vai a produção acadêmica?* Rio de Janeiro: Myrrha.
- Bauer, M. W., Gaskell, G. & Allum, N. C. (2002). Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 17-36). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15 (1), 81-100.
- Borsoi, I. C. F. & Pereira, F. S. (2011). Mulheres e homens em jornadas sem limites: docência, gênero e sofrimento. *Temporalis*, 11 (21), 119-145.
- Borsoi, I. C. F. & Pereira, F. S. (2013). Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. *Universitas Psychologica*, 12 (4), 1211-1233.
- Brasil. (2003). *Estatuto do idoso*. Brasília, DF: Ministério da Saúde.
- Bressan, M. A. L. C. (2011). *A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T.; França, L. H. F. P.; Melo, M. S. S. & Loretto, M. D. S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isso significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16 (2), 259-272.
- Bruns, M. A. T. & Abreu, A. S. (1997). O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABO*, 1 (1), 5-33.
- Costa, A. M. M. R, Micali, P. M., Huamaní, O. G., Costa, J. L. R. & Lopes, R. G. C. (2016). Preparação para a aposentadoria. In J. L. R. Costa & A. M. M. R. Fuzaro Junior (Orgs.), *O que vamos fazer depois trabalho? Reflexões sobre a preparação para a aposentadoria* (pp. 33-43). São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Duarte, C. V. & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10 (1), 45-54.

- Emiliano, N. (2008). *Sociabilidades e adoecimento nas universidades: a saúde do trabalhador na Universidade Federal Fluminense*. Dissertação de Mestrado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F. & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33 (3), 548-563.
- Figueira, D. A. M., Haddad, M. C. L., Gvozdi, R. & Pissinati, P. S. C. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20 (2), 207-215.
- Khoury, H. T., Ferreira, A. J. C.; Souza, R. A., Matos, A. P. & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que os aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós de Gerontologia*, 13 (1), 147-165.
- Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (1), 74-80.
- Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16 (4), 541-550.
- Pereira, J. R., Moraes, P. F., Pereira, U. V. & Costa, J. L. R. (2016). Saúde, envelhecimento e aposentadoria. In J. L. R. Costa & A. M. M. R. Fuzaro Junior (Orgs.), *O que vamos fazer depois trabalho? Reflexões sobre a preparação para a aposentadoria* (pp. 45-62). São Paulo: Cultura Acadêmica.
- Pizzio, A. & Klein, K. (2015). Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. *Educação & Sociedade*, 36, 493-513.
- Sguissardi, V. & Silva Junior, J. R. (2009). *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtividade acadêmica*. São Paulo: Xamã.
- Vilela, E. F. (2010). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente: um estudo em IES pública de Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.

Endereço para correspondência

cristinaborsoi@uol.com.br, flaviliosp@yahoo.com.br

Recebido em: 04/10/2017

Revisado em: 12/11/2018

Aprovado em: 16/11/2018

Pobreza e cidadania no Brasil (1985-2015): olhares a partir das relações entre trabalho e educação¹

Fabiana Augusta Alves Jardim²

Universidade de São Paulo (São Paulo, São Paulo, Brasil)

O ensaio mobiliza contribuições dos estudos de governamentalidade para pensar as configurações da pobreza e da cidadania no Brasil, interrogadas a partir das relações entre trabalho e educação escolar no curso das transformações que o estado brasileiro sofreu nos últimos trinta anos. O objetivo é analisar as articulações entre escolarização, inserção laboral e integração social que geralmente gravitam em torno da cidadania, com importantes efeitos de subjetivação sobre as camadas populares. Nossa tese é que algumas práticas neoliberais permitiram que as racionalidades de governo que se entrecruzam no estado brasileiro alcançassem, finalmente, parcelas do povo – os pobres ativos – que até então estiveram aquém dos direitos de cidadania no país. Tratou-se de um alcance tardio e ambivalente, cujos significados sociológicos ainda precisamos compreender.

Palavras-chave: Políticas sociais brasileiras, Governamentalidade, Estado social, Escolarização, Trabalho.

Poverty and citizenship in Brazil (1985-2015): views from the relationship between labor and education

From the perspective of governmentality studies, this essay analyzes how citizenship and poverty are shaped in Brazil. We examine school education and labor market through the processes of change that Welfare State has been suffering during the past three decades. We aim to highlight the specificities of Brazilian processes of citizenship in order to understand how schooling, labor insertion and social integration were put to work together, with important effects to the processes of subjectification experienced by popular classes. We intend to show that neoliberal practices were important to social policies in Brazil in the sense that they allowed Brazilian State to reach a parcel of people – the *working poor* – that had always been under the line of citizenship. The sociological meanings of these phenomena are yet to be fully understood.

Keywords: Brazilian social policies, Governmentality, Welfare state, Schooling, Work.

Cidadania social, pobreza e subjetividades no Brasil (1985-2015): olhares a partir das relações entre trabalho e educação

Neste ensaio, mobilizo as contribuições dos estudos de governamentalidade para compreender a configuração específica do Estado Social³ no Brasil e seus efeitos de subjetivação⁴ sobre as camadas populares, a partir do exame dos nexos entre políticas educacionais e mercado de trabalho, centrais na produção da experiência de cidadania, especialmente a cidadania social⁵. Trata-se de trabalho que registra parte de minha trajetória de pesquisa e reflexão sobre cidadania no Brasil, bem como esforços mais recentes de compreensão dos efeitos de

1 Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – Fapesp (Processo 15/97857-0).

2 Programa de Pós-Graduação em Educação do Departamento de Filosofia da Educação da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.

3 Em consonância com a perspectiva teórico-metodológica assumida, ao longo do ensaio, utilizaremos estado com letras maiúsculas somente quando fizermos referência a uma de suas configurações específicas – o Estado Social ou Estado de Bem-Estar.

4 Conforme será tratado nas páginas seguintes, as noções de subjetivação e de experiência aqui utilizadas se articulam aos estudos de governamentalidade, que se desdobram de trabalhos desenvolvidos por Michel Foucault no final da década de 1970, especialmente em seus cursos no Collège de France.

5 Refiro-me à cidadania na acepção que Procacci retira de Marshall: “cidadania como práticas concretas de governo, como necessidades e expectativas específicas, direitos e deveres, envolvendo ação pública e subjetividade” (Procacci, 2006, p. 346). Coerentemente com a perspectiva teórica adotada, é importante sublinhar que a noção de cidadania é aqui tratada em perspectiva histórica, a partir da trajetória e das práticas concretas que assumiu no Brasil (Lavalley, 2003).

transformações e reformas do estado empreendidas desde meados dos anos 1990 e que têm alterado profundamente as conexões de sentido entre cidadania e pobreza no país.

Para introduzir o conjunto de questões que proponho pensar, inicio por uma breve memória, que será retomada nas considerações finais. Em 2003, quando pesquisava no espaço que então abrigava o Centro de Solidariedade ao Trabalhador, localizado na região metropolitana de São Paulo⁶, um jovem se prontificou a falar comigo. Tiago, 26 anos, não atendia ao perfil de desempregado que eu investigava, mas insistiu: queria participar da pesquisa⁷. Desse modo, pela próxima hora, ouvi seu relato: a narrativa sobre seu desemprego, suas experiências precárias de trabalho, iniciadas dez anos antes, suas dificuldades de encontrar um novo posto; suas peregrinações: a rotina de acordar antes das cinco da manhã para caminhar até o Centro, poupando assim recursos da condução e tentando ser o primeiro a chegar; sobre o dia da semana que reservava – as quartas-feiras – para procurar em outros bairros e locais da região metropolitana; ouvi também sobre a ocasião em que saiu de casa com 120 cópias de seu currículo na pasta e foi de trem até uma região que fica a 55 quilômetros de sua cidade, voltando quase à meia-noite, com apenas três currículos sobrando. Ouvi ainda sua metáfora sobre o perigo à espreita no caminho de cada desempregado, inclusive no momento da busca de emprego: a serpente venenosa, pronta para dar o bote naqueles que não suportam mais a situação de desemprego duradouro ou o ridículo das dinâmicas de grupo no processo seletivo (uma humilhação adicional, que opera como reveladora da falta de sentido do vivido).

Tantos anos passados e persiste a impressão de ainda não ter acabado de ouvir o que Tiago queria me dizer. Ainda capturam minha atenção sua fala, sua ansiedade em ser ouvido e, sobretudo, a narração dolorosa de sua errância, feita em tom de voz baixo e cadenciado, trazendo até mesmo a figura de José de San Martín e sua campanha pela libertação da América espanhola para justificar sua obstinada ação de caminhar.

Para além de sua trajetória de trabalho, em certa medida típica de trabalhadores brasileiros pobres que alternam períodos de desemprego, períodos de trabalho precário e vinculações com o trabalho formal (Guimarães, 2006), o que mais me impressionou foi o modo com que incorporou um aspecto da nova subjetividade demandada do trabalhador, presente também em outros entrevistados – sua atividade de caminhar sem descanso é reveladora por ao menos duas razões. Primeiro porque opera em si mesma uma crítica ao modo de funcionamento do mercado de trabalho: Tiago andarilhava pelo espaço da cidade mesmo reconhecendo suas poucas chances de conseguir trabalho fora de sua região⁸, mostrando claramente *a dimensão performática da busca* para a identificação do desempregado como tal (Jardim, 2009b). Pouco importava que nada resultasse, pois o que valia era a demonstração de adesão aos valores em circulação pelo mundo do trabalho, em especial às ideias de *atividade* e *resiliência*. Em segundo lugar, sua errância conferia literalidade à ideia de que o sujeito empregável é aquele *disposto a se deslocar*. Ao andar, ele manejava de modo radical sua consciência de que num mercado de trabalho em que as qualificações requeridas estão para além de sua escolaridade ou não contam como prometido, a possibilidade de mostrar o próprio valor só pode se fazer no trabalho. Na falta deste, há que se encontrar outras maneiras de gerir seu desempenho e, em tempos de crise, caminhar sem descanso equivale *ao exercício da própria subjetividade num emprego*, pois

6 O Centro de Solidariedade ao Trabalhador aqui referido fica em Osasco. Financiado com recursos públicos e então gerido pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Osasco e Região, o Centro funciona como agência de atendimento ao trabalhador desempregado, oferecendo serviços de conciliação entre empregado e empregador, intermediação de mão de obra e cursos de requalificação profissional. Alguns anos mais tarde, o espaço passou a integrar a política municipal de emprego e renda em Osasco, passando assim a ser gerida pela Prefeitura.

7 O nome do entrevistado foi alterado.

8 A pesquisa foi realizada antes da integração dos sistemas de ônibus, trem e metrô no Bilhete Único. Em uma região metropolitana tão imensa e adensada quanto São Paulo, onde – ademais – o preço do transporte público é alto, empregadores dificilmente aceitavam contratar trabalhadores de regiões distantes, temendo o alto custo em termos monetários e em atrasos.

demonstra força de vontade, disciplina, disposição... a própria busca por trabalho pretendia demonstrar suas qualidades de bom trabalhador.

Foi a inquietação com essa (nova) forma de subjetivação em relação ao trabalho e o interesse de compreender as linhas de força que reestruturaram o campo de possibilidades no qual passavam a se mover os pobres ativos⁹ que me levou a enveredar pelo tema das práticas estatais voltadas à regulação da ausência de trabalho, colocando-me em contato com os estudos de governamentalidade. Neste ensaio, mobilizo as contribuições desse campo de estudos para pensar os significados da educação escolar no Brasil no marco da economia de relações em que foi posta no interior da configuração desse Estado Social. Isso significa que o foco não está posto na instituição escolar propriamente, mas nas práticas que a estruturam em sistema educacional, por sua vez articulado a outros focos de experiência (Foucault, 2010).

O ensaio se divide em três tempos. No primeiro, procuro delinear a escolha de tomar a cidadania liminar de pobres ativos como eixo em que se articulam as margens da prática estatal e, por decorrência, da experiência escolar e da experiência salarial no Brasil. No segundo, aponto três momentos na constituição do sistema de proteção brasileiro: os anos 1930, o pós-guerra, e a crise desse arranjo de governamentalidade, no final dos anos 1970. Finalmente, indico algumas inquietações referidas ao presente, no Brasil e na América Latina, em torno de práticas que alguns autores chegaram a apontar como pós-neoliberais¹⁰, procurando compreender a ambivalência de uma cidadania que chega a parcelas historicamente marginalizadas num momento em que o próprio pressuposto de igualdade que lhe conferia conteúdo está transformado por uma série de eventos (Lavalle, 2003). Assim, nas considerações finais busco refletir sobre os significados sociológicos das práticas adotadas por governos de esquerda latino-americanos na última década.

Pobres ativos e questão social no Brasil

Em texto escrito por ocasião da celebração dos cinquenta anos do livro *História da loucura*, de Michel Foucault, Le Blanc (2013) afirma que este “pode ser lido como uma história da pobreza na Idade Clássica” (p. 173). Ainda que reconheça que Foucault nunca chegou a se interessar por uma genealogia da questão social, Le Blanc sugere que, na obra citada, o autor teria identificado uma dissociação fundamental ocorrida na Idade Clássica: a delimitação da diferença entre loucos e pobres – figuras centrais no desenvolvimento de séries distintas de racionalidades e táticas justamente por seu lugar marginal. O asilo que permite a individualização do louco em um espaço disciplinar esteve próximo das *workhouse* e das instituições de assistência social apenas num primeiro momento: logo se constatou que o confinamento de mão de obra nesses espaços era demasiadamente custoso, econômica e politicamente, especialmente nos períodos de crise, e que os objetivos da exclusão do perigo interposto pelos vagabundos e da inclusão dos ociosos no trabalho não se resolviam a contento no quadro dessa tecnologia de poder (Le Blanc, 2013).

A partir desta diferença, Le Blanc destaca o lugar que o pobre passará a ocupar na administração econômica de uma nação:

Essa nova consistência econômica do pobre que conduz à reabilitação moral do pobre torna possível a dissociação entre o louco e pobre segundo o critério da empregabilidade. O pobre é empregável, enquanto

9 Ainda que cada vez mais difícil de estabelecer precisamente, a distinção entre *pobres ativos* e *trabalhadores pobres* parece-me bastante relevante para pensar as situações no mercado de trabalho brasileiro. Trabalhadores pobres seriam pessoas pertencentes à parcela da população ligada de forma mais ou menos permanente ao assalariamento, ainda que percebendo salários muito baixos; já os pobres ativos seriam pessoas em idade ativa, que se vinculam ao mundo do trabalho de forma errática, ao sabor das conjunturas sociais e econômicas (Maruani, 2001).

10 Alguns exemplos desse debate podem ser encontrados em French e Fortes (2012) e Sader (2013).

o louco não. Desse modo, assim como utilizar os pobres torna-se uma fonte real da riqueza das nações, assim também o louco é aquele que é preciso separar para evitar toda confusão possível com o pobre (Le Blanc, 2013, p. 175, grifos meus).

Como nos mostrou Castel, seguindo a problematização da coesão social e da integração de parcelas de indivíduos desenraizados nos sucessivos processos de mudança social, nos séculos XVII e XVIII operou-se ainda outra dissociação, dessa vez no interior da pobreza, entre os pobres incapazes e os pobres aptos ao trabalho, a quem deveria ser garantido o direito a vender seu trabalho livremente: “A verdadeira descoberta que o século XVIII promove não é, pois, a da necessidade do trabalho mas, sim, *a da necessidade da liberdade de trabalho*” (Castel, 1999, p. 232, grifos no original). Castel demonstra, assim, a importância desse movimento para a modificação da economia moral do trabalho assalariado, que desliza da condição vergonhosa de dependência para definir o valor social e moral de um homem.

Podemos verificar que, no contexto da Europa dos séculos XVII e XVIII, a figura do pobre e – mais do que isso – a figura do pobre pensado como (potencial) trabalhador aparece não somente no quadro disciplinar, mas já se associa ao problema da gestão das liberdades. De fato, a empregabilidade de que fala Le Blanc é uma das dimensões a constituir desde as origens esse trabalhador apto a estar presente no mercado de trabalho, circulando como mercadoria, disponível para onde estiverem as possibilidades de trabalho.

Tal mobilidade não podia ser deixada ao acaso e, entre o final do século XIX e início do século XX, a preocupação em garantir sua ordenação será articulada aos dispositivos disciplinar e biopolítico (Foucault, 2012, 1999, 2000). A instituição escolar, ao lado das regulações sobre o trabalho (em especial a restrição ao trabalho infantil e a definição de regras de reconhecimento do desempregado como portador de uma trajetória de trabalho¹¹), acaba por cumprir um papel importante na inscrição do novo homem moderno no corpo e na subjetividade dos pobres¹². Importante sublinhar que não sugiro aqui que haja relação de subordinação entre os dois eixos de experiência, ao reconhecer sua articulação em torno de problemas comuns: cada um deles seguirá racionalidades e desenvolvimentos próprios. Em nível bastante geral, no que se refere à experiência salarial, seu desenvolvimento estará marcado pelas problematizações diversas nos campos da administração, da psicologia e dos seguros sociais; no que se refere à experiência educacional, serão as problematizações nos campos da pedagogia, da psicologia e dos direitos de cidadania que lhe darão configuração.

É somente na medida em que se encontram na origem de processos e práticas sociais que, já no século XX, se rearticularão no que chamamos de Estado de Bem-Estar ou Estado Social¹³ que destaco esses poucos e conhecidos aspectos em relação ao longo caminho trilhado nas sociedades europeias e ocidentais a partir das cesuras produzidas no interior da população, entre loucos e pobres e entre pobres aptos e não aptos ao trabalho. De fato, a despeito do nível de desenvolvimento econômico e social alcançado por tais sociedades¹⁴, que quase faz silenciar a tensa fronteira de delimitação dessas figuras de pobreza, a crise do arranjo do Estado Social a partir do final dos 1970 provoca o pensamento a reconhecer que a organização mesma da

11 Como nota Maurice Comte (1995), até 1954 era considerado desempregado somente aquele trabalhador já portador de uma trajetória que se encontrasse sem trabalho. Apenas a partir desta data é que os jovens em busca do primeiro emprego e mulheres que se vinculam ao trabalho de modos distintos à norma salarial passarão a ser contados entre a População Economicamente Ativa. A mudança nas categorias estatísticas, assim, registra a emergência de novas práticas e eixos de subjetivação em relação ao trabalho.

12 Sobre a generalização da instituição escolar, seu papel na constituição dos estados nacionais e na produção dos cidadãos, ver Gallo (1998), Gandini (1992) e Varela e Alvarez-Urfa (1992).

13 Para dizer nos termos de Robert Castel (1999).

14 Ainda que levando em conta suas variações nacionais, que certamente resultaram em arranjos de governamentalidade e subjetividades distintas.

sociedade salarial e de suas formas de integração se fez ao custo da marginalização de parcelas da população que, reduzidas durante os “Trinta Anos Gloriosos” do pós-II Guerra, desde os anos 1980 não cessam de engrossar.

Mas se essa narrativa diz respeito ao mundo europeu, como compreender a especificidade que atravessa a experiência salarial e a experiência escolar num contexto como o brasileiro? Para compreendê-la, importa reconhecer que o feixe de problematizações que se encontra na origem de variadas práticas assumidas pelo Estado de Bem-Estar no contexto europeu é estranha às questões que estruturaram o sistema de proteção brasileiro.

Pensemos inicialmente no exemplo mais correlato, da constituição de um mercado de trabalho livre. O longo processo de metamorfose do trabalho descrito por Castel aqui se processou em outra temporalidade e sob condições diversas, que demandam a consideração das heranças das relações sociais atravessadas pela instituição da escravidão, bem como de processos de subjetivação forjados na experiência da escravização para a produção de significados do trabalho (Chalhoub & Silva, 2009; Lara, 1998). Quando a abolição da escravatura veio consolidar o movimento de libertação progressiva da mão de obra negra, já às portas do século XX, lançou ao mercado de trabalho livre, em condições profundamente desiguais, uma população em sua maioria pouco qualificada e, quando qualificada, muitas vezes preterida (Guimarães, 2011)¹⁵.

De um “não mercado de trabalho”, característico do período de vigência da instituição da escravidão, em cerca de oitenta anos se passa a um incipiente e pouco regulado mercado de trabalho livre¹⁶, no qual competiam os libertos e seus descendentes e os imigrantes, tanto no campo quanto na cidade, com as evidentes tensões que daí derivavam.

Vale a pena remeter ao contexto internacional para compreender a especificidade dos termos em que a questão social será, então, formulada no país, na medida em que a coesão e a integração social serão pensadas não somente em relação à constituição do estado nacional e de um corpo de cidadãos que partilham uma identidade, mas serão formuladas também a partir de três problemas: (1) a existência de parcelas da população postas, de modo socialmente legítimo, às margens da cidadania¹⁷; (2) a ameaça da guerra social ou da revolução, decifrada na experiência europeia; e (3) a extensão do território, a dispersão e a heterogeneidade das regiões brasileiras, muitas delas rurais e sem nenhuma tradição ou instância de serviços sociais. Esses três problemas marcam a distância entre os termos e ritmos que constituíram a modernidade ocidental e aqueles que articularão a modernização brasileira. Com isso queremos sublinhar que o que chega ao Brasil sob a aura do progresso não é somente um modelo e um conjunto de instituições de organização do mundo político, do trabalho ou de educação de cidadãos das classes populares; o que chega é a configuração final (naquele momento) de séries independentes de problemas de governo, práticas e estratégias longamente forjadas na experiência europeia e inevitavelmente modificadas pelos problemas específicos que estavam postos para a constituição de uma nação de passado colonial e escravocrata.

Em outras palavras, nossa questão social se assentou em ao menos três eixos distintos de práticas (discursivas e não discursivas), que instalaram o descompasso de temporalidades

15 Alguns autores já chamaram atenção para o fato de que diferentes nacionalidades foram sendo colocadas em uma hierarquia racial conforme sua distância em relação aos fenótipos negros e sua proximidade com o ideal de trabalhador dócil e disciplinado que se desejava, mesclando assim questões de raça e classe (Guimarães, 2012; Souza, 2012).

16 Ver Barbosa (2008), tomando como marco do início dessa construção em 1850 até seus esforços mais claros de nacionalização, nos primeiros anos de 1900, até 1930.

17 “a solidariedade social, ou seja, a promessa aberta de integração racial e étnica pela via da aculturação, substituiu o ideal de igualdade social para as massas, uma vez abolida a escravidão e instituída a República como forma de governo” (Guimarães, 2012, p. 14, grifos meus). Se a aculturação é o ideal, a manutenção de quaisquer características culturais será vista como razão legítima para a subordinação e a exclusão.

heterogêneas no coração mesmo deste moderno problema da conciliação entre igualdade formal e desigualdades socioeconômicas: a democracia racial, a integração social e a violência.

Metamorfoses da questão social no Brasil

Um dos primeiros passos para a modificação da estrutura social brasileira no sentido de mais igualdade – ao menos no que se refere à ampliação das parcelas da população portadoras do *status* de cidadania¹⁸ – encontra-se na Abolição. No entanto, como apontam diferentes autores¹⁹ tal igualdade formal foi relativizada pela promessa de integração, mediada por ideologias de democracia racial, aculturação ou miscigenação, e negada na prática, remetendo-se a questões alheias à cor ou raça, como a adesão à norma disciplinar ou a qualificação profissional. As relações entre a dimensão social e a racial da questão social em territórios ex-coloniais foram articuladas de distintas maneiras e as respostas formuladas no Brasil até a pouco eram no sentido de silenciar ambas, como problema artificial e “estrangeiro” (Jardim, 2009a; Guimarães, 2012). Inegável, porém, que, a partir do final do século XIX, a dimensão social foi sendo gradualmente enfrentada de modo mais direto que a racial, a despeito da introdução de políticas sociais e sua expansão terem se realizado em períodos de suspensão dos direitos políticos (Draibe, 1993; Santos, 1979).

No início do século XX, nos espaços urbanos e em vias de industrialização, a questão social será formulada em outros termos, entendida como conjunto de problemas ligados à pobreza, às precárias condições de vida, alimentação e moradia, à insegurança do trabalho e advindas da impossibilidade de poupar. Assim, uma série de iniciativas de legislação serão propostas, ainda que raramente aprovadas por conta do conflito entre os entes federativos e sua resistência a uma regulação central.

Vale sublinhar que a “questão social” no Brasil de então concernia principalmente os trabalhadores pobres ligados à produção industrial nos centros urbanos – parcela minoritária da população. Trabalhadores rurais, biscateiros, jornaleiros, profissões que não contam com sindicatos oficiais: a parcela majoritária dos trabalhadores estará fora das margens dessa cidadania social incipiente. É a esse mecanismo de inclusão/exclusão que Santos (1979) chamará de “cidadania regulada”, referindo-se ao modelo meritocrático-conservador adotado por Getúlio Vargas nos anos 1930, que vinculava posição ocupacional ao conjunto e qualidade de direitos sociais, não operando conforme um princípio redistributivo²⁰.

Interessante notar que o Brasil optou por um modelo de regulação das relações de trabalho pautado na exaustiva codificação, ainda que reconhecesse a distância entre o ideal proclamado pela legislação e a realidade do presente²¹. Citando um artigo da Organização Internacional do Trabalho, de 1964, French (2001) aponta o caráter educacional da lei escrita no Brasil e outros países latino-americanos. Assim, as legislações desses países teriam um objetivo “educativo” de apontar o desejável, sinalizando na direção do progresso, do que resulta uma espécie de inflação jurídica. Na medida em que impraticáveis – seja pelos custos, seja pela impossibilidade de fiscalização –, tal modo de legislar acaba por dar ensejo a um amplo conjunto de práticas

18 Ver a definição clássica de Marshall (1979).

19 Como exemplos, ver Guimarães (2012), Souza (2012) e Carvalho (2008).

20 Utilizo aqui a tipologia de Esping-Andersen (2007), pois, ainda que talvez pouco exaustiva mesmo em sua proposta de construção de tipos-ideais, parece-me bastante operacional para aprofundar as sugestões de T. H. Marshall sobre os efeitos do *status* de cidadania sobre a estrutura social e, inclusive, sobre a cultura política dos cidadãos. Ver também Procacci (2006).

21 Esse não era o único modelo à disposição, como revelou o trabalho de Chaves (2009): entre os funcionários do Departamento Estadual do Trabalho (DET), de São Paulo, havia consenso em torno da ideia de que um modelo de negociação, codificando as relações que já haviam se estabelecido, era preferível a uma codificação minuciosa e, por isso mesmo, impraticável.

alguém da norma e do direito, além de consolidar uma cultura política que desconfia das normas, na aprendizagem cotidiana de sua flexibilidade ou disfuncionalidade.

Quando examinamos as informações relativas à trajetória das políticas educacionais no país, verificamos que essa mesma parcela de pobres ativos também estará fora das margens da cidadania social no que se refere à educação escolar. Romanelli mostra que a proporção de crianças de 5 a 19 anos matriculadas no ensino primário ou médio é de somente 9,0% nos anos 1940; vinte anos depois, o aumento é veloz, mas insuficiente: passa a 21,43% (conseguindo, assim, a proeza de triplicar o número de vagas para fazer frente a uma população que aumentou em torno de 22% no mesmo período). Apenas nos anos 1970 é que a taxa de escolarização dessa faixa etária passará dos 53,72% (Romanelli, 1980).

Isso significa dizer que dificilmente se pode imaginar que a instituição escolar ou o sistema educativo poderia produzir os mesmos efeitos de poder e subjetivação que em contextos europeus: o fato de que um esforço mais amplo de universalização do ensino, já no final dos anos 1970, tenha resultado na saída dos estudantes mais afeitos à cultura escolar do sistema público e deixado à escola a tarefa de socializar somente com recursos pedagógicos um conjunto da população cujas experiências se estruturam por fora ou nos interstícios da ordem estatal é indicador dos limites que práticas disciplinares encontram no contexto brasileiro²².

Refiro-me a tais processos no momento da introdução de várias das práticas que deram contorno à cidadania social no Brasil para destacar aspectos que, a meu ver, recomendam cautela quando se trata de pensar práticas e efeitos disciplinares ou biopolíticos, tais como tratados por Foucault, na configuração do estado brasileiro. Se, como ele sugeriu, o estado pode ser pensado como efeito móvel de governamentalidades múltiplas²³, é fundamental distinguir problemas e práticas tal como se enraízam em contextos nacionais se quisermos, justamente, localizar sua diferença.

Assim, é necessário reconhecer que uma imensa parcela da população não esteve somente alguém da norma e do direito, mas alguém mesmo de práticas estatais de qualquer natureza. Basta mencionar a rarefação de instituições descentralizadas, locais, após dois longos períodos autoritários para compreender que, a despeito da adesão a um imaginário de modernidade, a subjetividade moderna ocidental, europeia, republicana, cidadã, não encontrou no Brasil os instrumentos para alcançar a população de modo geral; ou lembrar que foi apenas nos anos 1930 que se constituiu uma instituição voltada à produção de estatísticas sobre o país²⁴; ou, ainda, mencionar a má qualidade dos registros administrativos, seja em escolas, prisões ou instituições de saúde; ou lembrar que até os anos 1990 ainda era possível encontrar diversas pessoas, mesmo no espaço urbano, sem documentos pessoais. Alguns dos dispositivos estavam aqui, é claro, mas alcançaram um subconjunto restrito da população: forçados a partir dos problemas da coesão, da igualdade e da integração social, articularam-se à experiência brasileira de modo tenso e conflituoso.

Vale remeter aqui, mesmo de passagem, à provocadora análise de Chatterjee (2004), quando distingue entre *sociedade civil liberal* e *sociedade política* para sublinhar os efeitos da estruturação de estados nacionais sobre territórios outros em relação àqueles onde a cultura política do Ocidente moderno se forjou: alcançando somente uma minoria dos que são legitimamente reconhecidos como cidadãos ou que dispõem, ao menos, das condições culturais para reivindicar a participação a partir da gramática da cidadania, a experiência estatal acaba por produzir outro tipo de subjetivação política, que ele denomina *política dos governados* – o repertório de ações e resistências mobilizado

22 A esse respeito, vale mencionar as contundentes análises de Souza (2012, 2014), em seu esforço de desvendar o enigma da relativa estabilidade de uma estrutura social e econômica assentada sobre profundas desigualdades.

23 Foucault (2008).

24 O Instituto Nacional de Estatística foi criado em 1934, instalado em 1936, e reunido em 1938 ao Instituto Nacional de Geografia, constituindo assim o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), responsável pelo censo e pela produção de estatísticas de variadas naturezas.

por parcelas da população que são alcançadas por práticas do estado menos como cidadãos do que como objetos de governo. Nesse sentido, a progressiva importância das governamentalidades sobre as práticas de soberania ou disciplinares também coloca em questão o peso da sociedade civil liberal e das instituições democráticas que a ela se articulam: para a maior parte da população global, a subjetivação política está atravessada pelo ilegal ou informal e pelo jogo de subjetivação e sujeição em torno de categorias de governo – *pobres, vulneráveis, injustiçados históricos...* O autor nos auxilia, assim, a deslocar algumas categorias de análise eurocentradas e compreender a especificidade dos conflitos que estruturam nossa *sociedade política*, na qual se movimentam a maior parte dos pobres ativos cuja experiência de cidadania tentamos compreender.

Traçadas essas linhas gerais da configuração complexa do Estado Social no país, sugiro três momentos recentes, desde o final da II Guerra Mundial, em que acredito ser possível dizer que a maquinaria escolar foi rearticulada em nova economia de relações, ligadas à experiência salarial pelo eixo da cidadania.

I – A introdução de políticas sociais e a expansão da educação escolar (1945-1970)

A partir das contribuições do campo dos estudos de governamentalidade, podemos sugerir que a arte de governo liberal vinha sendo modificada em cada contexto nacional ocidental já ao menos desde meados do século XIX: não apenas a dramatização da miséria nos espaços urbanos ocupa aí papel importante, mas também a mobilização de tecnologias de seguro como respostas possíveis para enfrentar o problema do imenso contingente de pessoas cuja vida se esgota no trabalho duro, sempre sob a ameaça de acidentes, doenças, desemprego e do envelhecimento (Ewald, 1991).

A tecnologia dos seguros nos interessa porque é o campo no qual um acontecimento fundamental tem lugar na experiência ocidental: a emergência das ideias de risco e responsabilidade, tão centrais para tornar possíveis modificações importantes no direito liberal, sendo componentes da passagem do direito de contrato a um direito operário ou direito social. As experiências da I Guerra Mundial e da crise de 1929 contribuíram para construir alguns consensos que viabilizaram reformas capazes de rearticular práticas e tecnologias de governo em torno do que, em linhas bastante gerais, chamamos aqui de Estado Social²⁵.

A experiência de duas guerras mundiais trouxe outro progresso fundamental: um grande desenvolvimento das estatísticas, em especial sobre os recursos econômicos e humanos. É nesse contexto que podemos compreender a possibilidade do estado coordenador, levando o acompanhamento individual disciplinar a uma escala bastante diferente, propriamente demográfica e biopolítica. As teorias que defendem o papel administrador do estado encontram tal suporte empírico que levam o estatístico italiano Giorgio Mortara, contratado para ajudar na consolidação do IBGE, a afirmar com confiança que esta ciência de governo tornaria impossível um retorno ao liberalismo, na medida em que “os economistas liberais, descobrindo grau a grau, as conexões entre os diferentes elementos da vida econômica, não podiam imaginar que o resultado final de suas pesquisas culminasse na justificação da economia dirigida” (Mortara, 1939, p. 335).

No que se refere à experiência brasileira, algumas práticas de seguros foram assumidas a partir do governo de Getúlio Vargas, ainda que de modo bastante desigual, dependendo da profissão e da força do sindicato profissional, privilegiando as profissões presentes em espaços urbanos (indústria e comércio). Se olharmos para os dados sobre a urbanização, percebemos a restrição com que tais práticas alcançavam os cidadãos: somente 31,24% da população brasileira vivia em espaços urbanos em 1940, com pequeno aumento na década seguinte. Será apenas na década de 1990 que

²⁵ Cumpre sublinhar que falo mesmo em “linhas gerais”: a configuração específica que cada estado dará a essas reformas dependerá dos termos de sua questão social, das instituições até então existentes e das forças sociais em conflito (Esping-Andersen, 2007).

a população urbana passará dos 75,59% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007). Na década de 1950 foram introduzidas medidas que procuravam trazer os trabalhadores rurais para o sistema previdenciário e de regulação do trabalho; no entanto, as dificuldades de fiscalização limitaram a expansão efetiva de tais direitos.

Do ponto de vista da educação escolar, a situação era um pouco diferente, embora persistissem desigualdades regionais profundas. Um dos primeiros direitos a ser reconhecido, ainda que no quadro dos direitos civis²⁶, a experiência da cidade ampliava a demanda pelo acesso à educação escolar. Sposito (1992), por exemplo, sugere que a pressão popular acabou por expandir a rede estadual de ensino em São Paulo, tanto no nível ginásial quanto colegial – desbloqueando, na prática, a legislação que conformava caminhos que não davam acesso ao ensino superior. Ainda assim, Beisiegel (1986) aponta que, entre 1940 e 1950, menos de 1% da população brasileira estava matriculada no colegial – atual ensino médio.

Note-se que a inclusão das camadas populares na educação escolar era vista por toda uma geração de pensadores como condição fundamental da modernização do país: Luiz Pereira (1976), por exemplo, afirma o lugar da escola “como uma das agências integradoras de um ex-contingente populacional rural e semi-rural, agora cidadão, na comunidade nacional brasileira” (p. 131). A escola é *locus* de tensão e agência de modernização – e não apenas no que se refere à população que a frequenta. De fato, Pereira se preocupará em mostrar como diretores e professores também são ressocializados como funcionários públicos no espaço da escola suburbana, confrontados pelas exigências e cobranças de uma população que se apropria dos termos de uma cultura política orientada pela ideia de cidadania. A escola pública, nesse sentido, justamente por seu caráter burocrático e disciplinar, poderia atuar como agência capaz de modificar os sujeitos, transformando-os em cidadãos no sentido preciso da *sociedade civil liberal* analisada por Chatterjee (2004): indivíduos modernos, dotado de razão e de uma cultura política que os levam a valorizar a burocracia no que tem de impessoalidade e no que pressupõe acerca da igualdade.

Apesar desse otimismo, o primeiro ciclo de expansão escolar já mostrava seus limites ao final dos anos 1960. Os problemas do “fracasso escolar”, resultando em evasão ou repetências, e a consciência dos pais a respeito da qualidade da educação ofertada a seus filhos colocavam a questão das desigualdades no centro das reflexões, transformando a experiência escolar em eixo de reformas políticas e de lutas e resistências (Angelucci, Kalmus, Paparelli & Patto, 2004; Sposito, 2010). Em âmbito mais geral, é mesmo nos anos 1960 que o otimismo em torno da massificação escolar será colocado em xeque, pelo aparecimento de relatórios e estatísticas que comprovam a limitação do papel da escola para fazer frente às desigualdades sociais e econômicas (Brooke & Soares, 2008). Introduce-se, desse modo, um viés de desconfiança, que modifica o lugar da escola não somente no que se refere à igualdade das oportunidades escolares, mas também em relação a essa outra instituição: o mercado de trabalho. Ao articular sucesso escolar e mobilidade social, o mercado de trabalho passa a ser compreendido como *espaço de verificação* do valor da escola e do diploma.

Destaco três aspectos nesse período. O primeiro se refere às frágeis condições de administração estatal no Brasil, o que certamente limita os efeitos disciplinares ou biopolíticos de suas práticas: ainda se trata de um período em que amplas parcelas da população se encontram aquém da norma e do direito e, portanto, sujeitas a outros tipos de tecnologias de poder (e, vale lembrar, especialmente durante os períodos autoritários, menos do que tecnologias de poder, falamos de repressão). O segundo se refere ao lugar que a maquinaria escolar ocupará no quadro de um estado coordenador – a despeito das poucas condições de efetivação, a regularização dos fluxos populacionais estará no horizonte de preocupações, daí o investimento (de saberes e políticas) sobre as trajetórias erráticas

26 “O direito do cidadão a ter sido educado”, o que inclusive justificava que o direito à educação fosse acompanhado da obrigatoriedade por parte dos pais de matricular seus filhos. Cf. Marshall (1979).

de trabalho ou sobre as distorções série-idade no sistema escolar. Daí também a preocupação com todas as chamadas “anormalidades” ou desvios do “caso” brasileiro: os limites à constituição de um alunado típico (e o correlato problema do “aluno trabalhador”); as altas taxas de pessoas sem acesso à escola quando crianças e a escolarização da população já em idade adulta; a espécie de aleatoriedade que marca as trajetórias ocupacionais dos pobres, sujeitas mais às injunções econômicas do que resultantes de uma racionalidade capaz de sustentar uma função econômica à escolarização. Temos aí uma imensa parcela da população brasileira, enfim, que parece refratária a qualquer tipo de ação normalizadora. O terceiro aspecto se refere ao fato, a meu ver pouco considerado, de que essas são questões que emergem do Estado Social justamente como efeitos das tecnologias de segurança que adota: a normação e normalização dos fluxos da vida (em suas dimensões escolar, ativa, biológica) são problemas de governo fundamentais para esse estado, e é nesse contexto que a instituição escolar muda radicalmente de significação. É no contexto do Estado Social e sua articulação a uma cultura do emprego (Jardim, 2009b) que as desigualdades educacionais criam efeitos tão profundos e podem ser um eixo de novas problematizações. Em certa medida, será também pela via do enfrentamento das questões que as estatísticas das desigualdades escolares revelam que as teorias de capital humano poderão engajar novas práticas de governo – em especial nos países “em desenvolvimento” (Jardim & Martins, 2018).

II – Crise de governamentalidade e neoliberalismo (1970-1996)

A massificação escolar, no contexto europeu, e a expansão escolar brasileira trazem, portanto, uma série de efeitos que serão tornados visíveis pelas estatísticas e pelas lutas sociais daqueles que, por meio delas, veem confirmadas suas experiências cotidianas de desigualdade e injustiças.

O quadro se agrava com o término de um ciclo de crescimento econômico que, na Europa e nos Estados Unidos, havia permitido a progressiva integração social de indivíduos pela via do assalariamento e da cidadania social (ainda que o caso dos Estados Unidos seja fundamentalmente diverso em relação aos países europeus). A parcela da população mais fragilmente integrada será a primeira a sentir os efeitos da mudança – e, nesse sentido, podemos compreender de que modo as estatísticas globais transtornaram a própria ideia de igualdade baseada num cidadão abstrato, universal.

A crise do arranjo do Estado Social, que sofria ataques à direita e à esquerda, abriu assim espaços para os ultrapassamentos neoliberais. Como mostrou Foucault (2008), essa arte de governo vai reorganizar completamente as relações entre estado e sociedade civil liberal, e reconstruir, no plano teórico, a impotência do estado para a condução de processos sociais e econômicos, introduzindo na máquina estatal lógicas de gestão empresarial – sem, no entanto, alterar substancialmente os limites da cidadania do ponto de vista formal.

A crise das relações salariais também contribui para reabrir o campo de possibilidades estratégicas, tanto no que impacta as bases de financiamento da proteção social quanto na pluralização de contratos de trabalho, desorganizando o fluxo da trajetória ocupacional “normal”. As altas taxas de desemprego, bem como sua distribuição desigual entre setores da população, permitem que o desempregado seja figura privilegiada onde ancorar novos processos de subjetivação, referidos ao mundo do trabalho, mas, em certo sentido, independente de qualquer vínculo efetivo com ele. Castel (1987) observa com precisão que

é ainda mais importante para um profissional carente de emprego, por exemplo, reciclar a vida de modo a exercer o comando e trocar suas competências; é mesmo quase a única coisa que é possível fazer, já que ninguém sabe exatamente para qual posto novo, exigindo quais competências técnicas exatas, ele é suscetível de ser indicado. Através de diferentes tipos de estágios, *o carente de emprego*

tornou-se assim a matéria-prima de uma nova indústria de transformação do capital humano, pois de todos os indivíduos sociais são sem dúvida os desempregados que estão mais bem colocados, se se pode dizer, para aprender a mudar, a fim de constituir uma força de trabalho completamente disponível nas condições ideais de reciclagem (p. 84, grifos meus).

Vemos, desse modo, dobrar-se novamente sobre a figura do pobre o tema da empregabilidade. O problema central, que aqui nos interessa, é que essa empregabilidade não será mais a simples diferenciação entre aptos e não aptos, com a conotação física ou psicológica que tinha no momento da separação entre Previdência e Assistência Social. As experiências escolar e salarial – para ficar apenas nessas – tornam mais complexa a distinção apto/não apto: *estar apto, ser empregável, implicará ter aderido a uma série de fluxos organizados* – na escola, na vida familiar, no mercado de trabalho. A parcela dos trabalhadores sob maior risco, aquela que se localiza nas margens da sociedade (transitando pelos circuitos mais frágeis do mercado de trabalho ou pelas políticas de enfrentamento do fracasso escolar), será composta por indivíduos “desviantes”, cuja trajetória nem mesmo o Estado Social logrou normalizar: aqueles com escolaridade incompleta, mães ou pais solteiros, portadores de trajetórias escolares intermitentes. *Será pelas bordas da escolarização e do assalariamento, nesse sentido, que se constituirá uma nova forma de subjetivação do trabalhador.* Aparece, assim, um novo objeto que faz deslizar, em vai e vem, as camadas populares do terreno do perigo ao terreno do risco, com importantes efeitos sobre a própria compreensão da pobreza, das desigualdades e dos compromissos públicos que suscitam (Castel, 2010).

No que se refere ao Brasil, trata-se de período fundamental, por ter sido quando ocorreu a expansão mais veloz da cidadania social, ao menos do ponto de vista formal, incluídas aí tanto a escolarização²⁷ quanto a relação assalariada formal²⁸, embora ambas com fortes vieses urbanos. Ainda, nos anos 1970 e 1980, consolidam-se investimentos nas metodologias de pesquisa domiciliar em países latino-americanos e africanos, como práticas capazes de superar o obstáculo dos frouxos registros administrativos e, assim, conferir conteúdos mais precisos ao universo da informalidade (Jardim, 2009b) – um modo importante de torná-los visíveis para a ação governamental.

O período de transição democrática no país, a partir do fim da ditadura militar em 1985, tornou tais parcelas da população visíveis também em outro sentido: como o livro de Eder Sader (1995) anuncia, *novos personagens entraram em cena*, modificando a lógica do estado com suas pautas, demandas e, inclusive, com seus representantes eleitos. *A sociedade política* aparecia, assim, na cena pública, reivindicando o alargamento das fronteiras da *sociedade civil liberal*, para retomar os termos de Partha Chatterjee (2004) e, assim, sublinhar as possibilidades inscritas naquele momento histórico.

Embora o período fosse de crises e experimentação da cidadania política, as possibilidades estavam limitadas: se a ideia de “dívida social” apontava para o resgate de séculos de marginalização e integração incompleta, a inflação alta, a fragilidade das instâncias de administração pública e a receita das reformas de estado e de austeridade fiscal complicavam o jogo.

III – O estado alcança os pobres ativos (1996-2015)

Embora medidas de reforma do estado tenham sido introduzidas desde o governo de Fernando Collor de Mello, foi na gestão de Fernando Henrique Cardoso que mudanças importantes e mais sistêmicas foram implementadas, com novo ciclo de expansão de políticas sociais e, principalmente,

27 Romanelli (1980) aponta, a partir de dados do então Ministério da Educação e Cultura (MEC) que, em 1970, a taxa de escolarização da zona urbana era de 87,98%, enquanto a da zona rural era de 46,84%.

28 Ainda que com altas taxas de rotatividade, em especial nos anos 1970, o assalariamento formal no setor privado no final dos anos 1980 alcança seu ápice, chegando a 60,3%; daí em diante, seguirá caindo rapidamente, até 2004, quando iniciou-se uma reversão da tendência. Porém, atualmente, após a reforma trabalhista, a desregulação do mercado de trabalho volta a provocar altas taxas de desemprego e informalidade.

com a introdução de práticas que transformaram a prática política e a prestação de serviços sociais aos cidadãos.

Alguns consensos, porém, em especial no que se refere ao enfrentamento da situação dos pobres ativos, puderam ser forjados: a ideia de que seria possível (economicamente viável, socialmente desejável, moralmente legítimo) enfrentar as desigualdades brasileiras persistentes por meio de políticas distributivas, por exemplo, se consolidam mais ou menos nesse período²⁹. No problema expresso enquanto dilema na fórmula “dar o peixe ou ensinar a pescar?”, a educação escolar será mobilizada, ao mesmo tempo, para fazer deslizar a ideia de benefício, transformando-o numa espécie de investimento de médio prazo no capital humano do país, e de gratuidade, já que a matrícula e a frequência escolares serão também contrapartidas, *ativando* o pobre que já não pode se inserir no mercado de trabalho.

É a gestão Lula da Silva que amplia as possibilidades de uma política dessa natureza. De fato, e articulada a outras políticas que têm como alvo e beneficiário justamente os pobres ativos (refiro-me aqui ao Benefício de Prestação Continuada, por exemplo), o Bolsa Família se afirma como um programa que transforma de maneira incisiva as relações estado – cidadão, tanto mais naqueles espaços sociais que, ao longo de décadas, permaneceram aquém da norma e do direito. As diferenças nos impactos do Bolsa Família nas zonas rurais e urbanas podem ser parcialmente compreendidas nesse sentido.

Mas, a despeito de todas as inovações e mudanças, que não são de modo algum desprezíveis, é necessário compreender de forma mais clara em que medida essa possibilidade de alcançar, pela primeira vez, essa parcela de pobres ativos se vincula às práticas neoliberais e a tecnologias de segurança e só produzem efeitos tão intensos entre nós na medida em que foram pensadas para gerir riscos em sociedades nas quais se abandona a perspectiva da igualdade. Os pobres ativos são incluídos no rol da cidadania, assim, num momento em que o cidadão que se produz está menos próximo do ideal da integração social do que da sua inclusão no jogo, isto é, da redução das políticas sociais à manutenção da competitividade do cidadão nos mercados, onde deve provar seu valor.

Considerações finais

Na primeira parte deste ensaio, procurei trazer as contribuições dos estudos de governamentalidade para identificar as problematizações que estruturaram os termos de nossa questão social e sugerir outra narrativa a respeito da formação das políticas sociais brasileiras: escapando de uma concepção normativa de cidadania (Lavallo, 2003), mobilizei elementos para compreender a experiência de cidadania que se conforma a partir dos efeitos das ações do estado. Tal movimento me parecia importante para sugerir que as desigualdades abissais com as quais convivemos, mesmo durante períodos democráticos, não se desdobram da ausência de estado, mas só se sustentam política e simbolicamente por meio de sua atuação – embora seja importante sublinhar que, nos períodos democráticos, o debate e a atuação de movimentos sociais se empenhe em desnaturalizar grande parte dessas desigualdades, traduzindo-a em linguagem e conflito políticos.

Na segunda parte, recorrendo à literatura no campo dos estudos do trabalho e da educação, procurei mostrar de que modo os *pobres ativos*, especialmente no espaço da cidade, agenciaram as políticas de trabalho e educação que foram implementadas ao longo do período tomado como referência (1985-2015). Atravessados por certo modo de armar a questão social que sobreviveu à transição democrática e a despeito de experiências concretas de injustiças ou informalidade (isto é, experiências de negação de direitos), a educação escolar e o trabalho assalariado se articularam

²⁹ Ver Cunha (2012, p. 207 e seguintes).

em estratégias individuais e familiares de mobilidade, uma vez que esta aparecia como aposta para acessar integralmente o reconhecimento prometido pelo *status* de cidadania. Os valores e modos de vida que se apoiavam sobre estas apostas, porém, vêm sendo colocados em questão desde o final dos anos 1980, com importantes efeitos sobre os regimes de governo que disputam a subjetivação destas parcelas da população (Feltran, 2011, 2014).

Concomitantemente a tais processos, sugeri que, nas duas últimas décadas, algumas táticas destravaram o governo dos pobres ativos brasileiros. Isso significa dizer que as práticas neoliberais, adotadas no Brasil desde o final dos anos 1980 (embora limitadas pela legitimidade da imensa “dívida social” após 21 anos de ditadura militar), tornaram possível pela primeira vez que o estado tocasse o cotidiano e a vida de imensos contingentes da população que sempre estiveram aquém do direito. Assim, tais acontecimentos, no que produziram de novos objetos e superfícies de exercício do poder, têm transformado de maneira profunda a estrutura social brasileira, inclusive as relações entre estado e sociedade.

A errância de Tiago, a personagem do início do artigo, pode ser retomada agora de outra maneira: naquele momento de crise aguda, ela dizia da indefinição daqueles cujo destino parece sempre ao sabor dos ventos e que sempre foram tantos na história brasileira. Ao longo de nossa história, assim como Tiago, muitos foram postos nessa liminaridade que impelia à ritualização cotidiana do gesto de separação entre loucos e pobres e entre pobres aptos e não aptos – gestos que podem ser sintetizados em torno dos esforços de identificação à figura do “pobre, porém honesto” (Telles, 2001, p. 83).

Nesse sentido, que parte desses indivíduos tenha conseguido se retirar da luta cotidiana pela subsistência, durante alguns anos, foi sem dúvida importante. Que não tenha sido possível, por diferentes motivos, colocar em questão se era nesse rumo que desejávamos seguir, era também tarefa central para um pensamento preocupado em enfrentar o desafio lançado por Foucault há tanto tempo, a respeito dos limites da esquerda em propor uma arte governamental outra, mais ligada à sua compreensão de um modo de condução de condutas e da vida de acordo com uma intransigente vontade de liberdade. A história recente nos ensina que sem almejar ao menos uma igualdade relativa, não há liberdade – e rapidamente os parques direitos que haviam sido conquistados são desmontados, com violência e sem horizonte de resolução pela via da integração social ou da democracia racial, termos de nossa questão social que se tornaram insustentáveis ao longo deste período democrático iniciado em 1985.

Até 2014, a estrutura brasileira parecia se transformar a ponto de justificar o comentário de Therborn, em entrevista recente, quando perguntado sobre sinais de esperança no sentido de um mundo mais igualitário hoje: “Uma esperança de curto prazo vem da América Latina. O início do século XXI se revelou um momento de igualdade na história da América Latina. Quão longe ele irá, e o quanto é sustentável são questões abertas” (Aboim, 2014, p. 732).

Apontar ambivalência no fato de que é no momento de uma transformação teórica e prática radical no que se refere à natureza do estado que, finalmente, foi possível trazer para o quadro da cidadania brasileira parcelas historicamente marginalizadas não significa negar a importância fundamental de retirar da miséria e da pobreza um contingente imenso de indivíduos. Mas, igualmente, não significa abandonar a tarefa de compreender os efeitos dessa nova configuração estratégica sobre a subjetivação dos pobres ativos, no que se refere à escola, ao trabalho ou à política.

As perguntas levantadas por Therborn são fundamentais quando vivemos a experiência, aliada ao aprofundamento de crises sociais, econômicas e políticas, de que a pressão competitiva e meritocrática faz desmoronar cada vez mais rápido os tijolos de proteção social. Mas, para respondê-las, é necessário enfrentar os limites das práticas adotadas pelos estados latino-americanos, que pareciam eficientes para reduzir as desigualdades e as misérias mais extremas, mas que – ao fim de uma década – não foram suficientes para evitar duas questões que, quando se apresentaram

no continente, historicamente nos levaram ao recesso democrático (Santos, 1979): a questão da realização de uma igualdade efetiva do ponto de vista dos direitos políticos, civis e sociais e a questão da construção da legitimidade em torno da adoção de mecanismos efetivamente redistributivos.

Referências

- Aboim, S. (2014). The killing fields of inequality: interview with Göran Therborn". *Análise Social*, 212 (3), pp. 729-735.
- Angelucci, C. B. & Kalmus, J., Paparelli, R. & Patto, M. H. S. (2004). O estado da arte da pesquisa sobre o fracasso escolar (1991-2002): um estudo introdutório. *Educação e Pesquisa*, 30 (1), 51-72.
- Barbosa, A. F. (2008). *A formação do mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Alameda.
- Beisiegel, C. (1986). Educação e sociedade no Brasil após 1930. In B. Fausto (Orgs.), *História geral da civilização brasileira: o Brasil Republicano* (Vol. 4: Economia e Cultura, pp. 382-416). São Paulo: Difel.
- Brooke, N. & Soares, J. F. (Orgs.). (2008). *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias*. Belo Horizonte: UFMG.
- Carvalho, J. M. (2008). *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Castel, R. (1999). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chalhoub, S. & Silva, F. T. (2009). Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. *Cadernos AEL*, 14 (26), 13-45.
- Chatterjee, P. (2004). *The politics of the governed: reflection on popular politics in most of the world*. New York: Columbia University Press.
- Chaves, M. A. (2009). *A trajetória do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo e a mediação das relações de trabalho (1911 – 1937)*. Tese de Doutorado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP.
- Comte, M. (1995). Três milhões de desempregados. In J. L. Besson (Orgs.), *A ilusão das estatísticas* (pp. 95-111). São Paulo: Editora Unesp.
- Cunha, M. (2012). *Do planejamento à ação focalizada: IPEA e a construção de uma abordagem de tipo econômico da pobreza*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Draibe, S. (1993). *O Welfare State no Brasil: características e perspectivas* (Caderno de Pesquisa nº 8). Campinas: Unicamp.
- Esping-Andersen, G. (2007). Three worlds of Welfare Capitalism. In C. Pierson & F. Castles (Eds.), *The Welfare State Reader* (pp. 160-174). Cambridge: Polity Press.
- Ewald, F. (1991). Insurance and risk. In G. Burchell, C. Gordon & P. Miller (Eds.), *The Foucault effect: studies in governmentality* (pp. 197-210). Chicago: University of Chicago Press.
- Feltran, G. (2011). *Fronteiras de tensão: política e violência nas periferias de São Paulo*. São Paulo: Editora da Unesp.
- Feltran, G. (2014). O valor dos pobres: a aposta no dinheiro como mediação para o conflito social contemporâneo. *Cadernos do CRH*, 27 (72), 495-512.
- Foucault, M. (1999). *História da sexualidade I: a vontade de saber* (13ª ed.). Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Foucault, M. (2000). *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2008). *História da loucura: na Idade Clássica*. São Paulo: Perspectiva.
- Foucault, M. (2012). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (40ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- French, J. (2001). *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Perseu Abramo.
- French, J. & Fortes, A. (2012). A “era Lula”, as eleições presidenciais de 2010 e os desafios do pós-neoliberalismo. *Tempo Social*, 24 (1), 201-228.
- Gallo, S. (1998). A educação pública como função do Estado. *Comunicações*, 5 (1), 5-28.
- Gandini, R. P. S. (1992). Notas sobre a construção do estado-nação e a educação pública. *Pro-Posições*, 3 (2), 28-40.

- Guimarães, A. S. (2011). A República de 1889: utopia de branco, medo de preto (a liberdade é negra; a igualdade, branca e a fraternidade, mestiça). *Contemporânea*, 1 (2), 17-36.
- Guimarães, A. S. (2012). Cidadania e retóricas negras de inclusão social. *Lua Nova*, 85, 3-40.
- Guimarães, N. A. (2006). Trabalho em transição: uma comparação entre São Paulo, Paris e Tóquio. *Novos Estudos Cebrap*, 76, 159-177.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2007). *Estatísticas do século XX*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Jardim, F. A. A. (2009a). *Do desempregado ao desemprego: desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Jardim, F. A. A. (2009b). *Entre desalento e invenção: experiências de desemprego e desenraizamento em São Paulo*. São Paulo: Annablume.
- Jardim, F. A. A. & Martins, A. F. D. (2018). *Do planejamento à gestão (neoliberal) dos sistemas escolares: novas problematizações e reconfigurações da experiência docente*. Trabalho apresentado no IV Seminário Internacional “Pensar de outro modo: las nociones de práctica y experiencia como herramientas filosóficas para investigar en educación”, Bogotá.
- Lara, S. H. (1998). Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. *Projeto História: Revista de Estudos Pós-Graduados de História*, 16, 25-38.
- Lavalle, A. G. (2003). Cidadania, igualdade e diferença. *Lua Nova*, 59, 75-93.
- Le Blanc, G. (2013). História da loucura na Idade Clássica: uma história da pobreza. In S. T. Muchail, M. A. Fonseca & A. Veiga-Neto (Orgs.), *O mesmo e o outro: 50 anos de História da Loucura* (pp. 173-187). Belo Horizonte: Autêntica.
- Marshall, T. H. (1979). Cidadania e classe social. In T. H. Marshall, *Cidadania, classe social e status* (pp. 57-114). Rio de Janeiro: Zahar.
- Maruani, M. (2001). Travailleurs, travailleuses: qui sont les salarié-e-s pauvres? In M. Maruani, *Les mécomptes du chômage* (pp. 101-123). Paris: Bayard.
- Mortara, G. (1939). A estatística no estado moderno. *Boletim do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*, 59, 321-343.
- Pereira, L. (1976). *A escola numa área metropolitana: crise e racionalização de uma empresa pública de serviços*. São Paulo: Pioneira.
- Procacci, G. (2006). Governmentality and Citizenship. In K. Nash & A. Scott (Eds.), *The Blackwell Companion to political sociology* (pp. 342-351). Oxford: Blackwell.
- Romanelli, O. (1980). *História da educação no Brasil (1930/1973)*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sader, Eder (1995). *Quando novos personagens entraram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores na grande São Paulo (1970-1980)*. São Paulo: Paz e Terra.
- Sader, Emir (Org.). (2013). *Dez anos de governos pós-neoliberais no Brasil*. São Paulo: Boitempo.
- Santos, W. G. (1979). Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus.
- Souza, J. (2012). *A construção social da subcidadania: para uma sociologia política da modernidade periférica*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Souza, J. (2014). A cegueira do debate brasileiro sobre as classes sociais. *Interesse Nacional*, 27, 35-47.
- Sposito, M. (1992). *O povo vai à escola: a luta pela expansão do ensino público em São Paulo*. São Paulo: Loyola.
- Sposito, M. (2010). *A ilusão fecunda: a luta por educação nos movimentos populares*. São Paulo: Hucitec.
- Telles, V. S. (2011). *Pobreza e cidadania*. São Paulo: Edusp.
- Varela, J. & Alvarez-Uria, F. (1992). A maquinaria escolar. *Teoria & Educação*, 6, 68-96.

Endereço para correspondência
fajardim@usp.br

Recebido em: 30/10/2017
Revisado em: 05/11/2018
Aprovado em: 12/11/2018

Entrevista: Alessandra Re

Maristela de Souza Pereira¹

Universidade Federal de Uberlândia (Uberlândia, Minas Gerais, Brasil)

Nessa entrevista, a professora Alessandra Re, docente de Psicologia do Trabalho aposentada, da Università degli Studi di Torino, e personagem importante do Movimento Operário Italiano (MOI) junto com seu companheiro Ivar Oddone, nos fala sobre o papel do psicólogo do trabalho na promoção de saúde dos trabalhadores e sobre as diferenças entre o momento atual e aquele em que surgiu o MOI. A entrevista, concedida a Maristela de Souza Pereira, foi realizada no dia 4 de dezembro de 2013².

Maristela Pereira: Inicialmente, me parece que o professor Oddone mudou sua posição, de médico para psicólogo do trabalho. Essa mudança expressa não só uma modificação na sua forma de ver e de abordar os problemas de saúde dos trabalhadores, mas é emblemática no sentido de indicar a transformação que ele propôs para o aspecto da linguagem e para a relação entre os atores envolvidos na questão da saúde e do trabalho. É isso mesmo? Como isso se deu?

Alessandra Re: Então, eu tentei reconstruir essa história, talvez você possa recuperá-la de modo mais estruturado nos anais daquele evento que fizemos³. Também pode ser encontrada, em parte, no livro *Esperienza Operaia*⁴ e, principalmente, em uma conferência do congresso de 1973 do Instituto Gramsci. Porque ele argumenta a partir da premissa que o problema da saúde se constrói a muitas vozes, logo, não é apenas um problema técnico. É um problema de comparação entre tipos diferentes de experiência e de linguagem. Essa constatação o levou a fazer uma passagem, pois não cabia usar – ou não cabia usar somente – a linguagem médica, mas ver a psicologia como um instrumento para poder colocar em comunicação várias linguagens. Usando uma expressão que se tornou corrente posteriormente, pode-se dizer que a psicologia oferecia uma linguagem de interface entre as diversas linguagens da saúde. Oddone se apropriou desse conceito e o utilizou muito no sentido de uma interface entre as linguagens. Então, se o problema é ter instrumentos para intervir dentro dos limites disciplinares, a medicina funciona bem. Se o problema é ter instrumentos para construir multi ou interdisciplinaridade, a medicina não basta, pois é uma das linguagens, mas não pode fazer essa passagem. Já a psicologia, ao contrário, permitia fazer essa passagem. Assim, a defesa da saúde se torna participação, no sentido mais forte do termo, que é não apenas perguntar o que o outro pensa, mas possibilitar uma comparação entre linguagens. Não sei se está claro, pois a participação pode se dar de tantos modos...

Maristela: Na verdade, esta era mesmo a minha segunda pergunta, no sentido de que o papel da psicologia seria, então, viabilizar essa comunicação, fazer a interface entre os trabalhadores e

1 Professora Adjunta do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.

2 Entrevista realizada durante estágio doutoral da entrevistadora, em Turim, na Itália, sob supervisão das professoras Leny Sato (USP – Brasil) e Alessandra Re (UNITO – Itália), com bolsa fornecida pela Capes através do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE), no ano de 2013 (Processo nº 4487/13-3).

3 Evento “Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone” realizado no dia 29 de novembro de 2012, em homenagem a Ivar Oddone, por ocasião do primeiro ano de seu falecimento. Os anais do evento foram publicados e podem ser acessados no catálogo da Editora Otto: <https://www.otto.to.it/catalogue>.

4 Está sendo preparada uma tradução desse livro para o Português, sob coordenação da professora Daisy Cunha e supervisão da professora Alessandra Re.

os outros especialistas envolvidos no processo de análise do trabalho. Como seria isso na prática? Sua implementação?

Alessandra Re: Implementar isso significa aquilo que você encontra no manual e no SIC⁵. No manual, porque levou cinco anos o processo de identificação das categorias que permitissem usar tanto a linguagem dos grupos operários quanto a linguagem do médico, e construir uma representação comum. Não sei se já saiu um novo livro de medicina do trabalho, da Clínica do Trabalho de Milão. Eu perguntava a um colega no Congresso Internacional de Ergonomia, um médico do trabalho que se ocupa de distúrbios musculoesqueléticos, eu lhe perguntei por que tinham resolvido escrever um livro, publicar um livro sobre os fatores químicos, fatores biológicos e fatores físicos, como fatores de risco. E ele me respondeu que o livro é voltado para a formação básica dos médicos. Mas é difícil colocar em contato esse tipo de linguagem analítica com a linguagem dos trabalhadores. Os trabalhadores possuem uma noção dos fatores tais como pó, gás, enfim, dos produtos que eles usam, relacionada com o seu cotidiano de trabalho, com as experiências que decorrem do trabalho com tais substâncias. Porque uma linguagem é analítica para os fatores, e a deles, ao invés, é sistêmica para a situação. O médico não conhece jamais a complexidade e a variabilidade das situações de trabalho real, e o trabalhador não conhece toda a articulação científica dos fatores de risco. Então, o que acontece na prática, voltando, por exemplo, às categorias de quatro grupos de fatores, é que o médico pode se aprofundar sobre os fatores específicos de risco e sobre a interação entre esses, e o trabalhador, em sua avaliação sistêmica, pode distinguir situações onde um fator de risco é agravado porque existem outros fatores que o tornam mais grave: espaços inadequados, interrupções, falta de pessoal. Então, as duas linguagens, juntas, podem construir uma avaliação de risco mais eficaz. Portanto, nesse sentido, o manual e o SIC são significativos. Porque a linguagem médica, por exemplo na Itália – talvez na Europa em geral, principalmente no momento atual –, tem pouco da linguagem da prevenção primária. O médico para nós, hoje, faz vigilância em saúde, que significa atender um trabalhador após o outro e, se encontrar um problema (e se considerar necessário), fazer uma denúncia de doença profissional. Mas a prevenção primária é outra coisa. Enquanto isso, você tem trabalhadores como os de Marc, que recolhe histórias inacreditáveis dos trabalhadores que vão até ele, que possuem uma doença em função da qual vão morrer em poucos meses, e dizem: “o problema não é a minha doença, o problema é que a situação continua a mesma”, referindo-se à situação de trabalho que gerou a doença. Então são duas linguagens profundamente diferentes que, com o manual e o SIC, trabalham em conjunto. Trabalham em conjunto porque qualquer reconhecimento de doença se traduz na localização do risco e em um incentivo aos trabalhadores e seus representantes sindicais para modificarem aquela situação.

Maristela: Digamos que o papel do psicólogo seria traduzir estas linguagens e fazer a tessitura destas linguagens.

Alessandra Re: Pode-se usar aquilo que hoje, em diversos estudos, se identifica por artefato cognitivo – um objeto cognitivo que serve de mediação entre as diferentes linguagens. Então o manual é um objeto cognitivo em que todos os envolvidos se reconhecem, e o SIC também, porque nele você tem um cadastro dos postos de trabalho e aqueles dados são comuns ao médico, ao trabalhador, ao sindicato, ao especialista em tecnologia. Cada ponto representado graficamente se

5 O manual a que Alessandra se refere é a “Dispensa sull’Ambiente de lavoro”, publicada em 1969 e traduzida no Brasil em 1986 com o título: “Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde”. O SIC, Sistema Informativo Concreto, é uma experiência concebida por Ivar Oddone e levada a cabo por Marc Andéol, na região de Marsiglia (França). Uma descrição do SIC pode ser encontrada nos anais mencionados na nota 2.

refere a um espaço de 2 x 2 metros, um espaço que identifica as atividades que comportam exposição a risco. Representa-se assim a especificidade local, isto é, se aquela atividade, naquelas condições, se torna mais perigosa ou menos perigosa em relação à tecnologia ou aos dispositivos de proteção, e por aí vai. Isso se torna um objeto comum, sobre o qual se pode construir conhecimento e intervenção compartilhados, da parte do médico, do sindicato, do especialista em tecnologia e do trabalhador.

Maristela: O professor Oddone propôs a ideia de uma Comunidade Científica Ampliada, que é exatamente isso que você está falando, com o propósito de legitimar as diversas linguagens e as diversas perspectivas, que são provenientes não só do campo científico, mas também da experiência concreta de trabalho, por exemplo, o conhecimento que os trabalhadores possuem. Nesse sentido, como o conhecimento do psicólogo, orientado a fornecer instrumentos e metodologias de aproximação entre os diferentes saberes, não se sobrepõe a esses outros saberes? Como fazer para não acontecer uma hierarquia entre o saber do psicólogo e os outros saberes envolvidos?

Alessandra Re: Isso é muito difícil. É muito difícil porque também a psicologia, como todas as disciplinas científicas, se aproxima do mundo que deve conhecer, com categorias predefinidas. É possível, se você usa categorias de método, mais do que categorias de conteúdo. A Instrução ao Sósia é um método. É um método que pressupõe que o psicólogo deva compreender a linguagem do outro, e não sobrepor-se a ela. Se, ao contrário, me aproximo do outro, perguntando-lhe como lida com o stress, se dorme à noite, se sente-se agressivo no contato com a família, e assim por diante, eu estou usando a minha linguagem. Então o psicólogo pode desempenhar dois papéis: aquele de um especialista em meio a outros especialistas, ou aquele do perito da comunicação. Se escolhe a segunda coisa, não basta apenas estar aberto à linguagem do outro. Se deixa só aberto, o outro procura falar a linguagem do especialista, para se fazer compreender, e então deforma. Quando você fala com o médico, você procura falar em termos de sintomas, mais do que de situações de trabalho. Então, é um problema de construção, é um problema de método para construir a comunicação. Na verdade, a “não delegação” difundida no manual foi muito banalizada nos anos 1970, porque se dizia que era absurdo falar que o trabalhador não precisa do técnico. Mas a “não delegação” não é não precisar do técnico, é agir com o técnico para compreender e colocar em evidência o limite de usar só a linguagem e só o conhecimento de tipo técnico. Então, na realidade, é um processo muito difícil. Não sei se fui clara.

Maristela: Sim, sim. Agora chegamos ao ponto central para mim, a minha principal questão de pesquisa. Esse papel, essa atividade do psicólogo, no sentido de fazer essa interface, dever ser realizada por psicólogos que trabalham onde? Pelos psicólogos organizacionais, que fazem seleção e treinamento de pessoal nas empresas, ou pelos psicólogos da universidade? Por aqueles que prestam consultoria, pelo psicólogo do sindicato, ou das instituições de saúde? Onde está esse psicólogo, o psicólogo que faz isso?

Alessandra Re: É na cabeça, não é no lugar, em minha opinião. Quer dizer, não é necessário que seja um psicólogo do sindicato, você tem psicólogos do sindicato que são muito mais fechados à linguagem dos outros, do que alguns psicólogos que trabalham na universidade. Não é onde trabalha, mas como trabalha. O que conta é o lugar do ponto de vista metodológico, não o lugar do ponto de vista do pertencimento. É claro que, se o psicólogo faz seleção, possivelmente não coloca para si o problema da prevenção, embora nem sempre seja assim. Quando eu trabalhei na Olivetti, por exemplo, se acompanhava o percurso de trabalho de uma pessoa, inclusive quando em certo ponto da carreira poderia apresentar problemas de saúde psicológica. Em outros casos, ao contrário, o psicólogo que faz seleção, na minha visão, tem um conhecimento muito pontual

do outro, isto é, apenas naquele momento, depois se perde. O psicólogo que trabalha em empresa, como você já identificou, frequentemente não coloca para si o problema da saúde, no máximo se coloca o problema da educação em saúde, mas não da análise do trabalho para promover saúde. Então, o papel que você menciona é de um psicólogo que, em minha opinião, tem a concepção de que a saúde se constrói no lugar de trabalho, não só se perde ali, mas também se constrói. E hoje, certamente, esta é uma posição muito minoritária. Hoje, a psicologia mais comprometida, digamos assim, faz uma descrição das situações de saúde precária e delega para a empresa que, por sua vez, delega aos técnicos a solução disso. Podem existir psicólogos que tentam promover participação na empresa, mas hoje, na minha experiência, eu não saberia apontar algum que constrói essa participação.

Maristela: Aquela psicóloga italiana com quem eu falei, aquela que eu entrevistei por Skype, me disse que, na empresa em que ela trabalha, que é uma refinaria, quem faz a prevenção e a proteção da saúde não são psicólogos, são os RSPP, em acordo com a Lei 81⁶. Ela me disse que não são psicólogos, nem médicos, mas ex-técnicos, muitas vezes engenheiros.

Alessandra Re: Geralmente, o RSPP não é um psicólogo. Quando saiu, em 1994, a 626, que é a Lei que pela primeira vez atendia à diretiva europeia para a saúde e segurança dos locais de trabalho (e que foi assinada pela Itália no último dia do prazo para isso ser feito), esta teve uma forte influência da Clínica do Trabalho de Milão que, naquele momento, estava comprometida com temas da saúde, através de Antônio Grecco, que era o responsável na época pela Clínica do Trabalho. Havíamos realizado nessa Clínica do Trabalho de Milão um processo longo e desafiador, de definição das figuras responsáveis pela prevenção, isto é, todas as figuras que, na nova Lei, tinham um papel na construção de segurança nos locais de trabalho. Eu tinha participado como representante da Sociedade de Ergonomia. Também havia médicos do trabalho, engenheiros, e assim por diante. Os psicólogos permaneceram muito ausentes daquele processo, e procuramos inserir ao menos o ergonomista, pois a Lei falava da necessidade de respeitar princípios ergonômicos. Mas a figura do ergonomista não passou. Não passou porque havia uma fortíssima resistência por parte das empresas, que já tinham sido obrigadas a aceitar o RSPP, o médico competente, enfim muitas figuras que representavam custos, então, haviam dito que o ergonomista não. E então não entrou nem o ergonomista, muito menos o psicólogo. O psicólogo permaneceu, naquele momento, bastante distanciado das questões de prevenção. Há algum tempo nós fomos chamados, enquanto Faculdade de Psicologia, quando o judiciário abriu uma investigação a respeito da Telecom, pois a avaliação de risco não previa o risco de *stress* nos *call centers*. Então fizemos este percurso de análise do bem-estar ou do mal-estar nos *call centers*. Mas o fizemos a pedido da empresa que, por sua vez, havia sido solicitada pelo judiciário. Ainda hoje o psicólogo entra pouquíssimo na avaliação dos riscos. Esta é feita por um representante da empresa e pelo médico competente.

Maristela: Então o psicólogo quase não intervém na prevenção primária da saúde dos trabalhadores, mas tampouco o faz depois que a doença já está instalada. Por exemplo, às vezes as pessoas vão a um psicólogo clínico, que atende em um consultório privado, para falar de seus problemas psíquicos e emocionais, que são causados pelo trabalho, e o psicólogo não ouve essa queixa, e começa a fazer perguntas sobre a infância, sobre a relação com a mãe. Então não há uma formação, nem mesmo para intervir depois que já a doença profissional já está instalada.

6 O RSPP é o Responsável pelo Serviço de Prevenção e Proteção (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), podendo ser funcionário da empresa ou um profissional externo, desde que tenha formação específica (semelhante ao Técnico de Segurança do Trabalho, no Brasil). Na Itália, é o Decreto Legislativo 81/2008, conhecido como Lei 81, que rege a proteção de saúde e segurança nos lugares de trabalho.

Alessandra Re: Nós temos em parte, por exemplo, nos casos de assédio moral. Atualmente o serviço de saúde da CGIL⁷ é liderado por um psicólogo. Em Milão há um grupo de médicos do trabalho que incluiu o psicólogo, pois perceberam que havia casos que estavam relacionados ao assédio moral, ou seja, de perseguição de trabalhadores. Nesse caso, o psicólogo intervém sobre uma patologia psicológica, que é o assédio moral. Já sobre o *stress*, é menos presente. Quem o faz, é, frequentemente, o médico.

Maristela: Sobre o *stress*, o que eu notei na literatura específica brasileira, e também notei aqui, é que a abordagem sobre o *stress* é, muitas vezes, centrada nos aspectos cognitivos, como se bastasse modificar a percepção das pessoas para se resolver o problema, sem que se modificassem os fatores da organização do trabalho que criam a situação de *stress*.

Alessandra Re: Sim, geralmente o psicólogo lida apenas com o *stress* psicológico, enquanto, como sublinhava Marc, por exemplo, um trabalhador que sabe que trabalha com fatores cancerígenos, possui um *stress* pela angústia de saber que o seu colega de 48 anos tem um tumor incurável de vesícula. Quando você tem um companheiro de trabalho nesta condição e você vai trabalhar na mesma situação, com os mesmos fatores de risco, há um *stress* evidente, que não se resolve, digamos, fortalecendo psicologicamente a pessoa. Nesse nível, não adianta nada.

Maristela: Você já me falou sobre a diferença de contexto entre hoje e aquele momento no qual vocês construíram toda aquela experiência do MOI. Como é a sua prática, hoje, em relação às suas pesquisas e ações para melhorar a saúde dos trabalhadores? O que mudou, do passado para o presente, na sua perspectiva e na sua prática profissional?

Alessandra Re: Aquele foi um período irrepetível, pois havia um impulso social que criava as possibilidades que hoje... Hoje se está no auge da ciência ritual, ou seja, aquele era um momento não ritual, hoje estamos na ritualidade total. Eu creio que tentei uma síntese de dois mundos absolutamente diversos do ponto de vista científico e histórico, que é, de um lado, um mundo mais europeu, portanto, ligado à filosofia alemã, ao marxismo, ao materialismo histórico, à escola soviética da psicologia, a chamada escola histórico-cultural, com Vygotsky, com Leontiev, com tudo isso. É uma abordagem histórica e situada dos problemas. Do outro lado, um mundo que é aquele anglo-americano, norte-americano, que teve trinta anos de comportamentalismo. Esse foi formado sobre a ideia de estímulo-resposta, e o cerne daquela visão permaneceu no paradigma informacional, que vê o homem como um processador de informação. Eu os vi como antagônicos por muito tempo, hoje penso que se pode achar uma síntese e assim usar, digamos, o mundo anglófono, normativo, prescritivo, generalizável, para formar hipóteses. Hipóteses que tendencialmente são válidas para tudo. Mas então penso que deve haver um enfoque, alguns o chamam idiográfico, idiográfico quer dizer que descreve a especificidade da situação. Então, deve-se ser capaz de ver a situação específica, de fazer uma análise de como tudo interage naquela situação. E então pode haver uma visão de síntese. Aquilo que dá muito trabalho é promover a participação. Porque, nesse enfoque, a participação é indispensável. Pois você, como técnico, pode ir além das hipóteses e propor soluções. Mas as soluções devem ser construídas com as pessoas, com as diferentes perspectivas. Então, deve haver uma participação forte. Hoje é muito difícil produzir participação. É difícil porque o gerente não te permite, como não te permitia do mesmo modo no passado. Mas hoje poderia ser mais factível a participação, porque há um menor reconhecimento do conflito de classes, isto é, o conflito de classes existe, mas não se usa mais o modelo de conflito de classes. Mas o conceito de participação

7 Confederação Geral Italiana do Trabalho; trata-se do sindicato mais antigo, e um dos mais atuantes, na Itália.

não existe sequer para o trabalhador, pois, de um lado, o trabalhador tem medo de perder seu trabalho se ativar uma estratégia para modificá-lo. E, do outro lado, perdeu a sua organização como classe. Então esse é, na minha opinião, o ponto mais difícil, onde, por exemplo, com Gianna Carta e, em parte, com Tiziana⁸ nós conseguimos porque a gerência apoiou, construindo, com muito trabalho, aquilo que queríamos. Mas, mesmo nesses casos, tivemos... como dizer? Uma participação oculta, pois você faz emergir coisas que você restitui ao nível mais alto. Através de uma análise aprofundada do trabalho, você se faz intérprete da participação, digamos assim. É um modo muito mais indireto, acredito que seja o único praticável hoje. Mesmo nos anos 1970, nós encontrávamos os delegados da Fiat somente fora da empresa. Mas, depois, eles estando dentro da fábrica, ativavam estratégias coerentes com aquilo que havia emergido nos contatos fora. Hoje você pode se encontrar com os trabalhadores fora, mas depois eles, dentro, não conseguem ativar nenhuma estratégia. Nós fizemos uma tese de doutorado com um responsável pela qualidade de uma empresa manufatureira, um personagem importante – o “número dois” da empresa. Mas tivemos que entrevistar os trabalhadores fora das empresas que ele estudou e ocultar o nome das empresas, pois nem ele, que era a expressão do alto poder decisório de uma empresa, conseguia obter a autorização para que trabalhássemos com os funcionários de outras companhias. Então se torna muito difícil praticar a participação.

Maristela: Você, hoje, é uma ergonomista. Não se considera mais uma psicóloga? Como você distingue essas duas atividades?

Alessandra Re: Eu gastei um pouco de tempo para encontrar uma solução para isso, pois havia algumas coisas da psicologia que não me diziam nada, e havia outras que, ao contrário, me diziam muito, e eu não tinha clareza de qual era o critério. Agora acho que entendi o critério, no sentido daquilo que me dizia Nick MacDonald⁹, aquele de Dublin, ele era um psicólogo experimental e me disse “eu joguei fora noventa por cento daquilo que eu havia aprendido, quando entendi que não me servia para nada”. Então se joga fora muita coisa (a compreensão dos colegas sobre isso nem sempre é fácil), mas permaneço uma psicóloga porque, de qualquer modo, você deve conhecer o ser humano, deve conhecer as organizações, para modificá-las. O que te diferencia principalmente é que nesse ponto você não age sobre o ser humano, mas sobre aquilo que o circunda. Você praticamente deve construir linguagens de observação, que não são aquelas do psicólogo, são linguagens contaminadas, quer dizer, que possuem elementos também de outras linguagens, como eu explicava ontem aos alunos da graduação. Eu dizia que devo dar-lhes todas as características humanas: antropométricas, fisiológicas, perceptivas, cognitivas, e então eu procurava explicar-lhes a razão disso e lhes propus um trabalho realizado em Israel sobre a preparação dos remédios, no qual eles pudessem reconstruir todos os problemas físicos, cognitivos, organizacionais, isto é, relacionados ao tamanho e à embalagem dos remédios, as questões de interrupção etc. Creio que o número de mortes nos Estados Unidos seja de sete mil ao ano, devido a erros no preparo e administração dos remédios. Eles então encontram soluções relacionadas ao ambiente, e conseguem fazê-lo porque foram capazes de observar também os aspectos físicos. Assim, quando falamos da linguagem sociotécnica, pois há um olhar sociotécnico, sua linguagem de psicólogo permanece, mas deve conseguir ver o ser humano de forma completa, e não fragmentá-lo. Quer dizer, o ser humano completo não é nunca apenas um ente psicológico, é também físico. Então o problema físico se torna um problema psicológico, e o problema psicológico se torna um distúrbio físico.

8 Duas pesquisadoras que desenvolveram o doutorado sob sua supervisão, fazendo intervenções em contextos de trabalho. Gianna Carta realizou sua pesquisa no metrô de Paris, e Tiziana Callari, em um hospital italiano.

9 Pesquisador-chefe de um centro de pesquisa em Dublin.

Existem muitos estudos que colocam em conexão os distúrbios musculoesqueléticos com os aspectos organizativos. Então permaneço uma psicóloga, mas uma psicóloga que procura ampliar a sua linguagem observacional, sabendo que o ser humano que está à sua frente é uma pessoa inteira.

Maristela: Há pouco você falava de uma abordagem europeia, mas também aqui na Europa existem diversas formas de ver a psicologia e também a ergonomia. Há inclusive diferenças entre a ergonomia italiana e a francesa. Quais são as diferenças entre elas?

Alessandra Re: A ergonomia à qual eu me ligo é muito semelhante à francesa, os conceitos de fundo são os mesmos. Nosso livro de 1977 foi traduzido para o francês em 1981 e, agora mesmo, eles produziram um livro dedicado a Ivar Oddone. Então, é claro que há uma forte ligação. A diferença talvez esteja no fato de que na Itália as referências marxistas eram mais fortes, mais gramscianas, na França isso faltava. Gramsci é muito mais orientado à ação do sujeito singular, enquanto em Marx são mais as leis históricas que entram em jogo. Então isso talvez possa ser um *background* diferente na França e na Itália. Na ergonomia, de um modo geral, diria que são muito próximas. Tenha em consideração que, quando falamos de ergonomia francesa e italiana, falamos de uma certa ergonomia, porque na França, assim como na Itália, acima de tudo, se pratica uma ergonomia cognitiva muito inglesa, como em toda a Europa. Então, quando eu trabalhei no projeto europeu, éramos 42 colegas de trabalho, dentre os quais uns vinte eram especialistas em recursos humanos. Não conseguíamos nos entender de modo algum. Alguns deles utilizavam uma linguagem normativa, falavam de regras gerais do trabalho, ao invés de uma linguagem descritiva, enquanto nós procurávamos ver o trabalho concreto, então não conseguimos encontrar uma síntese.

Maristela: Nas aulas, algumas vezes, você mencionou a diferença entre abordagens que são somente descritivas e outras que descrevem para fazer mudanças. Talvez essa seja uma diferença que você possa mencionar.

Alessandra Re: Isto é comum à ergonomia italiana e a francesa, exatamente conhecer para transformar. Na Itália, atualmente, temos poucos que trabalham nessa perspectiva. A ergonomia muito presente por aqui é aquela do produto, voltada para o *design*. Portanto são os produtos de luxo que recebem uma intervenção do ergonomista. Ou então se trata de uma psicologia chamada narrativa, que hoje se interessa muito pela descrição das práticas de trabalho. Mas lhe falta essa capacidade de transformação. Na minha opinião é uma psicologia um pouco ingênua, um pouco espremida pelo dado.

Maristela: E como mudar verdadeiramente? Nós, psicólogos ou ergonomistas, temos realmente essa possibilidade de promover mudanças no trabalho?

Alessandra Re: Digamos que, ao menos, é pensável. Embora, em certas situações, talvez não seja possível. Mas, se perdemos de vista também a possibilidade de que seja pensável, quer dizer que nos demos por vencidos. Então eu continuo a pensar que é possível, porque quero continuar a pensar assim. Eu acredito que para muitas empresas é algo que se faz presente, porque se perguntam, por exemplo, “queremos ter um trabalho sempre menos qualificado e menos remunerado, ou queremos investir sobre o ‘feito em Itália’ de verdade?”. Talvez, em relação aos produtos de luxo, os produtos de alta qualidade, seja mais fácil, pois temos uma modalidade de trabalho mais integrada. Ocorre que, quanto mais todos estão bem na empresa, mais se garante a qualidade. Porque no momento em que você abre mão da qualidade, na minha opinião, abre-se mão também da ideia de mudança. É claro que também na Itália existem fábricas como aquela na qual mais de cem chineses morreram

queimados porque trabalham, dormem e vivem no mesmo barracão com grades nas janelas. Estamos de volta ao século XIX, até antes, é a escravidão, como dizia Ivar Oddone. Mas eu espero que seja um mundo capaz, depois dessa crise assustadora, de reconhecer que a exploração não é um modo sequer de gerar lucro. Se você passa da exploração para a qualidade, tudo isso ganha uma nova dimensão. Então eu penso que talvez seja mais possível conseguir mudanças em uma situação de progresso do que de retrocesso, quer dizer, se substitui-se a exploração intensiva por uma integração de competências, aí sim a abordagem da mudança é possível. É preciso uma cultura da mudança, mas, infelizmente, nosso capitalismo, por exemplo na Itália, é prevalentemente um capitalismo muito pobre culturalmente.

Maristela: Agora há pouco, você falava sobre o fato de que talvez o momento histórico no qual o MOI se desenvolveu seja irrepetível, em função de suas características. Alguns autores falam de um declínio das lutas pela saúde, uma retração, digamos assim. A que você atribui esse declínio?

Alessandra Re: Bem, em minha opinião, isso está relacionado com aspectos tão complexos, que dão pavor. Também porque estamos em um contexto globalizado. Então, o primeiro ponto é a globalização, no sentido de que há uma chantagem sempre possível por parte dos empregadores, que pode ser de dois tipos: “se assim não está bom para vocês, aquela é a porta da rua”; e então se cria uma situação individual difícil, que não é mediada pelas organizações sindicais. Ou então, se podem levar sua produção para a Romênia, ou Bulgária, ou para a China, ou para qualquer lugar onde podem receber benefícios do estado, isenção de impostos por anos e uma mão de obra a preço baixo, porque permanecer com a produção na Itália? Portanto, hoje, existem para as empresas possibilidades que naquele momento não estavam presentes e que provocaram muitas mudanças. Além disso, o modelo de leitura marxiano ou marxista não existe mais. Hoje, até mesmo a esquerda usa um modelo que foca nas desigualdades sociais, mas sob uma ótica de melhoria do capitalismo, enquanto o modelo operário queria, ao contrário, uma outra estrutura econômica, outras relações entre as forças produtivas, outras relações de produção. Hoje isso não existe mais. Outro fator é que o sindicato abandonou completamente a questão da qualidade do trabalho. Hoje eles têm feito uma defesa apenas burocrática, digamos assim. Não têm defendido os novos contratados, aqueles precários, não têm defendido a saúde nos contextos de trabalho nem para os antigos e nem para os novos. Perdeu-se completamente a memória do que foram as lutas operárias. Hoje a cultura é a do trabalho como um instrumento para possibilitar o consumo, ou seja, é uma cultura que te leva a dizer que a vida é fora do trabalho. Então coloque tudo isso junto. O modelo operário era efetivamente o contrário disso, era a centralidade do trabalho, a solidariedade nos locais de trabalho. As prioridades compartilhadas relacionavam-se à defesa da saúde coletiva, ultrapassando a prioridade de um percurso de carreira individual. De fato, naquele momento, propagavam-se da fábrica para a sociedade as reivindicações por melhorias. Assim, como defendíamos a saúde na fábrica, defendíamos a escola pública fora, defendíamos a assistência à saúde pública fora, construíamos o sistema de saúde nacional, construíamos o estatuto de direitos dos trabalhadores, e assim por diante. Construíamos as pré-escolas, pois estas surgiram nos anos 1970, a partir das lutas que defendiam as mulheres e seu direito a trabalhar. Construíamos centros para os idosos, para libertar as famílias do fardo da assistência. Então era um modelo muito forte, que começava na fábrica, com uma pegada marxista, e tendia a se propagar para a sociedade. Hoje, o que se tem em certos aspectos é o oposto, isto é, uma sociedade que tende a privatizar-se e que tende a introduzir essa lógica individualista também no trabalho. Não é mais a lógica solidária que do trabalho se distribui para a sociedade. É a lógica individual que da sociedade contamina e define também as relações de trabalho. Portanto, o declínio do movimento operário era inevitável. Não existe mais nenhuma das premissas daquele modelo.

Maristela: Mas ainda assim persiste um interesse sobre o Modelo Operário Italiano. Vim para Turim por isso, Daisy chega amanhã por isso¹⁰. Como você vê a permanência desse interesse?

Alessandra Re: Eu percebi isso naquele evento que fizemos para recordar Ivar, quando li um e-mail que recebi de Cristiano¹¹, que havia descoberto alguns textos e me escreveu: “mas como é possível que não exista uma memória de tudo isso?”. Acho que aquilo que o havia tocado era o senso de desafio coletivo que aqueles textos transmitiam. Embora, hoje, esse conceito de desafio coletivo esteja completamente esquecido. Hoje temos um conceito de desafio individual, de um lado, e de renúncia coletiva, de outro. De impotência. O interesse sobre o Modelo Operário Italiano se mantém porque, em minha opinião, temos uma profunda necessidade de desafios coletivos. Porque é um modo de se reconhecer nos outros, isto é, eu acredito que a vida seja ter projetos, projetos de transformação, projetos que podem ser também contemplativos, mas também esses são projetos que comportam uma visão de sociedade. E então o interesse é porque as pessoas não se rendem nunca, porque possuem necessidade de sentirem-se em meio a outras pessoas e de construírem conjuntamente alguma coisa. Nós temos um vice-diretor de um jornal aqui na cidade, um jornal nacional, um jornal grande, que tem uma coluna, e escreveu a poucos dias sobre um trem, no qual sobe um senhor, que possui o bilhete, mas não consegue chegar à máquina para carimbá-lo, pois o trem está muito cheio. Ele fica preocupado, quer carimbá-lo. Isso já é anômalo, porque as pessoas lhe dizem que o fiscal não passa nunca e que elas não conseguem se mover para ele chegar na máquina. Então uma senhora lhe diz: “me dá o bilhete”, e o passa de um a outro até chegar à máquina, e depois esse bilhete, passando sobre a cabeça de todos, retorna para o senhor. Então ele contava essa estória e descrevia este momento, digamos, de contentamento, que se criou no trem porque deu certo uma coisa em que todos deram uma mão. Indo além da anedota, eu acredito que, em geral, ficamos muito contentes quando conseguimos construir com outras pessoas alguma coisa na qual acreditamos, pois isso se reflete sobre a vida de muitos de um jeito positivo. Não porque seja um valor moral, mas porque é uma característica realmente humana aquela de ser *Homo faber*, de ser artesão, construir com as próprias mãos, com a própria cabeça, alguma coisa com a qual outros também contribuem e compartilham. Então eu acredito que sentimos necessidade de sociabilidade. Esse capitalismo assim, individualista, é triste. É muito triste competir com o próprio vizinho quando existe um mundo que você pode melhorar. Acredito que isso gera uma sensação de miséria, no plano humano, e conviver com esse sentimento não é bonito. Ao menos eu vejo um pouco assim, sabe, pois os velhos marxistas são um pouco utópicos [risos].

Maristela: Bem, as questões que eu tinha são essas. Talvez haja alguma coisa que você pense que seja importante acrescentar...

Alessandra Re: O que eu penso que talvez seja importante é que há momentos na história de alguns países que podem perder todo o significado para aquele país, mas podem... como dizer? Encontrar um significado em outros países, em outras histórias. Então talvez, no Brasil, isso possa se dar assim. Certamente eu acredito que o centro do progresso nos próximos decênios não estará na Europa, que se demonstra incapaz de fazer frente aos novos desafios, por motivos diversos: os países do Norte da Europa porque têm essa modalidade na qual a rigidez é o aspecto mais forte das pessoas, porque esse rigor é mais importante do que as pessoas e do que seu bem-estar; os países do Sul, porque estão cercados de corrupção, de desperdício etc., porque não souberam se manter no auge, como já estiveram. Então eu acredito que o centro de desenvolvimento se moverá da

10 Refiro-me à doutora Daisy Moreira Cunha, professora da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

11 Cristiano Occelli foi orientado por Alessandra no doutorado.

Europa. A Índia poderia ser uma aposta, mas possui grandes dificuldades, acredito. A China, nesse momento, é o país mais interessante, pois possui enormes possibilidades, está fazendo mudanças até mesmo no plano ambiental e também no sentido de criar um mercado interno. A América do Sul também poderia ser outro centro de desenvolvimento. No entanto, os modelos com os quais irão interpretar o desenvolvimento são muito importantes. Então, para a Itália, aquele momento do movimento operário foi um momento grandioso no plano dos resultados, foi um momento no qual a produtividade industrial foi absolutamente a mais alta, depois ela caiu, nos anos 1980, exatamente quando caíram todas aquelas premissas. Então, efetivamente, não é um modelo que impede a produtividade. O Brasil, talvez mais do que o restante da América do Sul, deverá escolher seus modelos de desenvolvimento. Então, se isso puder ser útil, poderá ser uma oportunidade maravilhosa, penso eu.

Maristela: Obrigada Alessandra, era isso mesmo, obrigada.

Endereço para correspondência
maristela.ufu@gmail.com

Recebido em: 31/01/2018
Aprovado em: 03/05/2018