

Organizadores

Maria Chalfin Coutinho
Odair Furtado
Tânia Regina Raitz

Psicologia Social e Trabalho: perspectivas críticas

Coleção
Práticas Sociais, Políticas Públicas
e Direitos Humanos

Coordenação
Ana Lúcia Campos Brizola
Andrea Vieira Zanella





ABRAPSO EDITORA

Coleção
Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos

Coordenação
Ana Lídia Campos Brizola
Andrea Vieira Zanella

Vol. 1

Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas

Organização
Maria Chalfin Coutinho
Odair Furtado
Tânia Regina Raitz



UFSC/CFH/NUPPE

Florianópolis
2015

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

P974 Psicologia Social e trabalho [recurso eletrônico]:
perspectivas críticas / organizadores Maria
Chalfin Coutinho, Odair Furtado, Tânia Regina
Raitz ; coordenadores da coleção Ana Lídia
Campos Brizola, Andrea Vieira Zanella. -
Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do
Bosque CFH/UFSC, 2015.
292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais,
Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)

Reúne trabalhos oriundos do XVII Encontro
Nacional da Associação Brasileira de Psicologia
Social - ABRAPSO.

ISBN: 978-85-60501-16-8

1. Psicologia social. 2. Trabalho - Aspectos
sociais. 3. Política pública. 4. Direitos humanos.
I. Coutinho, Maria Chalfin. II. Furtado, Odair.
III. Raitz, Tânia Regina. IV. Série

CDU: 316.6

Diretoria Nacional da ABRAPSO 2014-2015

Presidente: Aluísio Ferreira de Lima

Primeiro Secretário: Marcelo Gustavo Aguilar Calegare

Segundo Secretário: Leandro Roberto Neves

Primeira Tesoureira: Deborah Christina Antunes

Segunda Tesoureira: Renata Monteiro Garcia

Suplente: Carlos Eduardo Ramos

Primeira Presidenta: Silvia Tatiana Maurer Lane (gestão 1980-1983)

ABRAPSO Editora

Ana Lúcia Campos Brizola

Cleci Maraschin

Neuza Maria de Fatima Guareschi

Conselho Editorial

Ana Maria Jacó-Vilela – UERJ

Andrea Vieira Zanella - UFSC

Benedito Medrado-Dantas - UFPE

Conceição Nogueira – Universidade do Minho - Portugal

Francisco Portugal – UFRJ

Lupicínio Íñiguez-Rueda – UAB - Espanha

Maria Lívia do Nascimento - UFF

Pedrinho Guareschi – UFRGS

Peter Spink – FGV

Edições do Bosque Gestão 2012-2016

Ana Lúcia Campos Brizola

Paulo Pinheiro Machado

Conselho Editorial

Arno Wehling - UERJ e UNIRIO

Edgardo Castro - Universidad Nacional de San Martín, Argentina

Fernando dos Santos Sampaio - UNIOESTE, PR

José Luis Alonso Santos - Universidad de Salamanca, Espanha

Jose Murilo de Carvalho - UFRJ

Leonor Maria Cantera Espinosa - Universidad Autonoma de Barcelona, Espanha

Marco Aurélio Máximo Prado - UFMG

Sobre a ABRAPSO

A ABRAPSO é uma associação sem fins lucrativos, fundada durante a 32ª Reunião da SBPC, no Rio de Janeiro, em julho de 1980. Fruto de um posicionamento crítico na Psicologia Social, desde a sua criação, a ABRAPSO tem sido importante espaço para o intercâmbio entre estudantes de graduação e pós-graduação, profissionais, docentes e pesquisadores. Os Encontros Nacionais e Regionais da entidade têm atraído um número cada vez maior de profissionais da Psicologia e possibilitam visualizar os problemas sociais que a realidade brasileira tem apresentado à Psicologia Social. A revista *Psicologia & Sociedade* é o veículo de divulgação científica da entidade.

<http://www.abrapso.org.br/>

Sobre as Edições do Bosque

As *Edições do Bosque* tem como foco a publicação de obras originais e inéditas que tenham impacto no mundo acadêmico e interlocução com a sociedade. Compõe-se de um conjunto de Coleções Especiais acessíveis no repositório da Universidade Federal de Santa Catarina. A tônica da Editoria é aproximar os autores do público leitor, oferecendo publicação com agilidade e acesso universal e gratuito através dos meios digitais disponíveis. A Editoria do Bosque conta com a estrutura profissional e corpo científico do Núcleo de Publicações (NUPPE) do CFH/UFSC.

<http://nuppe.ufsc.br/>

Revisão: CCLI Consultoria linguística

Editoração: Spartaco Edições

Capa e Projeto gráfico: Spartaco Edições



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Sumário

A Coleção	1
Ana Lúcia Campos Brizola e Andrea Vieira Zanella	
Apresentação	
Psicologia Social do Trabalho em dois tempos	2
Maria Chalfin Coutinho	
A práxis da Psicologia Social do Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção	16
Marcia Hespanhol Bernardo, Caroline Cristiane de Sousa, Johanna Garrido Pinzón e Heloisa Aparecida de Souza	
Implicações da reestruturação da carreira pelo “Choque de Gestão” na subjetividade de docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais	40
Matusalém de Brito Duarte e João Leite Ferreira Neto	
Saúde do servidor público federal: política, discursos e práticas prescritas	64
Jardel Pelissari Machado	
Políticas públicas e o lugar do jovem no mundo rural	92
Rosemeire Aparecida Scopinho	
Terras, trabalho e panelas coletivas: a produção da vida como política no cotidiano de um assentamento rural do MST em Rondônia	118
Juliana da Silva Nóbrega	
Todo dia é dia de festa: os sentidos e os significados do trabalho no contexto circense	140
Karlinne de Oliveira Souza e José Eleonardo Tomé Braga Júnior	

Assédio moral no trabalho: compreendendo algumas consequências	155
Suzana da Rosa Tolfo, João Cesar Fonseca e Thiago Soares Nunes	
Psicologia Social do Trabalho e Educação: uma discussão a partir da literatura espanhola recente	172
Moacir Fernando Viegas	
Autogestão e “Gestão de Pessoas”: desafios e possibilidades para desenvolvimento de um sistema a partir dos princípios da economia solidária	194
Maria das Graças de Lima	
Psicologia e formação dos/as trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários	215
Marilene Zazula Beatriz e Maria Luisa Carvalho	
A consciência social dos trabalhadores metalúrgicos das empresas de inovação tecnológica do Grande ABC	231
Antônio Fernando Gomes Alves e Salvador Antonio Mireles Sandoval	
Impasses da relação entre trabalho e gestão na contemporaneidade e suas formas de sofrimento capazes de conduzir à morte voluntária	254
Fernando Gastal de Castro	
Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a implantação de uma política pública de atenção à saúde do trabalhador	270
João César de Freitas Fonseca, Suzana da Rosa Tollfo, Thales de Bessa Marques dos Santos e Greice Viana Martins	
Sobre os autores, organizadores e coordenadoras	288

A coleção

Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos reúne trabalhos oriundos do XVII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social - ABRAPSO, realizado na Universidade Federal de Santa Catarina em outubro de 2013. Comemorando 30 anos, ao realizar esse evento que aliou ensino, pesquisa e atuação profissional em Psicologia Social implicada com o debate atual sobre problemas sociais e políticos do nosso país e sobre o cotidiano da nossa sociedade, a ABRAPSO reafirmou sua resistência política à cristalização das instituições humanas.

A ABRAPSO nasceu comprometida com processos de democratização do país, a partir de uma análise crítica sobre a produção de conhecimento e atuação profissional em Psicologia Social e áreas afins. O horizonte de seus afiliados é a construção de uma sociedade fundamentada em princípios de justiça social e de solidariedade, comprometida com a ampliação da democracia, a luta por direitos e o acolhimento à diferença. Nossas pesquisas e ações profissionais visam a crítica à produção e reprodução de desigualdades, sejam elas econômica, racial, étnica, de gênero, por orientação sexual, por localização geográfica ou qualquer outro aspecto que sirva para oprimir indivíduos e grupos. Os princípios que orientam as práticas sociais dos afiliados à ABRAPSO são, portanto, o respeito à vida e à diversidade, o acolhimento à liberdade de expressão democrática, bem como o repúdio a toda e qualquer forma de violência e discriminação. A ABRAPSO, como parte da sociedade civil, tem buscado contribuir para que possamos de fato avançar na explicitação e resolução de violências de diversas ordens que atentam contra a dignidade das pessoas.

Os Encontros Nacionais de Psicologia Social promovidos pela ABRAPSO consistem em uma das estratégias para esse fim. Foi um dos primeiros eventos nacionais realizados na área de Psicologia (em 1980) e se caracteriza atualmente como o 3º maior encontro brasileiro de Psicologia, em número de participantes: nos últimos encontros congregou em média 3.000 participantes e viabilizou a apresentação de mais de 1.500 trabalhos.

O XVII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social foi concebido a partir da compreensão de que convivemos com violências de diversas ordens, com o aviltamento de direitos humanos e o recrudescimento de práticas de sujeição. Ao mesmo tempo, assistimos à presença cada vez maior de psicólogos(as) atuando junto a políticas de governo. Ter como foco do Encontro Nacional da ABRAPSO a temática **Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos** possibilitou o debate desses acontecimentos e práticas, das lógicas privatistas e individualizantes que geralmente os caracterizam e os processos de subjetivação daí decorrentes. Ao mesmo tempo, oportunizou dar visibilidade às práticas de resistência que instituem fissuras nesse cenário e contribuem para a reinvenção do político.

Neste XVII Encontro, além da conferência de abertura, simpósios, minicursos, oficinas e diversas atividades culturais, foram realizados 39 Grupos de Trabalho, todos coordenados por pesquisadores/doutores de diferentes instituições e estados brasileiros. Estes coordenadores selecionaram até cinco trabalhos, entre os apresentados em seus GTs, para compor a presente coletânea e responsabilizaram-se pelo processo editorial que envolveu desde o convite para apresentação dos trabalhos completos, avaliação por pares, decisões editoriais e documentação pertinente. Como resultado, chegou-se à seleção dos textos finais. Organizados, então, por afinidades temáticas, passaram a compor os oito volumes desta Coleção. Para introduzir as edições temáticas, foram convidados pesquisadores que estiveram envolvidos na coordenação de GTs e organização do evento, com reconhecida produção acadêmica nas temáticas afins.

Agradecemos a todos os envolvidos neste projeto de divulgação dos trabalhos completos dos participantes do XVII Encontro Nacional da ABRAPSO: trata-se de um esforço conjunto não apenas para a divulgação das experiências e do conhecimento que vem sendo produzido na Psicologia Social brasileira, em particular no âmbito da ABRAPSO, mas para a amplificação do debate e provocação de ideias e ações transformadoras da realidade social em que vivemos e da qual ativamente participamos.

Ana Lídia Brizola

Andréa Vieira Zanella

Apresentação

Psicologia Social do Trabalho em dois tempos

Maria Chalfin Coutinho

De que modo a Psicologia Social tem dialogado com trabalho? Gostaria de refletir sobre essa questão desde o ponto de vista latino-americano e, para tanto, situo esse diálogo em dois tempos: origens e pensamento contemporâneo. Na impossibilidade de fazer um resgate histórico exaustivo elegi como representativo do pensamento de uma Psicologia Social Latino-americana ainda nascente o texto de Ignacio Martin-Baró “*Psicología Política del Trabajo en America Latina*”. Para o segundo tempo retomo outros dois textos sobre a temática do trabalho presentes na coletânea comemorativa de 30 anos da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO): Stecher (2011) e Sato (2011).

O texto de Martin-Baró (1989), originalmente uma conferência proferida em Porto Alegre¹ a qual eu tive o privilégio de assistir, questiona a tradicional imagem de indolente do trabalhador latino-americano. Para compreender a construção histórica dessa imagem estereotipada, o autor caracteriza a situação laboral latino-americana em três eixos: divisão discriminante do trabalho; marginalização e desemprego maciço e dinâmica de exploração e repressão. A releitura desse quadro elaborado há tanto por Martin-Baró, mas ainda tão atual, mostra a importância de olhar para as peculiaridades dos modos de trabalhar com os quais lidamos em nossos fazeres como psicólogos sociais.

¹ A conferência de Martin-Baró “*Psicología Política del Trabajo en América Latina*” foi proferida durante o 1º Encontro Nacional de Psicologia do Trabalho organizado pelo Conselho Federal de Psicologia em junho de 1988 e, posteriormente, publicada na Revista de Psicología de El Salvador.

A partir de sua compreensão sobre a situação laboral latino-americana, Martin-Baró (1989) discute dois enfoques psicológicos do trabalho: individualista e sistêmico. Esses enfoques foram tradicionalmente condicionados por: secundarização do âmbito do trabalho (análises centradas na dinâmica familiar); adesão à perspectiva dos setores no poder (patrão, proprietário etc.) e adoção do modelo médico (saúde laboral concebida como saúde mental, enquanto estado individual e quase orgânico). O autor analisa como os dois enfoques lidam com a situação laboral latino-americana, considerando os três eixos acima mencionados. Assim, o enfoque individualista explica os problemas que caracterizam nossas situações de trabalho como decorrentes de dificuldades pessoais. Já o enfoque sistêmico, centrado nas organizações sem considerar suas conexões com a sociedade na qual se inerem, compreende as dificuldades de nosso cotidiano de trabalho como consequências do atraso tecnológico ou mesmo de problemas culturais.

Sem rechaçar os conhecimentos oriundos dos enfoques tradicionais, porém questionando suas deficiências, Martin-Baró (1989) propõe o enfoque da Psicologia Política, o qual, quando aplicada ao trabalho, “significa um estudo dos comportamentos laborais enquanto articulações da ordem social e, portanto, das forças sociais” (p. 19). Uma tal psicologia deve, de acordo com o autor, estar atenta aos aspectos críticos de nossa situação laboral, de modo a compreender os setores marginalizados, discriminados, explorados, entre outros, não como objetos, mas como sujeitos sociais. Essa atenção supõe a valorização de formas alternativas de realização laboral, tendo em vista o contexto e as características do povo latino-americano, bem como requer a superação da visão tradicional de saúde mental, deslocando-a de um estado individual para uma concepção social, centrada nos vínculos e nas relações sociais.

A leitura de Martin-Baró (1989) se colocava como inovadora por propor uma aproximação do olhar e do fazer da psicologia com o trabalho como efetivamente acontece, sem se prender a modelos prontos, oriundos de outros contextos, ou mesmo tentar psicologizar a realidade social. Desse modo o autor se aproxima das peculiaridades e diversidades dos modos de trabalhar que nos são próximos. Ao tomar o trabalho como categoria de análise, Martin-Baró (1989) se situa entre aqueles para quem não é possível compreender os sujeitos e os processos de subjetivação que os constituem sem analisar seus modos de trabalhar.

A aproximação com as formas laborais concretas das sociedades em que vivemos, acima esboçada, presente no que aqui chamei de primeiro tempo, se manteve no diálogo da Psicologia Social com o trabalho nas últimas décadas, sempre em contraposição com psicologias outras que adotavam perspectivas individualistas e/ou adaptativas no campo do trabalho. Na impossibilidade de, nesse espaço, retomar a diversidade das contribuições da Psicologia Social para compreensão do trabalho, optei por me deslocar para um segundo tempo, a partir de dois textos bem mais recentes, cujas análises contribuem para uma compreensão mais atualizada da situação laboral latino-americana. Esses textos, Stecher (2011) e Sato (2011), foram originalmente apresentados por seus autores no Simpósio “Trabalho” do 16º Encontro Nacional da ABRAPSO.

Na busca por situar as articulações entre transformações do trabalho e os processos identitários, considerando o contexto latino-americano, Stecher (2011) resgata um conjunto de investigações sobre as implicações das transformações produtivas ocorridas desde os anos 1980 para as experiências e processos identitários dos trabalhadores. Tendo como referência uma diversidade de estudos, o autor apresenta duas teses ou linhas de argumentações que orientam grande parte das pesquisas sobre trabalho e identidades na contemporaneidade.

A primeira tese – “o desmoronamento do trabalho como suporte identitário: incerteza, volatilidade e precarização dos empregos” - questiona o lugar de centralidade ocupado pelo trabalho na produção das identidades contemporâneas, tendo em vista mudanças no mercado de trabalho, na organização e na cultura empresarial. Assim, o trabalho deixaria de ser o eixo central a partir do qual se organizaria a vida dos sujeitos.

A segunda tese - “a regulação da identidade na empresa pós-fordista: o novo ideal de trabalhador flexível e empreendedor” – se ancora no novo perfil de trabalhador requerido por empresas flexíveis. As transformações decorrentes do desenvolvimento capitalista observado nas últimas décadas implicaram na emergência de modelos flexíveis de gestão empresarial, os quais estariam preocupados em moldar a identidade do trabalhador.

Stecher (2011) se aproxima dessas duas teses a partir de particularidades características da modernização capitalista nos países latino-americanos no século XX e considerando “a *histórica heterogeneidade* entre

e dentro dos mundos do trabalho na América Latina” (p. 222). Assim, o autor pontua os riscos associados a extrapolar essas teses para nossos países, considerando que, em geral, foram construídas a partir de outros contextos (Europa e Estados Unidos da América) e toma como referência as especificidades e heterogeneidades latino-americanas para afirmar que o trabalho ainda é central para a vida dos trabalhadores da região. Por fim, Stecher (2011) considera importante refletir criticamente sobre essas teses e, em vez de aceitá-las ou rechaçá-las, propõe considerá-las como hipóteses de trabalho, desde que “usadas em estudos de caso específicos e com as indispensáveis mediações conceituais que exige o particular trajeto à modernidade da América Latina” (p. 227).

Tomando como pano de fundo o trabalho nos espaços urbanos, Sato (2011) focaliza as “profissões ignoradas”, para destacar formas criativas de trabalho associadas a esforços por sobrevivência. A autora refere-se a situações ignoradas por uma psicologia que “tem privilegiado o estudo do trabalho dos setores modernos da atividade econômica sob relação de assalariamento na média e grande empresa, dedicando pouca atenção aos estudos sobre o trabalho criado pelos segmentos pobres da população” (Sato, 2011, p. 234).

Na direção acima apontada, Sato (2011) menciona situações de trabalho observadas por ela na feira livre, bem como outros estudos com desempregados, vendedores ambulantes, no âmbito da Economia Solidária e todo um conjunto de atividades praticadas por pessoas dos segmentos pobres, que comporiam o chamado setor informal. A partir daí a autora problematiza a dicotomia formal/informal e aponta o debate sobre o tema em outras disciplinas, como a economia e a sociologia, já que a psicologia tradicionalmente desconhece o campo das informalidades.

Sato (2011) visita algumas concepções sobre o trabalho informal e destaca a polissemia do termo. Apesar da diversidade conceitual, situações de trabalho informal são sempre associadas a formas negativas: precárias, desprotegidas, ilegais, criminosas etc. Para a autora compreender a informalidade, sem glorificar ou fazer a apologia dessas situações laborais, contribui para o reconhecimento das diversas modalidades de trabalho não regulado existentes.

Focalizar os modos de trabalhar peculiares das sociedades latino-americanas e relativizar as análises ancoradas em modelos oriundos de

países do norte são elementos importantes nas análises de Sato e Stecher, constituindo-se em uma perspectiva necessária para uma Psicologia Social do Trabalho Latino-americana. Ainda que distantes no tempo, os textos desses dois autores dialogam com Martin-Baró ao se voltarem para as realidades locais, focarem no trabalho tal como acontece e nos sujeitos que trabalham.

Também no XVII Encontro Nacional da ABRAPSO, realizado em Florianópolis em outubro de 2013, o Trabalho constituiu um dos eixos temáticos, o que abriu espaço para a proposição de Grupos de Trabalho (GT) centrados no diálogo entre a Psicologia Social e o Trabalho, entre outras atividades. O presente livro reúne textos oriundos das apresentações acolhidas por dois GTs propostos no eixo trabalho, os quais apresentam reflexões e relatos de pesquisa e/ou de intervenção, sintonizados com a Psicologia Social do Trabalho apresentada aqui em dois tempos e, desse modo, evidenciam a filiação às perspectivas críticas no campo.

A proposta do GT “Psicologia Social do Trabalho: olhares críticos sobre o trabalho e os processos organizativos”² tomou como referência as transformações ocorridas nas últimas décadas no regime de acumulação capitalista e pretendeu “abrir espaços de reflexão sobre os processos de subjetivação engendrados por esses acontecimentos e sobre as contribuições da Psicologia Social do Trabalho e de disciplinas afins para sua compreensão”³. Nessa direção, a proposta do GT buscou dialogar com as práticas cotidianas e os processos intersubjetivos presentes nos contextos de trabalho latino-americanos e convidou colegas interessados em contribuir coletivamente para:

construção de uma psicologia do trabalho articulada com propostas políticas de superação das desigualdades econômicas e sociais, com o questionamento de práticas assentadas em lógicas privatistas e individualizantes e com a promoção de políticas públicas voltadas para a população trabalhadora em todas as suas diferentes face⁴.

² A proposta desse GT foi elaborada por: Fábio de Oliveira (Universidade de São Paulo), Antonio Stecher (Universidade Diego Portales, Chile), Maria Chalfin Coutinho (Universidade Federal de Santa Catarina) e Márcia Hespanhol Bernardo (Pontifícia Universidade Católica de Campinas).

³ A citação foi retirada da proposta de GT, disponível no site do evento: http://www.encontro2013.abrapso.org.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=753

⁴ A citação também foi retirada da proposta de GT, disponível no site do evento: http://www.encontro2013.abrapso.org.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=753

A ressonância do convite acima ficou evidenciada pelo grande volume de proposições encaminhadas ao GT. Como forma de acolher um número maior de apresentações o GT foi desdobrado em dois. O primeiro manteve o nome original “Psicologia Social do Trabalho: olhares críticos sobre o trabalho e os processos organizativos” e foi coordenado por Márcia Hespanhol Bernardo (PUCCamp) e Maria Chalfin Coutinho (UFSC). O segundo GT, denominado “Trabalho e subjetividade”, aconteceu sob a coordenação de Tânia Regina Raitz (UNIVALI). Fazem parte da presente publicação oito textos escolhidos entre os trabalhos apresentados nesses dois GTs, a seguir resumidos.

O capítulo Márcia H. Bernardo, Caroline C. de Sousa, Johanna Garrido Pinzón e Heloisa A. de Souza discute a práxis da Psicologia Social do Trabalho. A análise histórica e contextual das práticas profissionais permitiu às autoras situá-las em duas vertentes: Psicologia Organizacional, que ocorre predominantemente no campo empresarial, e Psicologia Social do Trabalho, com reflexões críticas sobre as vivências dos trabalhadores. A primeira, apesar de transformações discursivas, mantém seu alinhamento à perspectiva gerencial, sem questionar as relações de trabalho sob a égide do capitalismo. Na direção oposta, os estudos e práticas fundamentados na Psicologia Social do Trabalho “buscam compreender de forma ampla os múltiplos aspectos sociais e subjetivos que compõem o mundo do trabalho”. Por meio da análise das práticas profissionais, são contrapostas as limitadas possibilidades de atuação de psicólogos em contextos empresariais com outras práticas do psicólogo social mais promissoras, em diferentes contextos laborais: saúde pública, assistência social, cooperativas populares, entre outros.

Com o propósito de analisar a produção das tecnologias de subjetivação de docentes da rede estadual de Minas Gerais, decorrente da implantação de novos modelos de gestão pública, o texto de Matusalém Duarte e João L. Ferreira Neto apresenta parte dos resultados de pesquisa realizada em duas escolas estaduais. Os autores analisam estratégias de gestão implantadas nos últimos anos, denominadas de “Choque de gestão”, como tecnologias de subjetivação promotoras de adaptação e conformação dos docentes à realidade. A implantação desse modelo de gestão pública ocorre em um contexto de precariedade legal dos docentes, no qual se destaca um forte discurso a favor de minimização de gas-

tos públicos ao lado da responsabilização dos docentes pela qualidade da educação. Diante do aumento das formas de controle e da deterioração de suas condições de trabalho, particularmente em relação à carreira e à remuneração, os professores desenvolvem estratégias de resistência que, de acordo com Duarte e Ferreira Neto, se constituem em formas de desistência, reveladas no “silenciamento entristecido dos docentes”.

Jardel P. Machado apresenta em seu capítulo uma investigação sobre as perspectivas e os discursos subjacentes às diretrizes da Política Nacional de Atenção ao Servidor, implantada recentemente no serviço público federal. O autor analisa historicamente os três grandes discursos sobre a relação trabalho-saúde/doença, considerados como arenas discursivas que produzem práticas: Medicina do Trabalho, Saúde Ocupacional e Saúde do Trabalhador. A partir desses discursos e tendo em vista o modo como contexto de crises e reestruturações produtivas afetam o serviço público, cada vez mais pautado na lógica gerencialista, Machado faz uma análise documental das diretrizes que orientam as práticas de vigilância e promoção da saúde do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). Sua análise evidencia a presença de elementos discursivos oriundos tanto da Saúde Ocupacional como da Saúde do Trabalhador, gerando a falsa impressão de práticas de saúde capazes de conciliar emancipação dos trabalhadores com gerencialismo.

Rosemeire A. Scopinho discute o lugar do jovem no mundo rural tendo como referência as políticas públicas dirigidas para essa juventude, considerando particularmente como essa questão que afeta o futuro de assentamentos rurais. As reflexões da autora fazem parte de um projeto que investigou as representações sociais de jovens assentados sobre trabalho familiar e juventude. No capítulo, a partir de uma revisão sobre a questão da ruralidade e da agricultura familiar, são analisadas as políticas públicas focadas na juventude rural no Brasil. Scopinho constatou que a educação com caráter profissionalizante é o grande alvo dos investimentos públicos para jovens e adultos, assumindo no caso do jovem rural uma natureza paliativa, incapaz de fornecer educação de qualidade. Poucos programas oferecem oportunidades de trabalho rural aos jovens, sendo esses limitados à concessão de crédito. Assim, a autora constata os limites dos programas governamentais, os quais não garantem aos jovens assentados formação necessária e inserção laboral autônoma.

Fruto de pesquisa etnográfica efetivada junto a um coletivo inserido em um assentamento rural, o capítulo de Juliana Nóbrega analisa a experiência de um grupo de famílias que vivenciavam em seu cotidiano um processo de coletivização da produção. Essas famílias, compostas por militantes de movimentos sociais agrários com uma história de lutas pela terra, formavam o grupo, entre os assentados, que havia optado por produzir coletivamente, ainda que o Estado não reconhecesse a propriedade coletiva da terra. Para esse grupo a terra tinha um sentido coletivo de trabalho e de vida, em um processo de coletivização que atingia diferentes dimensões da vida cotidiana, tornando todos uma só família. O trabalho coletivo acontecia na terra, na militância e em outros espaços, como no caso da cozinha, importante lugar de produção de sociabilidades coletivas, embora o grupo ainda não conseguisse romper com a tradicional atribuição dos afazeres domésticos às mulheres. Para a autora a proposta de coletivização tem o poder de se contrapor à racionalidade capitalista do Estado.

O capítulo de Karlinne de Oliveira Souza e José Eleonardo Braga Júnior traz os resultados de uma pesquisa cujo objetivo foi analisar o sentido e o lugar ocupado pelo trabalho para trabalhadores circenses. A investigação fez uso de abordagem qualitativa e teve como ferramentas de levantamento de informações a observação participante de reuniões de uma associação circense do Ceará e as entrevistas. Foi efetivado um estudo de caso de um artista que à época atuava como palhaço, além de gerenciar o circo, mas já havia desempenhado diversos tipos de atividades circenses. Os resultados, obtidos por meio de análise de conteúdo construtivo-interpretativa do material levantado, apontam para o forte sentimento de coletividade. Em contrapartida, a vida no circo é caracterizada pela precariedade no trabalho e pela falta de acesso a serviços essenciais, como saúde e educação; foi evidenciado também a forte ligação do entrevistado com o circo e seu interesse em permanecer trabalhando nesse contexto.

O propósito do texto de Suzana da Rosa Tolfo, João César Fonseca e Thiago Soares Nunes é problematizar o assédio moral no trabalho, suas consequências para a subjetividade e a saúde do trabalhador e para as organizações, bem como as repercussões na sociedade. A partir de uma revisão da literatura e de resultados de duas pesquisas realizadas com servidores de uma universidade federal e com trabalhadores que fizeram

denúncias junto a um órgão público, os autores destacam elementos para a compreensão do fenômeno em foco, tanto do ponto de vista das consequências para pessoa assediada como para a organização e ou trabalho da vítima. Entre os elementos relativos à vivência da pessoa assediada estão um sofrimento silencioso e a presença de vários sintomas físicos e psicológicos decorrentes do assédio, que caracterizam o mal-estar do trabalhador. De acordo com Tolfo, Fonseca e Nunes o assédio moral no trabalho também afeta a organização, existindo condições favorecedoras desse tipo de violência no trabalho, tais como o estímulo à competição, o poder absoluto dos chefes, as reestruturações e terceirizações etc. Por fim, questionam características da sociedade atual, como a hegemonia da racionalidade instrumental, a banalização da violência, do sofrimento e da indiferença ao outro.

Moacir Fernando Viegas busca nas contribuições recentes da literatura espanhola no campo da psicologia social do trabalho os fundamentos para a compreensão das práticas educativas nas relações de produção. Inicia o texto com o resgate da literatura espanhola em uma perspectiva histórica, desde a tradição funcionalista até adoção de perspectivas que coadunam com a psicologia social crítica, que questionam psicologia organizacional enquanto tecnologia de poder. Para o autor, apesar da adoção de referenciais críticos, ainda permanecem pesquisas com referentes tradicionais. Viegas também discorre sobre dois campos da psicologia do trabalho espanhola com importantes contribuições para a educação: o contrato psicológico e a psicologia positiva. Em relação ao primeiro analisa as modificações conceituais decorrentes das transformações contemporâneas. Depois, analisa a psicologia positiva, que surgiu como um contraponto ao mal estar laboral, mas desde a perspectiva crítica pode ser considerada como uma forma de controle de subjetividades. Por fim, o texto conclui afirmando as contribuições da literatura analisada para os estudos sobre educação e trabalho.

As sessões do GT “Trabalho na perspectiva crítica” ocorridas durante o XVII Encontro Nacional da ABRAPSO foram coordenadas por Odair Furtado, Fernando Gastal de Castro e Marcos Ribeiro Ferreira. A proposta do GT teve foco no modo como a psicologia social trabalha as dimensões objetiva e subjetiva da ação humana cotidiana, cuja articulação propicia que, ao mesmo tempo, o indivíduo viva objetivamente e produza signos,

atribuindo sentidos pessoais às significações coletivas. Nessa direção os proponentes consideram a psicologia social como uma “ciência que relaciona as condições de produção do indivíduo com suas formas sociais e históricas” e explicitam seu interesse em:

ir para além da constituição do psiquismo, como apresentado por Vigotski e pelos psicólogos russos que o seguiram, e pensar a própria constituição social como resultante da vida concreta das pessoas nas condições históricas determinadas. Como o trabalho se insere neste campo? É a pergunta que norteia o que estamos considerando o aporte da consigna “Trabalho na perspectiva crítica”⁵.

Tendo como referência a concepção acima a proposta do GT buscou acolher trabalhos que tivessem “como norte a discussão crítica da sociedade nas várias vertentes possíveis”. Entre os trabalhos apresentados nesse GT foram escolhidos cinco para comporem a presente publicação, a seguir brevemente resumidos.

Maria das Graças de Lima apresenta em seu capítulo um projeto de pesquisa-intervenção, com o objetivo de desenvolver um sistema de “gestão de pessoas” autogestionário, ancorado nos princípios, conceitos e práticas da economia solidária. A autora apresenta um histórico do desenvolvimento da Economia Solidária no Brasil e, depois, situa a compreensão da dimensão subjetiva adotada, desde o referencial sócio-histórico. A partir da articulação desses dois campos teóricos, Lima elencou categorias teóricas norteadoras de seu projeto, o qual têm como referência as contradições entre a chamada gestão de pessoas, característica das empresas capitalistas, mas empregadas em empreendimentos solidários, que deveriam estar sintonizados com os valores e princípios autogestionários. Assim, a autora conclui apresentando como pretende efetivar sua pesquisa em dois empreendimentos, de modo a contribuir com o desenvolvimento da economia solidária como uma proposta de transformação social.

Outro texto dentro do mesmo campo temático foi produzido por Marilene Zazula Beatriz e Maria Luisa Carvalho, que apresentam o relato de uma experiência de formação de trabalhadores/as de Empreendimentos Econômicos Solidários (EES). A experiência relatada fez parte de um

⁵ Citação retirada da proposta de GT, disponível no site do evento: http://www.encontro2013.abrapso.org.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=757

projeto de extensão de um curso de graduação em Psicologia, que articulou feiras universitárias de economia solidária com oficinas realizadas com trabalhadores/as dos empreendimentos. Após um breve resgate das articulações entre Economia Solidária e a Psicologia, as autoras apresentam a metodologia empregada e, depois, analisam os resultados alcançados. Beatriz e Carvalho apontam as potencialidades e limites dos EES, bem como a necessidade de ampliar a formação relacional, técnica e política sobre o movimento, apesar disso os/as trabalhadores/as sabem distinguir as diferenças fundamentais entre a Economia Solidária e o sistema econômico capitalista. Também foi destacada a importância de a Psicologia, enquanto ciência e profissão, estar atenta a esse tipo de experiência e as demandas decorrentes.

O capítulo de Antônio Gomes Alves e Salvador Sandoval apresenta o recorte de uma tese de doutorado com objetivo de compreender as inovações na atividade e os desdobramentos psicossociais, tendo em vista o conhecimento elaborado por trabalhadores metalúrgicos sobre seu trabalho e sobre si decorrentes da inserção em empresas de um Arranjo Produtivo Local (APL) focado na inovação tecnológica. A opção metodológica da pesquisa foi por uma abordagem multimétodo, com uso de ferramentas quantitativas, por meio de *survey* com aplicação de questionários, e qualitativa, com o uso dos grupos focais. Os resultados foram organizados em um modelo que articula quatro dimensões: ambiente da empresa, relações de trabalho, inovação e consciência. A imagem do modelo apresentada evidencia a complexidade da realidade estudada, Entre os elementos analisados estão as implicações das transformações tecnológicas para o cotidiano de trabalho, com a degradação da qualidade de vida dos trabalhadores. Os discursos explicitados nos grupos focais evidenciaram um compartilhamento de valores entre os trabalhadores e a empresa. Para os autores o papel da consciência dos trabalhadores passou a ser determinante na prática inovativa e se assenta na participação política em movimentos sociais, uma vez que a relação sindical já não ocupa mais um papel significativo nesse processo.

Fernando Gastal de Castro apresenta uma reflexão teórica, parte de pesquisa em curso, sobre sofrimento decorrente dos modos de gerir contemporâneos capazes de conduzir à morte voluntária. O autor destaca o crescente mal estar no trabalho, afetando toda sociedade em qualquer

lugar do capitalismo globalizado, e toma como hipótese para explicar tal crescimento o “impasse” entre as formas atuais de trabalho concreto e abstrato. Ancorado em Marx e outros autores do campo marxista, Castro discorre teoricamente sobre o fundamento ontológico do trabalho e sobre o caráter desumanizante do trabalho abstrato na sociedade capitalista. A partir daí, analisa os paradoxos entre as lógicas gestonárias que preconizam a realização de si, ao mesmo tempo que fomentam competitividade, individualismo e excelência, e os processos de construção de si oriundos de formas de trabalho concreto. Como decorrência dos impasses produzidos nesse contexto está a intensificação do mal estar gerado por formas de sofrimento constantes, fatores potencializadores do suicídio.

O capítulo de João César Fonseca, Suzana da Rosa Tolfo, Thales Marques dos Santos e Greice Viana Martins também tem seu foco na implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e apresenta resultados de pesquisa em curso realizada em de uma unidade regional no estado de Minas Gerais. O texto analisa as contribuições de perspectivas críticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o campo da saúde do trabalhador. A abordagem metodológica empregada priorizou a escuta dos envolvidos na implantação do sistema e se efetivou por meio de instrumentos quantitativos (análise dos relatórios informatizados) e qualitativos (análise documental, entrevistas, oficinas). Entre os resultados observados estão: prevalência do adoecimento em determinadas categorias profissionais, manutenção da lógica medicalocêntrica, dificuldades de comunicação interinstitucionais, elementos das culturas organizacionais afetando a implantação do sistema, entre outros aspectos. Os autores concluem assinalando os desafios para contribuir com políticas públicas de atenção ao trabalhador.

Os treze capítulos que compõem essa publicação são também representativos de uma Psicologia Social do Trabalho apresentada em dois tempos na minha escrita. Tal como Martin-Baró, Stecher e Sato focam realidades locais sem deixar de lado as conexões com a sociedade, compondo o que Martin-Baró (1989) considerava como uma Psicologia Política do Trabalho Latino-americana. Fazem uso de referenciais críticos oriundos da Psicologia Social e de disciplinas afins para compreender variadas situações de trabalho, representando a multiplicidade de modos de trabalhar que caracterizam nossa realidade.

A grande maioria dos capítulos traz resultados de pesquisas efetivadas com diferentes tipos de trabalhadores: coletivos de assentamentos rurais, trabalhadores de empreendimentos solidários, docentes de escolas públicas, metalúrgicos, servidores federais, artistas de circo, entre outros. Também estão presentes dois textos focados nas práticas da Psicologia Social do Trabalho, um discorre sobre possibilidades e limites para atuação profissional, enquanto outro relata uma experiência de formação para empreendimentos solidários. Dois textos discutem políticas públicas de atenção à saúde para servidores públicos e um terceiro as políticas focadas na juventude rural. Há ainda dois textos centrados nas consequências perversas dos modos de trabalhar típicos do capitalismo contemporâneo, quais sejam: mal estar, sofrimento, assédio moral e, até mesmo, a morte voluntária.

O conjunto formado pelos capítulos que compõem esse livro faz lembrar uma imagem espreitada em um caleidoscópio, um conjunto de pequenas peças combinadas de maneira interessante e colorida, representativo da multiplicidade presente na vida cotidiana. Basta um pequeno movimento para a imediata recombinação das peças formando outra imagem também colorida, mas diferente da anterior. Fica aqui o convite aos leitores para as múltiplas leituras e combinações a serem feitas desse conjunto.

Referências

- Martin-Baró, I. (1989) *Psicología política del trabajo en America Latina. Revista de Psicología de El Salvador*, 8(31), 5-25.
- Sato, L. (2011) *Psicologia e trabalho: Focalizando as “profissões ignoradas”*. In B. Medrado & W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-250). Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE.
- Stecher, A. (2011) *Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el “nuevo” capitalismo: notas para una discusión em el contexto latinoamericano*. In B. Medrado & W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimientos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 207-232). Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE.

A práxis da Psicologia Social do Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção

Marcia Hespanhol Bernardo
Caroline Cristiane de Sousa
Johanna Garrido Pinzón
Heloisa Aparecida de Souza

O presente capítulo¹ tem como objetivo refletir sobre as possibilidades de inserção profissional do psicólogo social do trabalho. A necessidade de abordar esse assunto foi despertada nas discussões realizadas nos encontros do Grupo de Pesquisa **Trabalho no Contexto Atual: estudos críticos em Psicologia Social**, da PUC-Campinas. Diante das inúmeras discussões que ocorriam no grupo sobre as mazelas do mundo do trabalho, surgiram os questionamentos sobre práticas de atuação com um enfoque crítico que fossem além das discussões acadêmicas. E, ao refletirmos sobre as próprias vivências dos integrantes do grupo, percebemos que elas já sinalizavam diversas possibilidades de atuação para os psicólogos sociais do trabalho. São essas práticas que pretendemos apresentar neste trabalho.

Partimos da compreensão de que, na Psicologia, há perspectivas bastante distintas que se ocupam do mundo do trabalho, não sendo possível uma unicidade entre essas perspectivas. Desse modo, a ideia predominante de que todos os psicólogos que focalizam o trabalho, em pesquisas ou na atuação profissional, incluem-se no enfoque denominado Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser questionada. Acreditamos que esse questionamento se faz necessário, pois observam-se grandes diferenças epistemológicas, metodológicas e, por que não dizer, ideológicas e políticas, entre as diversas vertentes da Psicologia que se ocupam com o trabalho.

¹ O conteúdo apresentado é uma versão adaptada de Bernardo, M. H., Garrido-Pinzón, & Sousa, C. C. (2013). Psicologia Social do Trabalho: possibilidades de intervenções. In M. H. Bernardo, R. S. L. Guzzo, & V. L. T. Souza (Orgs.), *Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa* (pp. 91-114). Campinas, SP: Ed. Alínea.

Para evidenciar as diferenças entre as vertentes, optamos por destacar duas delas, que consideramos terem focos bastante distintos. Uma delas é a Psicologia Organizacional², que entendemos ser mais alinhada aos interesses gerenciais, cuja prática predominante se dá no campo empresarial. A outra perspectiva, a Psicologia Social do Trabalho, se orienta para a compreensão crítica³ das relações sociais de trabalho com foco na vivência de trabalhadores. Apesar de nenhuma dessas duas perspectivas apresentarem uma homogeneidade interna, as diferenças entre elas parecem-nos suficientes para impossibilitar mantê-las sob uma mesma denominação, como se constituíssem um único campo de pesquisa e atuação.

A posição adotada pelas autoras deste capítulo pode ser considerada polêmica, todavia, propomos apresentar argumentos que demonstrem a necessidade da “demarcação de fronteiras”, para, então, pensar as possibilidades de intervenções pela Psicologia Social do Trabalho. O objetivo não é defender mais uma cisão dentro da Psicologia e, sim, demarcar diferenças históricas, concepções políticas, teóricas e práticas entre a Psicologia Organizacional e a Psicologia Social do Trabalho, de forma a possibilitar maior clareza sobre o lugar que cada uma vem ocupando historicamente. Assim, pode ser favorecido o autêntico e autônomo desenvolvimento de ambas.

Vale dizer, ainda, que a Psicologia Social do Trabalho possui uma história mais recente e carece de maior divulgação de suas atividades. Por isso, antes de apresentar possibilidades de práticas profissionais do psicólogo social do trabalho, faremos uma breve apresentação de algumas características históricas que propiciaram a entrada da Psicologia no campo do trabalho até os dias atuais. Em seguida, apresentamos algumas possibilidades de intervenções psicossociais com o enfoque da Psicologia Social do Trabalho.

² Com relação às denominações, Prilleltensky e Nelson (2002) afirmam que, “dependendo do país e continente, psicólogos empregados por organizações têm sido chamados de psicólogo industrial/organizacional, ocupacional ou do trabalho” (p. 133).

³ Essa compreensão ‘crítica’ do trabalho considera que vivemos em uma sociedade caracterizada pela assimetria de poder, a qual, por princípio, coloca os indivíduos em condições desiguais de trabalho e de acesso às necessidades básicas e aos bens de consumo. Por isso, essa perspectiva também pode ser denominada Psicologia Social Crítica do Trabalho.

Algumas considerações sobre a relação histórica da Psicologia com o trabalho

Para compreender o histórico do interesse da Psicologia pelas questões relacionadas ao trabalho, é necessário entender as transformações do mundo do trabalho ao longo do último século, sobretudo, com relação às formas de organização dos processos de trabalho. É necessário considerar que a Psicologia não focaliza questões técnicas e operacionais (por exemplo, o funcionamento de uma máquina) e, sim, as pessoas que trabalham.

Apesar de o trabalho acompanhar a vida do homem em sociedade desde seus primórdios, foi com o surgimento do capitalismo que sua organização passou a ser alvo de maior interesse. Mais especificamente, no final do século XIX, com o crescimento das grandes indústrias, a necessidade de as empresas gerenciarem o trabalho de um grande número de pessoas passa a ser primordial para sua produtividade e, consequentemente, para seu lucro⁴. Assim, não é por acaso que nessa época surgiram as proposições de Frederick Taylor sobre a “Organização Científica do Trabalho”.

De forma resumida, podemos dizer que os princípios gerais de Taylor eram (a) a separação entre a concepção do trabalho (que caberia a um departamento de planejamento) e sua execução (que caberia ao trabalhador a partir de instruções prévias) e (b) o parcelamento das atividades de produção, de modo que cada indivíduo se “especializa” em uma tarefa simples (determinada pela gerência), tendo responsabilidade por apenas uma pequena parte do produto e não mais pelo todo. Para encontrar o método mais rápido para desenvolver as tarefas, os responsáveis pelo setor de planejamento buscavam padronizar os movimentos com base em um estudo de “tempos e métodos” (que, em geral, tomava como modelo os trabalhadores mais rápidos). Assim, de acordo com Braverman (1987),

⁴ Esse contexto é essencialmente conflituoso, pois os interesses dos empregadores e dos trabalhadores são opostos. De acordo com Marx (1867/1985), sob o capitalismo, o trabalho se torna uma mercadoria, ou seja, algo que é vendido no mercado por um valor determinado (que, no caso dos empregados, será seu salário). Desse modo, quem contrata busca reduzir esse valor e ampliar o rendimento do trabalhador ao máximo. De seu lado, o trabalhador quer aumentar seu ganho reduzindo a quantidade de trabalho. É o chamado conflito capital-trabalho, que será retomado diversas vezes neste capítulo.

Taylor elevou a ideia de controle no trabalho a um novo patamar. Se antes esse controle não se dava sobre a forma como o trabalhador executava suas atividades, a partir dele, a gerência passa a impor, com absoluto rigor, o modo como as tarefas devem ser executadas. Apesar de as propostas de Taylor parecerem essencialmente técnicas, era necessário, como ele próprio enfatizava, encontrar o homem certo para cada posto de trabalho, fazendo uma “seleção científica do operário” e essa tarefa é logo assumida pela Psicologia.

Parece existir um consenso entre diversos autores (e.g., Braverman, 1987; Malvezzi, 1999; Spink, 1996; Zanelli & Bastos, 2004), de que o primeiro a escrever sistematicamente sobre a relação da Psicologia com o trabalho foi Hugo Münsterberg, sendo seu livro intitulado *Psicologia e eficiência industrial* considerado “o primeiro esboço sistemático da Psicologia Industrial” (Braverman, 1987, p. 126). Nele, o autor afirma que seu objetivo era “traçar os esboços de uma nova ciência” que fosse “intermediária entre o moderno laboratório de Psicologia e os problemas da Economia” e argumenta que “a experimentação psicológica deve ser sistematicamente colocada a serviço do comércio e da indústria” (Münsterberg, citado por Braverman, 1987, grifo nosso). Bem ao espírito que imperava em sua época, Münsterberg partia do princípio de que a industrialização seria a “alavanca de desenvolvimento econômico e social” e, assim, não levava em conta as consequências que esse desenvolvimento poderia trazer para a sociedade e, tampouco, questionava as relações sociais que produzia (Spink, 1996, p. 178).

As primeiras publicações de Münsterberg focalizavam justamente a seleção de pessoal e indicavam, com clareza, qual era o propósito dessa nova atividade da Psicologia (atividade que, vale dizer, ainda nos tempos atuais é um dos principais focos de atuação dessa profissão em empresas). Na citação a seguir, é possível observar a confluência das ideias desse psicólogo com aquelas defendidas pelo engenheiro Taylor. Diz ele:

escolhemos três principais propósitos da vida dos negócios, propósitos que são importantes no comércio e na indústria e qualquer empresa econômica. Indagamos como podemos encontrar os homens cujas qualidades mentais os tornam mais apropriados para o trabalho que têm de fazer; em segundo lugar, em que condições psicológicas podemos obter a maior e mais satisfatória produção de trabalho de cada homem; e, finalmente, como podemos produzir mais completamente a influência nas mentes hu-

manas desejadas nos interesses dos negócios. (Münstenberg, citado por Braverman, 1987, p. 127)

Segundo Spink (1996), não se colocavam problemas éticos para esse tipo de atuação, pois “qualquer possível tensão entre os valores do psicólogo e o novo campo em expansão foi aliviada por uma ideologia profissional e gerencial voltada à importância da satisfação pessoal para o indivíduo num posto de trabalho que seria o melhor para suas habilidades” (Spink, 1996, p. 179).

Em resumo, pode-se dizer que o argumento era (e continua sendo) que o psicólogo deveria encontrar o lugar mais adequado às capacidades de cada trabalhador e que isso seria interessante tanto para a empresa como para o trabalhador. No entanto, não se colocava em questão que, atuando dessa forma, a Psicologia contribui para a alienação do trabalhador com relação à sua condição social de subordinação ao poder econômico e às possibilidades de mudança dessa condição. Mesmo os autores atuais da Psicologia Organizacional reconhecem que sua história “revela uma trajetória de interdependência com as necessidades, valores e expectativas do processo de industrialização” (Malvezzi, 1999). A inserção da Psicologia no mundo do trabalho se deu, assim, desde o período inicial da expansão da industrialização e já com o propósito de atender aos interesses capitalistas.

Mas, além da seleção dos trabalhadores mais aptos para cada posto de trabalho, também era necessário que as empresas tivessem controle sobre os trabalhadores contratados por ela, de modo que aceitassem como natural suas condições de trabalho. Por isso, além de se responsabilizar pela seleção daqueles que correspondessem aos perfis adequados para a maior produtividade, a Psicologia ocupou-se, também, da gestão cotidiana do desempenho e das “relações humanas” no trabalho.

Dessa forma, no final da década de 1920, surgem as primeiras ideias da chamada Escola de Relações Humanas, com a divulgação dos experimentos do psicólogo Elton Mayo (Huczynski, 1993). A partir de então, a Psicologia do Trabalho passa a focalizar não apenas a relação do trabalhador com seu posto de trabalho, mas também as relações interpessoais. É interessante destacar que o discurso de Mayo era o de quem buscava recuperar o lado humano e social do trabalho, perdido com o tecnicismo

e o individualismo das propostas de Taylor. Assim, ele salientava a importância dos sentimentos e das relações humanas entre os trabalhadores e deles com os gerentes.

Mas essa aparente ‘humanização’ dos locais de trabalho, na verdade, também nega o antagonismo entre os interesses do empregador e os dos trabalhadores, mantendo a atuação do psicólogo alinhada aos interesses da gerência e favorecendo a alienação dos trabalhadores com relação à sua condição de explorado. Spink (1996) cita o fato de que, na sua primeira e mais famosa pesquisa, Mayo excluiu do seu grupo de sujeitos duas trabalhadoras que reivindicavam melhores condições de trabalho, por considerá-las “neuróticas”. Desse modo, “tal como Múnstemberg, ele também traçou cuidadosamente uma linha entre o social que lhe interessava e um social mais amplo” (Spink, 1996, p. 181).

Prilleltensky (1994) é categórico ao afirmar que Mayo tinha “a convicção de que relações humanas cooperativas entre trabalhadores e empregados eram a chave para a produtividade e a tranquilidade industrial. Seguindo esse princípio de cooperação, ele promoveu a técnica através da qual os administradores seriam capazes de conquistar a confiança dos trabalhadores e prevenir os conflitos nas indústrias” (p. 132). Huczynski (1993) também afirma que “seria incorreto ver a Escola de Relações Humanas como uma reação à gerência científica (de Taylor) ou descrevê-la como o redescobrimto dos aspectos sociais do trabalho que o gerenciamento científico ignorou”, pois, na verdade, o que ela representa é “uma mudança nas táticas gerenciais em vez de qualquer transformação fundamental nos objetivos” (p. 16). Podemos sintetizar as críticas a essa escola com a seguinte afirmação de Seligmann-Silva (2011):

Os objetivos da Escola de Relações Humanas sempre foram formalmente afirmados como humanísticos e emanados de uma visão crítica do taylorismo. Entretanto, na prática, conforme reconhecido pelos que analisaram criticamente as ideias de Mayo, os adeptos da Escola de Relações Humanas têm estado empenhados, mais frequentemente, em garantir que a aplicação do taylorismo não seja perturbada pelas manifestações de ‘insatisfação’ e de ‘inadaptação’ dos assalariados. (p. 164)

Assim, se Múnstemberg teve grande influência no desenvolvimento inicial do campo da Psicologia que, até os dias atuais, se ocupa da seleção

de pessoal, as ideias de Mayo fundamentaram várias correntes da Psicologia Organizacional que se desenvolveram posteriormente, com foco de atuação nos locais de trabalho. Huczynski (1993) cita como exemplos alguns autores influentes, como Maslow, Likert e Argyris, e os inclui em uma mesma corrente descendente das ideias de Mayo, que denomina Neo-Human Relations (nova Escola de Relações Humanas). Segundo ele, essa “escola” ainda influencia fortemente o meio gerencial e, podemos dizer, também a Psicologia.

Sendo assim, da mesma forma que fizemos com referência ao processo histórico da aproximação da Psicologia ao mundo do trabalho, a seguir, apresentamos algumas características da história recente e os modelos de organização do trabalho predominantes nesse início do século XXI, para entender o papel ocupado pela Psicologia no contexto atual.

A relação da Psicologia com o trabalho no contexto atual

Devemos esclarecer que os modelos de organização do trabalho predominantes na atualidade são, na verdade, um “aperfeiçoamento” do taylorismo-fordismo⁵. Segundo Antunes (1999), o capitalismo sofreu profundas mudanças em decorrência de uma grave crise enfrentada a partir da década de 1970. A essa crise se somam a expansão da globalização da economia de cunho neoliberal e a introdução de novas tecnologias nos processos produtivos, especialmente aquelas relacionadas à microeletrônica, que caracterizam as últimas décadas. Na maior parte dos ramos produtivos, há pouco espaço para a produção em massa de produtos padronizados, o que caracteriza o período em que o modelo taylorista-fordista teve seu auge. Desse modo, as empresas passaram a buscar maior “flexibilidade”, para atender a uma demanda mais diversificada em menores quantidades. E, para conseguir isso, foi necessário adaptar as formas de gestão do trabalho, tornando-as, também, mais flexíveis (Bernardo, 2009). Entre os vários modelos que surgiram, um se destaca pela influên-

⁵ Os princípios de Taylor, citados anteriormente, foram aprimorados com a introdução das linhas de montagem idealizadas por Henry Ford, implantadas na produção de automóveis a partir de 1913. Devido ao sucesso obtido por Ford, essa proposta não tardou a ser incorporada em escala mundial em todos os processos de produção possíveis. A somatória das propostas de Taylor e Ford passou a ser conhecida posteriormente como “taylorismo-fordismo”. O clássico filme “Tempos Modernos”, de Charles Chaplin, mostra as características desse modelo de forma bastante expressiva.

cia que teve em todos os meios de trabalho. Trata-se do chamado modelo japonês de produção, também conhecido como toyotismo⁶.

Uma das características mais marcantes que diferencia o toyotismo do taylorismo-fordismo é o aproveitamento da capacidade cognitiva dos trabalhadores no processo de trabalho. Ohno (1997), o engenheiro da Toyota nos anos 1950, idealizador desse modelo, avaliava que não tinha sentido ‘desperdiçar’ a aptidão intelectual do trabalhador, colocando-o para realizar apenas trabalho braçal em um posto isolado na linha de produção, como fizera Ford. Desse modo, além das tarefas manuais, ele preconizava que o trabalhador também deveria apresentar sugestões de melhorias do processo de produção e dos produtos (o que deveria ser realizado enquanto exercia suas tarefas manuais!).

As técnicas do toyotismo são legitimadas por discurso gerencial que, entre outras coisas, destaca que o trabalhador poderia desenvolver suas “competências”. No entanto, a possibilidade de participar de decisões que envolviam seu interesse (como redução do ritmo de trabalho, por exemplo) e a competência de criticar as regras impostas continuavam vedadas (Bernardo, 2009). Assim, podemos dizer que a opressão e exploração que caracterizam os modelos de gestão predominantes na atualidade ocorrem de forma mais camuflada, “capturando a subjetividade do trabalhador” (Alves, 2011) e mantendo-o sob um controle sutil por meio de ações manipulatórias que o levam a dedicar-se ao extremo à sua função (Antunes, 1999; Boltanski & Chiapello, 1999; Bernardo, 2009).

Nesse contexto, o enfoque da Psicologia que derivou da Escola de Relações Humanas passou a ter um papel fundamental para que as empresas atinjam seus objetivos, pois, no contexto atual, é ainda mais importante que o trabalhador esteja subjetivamente envolvido com sua atividade e com seu empregador. É possível dizer que a atuação da Psicologia aliada aos interesses gerenciais ampliou seu campo de ação e, sem dúvida, também se sofisticou, sobretudo na retórica, que se aproxima do discurso gerencial hegemônico. Assim, não se observam mais declarações tão diretas de psicólogos em defesa dos interesses econômicos, como aquelas de Münsterberg. Ao contrário, nota-se que o tom humanista e aparentemente conciliador de Mayo está ainda mais enfatizado.

⁶ Para mais informações sobre esse modelo de organização do trabalho, ver Antunes, 1995; Bernardo, 2009; Linhart, 2000, entre outros.

Não se pode negar que os autores da Psicologia Organizacional incorporaram, no seu discurso, aspectos mais gerais da sociedade, que incluem as desigualdades sociais, as mudanças do mundo do trabalho, etc. Seu campo de atuação também se tornou mais abrangente, incluindo temas como “clima organizacional”, “qualidade de vida no trabalho”, etc. No entanto, parece-nos que essas mudanças têm um evidente alinhamento com as mutações gerenciais, que, como dissemos, concentram-se em uma flexibilização muito maior do discurso do que da prática (Bernardo, 2009). Apesar de autores da Psicologia Organizacional buscarem incorporar a ideia proposta por Spink (1996) de que seu foco deve estar sobre os “processos psicossociais”, o que se nota é que sua prática continua aliada à gerência. Embora de modo mais sofisticado, e apoiados na crença de que estão fazendo o melhor por todos, sua atenção, em geral, se mantém na adaptação do trabalhador às regras impostas pelo empregador.

Spink (1996) ressalta que “ideologias profissionais e gerenciais têm a tarefa de representação positiva da autoridade de mando frente a quem manda e a quem obedece, de tornar natural aquilo que não é natural e de fazê-lo de forma convincente” (p. 179). Parece, assim, que, apesar de toda a transformação discursiva, a ideologia profissional da Psicologia Organizacional continua a mesma, como se não coubesse ao psicólogo colocar em questão a ordem estabelecida, mas apenas atuar de forma supostamente neutra, com referenciais humanistas de modo a melhorar a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas.

A partir dessas breves considerações, é possível observar que a Psicologia Organizacional nasceu e se consolidou enquanto uma ciência de aplicação prática, vinculada aos “interesses postos pelo corpo gerencial e pelo capital, articulando-se, por exemplo, com a administração e com a engenharia” (Sato, 2003, p. 167). Não parece haver, portanto, por parte dos representantes dessa área, muitas possibilidades de que sua atuação mude significativamente a situação dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito às relações de trabalho estabelecidas ao longo da história do capitalismo.

No entanto, tal ideologia profissional não é aceita por pesquisadores e profissionais que se inserem na perspectiva que, neste trabalho, está sendo chamada de Psicologia Social do Trabalho. Os estudos e as práticas realizados com esse enfoque se fundamentam na ideia de que o trabalho

na sociedade ocidental contemporânea pode ter assumido novas configurações, mas a relação assimétrica de poder entre quem emprega e os trabalhadores continua. Desse modo, buscam compreender de forma ampla os múltiplos aspectos sociais e subjetivos que compõem o mundo do trabalho.

Em contraposição à leitura naturalizante e homogeneizante que tem prevalecido em grande parte das ações e dos estudos em Psicologia Organizacional, os psicólogos que se inscrevem na Psicologia Social do Trabalho tomam como base o caráter histórico, heterogêneo, contraditório e conflituoso dessa relação, compreendendo que o trabalho sofre mudanças e desvios ao ritmo das diversas transformações econômicas, políticas e culturais. As abordagens que se incluem nessa perspectiva são bastante amplas do ponto de vista teórico e metodológico, mas, em geral, tomam referenciais da Psicologia Social crítica em diálogo com as Ciências Sociais.

Uma das principais características dos estudos desse enfoque é que eles não se alinham ao discurso e aos interesses gerenciais. Em muitos casos, inclusive, se contrapõem diretamente a ele, buscando evidenciar aspectos presentes nos modelos de organização do trabalho que são hegemônicos e suas repercussões para os trabalhadores. Também incluem pesquisas que buscam compreender as táticas cotidianas e as estratégias (Certeau, 1996) dos trabalhadores para se oporem ao modelo vigente ou para se defenderem de seus aspectos negativos.

Pode-se dizer, então, que os pressupostos que conformam a Psicologia Social do Trabalho incluem os aspectos subjetivos relacionados ao trabalho a partir da perspectiva dos próprios trabalhadores, entendendo que o trabalho é constituído por espaços de socialização, de construção de identidades, experiências e significados, possibilitados por práticas cotidianas e interações (Sato, 2003; Sato, Bernardo, & Oliveira, 2008), que ocorrem em um contexto social permeado pelo conflito de interesses.

Assim, se é possível dizer que a origem da Psicologia Organizacional se deu, sobretudo, na prática vinculada aos interesses gerenciais, a Psicologia Social do Trabalho, por seu lado, se configura a partir da pesquisa em Psicologia Social e da aproximação de psicólogos a movimentos sociais de trabalhadores que caracterizaram o período de abertura política posterior à ditadura militar. Conforme lembra Sato (2003), desde a década de 1970,

temos, no Brasil, estudos importantes, no âmbito da Psicologia, que focalizam o universo social, os valores, as trajetórias e aspirações de trabalhadores e trabalhadoras das classes populares, como os de Rodrigues (1978), de Mello (1988) e de Fonseca (2000) que focalizam a vivência de trabalho e a condição de trabalhadores e trabalhadoras na sociedade hierarquizada. (p. 170)

Os estudos citados por Sato se situavam genericamente na Psicologia Social, mas pode-se dizer que são precursores da Psicologia Social do Trabalho, a qual, na atualidade, tem ganhado um número expressivo de pesquisas e publicações.

Nesse contexto, é muito comum que se questione se esse enfoque permite algum tipo de intervenção prática. Em resposta a essa indagação, não se pode dizer que exista “um” campo de atuação específico da Psicologia Social do Trabalho, mas o que ela traz de novo para o “quefazer” (Martin-Baró, 1996) do psicólogo é um olhar crítico para os processos e relações de trabalho nas suas mais diversas expressões, sem oferecer “receitas” ou “modelos” predefinidos para a prática. Isso não quer dizer, contudo, que psicólogos não possam realizar intervenções a partir dessa perspectiva teórico-metodológica.

Nesse sentido, a seguir, vamos exemplificar algumas possibilidades de atuação com o enfoque da Psicologia Social do Trabalho.

Possibilidades de atuação da Psicologia Social do Trabalho

Entendemos que, para pensar a atuação a partir da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, é necessário que o psicólogo compreenda os aspectos mais amplos do contexto em que vive. Quando esses profissionais passam a conceber os fenômenos sociais a partir de uma perspectiva histórica e crítica, se tornam capazes de refletir sobre essa estrutura e transformar sua prática.

Para isso, o profissional da Psicologia deve se perguntar permanentemente: sob que condições estou realizando meu trabalho? Quais são as orientações que me inspiram? Para quem e para que serve minha atividade? Quais são as características do contexto em que estou atuando? Estes questionamentos possibilitam uma direção de pensa-

mentos e posições para serem definidas (ou redefinidas) na atividade profissional.

Conforme já foi destacado anteriormente, a Psicologia Social do Trabalho estuda e promove discussões sobre as implicações políticas e sociais da relação indivíduo-trabalho no contexto social (Sato, Bernardo, & Oliveira, 2008), tendo como premissa que as relações de trabalho são permeadas por assimetrias de poder. A prática do psicólogo, nessa perspectiva, pressupõe que sua intervenção deve se iniciar com uma análise integral das contradições do trabalho dentro das condições dadas por seus processos de produção particulares. Essa ação da Psicologia parte da ideia de que as identidades das pessoas não são fixas, pelo contrário, correspondem a posições específicas dadas pelo contexto social e institucional, no qual se constrói, dia a dia, a cotidianidade do trabalho (Sato, 2003; Sato, Bernardo, & Oliveira, 2008).

Tal postura implica a necessidade de pensar outras formas de fazer Psicologia com o propósito de estabelecer novas configurações que possam responder aos problemas reais e atuais. Nessa perspectiva, um dos principais desafios do psicólogo consiste em deixar de lado a ideia de se pensar como autoridade única, dona de um conhecimento mítico sobre o outro. Cabe a esse profissional superar os esquemas alienados, que, muitas vezes, estão presentes na sua formação, abandonando posturas cômodas que prevalecem em seu exercício e desmontando discursos legitimadores de práticas focadas nos interesses dos mais privilegiados.

Para Prilleltensky (1994), se os psicólogos não se questionam acerca da dimensão ético-política de sua atuação, inevitavelmente, acabam trabalhando a favor dos que têm mais poder. O autor afirma que é fundamental que a Psicologia que atua no campo do trabalho resolva o dilema ético abandonando a falsa neutralidade, ou seja, deixando de lado a premissa de que as intervenções psicológicas favorecem igualmente aos empresários e aos trabalhadores. O posicionamento ético-político que se espera do psicólogo social do trabalho encontra eco nas afirmações de Martín-Baró (1996), que, apoiado em Paulo Freire, afirma que o papel do psicólogo no mundo do trabalho, como em qualquer outro âmbito, é promover a conscientização. Segundo ele:

Propõe-se como horizonte do seu *quefazer* a conscientização, isto é, ele deve ajudar as pessoas a superarem sua identidade alienada, pessoal e

social, ao transformar as condições opressivas do seu contexto. *Aceitar a conscientização como horizonte não exige tanto mudar o campo de trabalho, mas a perspectiva teórica e prática a partir da qual se trabalha.* (p. 7, grifo nosso)

Assim, apesar das dificuldades encontradas nesse contexto, ao buscar assumir uma postura ética e libertária, o psicólogo direcionará suas ações em favor dos trabalhadores, entendendo que suas intervenções podem ter repercussões políticas significativas, sendo uma poderosa ferramenta para a transformação do poder na sociedade. Em resumo, o convite é para aceitar a existência do conflito capital-trabalho em suas múltiplas configurações e afrontá-lo com diversas estratégias para, assim, conseguir um efeito emancipatório, ainda que possa ser um processo extremamente lento, lembrando que, “só quando alcançamos uma compreensão política e psicológica integrada do poder, do bem-estar e da justiça, podemos mudar o mundo a nosso redor” (Prilleltensky, 2004).

Considerando esses argumentos, uma indagação que surge frequentemente quando se apresenta a perspectiva da Psicologia Social do Trabalho é a seguinte: *É possível a atuação do psicólogo social do trabalho no contexto da empresa?* Por isso, optamos por apresentar o posicionamento das autoras com relação a esse questionamento antes de discutir outros contextos em que a atuação, de acordo com os princípios apresentados neste trabalho, parece ser mais exequível.

O que pode fazer a Psicologia Social do Trabalho em empresas?

O argumento mais utilizado por psicólogos que atuam em empresas é o de que buscam promover o bem estar ou a qualidade de vida dos trabalhadores e que seria possível conciliar esse objetivo com os interesses das empresas. Todavia, conforme foi discutido na primeira parte deste capítulo, essa postura profissional, ainda que bem intencionada, será ingênua, pois, se tiver sucesso, o psicólogo irá apenas amenizar os efeitos da exploração sobre o trabalhador e favorecer o empregador, evitando que os conflitos apareçam.

Assim, considerando a perspectiva defendida de que o psicólogo tem, entre seus focos, o propósito de promover a conscientização dos tra-

balhadores com relação à sua posição na relação capital-trabalho, parece difícil pensar em alguma possibilidade de atuação no cenário empresarial privado. Por outro lado, conforme será apresentado no próximo tópico, o psicólogo pode ter um papel importante em diversos contextos de trabalho, desde que estes não tenham como finalidade o lucro de alguns sobre o trabalho de outros.

Assim, o mundo do trabalho apoiado pelos valores capitalistas coloca o psicólogo que trabalha em empresas privadas em uma condição de tensão, cercada por várias limitações para realizar um trabalho de emancipação, já que ele mesmo também se encontra diretamente subordinado ao poder do capital. Em princípio, é difícil considerar que o psicólogo que tenha consciência das contradições deste contexto possa ter uma atuação crítica em uma empresa na qual ele mesmo é empregado ou contratado como prestador de serviços autônomos. Evidentemente, em sua condição de trabalhador, ele também vivencia um conflito, do qual emergem suas próprias tensões, que abrange, por um lado, a ameaça de perda do emprego ou do contrato e, por outro, a possibilidade de mudança na assimetria de poder nas relações de trabalho. Assim, a questão está na condição que tem para percebê-lo, afrontá-lo e resolvê-lo.

Tendo em vista tudo o que foi discutido, pode-se deduzir que, formalmente, não é possível para um psicólogo atuar em uma empresa com base na perspectiva que entendemos estar na base da Psicologia Social do Trabalho, já que ela adota preceitos que vão na direção contrária do que é buscado pelo setor privado. Como se pode promover consciência da exploração do capital sobre o trabalho atuando de forma subordinada ao primeiro? Poder-se-ia responder a essa indagação dizendo que, no contexto atual, a única forma de fazer isso seria clandestinamente, ou seja, sem o consentimento do empregador.

A partir desse pressuposto, seria o caso de afirmar que todo psicólogo que atua em empresas com fins lucrativos ocupará necessariamente um lugar pró-capital? Trata-se de uma afirmação radical que não cabe neste trabalho. Pode-se dizer que, apesar de não ter condições para um “quefazer” direcionado para a conscientização dos trabalhadores, um psicólogo que trabalhe em empresas privadas e tenha uma postura crítica terá como desafio buscar manter, pelo menos, uma postura ética. Desse

modo, se não é possível promover mudanças, o respeito à dignidade e à integridade dos trabalhadores deverá ser o principal elemento a guiar sua atuação cotidiana, além de pautar suas práticas na análise crítica do entorno político, social e laboral. Este trabalho deve realizar-se sob as premissas da recuperação, revalorização e atualização de sua missão frente ao compromisso crítico e social definido pelo Código de Ética Profissional, mas não é possível dizer que se trate de uma prática embasada na Psicologia Social do Trabalho.

Em resumo, tendo em vista os pressupostos defendidos, consideramos que as possibilidades de atuações críticas no ambiente empresarial ficam bastante limitadas para o psicólogo. O que um profissional que compactue com os pressupostos da Psicologia Social do Trabalho pode buscar são pequenas intervenções cotidianas, que possam passar despercebidas, mas que se configurem como táticas (Certeau, 1996), que possam converter o saber psicológico em um conhecimento crítico das situações que permeiam os ambientes de trabalho, transformando-o em agente facilitador de modificações sociais ainda que limitadas e voltadas para o longo prazo.

Entretanto, existem outros contextos nos quais o psicólogo social do trabalho pode ter uma intervenção promissora. Vejamos alguns exemplos.

Exemplos de contextos em que a atuação do psicólogo social do trabalho é possível

Compreendemos que a atuação em espaços que possibilitem uma reflexão crítica, ou mesmo uma participação mais efetiva no processo de decisão, é mais fértil para a atuação do psicólogo social do trabalho, que pode participar mais ativamente da organização do processo de trabalho e contribuir para a transformação do contexto social. Entretanto, locais que oferecem essa possibilidade de atuação não são comuns, pois a participação dos profissionais na organização do trabalho não é uma prática compatível com o modelo de produtividade imposto pela ordem dominante.

Assim, é importante ressaltar que a ideologia subjacente ao modelo capitalista se expande para os mais diversos âmbitos sociais, chegando aos setores públicos (Blanch & Cantera, 2011) e até mesmo às instâncias

de organização dos próprios trabalhadores, como alguns sindicatos, que passam a orientar-se pelas políticas neoliberais e princípios do setor privado. É comum observar-se que formas organizativas que não têm fins lucrativos também acabem limitando a autonomia dos trabalhadores, bem como as possibilidades de uma prática comprometida com a transformação das relações de produção.

Apesar dessa importante ressalva, com base nas nossas próprias vivências profissionais, podemos afirmar que os espaços de trabalho que não têm por finalidade a busca do lucro – como o setor público, órgãos de representação dos trabalhadores (sindicatos), cooperativas (ou outros empreendimentos autogestionários) e associações diversas – oferecem mais possibilidades de atuação compatível com os pressupostos da Psicologia Social do Trabalho do que as empresas privadas.

Nesses contextos, os profissionais podem encontrar melhores condições para manter uma postura crítica, pois eles não constituem (ou não deveriam constituir) o foco direto de tensão da contradição capital-trabalho, como é o caso de empresas privadas. Considerando esse pressuposto e tomando por base a experiência concreta das autoras, apresentamos alguns exemplos de contextos nos quais é possível realizar intervenções compatíveis com a perspectiva da Psicologia Social do Trabalho.

Na saúde pública, os psicólogos sociais do trabalho são convidados a atuar na prevenção, promoção e intervenção na saúde integral do trabalhador, buscando uma participação ativa na elaboração e execução de Políticas Públicas que favoreçam as condições de trabalho.

Podemos apontar a **Saúde do Trabalhador**⁷ como o principal campo da saúde pública no qual pode atuar o psicólogo social do trabalho. Além do atendimento direto a trabalhadores que adoeceram no trabalho, são realizados estudos e vigilância em ambientes de trabalho, buscando formas de prevenção aos agravos na saúde em decorrência da atividade laboral.

A atuação dos psicólogos no campo da Saúde do Trabalhador deve ser orientada no sentido de preservar a saúde física e mental dos trabalhadores e fomentar a discussão sobre a “dimensão psicológica e a compreensão

⁷ Para uma discussão mais aprofundada sobre a inserção da Psicologia na Saúde do Trabalhador, ver Bernardo et al., 2013.

do sofrimento psíquico relacionados ao processo de adoecimento decorrente do trabalho” (CREPOP, 2008, p. 32). As intervenções desse tipo costumam ser realizadas em atividades grupais, que podem ter objetivos e características diversas mas que, em geral, têm finalidade terapêutica e informativa, fornecendo informações e problematizando a relação entre o adoecimento do trabalhador e sua atividade laboral, de modo a promover sua conscientização sobre as relações de trabalho às quais estão submetidos.

O psicólogo social do trabalho também pode participar de atividades relacionadas à vigilância em saúde do trabalhador, que compreendem “a identificação, o controle e a eliminação dos riscos nos locais de trabalho” (CREPOP, 2008, p. 33). As intervenções devem sempre priorizar a vivência cotidiana dos trabalhadores e o conhecimento acumulado por eles sobre o processo de trabalho e, nesse sentido, o psicólogo pode favorecer a participação dos trabalhadores no processo de identificação de fatores presentes no seu trabalho que podem prejudicar sua saúde ou, mesmo, sua integridade física.

Devemos lembrar que a intervenção em saúde do trabalhador não deve ocorrer apenas em unidades especializadas, como são os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs), mas em qualquer tipo de serviço de saúde e, especialmente, da saúde pública. Deve-se destacar que a identificação e prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores iniciam-se no atendimento básico. Assim, é importante que os profissionais da rede básica de saúde tenham condições de identificar os casos em que o adoecimento físico ou o sofrimento psíquico são decorrentes das relações de trabalho nas quais as pessoas se inserem.

A contribuição do olhar da Psicologia Social do Trabalho, portanto, seria importante para fundamentar o questionamento e a desnaturalização da forma como se organiza o trabalho no contexto capitalista, impondo cotidianamente a superação dos limites físicos e psíquicos para os trabalhadores.

Além do campo da Saúde do Trabalhador, um espaço dentro das políticas públicas no qual o psicólogo social do trabalho pode ter uma atuação destacada é o da **Assistência Social**, especialmente nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS). Nesse contexto, além do trabalho de articulação com outros serviços, o psicólogo está em contato direto

com populações em situação de vulnerabilidade social⁸ e que, portanto, enfrentam cotidianamente a falta de acesso a aspectos básicos para sua sobrevivência, como alimentação, moradia, saneamento básico, saúde, educação e, também, a falta de trabalho.

Apesar de se tratar de uma área voltada para o atendimento sócio assistencial, a atuação do psicólogo com o olhar crítico para as questões do trabalho pode se dar no sentido de ampliar as reflexões dessa população sobre o fenômeno que a atinge. Mais do que realizar reuniões socioeducativas de caráter disciplinar, orientando a população a seguir as condicionalidades dos programas oferecidos pelo governo, é possível realizar atividades com foco na questão do acesso ao trabalho e na problematização do formato das relações de trabalho, em propostas de criação de novas alternativas de produção, bem como nas influências de fenômenos como a reestruturação produtiva e a globalização da economia no agravo dessa problemática.

Outra possibilidade de atuação com o olhar da Psicologia Social do Trabalho pode ser encontrada junto às instâncias de representação de trabalhadores, como **associações e sindicatos**. Apesar de ser um campo ainda restrito (especialmente porque a imagem que muitos sindicatos têm do psicólogo é a do clínico e do profissional de RH, aliado das empresas), apresenta possibilidade de atuação compatível com os preceitos de uma Psicologia comprometida com os interesses dos trabalhadores. Uma das funções do psicólogo social do trabalho seria prestar “assessoria em avaliação de condições de trabalho” (Sato, Lacaz, & Bernardo, 2006), juntamente com os trabalhadores e outros profissionais, contribuindo no processo de formação de trabalhadores e sindicalistas. A atuação do psicólogo social do trabalho nesse campo também pode se dar no sentido de efetivar práticas que contribuam para a promoção da autonomia dos trabalhadores, no sentido em que pode apontar para a formação de uma consciência crítica sobre as condições socioeconômicas a partir das quais constroem sua trajetória de trabalho.

⁸ De acordo com a Política Nacional de Assistência Social – PNAS, o conceito de vulnerabilidade social define o público alvo da Assistência Social. Nessa política, considera-se que a vulnerabilidade social pode se decorrente da “pobreza, privação (ausência de renda, precário ou nulo acesso aos serviços públicos, dentre outros) e, ou, fragilização de vínculos afetivos-relacionais e de pertencimento social (discriminações etárias, étnicas, de gênero ou por deficiências outras)” (Resolução n. 145/2004, p. 33).

A práxis dos psicólogos nos sindicatos e associações de profissionais pode incluir, ainda, a intervenção sobre as atividades que provoquem adoecimento, bem como a identificação de alternativas para prevenir os impactos prejudiciais do processo produtivo para a saúde do trabalhador. A realização de pesquisas que visam à sistematização do saber acumulado pelos trabalhadores se configura como mais uma possibilidade de atuação no âmbito sindical. Devemos lembrar que, na década de 1960, a organização dos trabalhadores italianos para reivindicações relativas à saúde no trabalho que acabaram por influenciar o movimento de trabalhadores do Brasil e o próprio campo da Saúde do Trabalhador teve importante colaboração de um grupo de psicólogos⁹.

As **cooperativas populares**¹⁰ também apresentam uma configuração interessante para a atuação do psicólogo social do trabalho, pois se caracterizam por apresentar uma organização de trabalho diferenciada. O grande desafio dessas formas de organização é o de fomentar a autonomia e a participação efetiva nos processos de decisão de trabalhadores que nasceram e construíram sua trajetória profissional em uma posição de subordinação a uma estrutura econômica e social pautada na exploração. Assim, as contribuições da Psicologia Social do Trabalho se colocam no âmbito da reflexão sobre esse processo de transição, no fomento à participação democrática em espaços que antes eram inacessíveis aos trabalhadores. As atividades nesse contexto podem se definir basicamente pela participação e pelo envolvimento efetivo do psicólogo nos empreendimentos, articulando espaços de discussão e contribuições do coletivo no sentido de organizar e não meramente executar as tarefas do processo produtivo.

Para finalizar, destacamos também a **prática acadêmica**, que representa um âmbito importante de atuação para o psicólogo social do trabalho. Como discutiremos nas considerações finais desse capítulo, por meio do ensino e da pesquisa, é possível contribuir para a elaboração e propagação de conhecimentos sobre as condições de trabalho na atualidade e sobre suas consequências para a saúde física e psíquica dos trabalhadores. A

⁹ Para mais detalhes sobre esse processo, ver Oddone et al. (1986).

¹⁰ O uso do termo “cooperativas populares” se faz necessário a fim de determinar a que tipo de cooperativa se refere. Pretendemos esclarecer que não trataremos de cooperativas que são constituídas somente para concorrer com empresas de terceirização de mão de obra, sublocando seus cooperados por valores muito inferiores aos que seriam pagos através de contratos de trabalho via Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

atuação na formação de novos profissionais pode proporcionar o questionamento das práticas hegemônicas da relação entre a Psicologia e o mundo do trabalho e oferecer aos futuros profissionais uma formação crítica e voltada para o atendimento das reais necessidades dos trabalhadores.

Os contextos apresentados são apenas alguns exemplos da ampla gama de possibilidades de atuação do psicólogo social do trabalho. Mas não se pode esquecer que essa atuação também sofre a imposição de limites diversos. Uma das principais dificuldades encontradas é a falta de articulação entre os profissionais que compartilham um olhar crítico e a burocratização das instituições, ou seja, visíveis consequências da divisão social do trabalho.

A atuação do psicólogo social do trabalho também é limitada pelas dificuldades que enfrentam as pessoas para as quais seu trabalho se direciona, seja no plano concreto (por exemplo, a submissão a condições precárias de trabalho para suprir necessidades básicas) ou no nível ideológico (aceitação do ideário capitalista como natural e não passível de mudanças). Assim, frequentemente o trabalho dos profissionais comprometidos com a emancipação social dos trabalhadores consiste em construir uma reflexão sobre as possibilidades de transformação cultural necessária para a construção de novas relações de trabalho nos contextos acima apresentados.

Outra questão relevante que não se pode esquecer é a terceirização do trabalho do psicólogo e a consequente precarização do vínculo empregatício desse profissional, seja no setor público ou em instituições sem fins lucrativos, fator que constrange sua atuação crítica tanto quanto ocorre nas empresas privadas. Observa-se, assim, que a atuação a partir da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho enfrenta limites como em qualquer outro campo. Mas, tendo em vista que se trata de práticas contra hegemônicas e com poucas experiências anteriores que balizem as atividades, as dificuldades enfrentadas pelo profissional que adota esse enfoque são ainda maiores. Apesar disso, as autoras deste capítulo atestam que também podem ser bastante prazerosas, especialmente, por possibilitar uma ação com vistas à transformação de uma sociedade hierarquizada e injusta.

Para resumir, podemos destacar que alguns dos principais desafios para a atuação crítica do psicólogo no campo do trabalho são (a) a lógica

capitalista que atinge todos os setores de atuação, inclusive o setor público e alguns órgãos de representação de trabalhadores; (b) a falta de interesses e/ou condições para a contratação de psicólogos nesses segmentos, uma vez que os concursos para preenchimento de vagas de psicólogos no setor público são raros e as outras instituições citadas, em sua maioria, ainda não privilegiam a contratação desse profissional e (c) a precarização dos vínculos empregatícios e das condições de trabalho oferecidas para os psicólogos.

Considerações finais

Não há como negar que o trabalho ainda é central na sociedade em que vivemos e que exerce um impacto muito grande na subjetividade de todos os indivíduos. Por isso, acreditamos que uma visão crítica sobre as condições e organizações do trabalho na atualidade deve permear a atuação do psicólogo, indiferentemente da sua área de atuação. Desse modo, finalizamos este capítulo com uma breve reflexão sobre a formação oferecida pelos cursos de Psicologia para que possamos ter profissionais mais atentos e comprometidos com as questões relacionadas ao trabalho.

Infelizmente, grande parte das universidades brasileiras ainda organiza seus projetos pedagógicos como se a Psicologia que focaliza o trabalho fosse unicamente aquela que se ocupa de aspectos gerenciais, privilegiando, assim, um conteúdo teórico e prático voltado para o gerenciamento de pessoas em 'organizações' diversas, especialmente empresas privadas. Desse modo, oferecem poucas possibilidades de estágios em campos que propiciem ações a partir da perspectiva da Psicologia Social do Trabalho.

Entretanto, devemos lembrar que, mais do que formar profissionais para o "mercado", a universidade tem importante papel na formação de sujeitos sociais éticos (Soares & Cunha, 2010). Desse modo, defendemos que se deve incluir, nos cursos de Psicologia, o contato com uma perspectiva crítica sobre as relações de trabalho, como aquela apresentada neste trabalho. Para tal, é fundamental que a formação tenha um caráter interdisciplinar, que inclua a contribuição de áreas do conhecimento complementares, como a sociologia, a ciência política, a saúde coletiva, entre outras, para subsidiar as práticas e intervenções na realidade do mundo do trabalho que é extremamente complexa.

Outro aspecto importante é a vivência em estágios que propiciem a realização de atividades voltadas para a conscientização do trabalhador. A experiência de algumas universidades (infelizmente, ainda poucas) que vêm implantando estágios em cooperativas populares, sindicatos, serviços públicos de saúde do trabalhador e em outros contextos, que nada têm que ver com a perspectiva gerencial, tem se mostrado bastante rica, oferecendo uma formação abrangente, ética e que possibilita novos horizontes na formação de futuros profissionais ou pesquisadores.

Certamente, há ainda um longo caminho a ser trilhado pelos setores da Psicologia que têm uma visão crítica do mundo do trabalho. Entretanto, acreditamos que a formação seja um importante passo, apesar de não o único, para a conscientização dos futuros profissionais sobre o lugar do trabalho na sociedade capitalista e para a necessidade de articulações que busquem superar os desafios apresentados para a prática profissional.

Assim, tendo em vista a importância do trabalho na vida do ser humano, acreditamos que o oferecimento de uma formação crítica aos estudantes de Psicologia com relação ao trabalho terá impacto positivo na atividade do futuro profissional, independente da sua área de atuação, inclusive naquelas áreas da Psicologia que não estão diretamente relacionadas ao trabalho, como a clínica, a escolar e a hospitalar, por exemplo.

Para encerrar esse capítulo, reafirmamos que, apesar das limitações apontadas, há inúmeras e valiosas possibilidades de atuação para o profissional da Psicologia engajado com a visão crítica no mundo do trabalho, como vimos nos exemplos apresentados neste capítulo. Entretanto, essas possibilidades precisam ser propagadas, ensinadas e valorizadas para que possam deixar de ser vista como inferiores, precárias ou exóticas. Os próprios psicólogos precisam se organizar no sentido de lutar pelo reconhecimento e pela valorização de campos de atuação e enfoques que não correspondem àqueles assumidos historicamente pela profissão.

Referências

- Alves, G. (2011). *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência dos trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- Bernardo, M. H., Souza, H. A., Silva, D. L. D., & Garbin, L. (2013). Psicologia e a Saúde do Trabalhador: Para além da prática hegemônica. In M. H. Bernardo, R. S. L. Guzzo, & V. L. T. Souza (Orgs.), *Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa* (1ª ed., pp. 171-189). Campinas, SP: Átomo-Alínea.
- Bernardo, M. H., Guzzo, R. S. L., & Souza, V. L. T. (2013). *Psicologia Social: perspectivas críticas de atuação e pesquisa*. Campinas, SP: Ed. Alínea.
- Blanch-Ribas, J. M. & Cantera, L. (2011). La nueva gestión pública de universidades y hospitales: aplicaciones e implicaciones. In J. L. Álvaro (Ed.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp.515-534). Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Braverman, H. (1987). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Galilard.
- Certeau, M. (1996). *A invenção do cotidiano: artes do fazer* (2ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas – CREPOP. (2008). *Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)*. Brasília, DF: CFP.
- Huczynski, A. (1993). *Management gurus*. London: Routledge.
- Linhart, D. (2000). O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. *Trabalho e Educação* 7, 24-36.
- Martín-Baró, I. (1996). O papel do psicólogo. *Estudos de Psicologia*, 2(1), 7-27.
- Malvezzi, S. (1999). Psicologia Organizacional: da administração científica à globalização, uma história de desafios. In C. G. Machado, M. Melo, V. Franco, & N. Santos (Orgs.), *Interfaces da Psicologia* (pp. 313-326). Évora, Portugal: Universidade de Évora.
- Marx, K. (1867/1985). *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Difel.
- Oddone, I., Marri, G., Gloria, S., Briante G., Chiattella, M., & Re, A. (1986). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Ohno, T. (1997). *O sistema Toyota de produção* (C. Schumacher, Trad.). São Paulo: Ed. Artes Médicas.
- Prilleltensky, I. (1994). *The morals and politics of psychology: psychological discourse and the status quo*. New York: State University Press.

- Prilleltensky, I. & Nelson, G. (2002). *Doing Psychology critically: making difference in diverse settings*. New York: Palgrave Macmillan.
- Prilleltensky, I. (2004). Validez psicopolítica: el proximo reto para la psicología comunitaria (Psychopolitical validity: The next challenge for community psychology). In M. Montero, *Introducción a la psicología comunitaria* (pp. 5-18). Buenos Aires: Paidós.
- Resolução n. 145*, de 15 de outubro de 2004. (2004). Aprova a Política Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: CNAS.
- Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In Z. A. Trindade & A. N. Andrade (Orgs.), *Psicologia e saúde: um campo em construção* (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sato, L., Lacaz, F. A. C., & Bernardo, M. H. (2006). Psicologia e Saúde do Trabalhador: as experiências com a emergência de um espaço de práticas e de investigação em Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 11, 281-288.
- Sato, L., Bernardo, M. H., & Oliveira, F. (2008). Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. *Psicologia para a América Latina*, 15. Acesso em 15 de agosto, 2013, em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1870-350X2008000400010&script=sci_arttext
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, D. L. D. (2013). *O processo de consciência em um movimento de trabalhadores na luta pela saúde*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP.
- Soares, S. R. & Cunha, M. I. (2010). *Formação do professor: a docência universitária em busca de legitimidade* [online]. Salvador: EDUFBA, 2010. Acesso 15 de agosto, 2013, em <http://static.scielo.org/scielobooks/cb/pdf/soares-9788523209032.pdf>
- Spink, P. K. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(11), 174-192.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

Implicações da reestruturação da carreira pelo “Choque de Gestão” na subjetividade de docentes da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais

Matusalém de Brito Duarte
João Leite Ferreira Neto

Introdução

Em 2003, tem início no estado de Minas Gerais o projeto de nova gestão pública, intitulado Choque de Gestão, inspirado nos modelos internacionais de adaptação dos modelos privados para a administração pública. Com o apoio e a consultoria do Banco Mundial, bem como de especialistas defensores dessas reformas, o Choque de Gestão tinha como objetivo a busca da eficiência no uso dos recursos públicos, concomitantemente com a melhoria da eficácia na oferta dos serviços públicos. Na primeira fase do Choque de Gestão, que se estendeu até 2006, o objetivo principal era o enxugamento dos gastos públicos e a maximização no uso dos recursos por meio do famoso lema “gastar menos com o Estado para gastar mais com o cidadão”. A segunda fase, que foi de 2007 até 2010, intitulada Estado para resultados, tinha como objetivo a busca do alinhamento das instituições e dos servidores à prática de administração focada nos resultados, e não mais nos processos, buscando na lógica da responsabilização e da pactuação de metas os instrumentos para a gestão administrativa e de pessoal.

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo analisar a produção das tecnologias da subjetivação docente na Rede Estadual de Minas Gerais, a partir da implantação das políticas do Choque de Gestão e do Estado para Resultados, em Minas Gerais, focando em duas temáticas de pesquisa: a carreira docente e a gestão pactuada. O campo constituiu-se de duas escolas estaduais de Belo Horizonte. Este trabalho é um recorte de uma pesquisa de doutorado que aborda, além dessa, outras temáticas pertinentes ao trabalho docente e às suas tecnologias da subjetivação.

Uma vez que o objetivo geral da pesquisa é compreender os processos de subjetivação docente, faz-se necessário esclarecer que não estamos considerando o indivíduo como uma identidade unificada resultante das interações externas. A noção com que trabalhamos nessa pesquisa refere-se à perspectiva apontada por Nikolas Rose (2001), segundo o qual a subjetivação é referida como o

nome que se pode dar aos efeitos da composição e da recomposição de forças, práticas e relações que tentam transformar – ou operam para transformar – o ser humano em variadas formas de sujeito, em seres capazes de tomar a si próprios como os sujeitos de suas próprias práticas e das políticas de outros sobre eles. (p. 143)

Assim, nesse trabalho focaliza-se a subjetividade em sua dimensão processual, visando entender como certos processos de subjetivação podem ser produzidos em face de certas condições dadas em contextos socioinstitucionais específicos. Esse é o fundamento da análise dos discursos e das práticas elencadas durante o período da pesquisa e que pretende mostrar de que forma as políticas públicas têm se apresentado enquanto estratégias subjetivadoras, ou seja, enquanto tecnologias da subjetivação. Para o alcance da especificidade analítica da realidade, Nikolas Rose (2001), cujo arcabouço teórico tem sido construído a partir das leituras de Michel Foucault, apresenta o conceito de tecnologias da subjetivação que nos ajuda a pensar nos afetamentos sofridos pelo docente nos últimos anos, de modo que possamos desvendá-los. Segundo ele,

tecnologias da subjetivação são, pois, as maquinações, as operações pelas quais somos reunidos, em uma montagem, com instrumentos intelectuais e práticos, componentes, entidades e aparatos particulares, produzindo certas formas de ser-humano, territorializando, estratificando, fixando, organizando e tornando duráveis as relações particulares que os humanos podem honestamente estabelecer consigo mesmos. (p. 176)

Trabalhamos com a hipótese de que as estratégias de gestão desenvolvidas pelo Governo do estado de Minas Gerais trazem em seu bojo tecnologias de subjetivação, ao se proporem a construírem processos de trabalho e modos de funcionamento dos docentes, a partir de critérios homogêneos por meio dos quais os docentes são avaliados e instados a se conformarem e se adaptarem à realidade idealizada.

Método

A partir da crítica dos teóricos da administração pública latino-americana e dos pesquisadores das políticas em educação do Brasil e de Minas Gerais, analisamos criticamente os impactos das mudanças na carreira docente com a implantação do Choque de Gestão, considerando as especificidades da realidade brasileira e mineira. Para essa análise são utilizados dados de entrevistas e do diário de campo da pesquisa com docentes de duas escolas estaduais, bem como a legislação da nova carreira dos docentes e textos de consultores governamentais que avaliam, do ponto de vista do governo, as políticas implantadas.

Quanto às estratégias para seleção da amostra, trabalhamos por contraste-aprofundamento, com duas escolas estaduais que ofertam o Ensino Médio, localizadas em regiões distintas de Belo Horizonte. Por essa estratégia, buscou-se, como aponta Pires (2010), tratar cada caso como uma unidade autônoma, “mesmo que o fato de justapor os casos em uma mesma obra possibilite acrescentar informações, estabelecer comparações, ou dar uma melhor visão de conjunto do problema” (p. 202).

Foi realizada uma análise de conteúdo do material coletado e das legislações. Como suporte teórico-metodológico, recorremos à esquizo-análise (Deleuze & Guattari, 1996), que possibilitou uma leitura não dualista da realidade estudada, e às contribuições de Foucault (1990) e de Rose (2001) para análise das tecnologias de poder e subjetivação.

Nesta pesquisa foi adotado o recurso à entrevista em profundidade nos moldes semiestruturados. O recurso à entrevista em profundidade comporta a vantagem de permitir não apenas evidenciar o que essas pessoas vivenciam no cotidiano, mas igualmente dar-lhes a palavra e compensar sua ausência ou sua falta de poder na sociedade (Poupart, 2010). A opção pela entrevista semiestruturada foi feita em razão dos objetivos do estudo. Como a entrevista complementava as observações em campo, novas questões surgiram no percurso das mesmas e foram incorporadas para melhor entendimento de alguns processos percebidos. Sendo assim, construir um roteiro de entrevista fechado limitaria o tipo de abordagem pretendido das tecnologias da subjetivação no território-escola.

O processo de codificação para o agrupamento e análise em categorias temáticas conjugou a codificação baseada em conceitos com a codificação baseada em dados, ou seja, há uma leitura prévia sobre o contexto da educação e do trabalho docente em Minas Gerais que contribuiu para a definição das categorias de análise, porém, por se tratar de uma abordagem de inspiração etnográfica e da valorização das particularidades observadas, foi importante atentar para as singularidades e seu ineditismo contributivo para o avanço na leitura do tema. O uso da codificação aberta, ao demandar do pesquisador o constante questionamento dos dados, “que, quando, onde, como, quanto, por que”, e assim por diante, alerta para questões teóricas importantes e aguça a sensibilidade para níveis teóricos mais profundos (Gibbs, 2009, p. 72). Ressaltamos que, neste artigo, apresentamos os resultados parciais relativos a duas categorias temáticas.

Antecedentes históricos

A crise econômica e fiscal da década de 1980, bem como a transição política para governos democraticamente eleitos abriram o debate sobre a necessidade de ajustes na administração pública nos países latino-americanos. Além da necessidade de resolver os problemas de ordem administrativa e econômica, a construção de uma sociedade mais democrática em suas formas de agir e pensar também foi inserida na pauta das mudanças necessárias a partir daí. No bojo desse debate, modelos de administração pública dos países desenvolvidos serviram de base para as mudanças na América Latina, desconsiderando a necessidade da construção de um modelo endógeno de desenvolvimento a partir das características peculiares dos países deste continente. Nesse contexto, Jorge Nef (2010) aponta três grandes tensões/desafios estruturais da América Latina que ratificam a necessidade da criação de um modelo próprio de governabilidade: a extrema vulnerabilidade social e o crescimento fraco e instável, os impactos da extrema desigualdade que acirram conflitos e dificultam consensos e legitimidade interna fraca dos sistemas institucionais (Nef, 2010). Esses elementos são de extrema importância para a definição de políticas públicas e devem ser considerados na elaboração de planos realmente democráticos para tais sociedades em desenvolvimento. A adoção de mudanças políticas, inclusive na administração pública, só se efetivarão democraticamente se forem propostas por sociedades

resilientes, com cidadãos ativos, com massa crítica, habilidade e confiança, bem como com redes sólidas de grupos comunitários mobilizados, o que não acontece de fato no cenário latino-americano (Bourgon, 2010).

No Brasil, as orientações da cartilha do Consenso de Washington embasaram as decisões administrativas que se efetivaram através de ajustes impostos pelo FMI – Fundo Monetário Internacional - e pelo Banco Mundial como condição para a concessão de empréstimos. Além disso, a crítica ao estatuto burocrático do Estado weberiano e a defesa da sua minimização, em favor do fortalecimento do mercado, foram incorporadas pelos governos pós-ditadura, desconsiderando as peculiaridades políticas e das desigualdades sociais do Brasil e demais países latino-americanos.

Dentro do contexto político mundial de implantação de reformas propostas pelos organismos internacionais, no plano da educação, em 1990, em Jomtiem, Tailândia, aconteceu a *Conferência Mundial sobre Educação para todos*. Com o patrocínio do Banco Mundial, a conferência teve como objetivo produzir um documento com um conjunto de estratégias a serem adotadas pelos países, principalmente os em desenvolvimento, para o alcance da universalização do ensino e adequação da educação às novas demandas do mercado (Libâneo, 2012). Dentre as principais propostas, que passaram a balizar as políticas públicas nesses países, destacam-se: a inserção e valorização das chamadas competências e habilidades, com a adoção de um currículo mínimo, enquanto instrumento para aferir a qualidade do ensino, a necessidade da universalização da educação e a instituição de políticas compensatórias (Oliveira, 2003).

Apesar de surgir como um modelo educativo em substituição ao ensino tradicional cumulativo de conteúdos, as habilidades e competências, tais como têm sido propostas pelos organismos internacionais, têm sido alvo de críticas de diversos pensadores da educação. A principal crítica ao novo modelo deve-se à tentativa de redução da educação a uma simples “pulsão natural” e a um conjunto mensurável de objetivos utilitaristas, fazendo com que o processo educativo de acontecimento cultural, no qual intervêm o pensamento, a linguagem, a inteligência e os saberes, se perca, principalmente com a massificação da escolarização (Libâneo, 2012). Além disso, a leitura da *Declaração Mundial da Conferência de Jomtiem* deixa claro que, para o alcance da universalização é desejável a adoção das competências para o atendimento das necessidades mínimas da po-

pulação, alterando o espaço escolar de *locus* especificamente do conhecimento para um espaço ampliado a novas demandas.

Paralelamente à lógica do enxugamento das contas públicas como sinônimo de eficiência administrativa e da formulação de uma gramática discursiva construída para o convencimento do novo enquanto modernização necessária e natural, vários governos nacionais iniciaram a expansão da rede de educação pública sem expandir proporcionalmente os investimentos no setor e com algumas especificidades que precisam ser problematizadas. Muitas vezes apelando para o voluntarismo e comunitarismo, ou mesmo incentivando as parcerias público-privadas, os programas e projetos educacionais, em nome de um “mais por menos”, conseguiram ampliar o “acesso” à educação pública, culpabilizando os limites da universalização do ensino exclusivamente ao modelo anterior de gestão. Um rol de terminologias e expressões discursivas, com um forte apelo à necessidade de adequação do espaço escolar para sua efetivação, mesmo que contando apenas com a benevolência dos sujeitos profissionais envolvidos, se tornou marcante a partir daí. Dentre essa terminologia podemos destacar algumas, tais como “direito a educação”, “educação inclusiva”, “educação para a vida”, “formação continuada”, “educação para a cidadania”, “progressão automática”, “educação por ciclos de aprendizagem”, entre tantas outras, que contribuíram para a efetivação do que Nóvoa (2009) chama de transbordamento da escola. Segundo este pensador português, a escola foi assumindo inúmeras funções da sociedade e de outras instâncias do poder público, aceitando a disciplinarização de outras esferas da vida, da saúde, da segurança, da família, do trânsito, apresentando-se como instituição “salvadora” de todos os problemas sociais sob a capa do discurso da cidadania. É nesse sentido que, assim como os docentes, primeiros críticos às mudanças impostas a partir da década de 1990, Nóvoa (2009) afirma ser “tão difícil, talvez impossível, defender o contrário. A não ser que nos coloquemos, propositadamente, numa posição provocativa” (p. 56). Nesse sentido, assim como Nóvoa, percebemos a necessidade de um retraimento da escola, de suas funções, de modo a organizá-la para que a aprendizagem seja o centro desta instituição. Retraimento deve ser entendido como forma de proporcionar à escola a oportunidade de fazer melhor aquilo que é de sua competência, e de modo universalizado de verdade, que é a valorização da ciência, arte e cultura enquanto elementos da sociedade

do conhecimento. Além disso, tal retraimento permitiria também o desenvolvimento de estratégias para trabalhar concomitantemente conhecimentos, emoções, sentimentos, consciência, criatividade, inteligência e intuição. A escola se alinharia, de fato, a um projeto de cidadania, uma vez que desmontaria a perversidade de deixar o aluno passar pela escola sem desenvolver tais aprendizagens e desmantelaria a lógica da existência de “uma escola a duas velocidades”, “isto é, de uma escola centrada na aprendizagem para os ricos e no acolhimento social para os pobres” (p. 61).

A educação enquanto direito e o comprometimento dos Estados para com sua universalização, concomitantemente à obrigação pela melhoria de sua qualidade, têm impactado o trabalho docente e a real efetivação da eficácia dos sistemas de ensino público. O processo de universalização da educação básica foi proposto em concomitância com as orientações internacionais de enxugamento dos gastos públicos, o que levou à configuração de um paradoxo contextual. Se o volume de educandos entraria para o sistema educativo, com demandas específicas, necessariamente teríamos a ampliação também da necessidade de mais recursos para o atendimento, com qualidade, deste novo segmento populacional. Estudiosos da questão das políticas públicas em educação, como Coelho (2009), fazem uma análise desta tendência global de extensão do direito à educação a todos os cidadãos e apontam que, principalmente nos países em desenvolvimento, tem havido uma pressão crescente para a execução de tais reformas com a obrigação da melhoria da qualidade do ensino, uma vez que se ampliam os instrumentos de avaliação para mensuração e controle do processo pelos resultados. Porém, esse conjunto relacionado de tecnologias discursivas e aparatos tem afetado diretamente os profissionais da educação, principalmente os docentes, na medida em que a conjugação das medidas impostas tem revelado, pela análise da experiência internacional, uma alteração, muitas vezes perversa, das suas condições de trabalho. Como afirma Coelho (2009),

em períodos de forte incorporação de novos segmentos populacionais à escola deve-se esperar uma queda apreciável nos índices de desempenho dos alunos do conjunto do sistema educacional. Isso não significa que o sistema tenha piorado em termos de qualidade com o ingresso de alunos provenientes de famílias mais humildes e menos instruídas. (p. 61)

Nesse sentido, a imputação de uma obrigação de resultados de melhoria da qualidade do ensino para as escolas e para os docentes, com diminuição de investimentos no setor da educação e ampliação do acesso à população antes excluída, tem como resultado a produção de culpabilização e responsabilização perversa dos sujeitos docentes, transferindo gradualmente a responsabilidade do poder público da viabilização de fato de uma educação de qualidade. No contexto das reformas administrativas, alguns pesquisadores da área têm levantado a questão sobre qual tem sido o conceito de qualidade implicado no discurso modernizante atual.

Horta Neto (2013) problematiza uma possível evidência de seu significado e aponta as mudanças nas práticas discursivas e no uso do conceito de qualidade ao longo da história das políticas públicas em educação. Na década de 1940, melhoria da qualidade da educação referia-se à capacidade em ampliar a oferta de vagas para a população, estando a responsabilidade vinculada diretamente ao Estado. Nas décadas de 1970 e 80, a busca da qualidade era entendida como a capacidade de desenvolver ações e projetos que visassem à permanência com sucesso dos sujeitos na escola, tendo como exemplo as campanhas contra reprovação e aceleração. Há uma demanda inevitável da participação dos docentes nos projetos, mas com compartilhamento de responsabilidades com as instâncias deliberativas do governo. A partir de 1990, qualidade na educação passou a ter uma conotação mensurável e vinculada ao cognitivo. O processo de descentralização dos governos atingiu as políticas de educação e há uma ruptura entre a corresponsabilização pela qualidade, no sentido de transferi-la à ponta da oferta do serviço. Ampliam-se as avaliações externas padronizadas e os instrumentos de regulação em detrimento da redução do papel da avaliação e da função da escola enquanto espaço de construção pedagógica de saberes.

Apesar de percebido por inúmeros docentes, desde o início da implantação das mudanças “modernizantes” e durante o processo longo de implantação das mesmas, os impactos das reformas implementadas na educação pública brasileira, com suas tecnologias discursivas e de subjetivação têm aparecido no mundo acadêmico apenas recentemente. A montagem da retórica da universalização do ensino e todo o aparato discursivo construído por especialistas de alto escalão se efetivaram como discurso da verdade, segregando do debate os docentes, reduzi-

dos apenas a executores das novas tendências educacionais. Não é sem propósito que se busca, como diz Libâneo (2012), reduzi-los ao papel de aplicadores de *kits* de técnicas previamente elaboradas em pacotes de livros didáticos e outros instrumentos padronizados, o que minimiza os custos da mão de obra e expande a possibilidade de captação de capital humano (Libâneo, 2012).

Apesar da instituição da educação enquanto direito e da ampliação do “acesso” à Educação Básica terem se efetivado - o que precisa ser apontado como ponto positivo das reformas - quando voltamos o olhar para o trabalhador docente verificamos uma piora vertiginosa nas condições de trabalho e na remuneração dos professores, que têm esboçado formas de resistência, não apenas no sentido foucaultiano, que se refere à capacidade de os sujeitos moldarem sua existência sob formas ainda não dominadas e não pensadas (Pignatelli, 2011), mas também, e principalmente, no sentido apregoado por Marilena Chauí. Ela define resistência como um “conjunto de práticas ambíguas e dispersas, num misto de recusa, aceitação e conformismo a ela, podendo dar-se de diferentes formas: rebeldia, apropriação e reinvenção” (2012, citado por Melo, Cardoso, & Lima).

No sentido apregoado por Chauí, é possível verificar nas escolas públicas de Minas Gerais as resistências se metamorfoseando enquanto desistência. Com base nesse conceito, durante a pesquisa, identificamos essa adaptação se apresentando na prática de três formas peculiares: a desistência de fato, a desistência-resistência e a desistência-permanência. A **desistência de fato** é quando o profissional solicita a exoneração, ou muda de profissão, por não acreditar na possibilidade de uma melhoria salarial, ou das condições de trabalho, a curto e médio prazo. Esse grupo é composto, principalmente, pelos docentes com menor tempo de serviço e vem se tornando prática crescente no contexto escolar. Nas escolas, inclusive, é comum os profissionais com maior tempo de serviço incentivarem os mais novos a buscarem novas ocupações, justamente por essa baixa perspectiva de melhora. A **desistência-resistência** é quando o docente permanece no cargo e, apesar da queda na qualidade do trabalho, ainda milita em prol da categoria e persiste na profissão enquanto trabalho criativo e de pesquisa. Nas escolas, apesar de ser um grupo minoritário, é comum encontrarmos tais docentes. A terceira categoria, tão problemática para a questão das políticas públicas como a primeira, é a do grupo

da **desistência-permanência**. Essa se refere àqueles que permanecem na atividade docente por vários motivos: limites da idade, por exemplo, para ingressar em nova carreira, uma vez que a aposentadoria se aproxima e há dificuldades de reinserção no mercado. Permanecem, então, no cargo, mas não investem ou investem pouco no fazer pedagógico.

Como podemos perceber, há um misto entre os conceitos de resistência apregoados pelos filósofos da diferença e o conceito apresentado por Chauí, fato que revela como são complexos os aparatos e discursos que permeiam o universo do fazer docente e seus processos de subjetivação. A localização dos elementos que suscitam resistência está disseminada nos diversos significantes que buscam se impor através de práticas discursivas de verdade e de modernização necessárias.

Apesar de o contexto das desistências ter se tornado comum nas diversas redes de educação pelo Brasil, tanto públicas enquanto privadas, as políticas públicas em educação têm sido implantadas e avaliadas a partir da lógica dos resultados numa clara desconsideração da educação enquanto processo que não envolve apenas a mensuração de conceitos, conteúdos ou competências/habilidades, mas a formação ética, o multiculturalismo e a construção da autonomia e da alteridade dos educandos. A ampliação da descentralização governamental, imputando unilateralmente ao docente a responsabilização pelos resultados e metas não alcançadas, ignoram inclusive estudiosos da Nova Gestão Pública¹, que apontam o aumento salarial como incentivo essencial para melhoria da qualidade do trabalho (Saloojee & Fraser-Moleketi, 2010).

Como forma de associar corte de gastos e universalização da educação, num contexto em que os investimentos neste setor já eram baixos se comparados aos países desenvolvidos, as políticas públicas de educação foram delineadas de modo a “democratizar” o acesso a todos aqueles segregados anteriormente, sem “onerar” os cofres públicos. Essa lógica de

¹ Nova Gestão Pública é o nome dado à reorganização da administração pública e das bases para elaboração e implementação de políticas públicas adotadas, em princípio pela Inglaterra, e posteriormente por inúmeros países europeus e demais continentes. Didaticamente foi dividida em três etapas por Abrúcio (2006): “Gerencialismo puro”, “Consumerism” e “Public Service Orientation”. Tem como pressupostos principais a minimização dos gastos públicos, a eficácia na oferta dos serviços públicos e a desburocratização da máquina governamental, descentralizando, inclusive em nível individual, a responsabilização pela qualidade e celeridade dos serviços públicos oferecidos ao consumidor.

diluição dos baixos investimentos, associada à pressão pela universalização da educação básica, reversão dos dados de evasão e erradicação da reprovação, redefiniram as políticas públicas e os modos de gestão, que impactaram diretamente nas relações políticas e pedagógicas no território-escola.

Em Minas Gerais, essas mudanças nos modos de se fazer política pública se iniciaram na década de 1990, com o programa “Minas aponta o caminho”. Apesar de as alterações estruturais na gestão pública mineira terem se iniciado nesse período, foi somente a partir de 2003, com a implantação do grande programa de reestruturação da administração pública, intitulado Choque de Gestão, que foram efetuadas as maiores reformas em todos os setores de serviços públicos, trazendo como lema principal: “gastar menos com o Estado para gastar mais com o cidadão”. Nesse contexto, este artigo tem como objetivo analisar a produção das tecnologias da subjetivação docente na Rede Estadual de Minas Gerais, a partir da implantação das políticas do Choque de Gestão e do Estado para Resultados, focando na questão da mudança na carreira docente e na implantação da gestão pactuada. Ao deslocar a educação e a docência de um setor relacionado a processos e tempos específicos, vinculados à formação intelectual e humana dos indivíduos em sua singularidade e multiplicidade, para uma lógica orientada pela avaliação por resultados previamente definidos e “pactuados”, verificamos inúmeros impactos no trabalho, na carreira docente, nas microrrelações interescolares e no fazer pedagógico que precisam ser compreendidos e problematizados.

Choque de Gestão e tecnologias de subjetivação

O Choque de Gestão foi um grande programa de reforma do setor público, implantado pelo governo de Minas Gerais, a partir do ano 2003, cujo objetivo primordial era o de otimizar os investimentos públicos, considerando todo o modelo anterior como ineficaz, enfatizando a necessidade de sua superação, principalmente no que concerne à descentralização da administração com foco nos resultados (Minas Gerais, 2013).

A primeira geração do Choque de Gestão aconteceu de 2003 a 2006. Durante sua implantação, o discurso da modernização da administração, da racionalização dos gastos e da necessidade de monitoramento para

avaliação foram os pontos fortes destacados. Para sua construção, consultores do Banco Mundial e do Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) foram ouvidos, culminando em documentos e resoluções impregnados de termos e estratégias da teoria da administração e de recursos humanos. Os três eixos de ação desse programa foram: a adoção da gestão por resultados, a avaliação de desempenho institucional e individual e a reformulação da carreira com a implantação de bônus por produtividade.

O Acordo de Resultados foi disciplinado pela Lei n. 14694 de 2003 e reformulado pela Lei n. 17600 de 2008. Nesta lei são apresentadas as normas para o Acordo de Resultados, pactuado entre o poder executivo e os dirigentes de órgãos, implementando a necessidade do ajuste financeiro das instituições, bem como do ajuste às metas estipuladas, de modo a se inserirem no modelo de Avaliação de Desempenho Institucional e da Avaliação de Desempenho Individual. Nessa lei foi instituído também o prêmio por produtividade, sempre atrelado ao tripé: disponibilidade orçamentária – cumprimento das metas – avaliações de desempenho.

Segundo Augusto (2010), as diretrizes do Choque de Gestão visavam à superação de um Estado provedor por um regulador, de uma gestão burocrática por uma gerencial e de uma gestão de pessoas pelo controle para o comprometimento e alinhamento (p. 109).

Com relação às mudanças na carreira docente e às tecnologias da subjetivação é importante apresentar um panorama geral da situação legal dos professores na atualidade para entendermos de que forma esses modos de produção e tecnologias de poder buscam determinar a conduta dos indivíduos, submetendo-os a certas modalidades de dominação e objetivação (Foucault, 1990). Na Rede Estadual de Educação de Minas Gerais, há três tipos de vínculo trabalhista: o professor efetivo, o efetivado e o contratado. Apesar de a Constituição Federal de 1988, no artigo 37, afirmar que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego”, (1988), essa não é a realidade da maioria dos profissionais da educação em Minas Gerais, pois como foi afirmado, há outros dois tipos de contratação existentes que não possuem direitos inerentes ao estatutário, como o direito à estabilidade, por exemplo. Segundo dados da pesquisa do Grupo de

Estudos sobre Trabalho Docente (GESTRADO) da Faculdade de Educação da UFMG, o percentual de profissionais estatutários efetivos na educação em Minas Gerais é de apenas 42,8%. Já os designados, ou contratados, somam 31,4%, enquanto os efetivados pela Lei n. 100/2007 representam 24,4%² (Romano, Oliveira, & Melo, 2012). Essa estratégia tem fragmentado a carreira e dividido a categoria, inclusive, dentro da representação sindical. Essa tática de governo, como afirma Lazzarato (2011), é constituinte das políticas neoliberais, pois não forja apenas desigualdades entre camadas sociais, mas no interior de cada estrato.

Tabela 1. Gastos com publicidade - setor público e empresas controladas pelo governo de Minas Gerais, 2003 – 2011 em R\$ mil

Ano	Setor público	Empresas controladas	Total
2003	47,12	19,85	66,97
2004	86,38	66,15	152,53
2005	115,23	44,60	159,83
2006	81,70	66,22	147,92
2007	124,91	80,41	205,32
2008	129,53	87,78	217,31
2009	123,16	94,09	217,25
2010	95,62	79,62	175,24
2011	107,81	57,62	165,43
Total	911,46	596,34	1.507,80

Fonte: Gontijo (2013, p. 63).

² A Lei n. 100/2007, instituída no governo de Aécio Neves, criou a categoria dos efetivados sem concurso público. Milhares de profissionais designados, que tinham seus contratos finalizados no final de cada ano, tiveram o direito garantido de permanecerem nas vagas. Além disso, esses profissionais foram incorporados ao regime da previdência. A efetivação pela Lei n. 100/2007, porém, não garante o direito à estabilidade, podendo o docente ser realocado ou destituído, caso ocorra concurso público de provas e títulos. O Supremo Tribunal Federal propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4876), alegando que tal lei viola os princípios da isonomia, impessoalidade, moralidade administrativa e obrigatoriedade de concurso público, presentes na CF/88. A Assembleia Legislativa e o governo de Minas enviaram suas defesas ao STF, alegando a constitucionalidade da lei. Acesso em 07 de abril, 2013, em <http://www.jurisciencia.com/noticias/impugnada-lei-1002007-de-mg-que-efetiva-nao-concursa-dos-como-servidores-adi-4876/1609/>

A fragilização da carreira docente, com a admissão de três categorias de docentes, foi acompanhada também de mudanças nas prioridades orçamentárias do governo de Minas e na produção do discurso da necessidade imediata de maximizar o uso dos recursos públicos pela minimização dos gastos, principalmente com pagamento de salários ao funcionalismo. Gontijo (2013), em sua análise sobre a economia política do governo de Minas no período do Choque de Gestão, afirma que o governo reduziu de 73,1% os gastos com folha de pagamentos de 2002 para 52,2% em 2005, quando alcançou o piso estipulado. Tal estratégia, porém, foi acompanhada de uma ampliação da dívida pública e dos gastos com publicidade, base do projeto de *accountability* proposto para a reforma administrativa, e que pode ser visto na Tabela 1.

Pela análise da tabela 1 podemos perceber que, nos anos iniciais da implantação do Choque de Gestão, o apelo midiático e o reforço da retórica da reforma inevitável e da necessidade dos ajustes para a implantação de um Estado eficiente foram acompanhados de uma ampliação significativa dos gastos com publicidade. O valor gasto, só contando o setor público, quase triplicou de 2003 para 2005 e praticamente manteve-se estável, no topo, até o ano de 2011, mostrando que a estratégia do *marketing* foi comumente utilizada pelo governo.

A importância dos dados apresentados deve-se à discrepância existente entre a prática discursiva transposta do setor privado para o setor público, nesse caso a educação, para um “mais por menos” e o paradoxo com a ampliação dos gastos com publicidade e da dívida pública. O automatismo da transposição da lógica empresarial para a educação mostrou-se perversa e desconsiderou, desde o início, as especificidades da educação enquanto setor vinculado à formação humana e intelectual, o que de imediato já a difere da lógica produção-produto das empresas do setor privado. A precarização das condições do trabalho na rede pública estadual de Minas Gerais, principalmente com relação às questões salariais e de carreira, torna tal transposição iminentemente perversa e desestimuladora.

Com relação à carreira docente, a principal medida implementada, na lógica do enxugamento e da eficiência da administração dos recursos, foi a incorporação de cinco vencimentos (vencimento básico, gratificação de incentivo à docência, gratificação de educação especial, gratificação

por curso de pós-graduação e por regime especial de trabalho) numa parcela única a ser paga ao trabalhador, com o nome de subsídio³. Imposta pela Lei n. 18.975/2010, essa mudança revela o paradoxo com a lógica do empreendedorismo utilizada pela política do Choque de Gestão, cuja possibilidade de ascensão na carreira e melhoria salarial é defendida como elemento da gestão autônoma para a inovação e criatividade.

Na observação e nas entrevistas realizadas nas escolas, o impacto negativo da substituição do vencimento básico pela parcela única do subsídio apareceu na maioria das entrevistas e também em diversos momentos nas conversas. Um dos relatos sobre essa mudança na carreira foi feito pela Professora Núbia⁴, que merece destaque:

Eu acho que o subsídio é um salário meio de escravidão, sabe? No qual nos foi tirado, tirania mesmo, ditadura. Nos foram tirado todos os direitos que conquistamos. Uma coisa muito de ditadura, eu acho que a gente vive uma ditadura pior que era antigamente. Porque antigamente era uma ditadura oficial, aberta. Agora a gente vive uma ditadura selada... Eles colocaram e, sabem usar as palavras, sabem colocar as palavras nos lugares certos.

O fragmento da entrevista da professora Núbia ilustra o sentimento de grande parte dos professores entrevistados e observados. O paradoxo entre o discurso inicial da livre escolha de carreiras (antiga ou nova) pelos docentes e, posteriormente, findada a greve de 112 dias em 2012, a retirada do direito de escolha, impondo o subsídio como parcela única de pagamento, impactou negativamente a relação entre docentes e governo, sendo lida por aqueles como uma atitude antidemocrática contrastante com o apelo midiático governamental da melhoria da carreira e das condições na educação da rede estadual de Minas Gerais. O discurso em defesa da nova carreira é construído sob o argumento da necessidade de uma gestão mais eficiente e eficaz, mas a tecnologia da subjetivação que é operada é a do nivelamento dos docentes, criando uma sensação inicial

³ Para o Dicionário Online de Português, subsídio é definido como “auxílio, socorro, benefício. Quantia que o Estado oferece à obra de beneficência ou de interesse pessoal público; subvenção”, ou seja, a substituição de vencimento básico ou salário por esse termo aproxima a docência da representação social de trabalho voluntário e social, justificando a necessidade da manutenção da qualidade dos serviços a qualquer custo. Acesso em 08 de abril, 2013, em <http://www.dicio.com.br/subsidio>.

⁴ Todos os nomes dos profissionais da educação entrevistados foram alterados neste artigo, de modo a garantir os princípios éticos normatizados pelo Comitê de Ética da PUC-MG.

de valorização profissional para os novos ingressos, de modo a mantê-los no sistema, em detrimento da estagnação dos docentes mais antigos, “incentivando”, com isso, o fenômeno da desistência-permanência, “menos nociva” ao quadro de pessoal do que a da desistência de fato. Os efeitos dessa política aparecem nas falas de alguns professores com menos tempo como servidor do Estado, como a professora Lucia, ao falar dos benefícios incorporados ao subsídio:

Sou da carreira de 2005, então não tenho nada disso (quinquênio, biênio). Antes de ter essa, digamos, essa reforma, o meu salário era menor. Agora eu já acho que ele melhorou. Está melhor. Mas, pelo o que o pessoal de mais tempo de casa fala, é que isso aí foi uma perda pra gente, né? Porque, é, não sei, num primeiro momento a gente tá recebendo mais, mas...

A operação de ampliar o salário dos ingressantes, em detrimento da retirada de progressões por tempo de serviço daqueles com maior tempo, foi uma estratégia utilizada pelo governo para aproximar o subsídio ao piso nacional (feita em Minas Gerais, proporcionalmente às horas trabalhadas). Desse modo, houve uma ampliação do salário dos professores com menor tempo de serviço, que já não tinham direito a gratificações, como quinquênios ou biênios. Por outro lado, a maior parte dos professores, mesmo com ingresso recente na Rede Estadual de Educação de Minas Gerais, consegue fazer uma avaliação na perspectiva de carreira, avaliando inclusive sua situação com relação a outras carreiras de nível superior. Essa avaliação pode ser atribuída à mobilização organizada pelo Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SIND-UTE/MG), sindicato da categoria, durante os 112 dias de greve em 2011, cuja carreira foi continuamente trabalhada como “bandeira de luta”. Nessa perspectiva, a professora Andressa, por exemplo, revela seu constrangimento em relação aos familiares:

Se eu falar com minha família que eu ganho mil e... mil reais, eles falam assim: você está doida. Acho que eles nem sabem. Porque é muito pouco, mil e poucos reais. Isso é o primeiro fator desestimulante. Segundo fator é a carreira que a gente não tem, não tenho progressão, eu posso ficar aqui 25 anos, eu vou estar ganhando 1500. Então, isso é desestimulante em si.

Esta análise crítica da professora Andressa revela o descontentamento e os constrangimentos existentes entre o “ser professor”, sua carreira e

sua situação enquanto profissional graduado de nível superior. Apesar de recém-ingressa no Estado, a professora já apresenta um discurso semelhante àqueles que estão no topo da carreira, que são os mais afetados e os que apresentam maior índice de indignação e resistência-desistência, no quadro dos professores entrevistados/observados. A fala da professora Rita sintetiza uma queixa recorrente encontrada no campo:

Olha pra você ver, eu estou com 23 anos de magistério, né, daqui a três anos eu aposento, quer dizer, eu tenho curso superior, graduação, eu tenho três pós-graduações, e com o subsídio, o que aconteceu comigo? Eu virei PEB1 ganhando exatamente igual a um professor que entrou hoje no Estado. Retrocedeu o meu salário! Então um professor, por exemplo, que é R, que não tem nem habilitação para trabalhar na área, ele estava ganhando igual a mim. Ainda continua ganhando igual a mim. Então, num primeiro momento o que que ele fez... eu fui desvalorizada. Eu não... eu acredito assim... quem está entrando tem que ser valorizado sim, mas quem já está e quem tem, por exemplo, no meu caso, excelentes avaliações de desempenho, porque minhas notas nunca foram abaixo de 90.

A redução do salário e gratificações por tempo de serviço e escolaridade a uma única parcela remuneratória intitulada subsídio desconsiderou o histórico do docente enquanto servidor da educação. Para grande parte dos docentes, visualizar no contracheque e no seu histórico funcional uma progressão, seja por tempo ou por avaliação de desempenho, funcionava, de certo modo, como um estímulo ao trabalho. A remuneração sempre foi aquém do desejável e merecido, mas revelava um horizonte para a luta e motivação, o que foi impactado negativamente com a nova carreira.

Nesse sentido, a aparição recorrente destas falas indignadas, durante a observação e anotação do diário de campo, foi transposta no roteiro de entrevista como uma questão, na qual era pedido aos docentes que avaliassem a nova carreira dos profissionais da educação da rede estadual de Minas Gerais. Diante dessa questão, todos os professores entrevistados devolviam a pergunta com outra: *“qual carreira? Não há carreira!”*. Ao mencionar, então, que havia uma carreira, vários problemas foram apontados como justificativa ao questionamento feito. As queixas recorrentes foram: piora na perspectiva da progressão por escolaridade, uma vez que os níveis de escolaridade só podem ser acessados com interstícios

de dois anos em cada grau⁵; baixos salários em comparação com outras carreiras do estado, com destaque para a Polícia Militar; retirada dos benefícios recebidos e sua compressão em uma parcela única intitulada subsídio; tratamento diferenciado de carreira por cargo, ou seja, um mesmo professor com dois cargos se encontra em posições diferentes devido ao tempo de serviço, que desconsidera a escolaridade real.

Apesar de observarmos e verificarmos, nas escolas e nos relatos docentes, como a implantação da política do Choque de Gestão tem impactado negativamente na subjetividade e no trabalho docente, segundo a análise do governo de Minas Gerais sobre os resultados desses programas, diversas vantagens são apresentadas. Primeiramente, como afirmam Pinto e Saraiva (2010):

hoje, com metas claras acordadas com cada escola, profissionais mais bem preparados e mais comprometidos com sua atividade profissional e com uma rede de ensino e escolas mais bem monitoradas, avaliadas e geridas, o esforço coletivo começa a produzir consequências positivas na educação. (p. 114)

Ao dialogar com os professores nas escolas podemos perceber sim um maior monitoramento das escolas, que se traduz num conjunto crescente de normas e leis limitadoras e reguladoras. A gestão pactuada traz em si a tecnologia de responsabilizar os docentes pelos resultados na educação, atrelando, inclusive, o pagamento do Prêmio por Produtividade ao resultado da avaliação da escola e do docente no ano anterior. Esse prêmio é uma parcela anual paga ao servidor, cujo valor varia de acordo com o resultado das avaliações institucionais e individuais e cujo pagamento está atrelado ao crescimento da receita naquele ano pelo estado de Minas Gerais. Nesse sentido, o estado desloca o foco da sociedade para a unidade escolar e cria mecanismos de controle, via avaliação e monitoramento das metas, de modo a deslocar a sua obrigação na oferta da qualidade do serviço para a escola e o docente em si. Essa tecnologia da subjetivação vem atuando para fragmentar a categoria e acirrar uma competitividade perversa entre docentes e escola, visto os impactos negativos das mudan-

⁵ Um exemplo para elucidar a questão na progressão por escolaridade: se um docente tiver doutorado, na Rede Estadual de Minas Gerais, ele será posicionado na carreira primeiramente pela graduação, depois de dois anos como especialista, mais dois anos para mestrado e mais dois anos para doutorado, ou seja, somente depois de, no mínimo, seis anos, ele atingirá o grau de doutor.

ças na carreira e do papel do professor enquanto sujeito ativo do processo pedagógico.

Além disso, há uma discrepância entre a visão apresentada pelos avaliadores do Choque de Gestão e a realidade observada no cotidiano da escola. O que temos encontrado são docentes cansados, desanimados, desestimulados e descrentes com os rumos da educação. Esse profissional vem perdendo poder decisório e autonomia e está submetido à execução de um conjunto de procedimentos focados no alcance de um conjunto de números almejados pela Secretaria de Educação. São comuns queixas de cansaço por causa da altíssima carga horária, do baixo salário, do excessivo número de alunos em sala, da falta de tempo para encontro com os demais colegas de trabalho, do excesso de avaliações discentes enviadas pelo governo para testar habilidades e competências dos mesmos, do crescente volume de estratégias de recuperação de aprendizagem e notas dos alunos, exigidas pela Secretaria de Educação, entre tantos outros problemas enumerados pelos profissionais. Devido a essa busca excessiva de resultados mensuráveis e quantitativos, em detrimento da construção coletiva do processo, são comuns falas espontâneas como a de um professor de uma das escolas observadas: *“É preciso passar o aluno de ano a qualquer custo, segundo um amigo meu, aluno na escola é gasto, então você passa e pronto. É isso que o Estado quer”*.

Diversos outros impactos foram relatados e observados no campo, estão relacionados à questão da carreira e da gestão pactuada e vêm atuando enquanto tecnologias da subjetivação docente. Os limites de um artigo possibilitaram a apresentação de alguns destes problemas, mas outras questões precisam ser mais bem tecidas e inter-relacionadas, para entendermos de que modo vem caminhando a educação pública no estado de Minas Gerais.

Considerações finais

A análise dos impactos das tecnologias de governo nos processos de subjetivação docente demanda um olhar cada vez mais miniaturizado e atento aos diversos elementos que atravessam as questões da educação hoje, principalmente do acompanhamento dos diversos instrumentos regulatórios: leis, portarias, decretos, etc. Além das mudan-

ças na sociedade, advindas da exacerbação e padronização de um modo de ser, individualista, consumista, que se transmuta em diversas formas de violência, precisamos situar os discursos no lugar de sua produção, buscando entender como são controlados, o que selecionam, como se organizam e como se distribuem e se apoderam. É preciso entender as práticas discursivas como acontecimentos com vontade de poder e verdade, e a partir da localização de seus efeitos, mostrar os elementos de dominação existentes.

As mudanças ocorridas no contexto da educação, nas últimas décadas, não são exclusividade da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais, mas as reformas do Choque de Gestão e do Estado para resultados representaram mudanças específicas que contribuíram para a configuração de um paradoxo discursivo que ainda predomina no estado. Ou seja, o discurso da eficiência, da redução de gastos e da modernização da administração pública continua contrastando com os dados empíricos sobre a piora das condições de trabalho, tanto no que diz respeito à carreira quanto no papel da escola enquanto instituição essencialmente vinculada ao conhecimento e à formação educacional dos sujeitos.

A adoção do Estado mínimo socialmente e com máxima regulação ampliou a vulnerabilidade de grande parcela da população, trazendo consigo uma demanda aumentada de controle. O papel da educação, então, como necessidade básica da população e estendida universalmente, independente da necessidade iminente de uma ampla reforma e injeção de vultosos recursos, foi sendo demandada a abraçar e resolver, por meio da escolarização, diversos problemas sociais, levando ao que Nóvoa (2009) chama de transbordamento da escola.

Além da necessidade urgente de valorização e reconstrução social do que é ser docente, o pesquisador português defende o retraimento da escola. Assim como Nóvoa (2009), que admite o risco de ser “esmagado” pelo discurso dominante de uma educação da cidadania como o acolhimento pela escola de todas as demandas, corroboramos com sua proposta de retraimento que

exige o reforço de um “novo” espaço público da educação, um espaço mais amplo do que o espaço escolar, um espaço de redes e de instituições no qual se concretiza a “educação integral” das crianças e dos jovens, seja no que diz respeito à formação religiosa ou cívica, ou à aquisição de um con-

junto de “competências sociais”, ou ainda à preparação do momento de transição entre a escola e o trabalho. (p. 63)

A distribuição das responsabilidades para as demais instituições e sociedade contribuirá e permitirá que a escola, juntamente com seus profissionais, retome o olhar para as questões pertinentes de fato à escola, que está relacionado ao pensar formas de trabalhar com o conhecimento, com o ensino, focando na aprendizagem como objetivo essencial deste espaço.

Pela breve análise dos dados feita, além do fenômeno do transbordamento da escola, percebemos uma minimização da autonomia docente e um controle maior do trabalho com a implantação do organograma administrativo implementado com o Choque de Gestão e o Estado para Resultados. Além disso, as mudanças na carreira, com a implantação do subsídio, bem como a excessiva regulamentação do trabalho, realizada em nome da eficiência modernizadora, têm ampliado a ocorrência de fenômenos de desistência de fato, desistência-resistência e desistência-permanência docente na escola, impactando negativamente no trabalho pedagógico.

Sendo assim, o que temos visto nos “bastidores” das escolas estaduais é uma ampliação dos instrumentos de controle, via resoluções, portarias e até mesmo via publicidade, e um silenciamento entristecido dos docentes, que ora se rompe por uma fala indignada isolada, ora se traveste de continuidade reprodutiva de um trabalho pouco inventivo e desvalorizado socialmente. Esses dados apontam para uma necessidade urgente de uma reforma educacional em Minas Gerais, mas que parta das perspectivas de valorização real do servidor e sua participação como protagonista do processo, e não apenas como um coadjuvante de resultados preestabelecidos externamente.

Referências

Abrúcio, F. L. (2006). Os avanços e os dilemas do modelo pós-burocrático: a reforma da administração pública à luz da experiência internacional recente. In L. C. Bresser-Pereira, (Org.), *Reforma do Estado e administração pública gerencial* (pp. 173-199). Rio de Janeiro: FGV.

- Augusto, M. H. O. G. (2010). *A regulação das políticas educacionais em Minas Gerais e a obrigação de resultados: o desafio da inspeção escolar*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Bourgon, J. (2010). Finalidade pública, autoridade governamental e poder coletivo. *Revista do Serviço Público*, 61(1), 5-33.
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Acesso em 25 de fevereiro, 2014, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Coelho, M. I. M. (2009). Estado-avaliador, regulação e administração gerencial: implicações para o que é ser professor(a) na Educação Básica no Brasil. In V. L. F. A. Brito (Org.), *Professores: identidade, profissionalização e formação* (pp. 45-77). Belo Horizonte: Argymentvm.
- Deleuze, G. & Guattari, F. (1996). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. São Paulo: Ed. 34.
- Foucault, M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Paidósberica.
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Artmed.
- Gontijo, C. (2013). Notas sobre a economia política do governo tucano em Minas Gerais. In G. Reis & P. Otoni (Orgs.), *Desvendando Minas: descaminhos do projeto neoliberal* (pp. 39-67). Belo Horizonte: Sinpro Minas.
- Horta Neto, J. L. (2013). *As avaliações externas e seus efeitos sobre políticas educacionais: uma análise comparada entre a União e os Estados de Minas Gerais e São Paulo*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Política Social, Universidade de Brasília, DF.
- Lazzarato, M. (2011). *O governo das desigualdades: crítica da insegurança neoliberal*. São Carlos, SP: EdUFSCar.
- Lei n. 17.600*, de 5 de julho de 2008. (2008). Disciplina o Acordo de Resultados e o Prêmio por produtividade no âmbito do poder Executivo e dá outras providências. Acesso em 22 de fevereiro, 2014, em http://www.ipsm.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/lei_17600.pdf
- Lei n. 18.975*, de 29 de junho de 2010. (2010). Fixa o subsídio das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Acesso em 25 de fevereiro, 2014, em http://crv.educacao.mg.gov.br/sistema_crv/banco_objetos_crv/%7BAA332C76-7223-43B7-87DE-F673502F20BC%7D_LEI%2018975%20DE%2029%20DE%20JUNHO%20DE%202010.pdf

- Libâneo, J. C. (2012). O dualismo perverso da escola pública brasileira: escola do conhecimento para os ricos, escola do acolhimento social para os pobres. *Educação e pesquisa*, 38(1), 13-28.
- Melo, S., Cardoso, M. E., & Lima, M. W. (2012). Resistência e organização sindical dos docentes das redes públicas de ensino de Minas Gerais. In A. Duarte, S. D. G. Melo, D. A. Oliveira, & L. F. Vieira (Orgs.), *O trabalho docente na Educação Básica em Minas Gerais* (pp. 101-135). Belo Horizonte: Fino traço.
- Minas Gerais. (2013). Portal de governo eletrônico do “Choque de Gestão”. Acesso em 21 de agosto, 2013, em <http://www.choquedegestao.mg.gov.br>
- Nef, J. (2010). Administração pública e reforma do setor público na América Latina. In B. G. Peters & J. Pierre (Eds.), *Administração pública* (pp. 513-535). São Paulo, Brasília, DF: Enap.
- Nóvoa, A. (2009). *Professores imagens do futuro presente*. Lisboa: Educa.
- Oliveira, D. A. (2003). As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In D. A. Oliveira (Org.), *Reformas educacionais na América Latina e os Trabalhadores Docentes* (pp. 13-37). Belo Horizonte: Autêntica.
- Pignatelli, F. (2011). Que posso fazer? Foucault e a questão da liberdade e da agência docente. In T. T. Silva (Org.), *O sujeito da educação: estudos foucaultianos* (pp. 127-154). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Pinto, V. G. & Saraiva, J. A. F. (2010). Gestão por resultados na educação: monitoramento e avaliação de projetos educacionais. In T. B. Guimarães, I. A. Pordeus, & E.S.A. Campos (Orgs.), *Estado para resultados: avanços no monitoramento e avaliação da gestão pública em Minas Gerais* (pp. 113-134). Belo Horizonte: UFMG.
- Pires, A. P. (2008). Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In J. Poupart et al. (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: enfoque epistemológicos e metodológicos* (pp. 43-94). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Poupart, J. (2008). A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In J. Poupart et al. (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: enfoque epistemológicos e metodológicos* (pp. 215-253). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Romano, P., Oliveira, D. A., & Melo, S. D. M. (2012). Valorização docente na Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. In A. Duarte, S. D. Gomes

- Melo, D. A. Oliveira, & L. F. Vieira (Orgs.), *O trabalho docente na Educação Básica em Minas Gerais* (pp. 67-99). Belo Horizonte: Fino traço.
- Rose, N. (2001). Inventando nossos eus. In T. T. Silva (Org.), *Nunca fomos humanos* (pp. 137-204). Belo Horizonte: Autêntica.
- Saloojee, A. & Fraser-Moleketi, G. (2010). Desafios comuns a reformas administrativas em países em desenvolvimento. In B. G. Peters & J. Pierre (Orgs.), *Administração pública* (pp. 491-512). São Paulo: UNESP; Brasília, DF: Enap.

Saúde do servidor público federal: política, discursos e práticas prescritas

Jardel Pelissari Machado

Apresentando a problemática

As transformações na esfera do sistema de produção capitalista e nas relações de trabalho a partir da década de 1970, com sucessivas crises do capitalismo, têm produzido profundas mudanças nas formas de organização da vida na sociedade contemporânea (Antunes, 2005), acarretando transformações também em relação à saúde dos trabalhadores (Merlo & Lapis, 2007). Sobre a relação trabalho-saúde na sociedade contemporânea, dois polos opostos se formam.

De um lado tem-se o reconhecimento de direitos historicamente reivindicados nas lutas dos trabalhadores, que culminou, por exemplo, na diminuição de horas trabalhadas, no reconhecimento das doenças relacionadas ao trabalho e na construção de documentos que subsidiam o estabelecimento donexo-causal delas em cada segmento econômico¹, assim como a responsabilidade do empregador diante dos adoecimentos e acidentes². Por outro lado, embora haja os avanços da previsão legal, se mantém constante a luta pelo reconhecimento de que as atuais condições de trabalho são produtoras de sofrimento (Dejours, 1999) e desgaste (Seligmann-Silva, 1994), buscando avançar nas discussões já implementadas pelo NTEP e romper com a lógica culpabilizadora do trabalhador (Paparrelli, Sato, & Oliveira, 2011). Porém, como afirma Lacaz (2007, p. 760), as práticas hegemônicas voltadas à saúde do trabalhador têm-se apresentado antes de tudo como estratégias de aumento de produtividade, sendo a saúde tomada como “razão instrumental” para o alcance da produção almejada.

¹ Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP (Ministério da Previdência social, 2006).

² Fator Acidentário Previdenciário – FAP (Ministério da Previdência Social / Conselho Nacional de Previdência Social – MPS/CNPS, 2010).

Assim, se no âmbito das instituições privadas, nas quais as relações de trabalho são regulamentadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (Decreto-Lei n. 5.452/1943), pode-se perceber um caminhar (ainda que lento) referente a essas questões, no âmbito público, essas mesmas relações entre trabalho e saúde passam também a constituir a pauta de políticas e ações. Decorre desse caminhar no setor público a instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS (Decreto-Lei n. 6.833, de 29 de abril de 2009). Trata-se de um decreto que visa pôr em prática a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor – PASS e que

tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. (Decreto-Lei n. 6.833/2009)

Essa política está sendo implantada em todo o poder executivo federal por meio da constituição de acordos de cooperação técnica entre diferentes instituições. Sua implementação tem produzido transformações nas instituições do executivo federal, nas práticas de equipes de saúde (nas quais está o psicólogo) e, por decorrência, no trabalho e na vida dos servidores. Assim, pautando-se no panorama geral do atual sistema econômico, no qual os serviços públicos passam a ser significados pelo discurso liberal como ineficientes, onerosos e burocráticos – atributos que também passam a classificar o trabalho do servidor público (Ribeiro & Mancebo, 2013), e com base na compreensão de que documentos legais e políticas públicas são práticas discursivas (Spink, M. J. & Medrado, 1999), por se tratarem de enunciados concretos de sujeitos (individuais ou coletivos) posicionados nas relações sociais de poder, questiona-se: Quais as perspectivas e os discursos que sustentam essa legislação?; Quais as normativas que orientam as práticas cotidianas?; Quais formas de compreensão da relação trabalho-saúde estão presentes nesses documentos?; Como compreendem e qual é o lugar dado aos servidores nessa política?

A partir desses questionamentos, este trabalho objetiva investigar quais são as perspectivas e os discursos que embasam as diretrizes que orientam práticas de atenção à saúde do servidor na área de vigilância e

promoção de saúde do SIASS. Assim, iniciamos nossas discussões com a introdução de dois temas centrais: os discursos sobre a relação trabalho-saúde/doença e a reestruturação do sistema produtivo e seus impactos para os trabalhadores, para o Estado e para as instituições públicas.

Relações trabalho-saúde: diferentes discursos sobre um mesmo objeto?

Para compreender os discursos que embasam a legislação voltada às unidades que têm por atribuição a atenção à saúde dos servidores federais, faz-se necessário delimitar alguns discursos que historicamente produziram e ainda produzem práticas voltadas à relação trabalho-saúde/doença. Sem engessar ou compreendê-los como homogêneos e estanques, o intuito de identificar e delimitar esses discursos e suas implicações para os processos de trabalho é o de demarcar diferenças quanto aos investimentos que fizeram no enfrentamento das questões da relação saúde-trabalho. Busca-se, nesse trecho, evidenciar as arenas discursivas, seus pontos de convergência e de contraposição.

A Medicina do Trabalho é o primeiro grande discurso constituidor de práticas voltadas à relação saúde-trabalho. Emerge, enquanto especialidade médica, na primeira metade do século XIX, na Inglaterra, em um contexto inicial de industrialização, tendo como principais objetivos:

- assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue;

- contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões;

- contribuir para o estabelecimento e a manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores (Mendes & Dias, 1991).

Com base nesses objetivos, as práticas da Medicina do Trabalho tinham como lócus os ambientes de trabalho, com vistas à adaptação física e mental dos trabalhadores e adequação desses ambientes, com a colocação dos trabalhadores em lugares e atividades correspondentes às

suas aptidões ou pela seleção de candidatos mais aptos e que pudessem apresentar menores riscos futuros, como absenteísmos ou adoecimentos (Mendes & Dias, 1991). Com base no positivismo, influenciado pelo pensamento mecanicista da medicina científica e da fisiologia, a Medicina do Trabalho sustenta(va)-se numa concepção centrada no biológico e no individual, no âmbito restrito da instituição, que interpretava as relações entre acidentes e doenças de forma unívoca e unicausal (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997). Esse mesmo pensamento científico e racional conferiu ao profissional médico lugar de grande poder, predizendo sobre o trabalho, sobre as condições para sua realização e determinando quem o realizaria. Esse paradigma, que tinha o saber médico ao lado da administração e gestão (Mendes & Dias, 1991; Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997), contribuiu para o controle direto dos trabalhadores.

Com as grandes transformações dos contextos político e econômico mundiais, produzidas pela Segunda Guerra Mundial e pela crescente inovação tecnológica, transforma-se a forma de significar a Medicina do Trabalho e suas práticas. Com a intensificação da atividade industrial no pós-guerra, aumentaram os acidentes de trabalho e a perda de vidas, o que passou a ser ressaltado não só pelos trabalhadores, mas também pelos próprios gestores e seguradoras, estas pela obrigatoriedade de pagamento de indenizações. Assim, passaram a ser questionadas as práticas e os limites de atuação da Medicina do Trabalho. A resposta a esses questionamentos também se pautou numa perspectiva racionalista e científica. Embora com bases discursivas semelhantes, a nova proposta buscou ampliar a atuação médica voltada ao trabalhador, com intervenções voltadas ao ambiente de trabalho, agregando referenciais e instrumentos técnicos de outras disciplinas. Constitui-se, assim, o segundo grande discurso nessa área – a Saúde Ocupacional.

A Saúde Ocupacional, tendo como base a Medicina Preventiva (Mendes, 1980), constitui suas práticas voltadas ao ambiente de trabalho, priorizando o controle de riscos ambientais, a prevenção e a proteção, complementando (sem necessariamente substituir) as práticas de adaptação com vistas a intervir na saúde dos trabalhadores. Para a Saúde Ocupacional, o trabalho é apreendido por suas características físicas e biológicas mensuráveis, do que decorre o estabelecimento de limites de tolerância ou de limites de exposição a agentes. Com base nesses traços mensurá-

veis, as práticas busca(va)m adaptar ambientes e condições de trabalho. Com isso, são instituídos serviços e sistemas encarregados de aplicar os conhecimentos relativos à saúde e ao trabalho – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

Com um traço diferencial para com a Medicina do Trabalho, a Saúde Ocupacional busca pelo caráter multi e interprofissional, com a organização de equipes multiprofissionais com práticas em grande ênfase na higiene industrial (Mendes & Dias, 1991; Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997). Outro traço da Saúde Ocupacional é sua busca por uma perspectiva de multicausalidade, a qual considera o conjunto de fatores de risco para a produção da doença, sendo substituída a compreensão de determinação causal.

Porém, embora haja busca pela multicausalidade da doença (compreendida como resultante da interação constante entre agente, hospedeiro e ambiente), os agentes ou riscos potenciais (objetos e meios de trabalho) são assumidos como naturais e descontextualizados social e historicamente. Essa naturalização, para Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), produz a repetição, pela Saúde Ocupacional, das mesmas limitações da Medicina do Trabalho no que se refere a intervenções pontuais sobre riscos evidentes e na ênfase da utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), em detrimento dos coletivos (EPC). Outra repetição pode ser percebida também pelo estabelecimento de formas de trabalhar consideradas mais seguras, com base em normativas, como meios pelos quais se constroem estratégias de prevenção de acidentes e agravos. Por pautar-se numa perspectiva individualista, a noção de prevenção imputa ao trabalhador a responsabilidade por acidentes ou adoecimentos, justificados como decorrentes de negligência ou ignorância (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997). Outras duas repetições são apontadas por Lacaz (2007), quais sejam, a importância dos exames admissionais e periódicos de empresas (com objetivos de seleção dos mais aptos); e o fato de que as práticas eram voltadas ao aumento de produtividade, tendo a saúde, portanto, caráter instrumental.

Essas críticas à Saúde Ocupacional e aos limites de sua atuação compõem um conjunto de questionamentos que passa a ser construído com maior intensidade a partir da década de 1960, com a efervescência de movimentos sociais que buscavam a garantia de direitos nas mais diferentes

esferas. As críticas tinham por base a argumentação de que a Saúde Ocupacional, em suas análises, não se apropriava de relações que são produzidas na organização do trabalho, como o conteúdo das tarefas e sua fragmentação, o ritmo de trabalho, o controle da produção (suas relações com as altas e quedas da economia), a duração da jornada, as hierarquias, os turnos de trabalho. Devido a isso, a Saúde Ocupacional passa a ser significada como prática que não percebe efeitos silenciosos do trabalho para a saúde do trabalhador, como as doenças crônico-degenerativas, os transtornos mentais, os distúrbios cardiovasculares e as lesões por esforços repetitivos. A partir dessas críticas, a Saúde Ocupacional se reorganiza e passa a se dedicar à construção de estratégias de “promoção de saúde”, as quais, segundo Mendes & Dias (1991), têm/tinham por base um processo de educação em saúde, com vistas a modificar os modos de vida das pessoas e seus comportamentos, não focando o trabalho e seus processos.

Desse mesmo conjunto de críticas, para Mendes & Dias (1991), a Saúde Ocupacional não conseguiu atingir os objetivos a que tinha se proposto devido a fatores como: a reafirmação do mecanicismo da medicina do trabalho, embora haja busca pela compreensão multicausal do adoecimento; a não concretização do plano de interdisciplinaridade, com práticas e atividades justapostas e desarticuladas; e a manutenção dos trabalhadores no lugar de objetos de um conhecimento externo, mantendo a centralidade da figura do profissional da saúde (médico) e não instrumentalizando os trabalhadores para a transformação das condições de trabalho.

Essas críticas, segundo Lacaz (2007), evidenciam que os limites das práticas da Saúde Ocupacional se devem a limites epistemológicos, que fazem com que atue sobre os indivíduos, de modo que haja:

pouco espaço para a subjetividade do trabalhador, tomado como paciente e objeto da técnica, estreitando a possibilidade de apreensão das formas de adoecimento no trabalho na contemporaneidade, cuja causalidade cada vez mais complexa, envolve a organização do trabalho e sua relação com a subjetividade dos coletivos de trabalhadores. (Lacaz, 2007, p. 759)

Em resumo, as críticas se sustentam na compreensão de que a Saúde Ocupacional não levou em consideração, em suas análises, a realidade do sistema econômico, auxiliando na manutenção das mesmas relações

de poder estabelecidas, contribuindo para a manutenção da “alienação e desinformação do trabalhador, conferindo maior capacidade de controle do capital sobre o trabalho”, o que decorreu da “informação restrita e da atuação autoritária dos profissionais de saúde no trabalho ou fora dele.” (Lacaz, 2007, p. 758). Com base nessas críticas, emerge a Saúde do Trabalhador, discurso que se propõe contra-hegemônico, incorporando abordagens das ciências sociais (Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 2003), da Medicina Social Latino-Americana e da Saúde Coletiva (Lacaz, 2007; Paparelli et al., 2011).

Três características são enunciadas como marcas de oposição da Saúde do Trabalhador para com a Saúde Ocupacional: (a) a maneira de compreender como se dão as relações trabalho-saúde/doença; (b) o lugar dado ao trabalhador nas investigações e análises; (c) a descentralização da figura do profissional de saúde.

A compreensão da relação saúde-doença para a Saúde do Trabalhador tem sua origem na Medicina Social Latino-Americana (MSLA), da qual resulta um modelo de investigação que tem por base a historicidade dessa relação, buscando compreender suas múltiplas determinações (Paparelli et al., 2011). A saúde é apreendida, não como estado, mas como processo histórico. Nesse modelo de investigação, o trabalho emerge como uma das mais importantes categorias, sendo percebido em sua inserção nas relações sociais de produção no sistema capitalista. Com base nisso e na compreensão marxista de trabalho (como ação humana sobre a natureza para sua transformação, de acordo com uma necessidade, ação que transforma também ao próprio homem), busca-se percebê-lo enquanto categoria inserida no capitalismo, assim como seus efeitos ao trabalhador, dentre os quais se destacam a alienação, a sobrecarga e/ou subcarga, os desgastes e o bloqueio das possibilidades de ações criativas e transformadoras (Lacaz, 2007, p. 759).

O trabalho, nessa perspectiva, não pode ser compreendido sem ser analisado dentro do sistema econômico capitalista, sem levar em conta seus efeitos. Influência da MSLA, o trabalho, para a Saúde do Trabalhador, extrapola o ambiente de trabalho, é categoria organizadora da vida social, podendo se constituir como “espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas, igualmente, de resistência, de constituição, e do fazer histórico” (Mendes & Dias, 1991, p. 347). Para a compreensão

da relação trabalho-saúde/doença como processo, o mais importante, salientam Paparelli et al. (2011, p. 122), é o ser “humano comparecer como sujeito, como alguém com condições e instrumentos para interferir no que lhe causa sofrimento”. Assim, passamos a discutir a segunda marca enunciada como diferença para a conformação do discurso da Saúde do Trabalhador.

Para Lacaz (2007), se a Saúde Ocupacional tratava o trabalhador como sujeito passivo, como hospedeiro ou paciente, a Saúde do Trabalhador o reconhece como agente de mudanças, como ator histórico, com experiências e saberes acumulados com o tempo, com capacidade para (re)criar estratégias de enfrentamento de agravos, mal-estares, incômodos, desgastes, acidentes e/ou adoecimentos. Sendo o trabalhador sujeito ativo, a Saúde do Trabalhador passa a significar a interlocução com os trabalhadores como premissa metodológica, os reconhecendo como possuidores de conhecimento e dotados de capacidade de transformação do trabalho e de seu processo (Paparelli et al., 2011, p. 121). Assim, o trabalhador, sujeito histórico, é colocado ao lado dos saberes acadêmicos e de profissionais da saúde, o que faz com que, por definição, a Saúde do Trabalhador se apresente como campo, dentro da Saúde Coletiva, que se constitui por três vetores: a produção acadêmica (saber científico); a programação em saúde na rede pública (ações em Saúde Coletiva); e o movimento dos trabalhadores (Mendes & Dias, 1991; Lacaz, 2007; Paparelli et al., 2011). O saber acadêmico dos profissionais de saúde é ressignificado, passando a ser uma forma de conhecimento sobre o trabalho, produzindo-se um deslocamento na centralidade da figura desse profissional, valorizando-se o conhecimento cotidiano do trabalhador e suas estratégias de enfrentamento.

Desse modo, compõe como premissa no campo da Saúde do Trabalhador que as investigações abarquem classes e grupos de trabalhadores, utilizando-se, para tal, de instrumentais oriundos da Saúde Coletiva, da epidemiologia e da clínica, agregados aos conhecimentos das ciências sociais, como planejamento, economia e política, com vistas à prevenção e à manutenção dos determinantes de saúde sob o controle dos trabalhadores. Institui-se, portanto, uma relação na qual o conhecimento acadê-

mico/profissional busca auxiliar, com base na partilha de informações, a construção de conhecimento sobre a realidade do trabalho de modo a potencializar atuações democráticas, com a participação dos trabalhadores, nas decisões que envolvem as ações de saúde e da organização do trabalho (Lacaz, 2007).

Em resumo, a Saúde do Trabalhador, tal qual apresentada por Mi-nayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) é: campo de conhecimento não neutro, situado em terreno político-ideológico, com condições intelectuais (produção científica acumulada) para discutir e enfrentar as questões sociais postas pelo trabalho; campo de investigação de base teórica dialética que adota como método de análise aproximações sucessivas dos problemas, rejeitando explicações simplificadas ou mecanicistas, buscando superá-las sem se furtar a pensar suas relações com o sistema econômico, com a tecnologia e as lógicas organizacionais; campo interdisciplinar e multiprofissional que incorpora o referencial de outras disciplinas, visando a tornar mais abrangente o olhar sobre as questões investigadas; e tem como premissa metodológica a interlocução com os trabalhadores, compreendidos como sujeitos depositários de saber acumulado em suas experiências e dotados de capacidade transformadora.

A partir da apresentação desses três grandes discursos, pode-se depreender que não se tratam, pois, de formas diferenciadas de compreensão de um mesmo objeto. Com base na compreensão de que nossa relação com o real sempre se dá enformada em matéria significativa, ou seja, o mundo só tem sentido quando transformado em signo (ou quando semioticizado), e que a linguagem reflete e refrata os modos como diferentes grupos humanos podem recobri-lo com diferentes valores (Fara-co, 2003), passamos a compreender que em suas descrições não há um mesmo objeto. A relação que cada um desses discursos se propõe a descrever, a partir de seu conjunto de valores, produz também a construção dessa relação. Não se trata, pois, apenas de processos diferenciados de descrição, mas também de constituição do objeto estudado. Nesse sentido, pode-se dizer, que os problemas abordados por cada um desses discursos não são os mesmos. Enquanto para um a relação estudada se dá no ambiente de trabalho, na interação de agentes com corpos, para outro, a relação é compreendida em âmbito que o extrapola, fazendo com que constituam suas análises com aspectos econômicos e sociais. A descrição, portanto, também é construção do objeto. Abordar esses discursos como

complementares ou como diferentes faces de uma mesma problemática seria, portanto, um equívoco.

A partir dessa compreensão passamos a voltar nosso olhar para as relações de trabalho na sociedade contemporânea, com foco nas instituições públicas e em suas reformulações.

Crises e reestruturações: o gerencialismo no setor público

A crise do sistema capitalista, iniciada na década de 1970, se refletiu não apenas no campo do trabalho, mas em diferentes instâncias, como nos movimentos estudantis, nas lutas dos trabalhadores, nas crises do petróleo e nas flutuações econômicas. Essa crise, em função de sua grande complexidade e impactos sociais, acarretou (não apenas) três grandes transformações: a reformulação de estratégias empresariais (Antunes, 2005; Merlo & Lapis, 2007); a transformação dos trabalhadores e de seus modos de subjetivação; e a busca pela minimalização do Estado (Mancebo, 2006; Ribeiro & Mancebo, 2013).

A reformulação das estratégias empresariais, conhecidas como modelo de produção toyotista (ou acumulação flexível) buscava superar a rigidez das estruturas tayloristas-fordistas de modo a construir novos produtos e novas possibilidades de mercado pautando-se na vinculação da produção com a demanda e diversificação de produtos – flexibilização suficiente, portanto, para atender às demandas e mudanças de mercado (Ribeiro & Mancebo, 2013). Para isso, utilizaram estratégias, como fusões ou divisões e dispersão geográfica, buscando países com fracas organizações sindicais, baixos salários, isenção de impostos, incentivos fiscais e legislação trabalhista favorável aos empresários – aspectos relacionados à diminuição de custos e aumento de lucratividade – estratégias, portanto, para acelerar o tempo de giro de capital (Merlo & Lapis, 2007). Produziu-se, assim, uma estrutura flexível e enxuta, com cada vez menos trabalhadores, com capacidade para absorver e se adaptar a flutuações econômicas e a aspectos qualitativos e quantitativos de demanda. A lógica que sustenta essas transformações é a redução de trabalhadores centrais, empregando-se cada vez menos e reduzindo-se os custos. O enxugamento das empresas também produziu impactos: “desregulamentação dos direitos do trabalho, terceirização e precarização da classe trabalhadora, níveis

relativamente altos de desemprego estrutural e enfraquecimento do sindicalismo de classe.” (Ribeiro & Mancebo, 2013, p. 195).

Em meio a esse contexto de reformulações e enxugamento, mudam-se também as estratégias de seleção de pessoal, sendo “captados” pelas instituições os trabalhadores que apresentassem características diferentes dos de até então. Passa-se a buscar mão de obra mais escolarizada, ágil, capaz de realizar diversas atividades concomitantemente, que domine equipamentos tecnológicos, com bom relacionamento com colegas e clientela, sempre motivado para o trabalho, engajado com a empresa e seus objetivos. Assim, pela introjeção dos valores da empresa, o trabalhador é transformado em colaborador, passando a ser concebido como sujeito responsável direto pelo sucesso ou fracasso da empresa (Merlo & Lapis, 2007) e tendo, conseqüentemente, a sua identidade marcada por esse processo. A constante ameaça de desemprego e a precarização das relações de trabalho, cada vez mais constantes em função das oscilações e flutuações do mercado, produzem insegurança, ansiedade e medo que, por sua vez, produzem o incremento na produção (para as empresas) e desgastes físicos e/ou psicológicos que passam a constituir a normalidade da vida dos trabalhadores (Merlo & Lapis, 2007). A insegurança e a flexibilidade (da necessidade de se adequar às flutuações do mercado) passam a ser apresentadas como “desafios inevitáveis” (Lopes, 2009) que se transformam em grandes mecanismos de inclusão/exclusão. Nesse mesmo processo, o trabalhador passa ser agente do controle, de si e dos colegas. Forma-se, assim, uma pseudoliberalidade, um discurso que preza pela autonomia, desde que guiada pelos valores e objetivos da instituição, que passam a dizer da organização da vida do trabalhador. O trabalho, em forma de emprego, passa a não ser mais apenas uma parte da vida do trabalhador, mas a sim a constituir seus valores e a forma como conduz sua existência.

Concomitantemente a esse processo, o mesmo discurso que produz a reestruturação produtiva e a transformação de modos de existência passa a atribuir ao Estado e suas políticas de proteção social a responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas pela sociedade. O argumento central era o de que as ações do Estado desestabilizavam a economia, perturbando o mercado – o Estado estaria ocupando o lugar que não era seu. Como efeito da significação, as ações do Estado passam a ser caracterizadas, por esse mesmo discurso, como ineficientes, desperdiçadoras

de recursos. Em contraposição, a iniciativa privada é apresentada como seu oposto: eficiente e com serviços e produtos de qualidade. A proposta passa, portanto, a ser a de que o Estado seja o menor possível, um Estado “suficiente e necessário unicamente para os interesses da reprodução do capital” (Frigotto, 1995, p. 84).

Assim, do mesmo modo que as instituições privadas passam por uma reestruturação, esta passa a ser proposta também ao Estado e seus equipamentos. Ataca-se o modelo burocrático de gestão, propondo-se sua substituição pelo modelo gerencialista (Ribeiro & Mancebo, 2013). Cada vez mais se aproximam dos órgãos estatais as lógicas e os mecanismos que regem as instituições privadas, em sua maioria buscando eficácia, agilidade, produtividade, desempenho, competência e qualidade de serviços prestados. Nesse contexto, o servidor público passou a ter seu trabalho significado da mesma forma que a instituição pública (oneroso, ineficiente, lento, etc.). Para além disso, passa a ser significado como sujeito privilegiado, que ganha muito e trabalha pouco, que possui estabilidade em tempos de trabalho provisório. Os serviços estatais passam, portanto por reestruturações de base gerencialista, produzindo transformações em processos de trabalho, acarretando impactos para os servidores públicos. Essas transformações, que têm buscado aproximar o servidor público do trabalhador flexibilizado, com relações precarizadas de trabalho (Merlo & Lapis, 2007), leva a questionamentos quanto à possibilidade de existência futura dos cargos de serviços públicos, tendo em vista as grandes e atuais ondas de privatizações e ao forte investimento na significação de sua imagem ligada a características depreciativas (Ribeiro & Mancebo, 2013). Nesse mesmo contexto, o servidor público passa a ter cada vez mais que lutar por sua carreira e pela manutenção de seus direitos, constantemente ameaçados ou atacados pelas propostas fundamentadas no discurso reformista do Estado (Gomes, Barbosa e Silva, & Sória, 2012). Frente às reestruturações que vêm sofrendo os serviços públicos, vários estudos têm sido realizados, demonstrando diversas implicações: para a significação do trabalho pelos servidores, apontando relações de sofrimento e prazer (Coutinho, Dal Magro, & Budde, 2011; Nunes & Lins, 2009); para relações das elevadas cargas de trabalho e baixos investimentos com adoecimentos (Coutinho, Diogo, & Joaquim, 2011); para o trabalho docente diante das transformações nas universidades (Mancebo, 2007; Mancebo, Maués, & Chaves, 2006); para os riscos e incapacitações (Serafim, Campos, Cruz,

& Rabuske, 2012), entre outros. Assim, as condições de trabalho do servidor público passam a estar sujeitas também a esses atuais modelos de reestruturação, com ideais de produtividade, eficiência e agilidade, os quais passam também a compor suas rotinas. Com base nesse contexto, passamos a apresentar a análise realizada.

Ferramentas e o modo de trabalho

Com o objetivo de investigar quais são as perspectivas e os discursos que embasam as diretrizes que orientam práticas da área de vigilância e promoção de saúde do SIASS, realizou-se um estudo documental (Spink, 1999) sobre textos legais que tratam dessa temática. Os documentos analisados foram:

- Decreto n. 5.961, de 13 de novembro de 2006 – Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal - SISOSP.
- Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009 – Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.
- Portaria Normativa n. 3, de 7 de maio de 2010 – Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS.
- Portaria n. 1397, de 10 de agosto de 2012 – Estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de acordo de cooperação técnica para a criação das unidades do SIASS.
- Portaria Normativa n. 3, de 25 de março de 2013 – Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, visando orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

O trabalho centrado em textos legais se dá com base na compreensão de que “são tão representativos (no sentido de estar presente) quanto uma entrevista ou discussão de grupo” (Spink, 1999, p. 124). Assim, com base na filosofia da linguagem do Círculo de Bakhtin (Bakhtin & Volochi-

nov, 1990; Bakhtin, 1997), compreende-se os documentos legais como enunciados situados histórica e semântico-axiológicamente³. Esses documentos são entendidos como práticas discursivas (Spink, M. J. & Medrado, 1999), uma vez que se concretizam enquanto enunciados de sujeitos (individuais ou coletivos), posicionados nas relações sociais de poder. Enunciados que são constituídos a partir de sentidos socialmente construídos, que são, ao mesmo tempo, produto e produtores das tensões que implicam a (re)produção ou (trans)formação de valores sociais (Faraco, 2003). Desse modo, não são apreendidos como uma opção jurídico-legislativa, mas como consolidadores de opções políticas e ideológicas do Estado (Severino, 2008). São textos que, por ocuparem posição privilegiada na organização da vida das pessoas, constituem a centralidade e a marginalidade de discursos e práticas que produzem efeitos sobre práticas profissionais e sobre os modos de subjetivação.

Com base na teoria do signo do Círculo de Bakhtin (Amorim, 2004; Bakhtin & Volochinov, 1990), compreende-se que a palavra carrega em si valores de uma dada sociedade, e, a partir disso, busca-se evidenciar os modos como esses valores se explicam e se confrontam. Assim, é na e pela palavra que podemos apreender movimentações de (re)construção e de degradação de significações sociais que compõem os cenários das experiências cotidianas de uma sociedade (Jobim e Souza, Camerini & Morais, 2000). A análise apresentada é, principalmente, uma tentativa de fomentar discussões sobre sentidos construídos sobre as relações trabalho-saúde/doença, buscando compreender que discursos e valores embasam e constituem a organização do subsistema estudado, que discursos são centrais ou marginalizados e que efeitos de sentido as orientações estabelecidas pelos documentos produzem para o cotidiano das equipes de saúde do trabalhador e para os servidores públicos federais.

Assim, esses documentos foram analisados tendo por base a *dialogia* e a *interpretação heurística* (Castro, 1996), de modo a constituir

³ Posicionamentos semântico-axiológicos são compreendidos a partir da concepção bakhtiniana de *voz social*. Em outras palavras, constitui-se como processo de posicionamento ético e estético realizado pelo sujeito, ao enunciar, na linguagem. Ao enunciar, o sujeito o faz de um campo semântico-axiológico, de um conjunto de sentidos/valores sociais construídos social e historicamente e que estão em constante transformação no e pelo uso cotidiano da linguagem na sociedade. Ao enunciar, portanto, o sujeito o faz de um determinado lugar social (ocupando-o), a partir de um conjunto de valores, crenças, sentidos, de formas de dizer e compreender o mundo frente a outros enunciados, em uma relação dialógica constante.

entre eles uma rede de diálogos (Faraco, 2003) na qual se evidenciam tensões e relações de poder a partir dos discursos que se fazem ser ouvidos, enquanto outros são silenciados (Amorim, 2004). Isso foi realizado sustentado no entendimento de que a construção do texto em ciências humanas constitui-se como um trabalho que consiste em orquestrar vozes (discursos), num processo de fazê-las falar ou calá-las e de que a compreensão não é lugar de transparência e saturação de sentido, mas sim de mediação, interlocução e (re)construção do enunciado do outro. A análise empreendida, portanto, constitui-se como uma interlocução que não (pode) busca(r) interpretações absolutas a partir de fragmentos apresentados, mas sim sentidos possíveis. Assim, renunciou-se a toda ilusão de transparência da linguagem, assumindo-a como opaca e espessa, o que constitui nosso texto como uma arena na qual conflitam múltiplos discursos (Amorim, 2002).

O SIASS enquanto enunciado: história e posicionamentos discursivos

O primeiro órgão de atenção à saúde do servidor público federal foi o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público federal (SI-SOSP), instituído pelo Decreto n. 5.961, de 06 de novembro de 2006. Sua finalidade era a de “uniformizar procedimentos administrativo-sanitários na área de gestão de recursos humanos e promover a saúde ocupacional do servidor.” (Decreto n. 5.961/2006b). Fica evidente, portanto, o caráter uniformizador de práticas a que se destinava o SISOSP, assim como seu próprio nome evidencia sua base na perspectiva da Saúde Ocupacional, tal qual enunciada acima. Outro trecho que evidencia a base discursiva do SISOP aparece em seu artigo 2.º, o qual descreve como suas atribuições, dentre as quais se destacam:

V - *controle dos riscos e agravos à saúde nos processos e ambientes de trabalho;*

VI - *avaliação da salubridade e da periculosidade dos ambientes e postos de trabalho;*

VII - *emissão de laudos de avaliação ambiental e de concessão de adicionais;*

VIII - realização de estudos, pesquisas e *avaliações dos riscos e agravos* à saúde nos processos e *ambientes de trabalho*;

IX - *elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais* - PPRa;

X - *elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional* - PCMSO; (Decreto n. 5.961, 2006b, p. 1 – grifos do autor).

Nota-se pelas palavras utilizadas e práticas prescritas que estas se pautam na ideia de controle, tendo como foco central nessas ações os riscos, os agravos, as salubridade e/ou insalubridade e periculosidade, sendo isso recorrente em diversos itens das atribuições. Do mesmo modo, a compreensão de ambiente de trabalho é central no trecho acima, não apresentando referência (em todo o documento) que incorpore em suas análises e práticas relações sociais de produção no sistema econômico capitalista. Do mesmo modo, as atribuições não apontam para práticas coletivas ou com esse foco. A centralidade do controle e do foco ambiental mantém e sustenta o posicionamento centralizador dos profissionais da saúde, seus saberes e práticas. Nas atribuições do SISOSP, como no próprio nome do sistema, portanto, tem-se como grande base o discurso da Saúde Ocupacional.

Esse mesmo cenário começa a se transformar com a substituição do SISOSP pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), instituído pelo Decreto-Lei n. 6.833, de 29 de abril de 2009. Quanto ao objetivo/finalidade do SIASS, percebe-se também mais uma diferença para com o SISOSP, qual seja:

coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. (Decreto-Lei n. 6.833/09, p. 1)

Fica claro nesse trecho que, ao contrário do que estava enunciado como objetivo do SISOSP, o SIASS não se propõe a uniformizar práticas e ações. A princípio, passa a ocupar o lugar de órgão que proporcionará a articulação entre as ações a serem desempenhadas nas unidades espalhadas pelo país. Estabelecidos esses objetivos, o Decreto-Lei n. 6.833/2009 delimita ainda alguns conceitos centrais, orientadores de práticas a serem

desempenhadas. Define, portanto, assistência à saúde, perícia oficial e, o que se destaca para esse estudo, a “promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.” (Decreto-Lei n. 6.833/2009, p. 1).

Em relação ao SISOSP, percebe-se que o SIASS não estabelece atribuições, se não as descritas no próprio objetivo. Ao contrário, define conceitos centrais para a orientação das práticas a serem desempenhadas. Dentre essas definições, destacam-se, no item “III – promoção, prevenção e acompanhamento da saúde”, seus diferenciais, que não são encontrados no documento que institui o SISOSP, quais sejam: a ideia de adoecimento como processo, assim como a ênfase em aspectos coletivos – o que leva a uma aproximação com o discurso da Saúde do Trabalhador.

O artigo 5.º do Decreto n. 6.833/2009 institui o Comitê Gestor do SIASS, que é composto por um representante de cada um dos seguintes ministérios: Planejamento, Orçamento e Gestão (que o coordenará); Casa Civil da Presidência da República; Saúde; Previdência Social; Educação; Fazenda; Trabalho e Emprego; e Justiça. Destaca-se sobre isso não haver no documento orientações sobre áreas de atuação e/ou formação dos representantes membros do Comitê Gestor. Essa não especificação acarreta a possibilidade de as ações desse comitê poderem transitar entre a vinculação a dois aspectos (não necessariamente opostos): administrativos e de gestão; e de atenção à saúde do servidor. Dentre as atribuições desse comitê, destacam-se duas:

I - aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, e para a capacitação dos servidores em exercício nas unidades do SIASS;

IV - deliberar sobre os procedimentos para uniformização e padronização das ações relativas ao SIASS (Decreto-Lei n. 6.833/2009, p. 1).

Se, a princípio, o SIASS diferencia-se do SISOSP pelo caráter uniformizador de práticas deste, tem-se a delegação do SIASS a seu comitê gestor da atribuição pela deliberação da uniformização e padronização das ações. Essa uniformização se justifica, obviamente, nos casos em que deve haver isonomia, como nos atendimentos periciais ou de avaliações am-

bientais para concessão de adicionais ocupacionais. Embora a justificativa em função da isonomia, abre-se possibilidade para a interpretação de que as ações do SIASS devam ou possam ser uniformizadas, ademais a grande diferença de instituições do executivo ou mesmo suas diferenças culturais, geográficas e de condições de trabalho. Abre-se, portanto, como preceito, a possibilidade de manutenção da centralidade de saberes preestabelecidos e seus respectivos lugares de poder dos profissionais de saúde sobre o trabalho. Essa possibilidade de interpretação aproxima também o Decreto n. 6833/09 do discurso da Saúde Ocupacional.

No mesmo artigo que institui o Comitê Gestor, podemos notar a presença de outra base discursiva. Em seu inciso 2.º, o documento define que o Comitê Gestor “pautará suas ações visando tornar *célere* o atendimento ao servidor, especialmente no que se refere às ações preventivas, e *reduzir o tempo de ausência do servidor do seu ambiente de trabalho*.” (Decreto-Lei n. 6.833/2009, p. 1 – grifos do autor). Desse inciso, os dois trechos destacados acarretam duas possíveis interpretações, com base em discursos diferentes. Assim, é possível fazer uma aproximação do documento com uma perspectiva gerencialista no serviço público, o que se evidencia pelo caráter de velocidade (*célere*) do trabalho das equipes de saúde, eficiência tão almejada pelos discursos gerencialistas, assim como para o objetivo dessas ações, que é diminuir o tempo de afastamento do servidor para tratamento de saúde. Essa mesma interpretação, que aproxima o documento de uma perspectiva gerencialista e da Saúde Ocupacional, é reforçada pela ideia de “ambiente de trabalho”. Outra possibilidade é a compreensão de que “a redução do tempo de ausência do servidor de seu ambiente de trabalho” se refere ao auxílio das equipes de saúde para a recuperação das capacidades do servidor, tendo como foco, portanto, a saúde do servidor, e não necessariamente sua força de trabalho (ausente na instituição), perspectiva sustentada pela Saúde do Trabalhador. O documento não dá mais detalhes quanto a esses aspectos, não deixando clara sua perspectiva, permanecendo a dúvida, portanto.

Porém, outro documento referente ao SIASS pode auxiliar quanto a essa dúvida. Trata-se da Portaria n. 1.397, de 10 de agosto de 2012. Este documento traz orientações para a constituição dos Termos de Cooperação Técnica entre instituições públicas federais para a formação das unidades SIASS. Assim, o objeto dos Termos de Cooperação Técnica, segundo

essa portaria, é a execução dos objetivos do SIASS, descritos conforme o Decreto n. 6.833/09 (acima citado). As ações e atividades previstas pelo Decreto-Lei n. 6.833/09 serão cumpridas, de acordo com a Portaria n. 1.397/12, com ações conjuntas que se destinam a:

I - potencializar o resultado das ações de saúde desenvolvidas pelos órgãos e entidades partícipes;

II - propiciar aos órgãos e entidades partícipes o uso racional de materiais, equipamentos, força de trabalho, imóveis, instalações e contratos, dentro dos princípios da finalidade e da eficiência; e

III - otimizar recursos orçamentários (Portaria n. 1.397/2012, p. 1).

O primeiro item do trecho citado mostra clara vinculação com a busca pela potencialização dos resultados das ações de saúde, das quais os primeiros beneficiários são os próprios servidores alvo (ou beneficiários – a quem se destinam as ações). Porém, as próprias instituições podem ser compreendidas como beneficiárias dessas ações em saúde, tendo em vista o retorno de servidores afastados ao trabalho, o que faz com que a saúde possa ser caracterizada como instrumental, como alerta Lacaz (2007). Além disso, os itens II e III deixam bastante clara a vinculação com ideais gerencialistas (talvez em parte respondendo à dúvida lançada acima) pela prescrição da utilização racional de recursos (de todas as formas) visando a otimizar recursos orçamentários, seguindo-se princípios de finalidade e eficiência – corroborando, portanto, a imagem produzida do serviço público como oneroso e ineficiente, e reforçando as estratégias empresariais como fontes para combater essa significação.

No que se refere às ações de vigilância e promoção de saúde, apresentadas em documentos com a finalidade de orientar ações nessa área (unificada como grande área no SIASS), dois documentos foram publicados, duas Portarias Normativas n. 3, a primeira de 7 de maio de 2010 e a segunda de 25 de março de 2013. A Portaria Normativa de 2010 define em seu artigo 2.º que

A concepção que fundamenta as ações de atenção à saúde do servidor prioriza a *prevenção dos riscos à saúde*, a *avaliação ambiental* e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a *ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores*. (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 1 – grifos do autor)

Nesse trecho do documento, assim como se pode depreender do Decreto-Lei n. 6.833/09, é possível a leitura de aspectos que remetem a dois discursos diferentes (e opostos): a Saúde Ocupacional e a Saúde do Trabalhador. Ao primeiro, associa-se a prevenção de riscos, assim como as avaliações ambientais. Já à Saúde do Trabalhador emerge a ampliação da autonomia e do protagonismo dos servidores, o que remete à premissa metodológica desse discurso (a interlocução com os trabalhadores), assim como um dos objetivos das ações em saúde (a informação dos trabalhadores para que o controle de agentes de risco esteja sob seu domínio).

Novamente a participação dos servidores é ressaltada na “Seção II – Das diretrizes” do documento (Portaria Normativa n. 3, 2010). Dentre as apresentadas pelo texto, destacam-se a terceira, a quarta e a nona, as quais evidenciam mais claramente sua vinculação com determinada base discursiva. As diretrizes, portanto, são: I – Universalidade e equidade; II – Integralidade das ações; “III – Acesso à informação – assegurar o direito de participação dos servidores, em todas as etapas do processo de atenção à saúde, é estratégia de valorização do seu saber sobre o trabalho.” (Portaria Normativa n. 3, 2010); “IV – Participação dos servidores - promover o repasse de informações aos servidores, sobretudo aquelas referentes aos riscos e aos resultados de pesquisas a respeito da saúde, privilegiando a implantação de canais de comunicação interna.” (Portaria Normativa n. 3, 2010); V – Regionalização e descentralização; VI – Transversalidade; VII – Intra e intersectorialidade; VIII – Cogestão; “IX – Embasamento epidemiológico - o planejamento, a operacionalização e a avaliação das ações de promoção e vigilância à saúde serão subsidiados pelas informações epidemiológicas.” (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 3-4); X – Formação e capacitação; XI – Transdisciplinaridade; XII – Pesquisa-intervenção.

Os itens apresentados integralmente dão maior força ao discurso da Saúde do Trabalhador na Portaria de 2010, evidenciada pelo caráter participativo do servidor nas ações de saúde, pelo compartilhamento de informações, assim como pela constituição de dados epidemiológicos.

Essa mesma perspectiva é reforçada na Seção III do documento, que trata das atribuições e competências de diferentes instâncias dentro do SIASS, no item “VI - Comissão Interna de Saúde do Servidor Público: contribuir para uma gestão compartilhada com o objetivo de:” (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 5) destacam-se:

(b) propor atividades que desenvolvam atitudes de *corresponsabilidade* no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e

(c) *valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade* (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 5 – grifos do autor).

Se no item “(b)” a ideia de corresponsabilidade (destacada) pode remeter à responsabilização/culpabilização do trabalhador, tal qual descrita por Paparelli et al. (2011), no item seguinte tem-se claramente a vinculação ao discurso da Saúde do Trabalhador, pela valorização do conhecimento do trabalhador, assim como pela compreensão do trabalhador como agente de transformação.

A “Seção IV – Da Metodologia”, afirma que as principais estratégias a serem utilizadas pelas unidades SIASS “são as avaliações dos ambientes e processos de trabalho, o acompanhamento da saúde do servidor e as ações educativas em saúde, pautadas na metodologia de pesquisa-intervenção.” (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 5). Somado a esse trecho do documento, ainda na mesma seção, tem-se que o planejamento das ações educativas em saúde deve ser realizado com base em dados epidemiológicos, assim como ser desenvolvido de “forma participativa, estimulando a mudança de atitudes e a valorização do protagonismo dos servidores na gestão da saúde individual e coletiva” e tendo “como objeto a reflexão sobre a relação existente entre processo de trabalho, ambiente de trabalho e saúde do servidor.” (Portaria Normativa n. 3, 2010, p. 6). Marca-se, assim, a Saúde do Trabalhador como grande base discursiva, evidente pela ênfase na participação do servidor das ações a serem desenvolvidas com foco na saúde, assim como a base epidemiológica para o desenvolvimento das ações.

A Portaria (também de n. 3) de 2013 se destina a instituir “as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal” (Portaria Normativa n. 3, de 25 de março de 2013). Para tal, afirma que as diretrizes priorizam “ações voltadas à educação em saúde, à prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor, ao estímulo dos fatores de proteção da saúde e ao controle de determinadas doenças.” (Portaria Normativa n. 3/2013), sendo a finalidade dessas ações:

a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio de hábitos saudáveis de vida e de trabalho. (Portaria Normativa n. 3/2013, p. 1)

Anuncia-se o que, recorrentemente, encontra-se nesse documento: uma mistura de discursos da Saúde Ocupacional com a Saúde do Trabalhador. Isso se evidencia pela busca da participação dos trabalhadores, de um lado, e na busca pela transformação de hábitos de vida, de outro. Assim, a dúvida que resta na leitura deste documento é se a saúde não está sendo tomada como caráter instrumental, como afirma Lacaz (2007), para incremento de produção, a qual, pelo que foi descrito acima, é uma perspectiva empresarial que também passa a ser adaptada para a realização das instituições públicas (Ribeiro & Mancebo, 2013).

Outros dois exemplos dessas fusões podem ser lidas em trechos como na “Seção II – Dos Objetivos”, na qual se afirma a busca pela constituição de “ambientes de trabalho saudáveis, com o envolvimento destes e dos gestores no estabelecimento de um processo de melhoria contínua das condições e das relações no trabalho e da saúde, propiciando bem-estar das pessoas inseridas no contexto laboral”, assim como, no item seguinte dos objetivos, “a melhor compreensão da determinação do processo saúde e doença nos servidores públicos e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação, pelos servidores, da dimensão humana do trabalho” (Portaria Normativa n. 3, 2013, p. 2). Mais adiante, essa mesma Portaria estabelece uma lista de prioridades de temas de interesse para o desenvolvimento de ações em saúde e o aumento de seu impacto. Dessa lista de treze itens, apenas os dois últimos fazem referência à relação saúde trabalho, quais sejam: “XII - prevenção de acidentes de trabalho; e XIII - intervenção nos ambientes e processos de trabalho com vistas à prevenção de doenças, agravos e acidentes ocupacionais.” (Portaria Normativa n. 3, 2013, p. 4). Os outros onze itens referem-se a aspectos de saúde que implicam a transformação de hábitos de vida dos trabalhadores, como atividades físicas, prevenção e controle do tabagismo, envelhecimento ativo, mediação de conflitos e desenvolvimento de habilidades sociais. Há uma reaproximação

do discurso da Saúde Ocupacional pelo caráter de adaptação do sujeito, no qual as atividades ditas de educação em saúde passam a prescrever modos de vida e condutas saudáveis, sem necessariamente buscar transformar o trabalho e seus processos. Obviamente que ações com esse foco podem produzir resultados positivos aos trabalhadores, porém, são ações que não têm seu foco no trabalho e em seus processos. Evidencia-se, assim, que, se por um lado o documento afirma a busca pela apropriação, por parte do servidor, de conhecimentos que proporcionem a ele a intervenção e transformação do trabalho, de outro o documento tece uma lista de interesses que toca muito pouco nessas questões, reafirmando a necessidade de transformação de hábitos e modos de vida, sem apresentar também propostas de transformação dos processos de trabalho.

Assim, se na portaria de 2010 percebe-se maior proximidade com o discurso da Saúde do Trabalhador, já o documento de 2013 reaproxima-se da perspectiva da Saúde Ocupacional.

Considerações finais

A análise apresentada teve por objetivo compreender quais são as bases discursivas dos documentos que instituem e operacionalizam o SIASS nas instituições públicas federais. Pela identificação de elementos que remetem a dois discursos diferentes, a Saúde Ocupacional e a Saúde do Trabalhador, em um mesmo documento, pode-se perceber que há uma fusão dessas duas perspectivas, o que acontece mais marcadamente em dois documentos centrais, o Decreto n. 6.833/09 que o institui, assim como a Portaria n. 13/13, que atualmente rege as diretrizes para as práticas na área de vigilância e promoção de saúde. Esses documentos apresentam a fusão da Saúde Ocupacional e da Saúde do Trabalhador, o que parece ser feito sem constrangimentos por parte dos regimes discursivos de cada um, como se fossem visões complementares de um mesmo objeto. Geram, como efeito de sentido, a complementaridade, produzindo, para as unidades SIASS, a falsa impressão da possibilidade de constituição de práticas de saúde que produzem adaptações, que mantêm o controle de riscos nas mãos de especialistas ao mesmo tempo em que têm no diálogo com os servidores, detentores de saber sobre o trabalho, e na busca pela manutenção do controle de agravos à saúde nas mãos dos servidores

como premissas básicas. Em resumo, não há possibilidade de fusão desses discursos, pois não há possibilidade da constituição de práticas emancipadoras que sejam ao mesmo tempo gerencialistas e que favoreçam o controle do trabalho e da produção.

Com base nisso, novas questões se formam, pois parece não haver clareza, por parte dos redatores/gestores, sobre pressupostos e bases epistemológicas de cada um desses discursos. Outra questão se faz presente nessa discussão: essa fusão não seria uma forma de não enfrentamento de práticas já instituídas, centralizadas na figura do médico e que mantém relações de poder já estabelecidas, mantendo estratégias e possibilidades de controle também sobre o trabalho dos servidores? Se as bases epistemológicas desses discursos são divergentes e sua fusão é um artifício, o resultado mais provável é a manutenção de práticas historicamente estabelecidas, de relações de poder postas e da centralidade do saber do profissional de saúde, mais marcadamente o médico.

Outros dois questionamentos são: é possível realmente transformar as práticas pela inserção da perspectiva da Saúde do Trabalhador nos documentos (que enfatiza a participação do trabalhador, a importância de seu conhecimento, e a necessidade de informá-lo para a transformação dos processos de trabalho)?; e é possível compreender que a Saúde do Trabalhador, enquanto discurso, passa, de fato, a constituir a base desses documentos, não se tratando apenas de um efeito retórico, para afirmar-se que há o reconhecimento do trabalhador e de seu saber? Esses questionamentos se sustentam pela presença da perspectiva gerencialista que também é lida nos documentos, a qual prioriza a utilização de recursos, enfatiza a necessidade da constituição de ações eficientes e formadoras de resultados e centradas na diminuição de tempo de afastamento do servidor de seu trabalho. No mesmo sentido, a manutenção de práticas hegemônicas está associada ao ideário gerencialista, do qual deriva a necessidade da criação de práticas em saúde que passem a ser também mecanismos de controle sobre os trabalhadores. Essas hipóteses e questionamentos necessitariam de um estudo mais aprofundado, que envolvesse os movimentos históricos, gestões e governos, assim como questões econômicas, tendo em vista a centralidade da questão dos recursos e o imaginário em torno dos serviços públicos – aprofundamento que não temos neste trabalho.

Assim, teve-se como intuito produzir uma análise (inicial) sobre os discursos que embasam esses documentos, os quais possuem lugares de destaque não apenas na organização das unidades de saúde voltadas ao servidor público federal no Brasil, mas na compreensão da relação trabalho-saúde vigente/oficial que produz práticas a serem desempenhadas por essas equipes e nos efeitos dessas práticas para os servidores aos quais elas se destinam. Desse modo, não se esgotam as possibilidades de análise desses documentos e de seus impactos para as instituições que passaram a transformar, sendo necessária a continuidade de estudos nessa área, de modo também a proporcionar o repensar das práticas e de seus efeitos para os trabalhadores.

Referências

- Amorim, M. (2002). Vozes e silêncio no texto de pesquisa em ciências humanas. *Cadernos de Pesquisa* 116, 7-19.
- Amorim, M. (2004). *O pesquisador e seu outro: Bakhtin nas ciências humanas*. São Paulo: Musa.
- Antunes, R. (2005). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Bakhtin, M. M. (1997). *Estética da criação verbal*. São Paulo: Martins Fontes.
- Bakhtin, M. M. & Volochinov, V. (1990). *Marxismo e filosofia da linguagem*. São Paulo: Hucitec.
- Castro, G. (1996). Os apontamentos de Bakhtin: uma profusão temática In C. A. Faraco, C. Tezza, & G. de Castro (Orgs.), *Diálogos com Bakhtin* (pp. 93-112). Curitiba: Editora UFPR.
- Coutinho, M. C., Dal Magro, M. L. P., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2),154-167.
- Coutinho, M. C., Diogo, M. F., & Joaquim, E. P. (2011). Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 36(124): 227-237.
- Decreto-Lei n. 5.452*, de 1.º de maio de 1943. (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Acesso em 23 de janeiro, 2014 em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Decreto n. 5.961*, de 13 de novembro de 2006. (2006b). Institui o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP.

- Acesso em 23 de janeiro, 2014 em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5961.htm
- Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009. (2009). Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Acesso em 23 de janeiro, 2014 em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Faraco, C. A. (2003). *Linguagem e Diálogo: as idéias linguísticas do círculo de Bakhtin*. Curitiba: Criar Edições.
- Frigotto, G. (1995). *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez.
- Gomes, D. C., Barbosa e Silva, L., & Sória, S. (2012). Condições e relações de trabalho no serviço público. *Revista de Sociologia e Política*, 20(42), 167-181.
- Jobim e Souza, S, Camerini, M. F., & Morais, M. C. (2000). Conversando com crianças sobre escola e conhecimento: abordagem dialógica e crítica do cotidiano. In S. Jobim e Souza (Org.), *Subjetividade em questão: infância como crítica da cultura* (pp. 139-153). Rio de Janeiro: 7Letras.
- Lacaz, F. A. C. (2007). O Campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(4), 757-766.
- Lei Federal n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006. (2006a). Altera as Leis n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, entre outros. Acesso em 23 de janeiro, 2014 em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm
- Lopes, M. C. R. (2009). Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7, 91-113.
- Mancebo, D. (2006). Autonomia universitária: breve história e redefinições atuais. *Advir*, 20(1), 19-23.
- Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 74-80.
- Mancebo, D., Maués, O., & Chaves, V. L. J. (2006). Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. *Educar*, 28, 37-53.
- Mendes, R. (1980). *Medicina do trabalho: doenças profissionais*. Rio de Janeiro: Sarvier.
- Mendes, R. & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25(5), 341-349.

- Merlo, A. R. C. & Lapis, N. L. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 61-68.
- Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção da saúde do trabalhador: percursos e dilemas. *Cadernos. Saúde Pública*, 13(Supl. 2), 21-32.
- Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa S. M. F.(2003). Incorporação das ciências sociais na produção de conhecimento sobre trabalho e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(1) 125-136.
- Nunes, A. V. L. & Lins, S. L. Bezerra (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho – rPOT*, 9(1), 51-67.
- Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. (2011). A saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 118-127.
- Portaria Normativa n. 3*, de 7 de maio de 2010. (2010). Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Acesso em 23 de janeiro, 2014 em http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/atos/federais/prn_mpog_srh_2010_3.pdf
- Portaria Normativa n. 1397*, de 10 de agosto de 2012. (2012). Estabelece orientações básicas aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre os procedimentos mínimos para a realização de acordo de cooperação técnica para a criação das unidades SIASS. Acesso em 23 de janeiro, 2014 em <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=https%3A%2F%2Fconlegis.planejamento.gov.br%2Fconlegis%2FredirectDownload.htm%3Fid%3D9072&ei=uSMRU77PK5PjKAfl94G4CA&usg=AFQjCNGxeyj-aM2o-bgN2ei9kwqdviYgirw&bvm=bv.62286460,d.eW0&cad=rja>
- Portaria Normativa n. 3*, de 25 de março de 2013. (2013). Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Acesso em 23 de janeiro, 2014, em http://www.progepe.uff.br/sites/default/files/noticias/portaria_normativa_3_-_2013_-_diretrizes_de_promocao_da_saude_do_servidor_-_segep_mp1.pdf
- Resolução n. 1.316*, de 31 de maio de 2010. (2010). Ministério da Previdência Social/Conselho Nacional de Previdência Social. Acesso em 23 de ja-

- neiro, 2014, em <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/72/MPS-CNPS/2010/1316.htm>
- Ribeiro, C. V. S. & Mancebo, D. (2013). O servidor público no Mundo do Trabalho do Século XXI. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez.
- Serafim, A. C., Campos, I. C. M., Cruz, R. M., & Rabuske, M. M. (2012). Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(3), 686-705.
- Severino, A. J. (2008). Ensino Superior brasileiro: novas configurações e velhos desafios. *Educar*, 31, 73-89.
- Spink, M. J. & Medrado, B. (1999) Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 41-62). São Paulo: Cortez.
- Spink, P. (1999). Análise de documentos de domínio público. In M. J. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 123-152). São Paulo: Cortez.

Políticas públicas e o lugar do jovem no mundo rural

Rosemeire Aparecida Scopinho

Neste texto, procuro discutir as tensões existentes entre a concepção de trabalho familiar presente nos projetos de assentamentos de reforma agrária e as reais possibilidades de inserção e permanência dos jovens, a partir da análise das políticas públicas para a juventude rural, especialmente aquelas destinadas a promover a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

Os assentamentos rurais de reforma agrária, recentemente criados no estado de São Paulo, têm procurado resgatar a ideia de comunidade rural sustentável ao incorporar no processo organizativo a preocupação com o meio ambiente, o incentivo ao trabalho familiar e à organização de associações, cooperativas e outros dispositivos comunitários de planejamento e controle da produção que tentam recuperar as formas de solidariedade presentes nas relações de parentesco e vizinhança típicas do tradicional rural brasileiro (Ministério do Desenvolvimento Agrário – Incra, 2000; Concrab, s/d). No entanto, as distâncias que separam os assentamentos idealizados (tanto pelo governo quanto pelos movimentos sociais) e os legalizados, mas ainda não realizados e emancipados, são, às vezes, imensuráveis, apesar da boa vontade e dos esforços dos agentes sociais que estão envolvidos no processo organizativo. Se, por um lado, esses assentamentos significam moradia e subsistência para uma população que vive do trabalho incerto e precário, por outro lado, eles estão longe de significar a melhoria real das condições de vida dos trabalhadores rurais assentados. Do ponto de vista do desenvolvimento da economia, entre os principais problemas enfrentados estão: a ausência de infraestrutura mínima para a produção (especialmente água, energia e base técnica adequada); o excesso de burocracia e a morosidade no processo de liberação de créditos para produzir e outros recursos para viabilizar a vida comunitária; a insuficiência dos recursos financeiros diante das crônicas carências dos trabalhadores assentados; a insuficiência e inadequa-

ção dos programas de assistência técnica e extensão rural; a ausência de canais adequados de comercialização, entre outros. No que se refere à organização social e comunitária, os trabalhadores assentados ressentem-se da carência de recursos básicos tais como escolas, assistência à saúde, assistência social e lazer, principalmente.

Neste cenário de precariedades econômicas e vulnerabilidades sociais, emerge como questão central para pensar o futuro dos assentamentos rurais – entendidos como espaços de relações sociais onde, teoricamente, se pode desenvolver uma economia fundamentada no trabalho familiar, na cooperação e na agroecologia – o problema de como inserir e manter os jovens nessas comunidades.

Estudos recentes sobre as problemáticas que envolvem as relações entre trabalho rural e juventude apontam certa indisposição generalizada entre os jovens para dar continuidade aos projetos de trabalho dos familiares na pequena agricultura. No geral, as análises apontam para a existência de uma crise social na agricultura familiar, na medida em que os filhos dos agricultores não podem ou não querem exercer a mesma profissão de seus pais porque as suas aspirações educacionais e profissionais, assim como as suas preferências pelo local de moradia (rural ou urbana), são orientadas por uma formação escolar urbana e até mesmo pelos valores das próprias famílias que, por mais que necessitem da força de trabalho dos filhos e reconheçam os impactos negativos da migração campo-cidade, tendem a reforçar ou incentivar a opção por uma escolha profissional não-agrícola realizada na cidade. Os jovens, por sua vez, criticam e desvalorizam o trabalho rural e, em geral, descartam a possibilidade de trabalhar e viver no campo (Abramovay et al., 1998; Baladotti, 2007). No entanto, são ainda escassos os estudos que se dedicam a entender a problemática dos jovens que permanecem no campo e os estudos que analisam o movimento contrário, ou seja, a inserção dos jovens em assentamentos rurais cujas famílias migraram da cidade para o campo em busca de melhores condições de sobrevivência.

A pesquisa *O que você vai ser quando crescer? As representações sociais de jovens assentados sobre trabalho familiar e juventude* (Scopinho, 2011), teve como uma das suas preocupações fundamentais contribuir para preencher esta lacuna ao procurar compreender as representações sociais dos jovens de dois assentamentos rurais localizados na região de

Ribeirão Preto-SP sobre trabalho familiar e juventude. Nestes assentamentos, a problemática dos jovens configura-se a partir do movimento da migração cidade-campo. As famílias, embora no passado tenham tido algum tipo de relação com a terra, migraram das periferias das cidades para o campo buscando na luta pela reforma agrária uma alternativa de sobrevivência econômica e segurança social (Gonçalves, 2010; Scopinho, 2012). Os jovens constituem uma parcela expressiva da população, mas não trazem consigo as heranças e a experiência do trabalho na agricultura porque nasceram e se criaram nas periferias urbanas em famílias cuja relação com o campo, no limite, era de assalariamento temporário. No vácuo da insuficiência de políticas públicas que viabilizem a transformação desses espaços em comunidades organizadas do ponto de vista socioeconômico e político, por estarem os assentamentos localizados próximos a grandes centros urbanos e por comportarem uma população que traz a herança do desenraizamento, a questão que se coloca é a da possibilidade de os jovens assentados vivenciarem e reproduzirem os mesmos problemas que hoje enfrentam os que habitam as periferias das cidades: a dificuldade de acesso à escola; a inadequação da formação escolar e profissional recebida para enfrentar o mundo do trabalho; as dificuldades de inserção no trabalho, tanto na cidade quanto no campo, especialmente quando se trata do primeiro emprego.

Se, como aponta a literatura, frequentar escola e trabalhar na cidade são estratégias do jovem rural para migrar para as cidades, cabe perguntar: Como se apresenta e qual é o futuro do trabalho familiar nos assentamentos rurais? Como é possível manter trabalhando no campo jovens assentados que possuem formação educacional e experiências profissionais urbanas?

Para refletir sobre as condições de inserção e permanência de jovens trabalhadores neste tipo de assentamento rural é importante analisar qual é o lugar que tem sido destinado à pequena agricultura familiar no processo de desenvolvimento do mundo rural e do país. É necessário também considerar as especificidades sociais e culturais do jovem rural em relação ao jovem urbano e também reconhecer as semelhanças existentes entre eles, especialmente no que se refere aos hábitos de lazer, consumo, linguagem, interesses e gostos diversos, porque eles configuram grupos sociais historicamente construídos no contexto de formações

socioculturais concretas. E, ainda, é fundamental verificar quais são as respostas que a sociedade organizada tem dado (ou não) à problemática dos jovens rurais. Este é o percurso analítico deste texto.

Trabalho familiar e jovem rural

No Brasil, a linha divisória que separa o campo da cidade tem ficado cada vez mais tênue em razão das transformações econômicas e políticas em curso. Com formatos cada vez mais nítidos, o complexo e polêmico fenômeno da ruralidade tem assumido expressões particulares em diferentes espaços sociais do país.

Abramovay (2000) e Veiga (2004) consideram que este é um conceito multissetorial, porque, atualmente, no espaço rural desenvolvem-se atividades produtivas de vários setores da economia e não somente da agropecuária e, sobretudo, é um conceito territorial, porque também diz respeito ao conjunto das características, relações e valores que envolvem a sociedade rural. Em suma, diz respeito, essencialmente, às relações sociais que se estabelecem e são mantidas em territórios com baixa densidade populacional, pequenas cidades que interagem de modo particular com os centros urbanos assumindo dimensões materiais e simbólicas locais bastante peculiares em relação à sociedade mais ampla. O conceito é polêmico porque as diferentes aproximações entre campo-cidade podem ser pensadas como processos ainda sem curso definido: trata-se de “novos” rurais, onde o avanço tecnológico tem sido apregoado como solução para o renascimento do rural porque é capaz de fazer superar o isolamento e o atraso? Ou representa a intensificação das diferentes formas de genocídio cultural, causadas pela destruição das tradições e costumes típicos do mundo rural?

Especialmente no estado de São Paulo, as transformações recentes do rural têm sido vistas como parte da composição de um “novo” rural, definido pelo fato de que a produção agropecuária e o extrativismo (atividades econômicas do setor primário) combinam-se com as da indústria, do comércio e da prestação de serviços, envolvendo “novas” relações campo-cidade, cujas marcas características são: a modernização e técnica da base produtiva, o trabalho pluriativo desenvolvido em parte do tempo com atividades tipicamente agropecuárias e outra parte com

atividades não agropecuárias, especialmente as de agroindustrialização e comercialização do que se produz na propriedade e a prestação de serviços, geralmente, no ramo de lazer e turismo (Graziano da Silva, 1999). A defesa da criação de empregos não-agrícolas tem sido feita como forma de manter os trabalhadores no campo e assim, supostamente, resolver os problemas urbanos atribuídos ao êxodo rural.

Mas, é importante ressaltar que o “novo” não é tão novo assim, por isto o termo está aqui destacado entre aspas. Estudos clássicos da Sociologia Rural brasileira (Cândido, 1971; Queiroz, 1973) já identificaram diferentes modalidades de relacionamento campo-cidade e a relação de continuidade que se estabelece entre esses espaços sociais no interior paulista. Ocorre que, atualmente, o esgotamento do modelo de desenvolvimento urbano-industrial típico tem contribuído para generalizar e intensificar as diferentes modalidades de relações campo-cidade: tanto os do campo vão à cidade quanto os da cidade vão ao campo em busca de melhorias de condições de existência.

Sem dúvida, os tempos são outros e as mudanças são, realmente, necessárias. A meu ver, o problema é que a ideia do “novo” rural tem sido apontada como a panaceia para solucionar os problemas do rural, em detrimento de outras medidas tais como a reforma agrária, democratização do sistema de crédito rural, a melhoria da infraestrutura produtiva, a ampliação e proteção dos canais de comercialização, a melhoria na oferta de serviços educacionais, de saúde e de proteção social, medidas essas que, combinadas, poderiam contribuir para promover o desenvolvimento rural e diminuir a (ideológica) dicotomia campo-cidade.

Neste sentido Fernandes (2003), em artigo elaborado a pedido da Comissão Pastoral da Terra, argumentou que a ideia do “novo rural” foi uma construção intelectual realizada pela *intelligentsia* do governo Fernando Henrique Cardoso para, a partir da divulgação de outra leitura da questão agrária nacional, enfraquecer a crescente territorialização da (secular) luta pela terra no país na virada do milênio. Assim, juntamente com os dispositivos repressivos, neste governo, a agricultura camponesa foi transformada em agricultura familiar como estratégia para minar as lutas sociais e resolver a (eternamente não resolvida) questão agrária nacional e convencer os agricultores a integrem-se ao mercado e ao capital agroindustrial. Na visão deste autor, o que diferencia a agricultura

camponesa da agricultura familiar não é o modo de produzir, mas é, justamente, a estratégia política de reprodução: a primeira elege a luta contra o avanço do capitalismo no campo e a segunda, ao contrário, integra-se a ele. A justificativa é que, historicamente, este avanço tem provocado desemprego, êxodo, empobrecimento, além de graves problemas ambientais, e não garante a sobrevivência dos pequenos produtores, estejam eles integrados ou não aos grandes.

O fato é que, as transformações tecnológicas e organizacionais, ao mesmo tempo em que fizeram crescer a diversificação produtiva e os índices de produtividade agropecuária, provocaram inúmeros impactos nas relações e condições de trabalho no campo. De um lado, visualiza-se uma agricultura de grande escala integrada ao capital financeiro que incorporou a informática, dentro e fora da porteira, e ganhou espaço no mercado internacional; de outro lado, a pequena agricultura integrada ou não à agricultura empresarial e, entre esses extremos, uma grande diversidade de tipos e situações concretas que envolvem a problemática do campo brasileiro que, a meu ver, não autorizam a elaboração de esquemas classificatórios simplistas.

No Brasil rural – “redescoberto” pelo Projeto de Cooperação Técnica Inkra/Fao – Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação, que analisou os dados do Censo Agropecuário 1995/6 (Guanziroli, Romeiro, Baunaim, Di Sibatto, & Bittencourt, 2001), nunca foi tão forte a ideia de que a agricultura familiar tem papel fundamental no processo de desenvolvimento econômico e social do país. Desde a década passada, esta ideia tem sido, estatisticamente, sustentada pelas análises baseadas nos últimos censos agropecuários que demonstraram a diversidade de tipos e o potencial produtivo dos agricultores familiares (Guanziroli et al., 2001; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2006a).

Politicamente, a apologia da agricultura familiar tem sido realizada tanto pelos movimentos populares quanto pelos governos, embora haja distinções importantes entre as concepções e significados atribuídos às experiências. Sob a bandeira da agricultura camponesa, os movimentos sociais no campo pressionam e reivindicam a distribuição equitativa da terra, infraestrutura e recursos financeiros para os pequenos produtores como forma de combater o desemprego, o êxodo e a pobreza dos trabalhadores rurais e garantir a soberania alimentar. Do ponto de vista dos

governos, a agricultura familiar é uma forma de combater as pressões dos movimentos sociais pela reforma agrária e minimizar os conflitos sociais pela posse da terra, de resolver o problema do abastecimento alimentar interno integrando o pequeno ao grande produtor rural (IBGE, 2006a; França, Del Grossi, & Marques, 2009). Em resumo, a perspectiva governamental caminha no sentido da integração da pequena agricultura ao agronegócio; a dos movimentos sociais é a de manter a autonomia e as condições de vida do pequeno produtor.

Nas definições de agricultura familiar, encontradas na legislação e na literatura acadêmica¹, o ponto em comum que interessa aqui é o fato de que a família possui a posse dos meios de produção, gerencia e realiza o trabalho embora possa contar, eventualmente, com trabalho adicional.

Veiga (2004) e Abramovay (1992) definem o agricultor familiar como produtor integrado ao mercado, que conta com o apoio de políticas públicas e incorpora tecnologia no processo produtivo. Neves (2001) não reconhece a agricultura familiar como conceito teórico. A autora alega que o termo apenas descreve e classifica um segmento de produtores rurais que está sendo, politicamente, forçado a modificar a forma de integração econômica e social e sugere um padrão ideal de ser e de existir como agricultor, pressupondo que as históricas dificuldades subjetivas e materiais dos pequenos produtores brasileiros foram superadas. Também para Fernandes (2003), agricultura familiar não é conceito, é apenas condição para organização do trabalho na lavoura e os agricultores familiares também podem ser chamados de pequenos agricultores, posseiros, arrendatários, meeiros, quilombolas, assentados, entre outros, porque o que os define como grupo social é o fato de lutarem para ter e permanecer na terra.

Polêmicas conceituais à parte, o fato é que os números oficiais têm revelado a expressiva participação da pequena agricultura familiar na economia do país que, em 2006, era desenvolvida em 84,4% dos esta-

¹ Em síntese, a delimitação do que é agricultura familiar envolve o tamanho da área disponível, a renda da família, a quantificação da natureza do trabalho utilizado e a gestão da propriedade. As diferenças entre os critérios utilizados para delimitar o que é agricultura familiar, encontram-se no tamanho da área e na renda. De acordo com a Lei da Agricultura Familiar – Lei n. 11.326 de 24/06/2006, ela é desenvolvida por proprietários de até quatro módulos fiscais cuja renda é, predominantemente, originada das atividades ali desenvolvidas; o estudo Inkra/Fao (Guanziroli et al., 2001), definiu uma área superior, 15 módulos médios regionais, e utilizou a renda apenas como elemento para classificar os tipos de agricultores familiares (França et al., 2009).

belecimentos agrícolas, ocupava 24,3% da área e se responsabilizava por produzir os principais itens do abastecimento alimentar: 87,0% da produção nacional de mandioca, 70,0% do feijão, 46,0% do milho, 38,0% do café, 34,0% do arroz, 58,0% do leite, 59,0% do plantel de suínos, 50,0% do plantel de aves, 30,0% dos bovinos, e produziam 21,0% do trigo e 16,0% da soja. 12,3 milhões de pessoas estavam vinculadas à agricultura familiar (74,4% do pessoal ocupado no campo) sendo que 90% dessas pessoas possuíam laços de parentesco com o produtor. No entanto, 909 mil pessoas tinham menos de 14 anos de idade e sete milhões não sabiam ler e escrever (IBGE, 2006a). A partir desta informação é possível inferir que a participação dos jovens na agricultura familiar tem sido expressiva. Utilizando método específico para delimitar o universo da agricultura familiar, Guanzioli et al. (2001), criaram uma tipologia para estabelecer uma diferenciação socioeconômica entre os produtores familiares e identificaram quatro tipos: os agricultores capitalizados (a); em processo de capitalização (b); em processo de descapitalização (c); e os descapitalizados (d).

É com base na perspectiva de Fernandes (2003) que o termo agricultura familiar está sendo aqui utilizado, porque se trata de situar o trabalho do jovem rural, justamente, no espaço compreendido entre uma determinada concepção de trabalho que tem a família como agente central de planejamento e execução do processo produtivo e a possibilidade de contar (ou não) com a participação dos jovens.

Ocorre que os assentados de reforma agrária são, de acordo com a classificação de Guanzioli et al. (2001), tipicamente, produtores familiares do tipo D ou descapitalizados, embora eles não formem um grupo homogêneo do ponto de vista socioeconômico e cultural em razão da região onde vivem, do tempo de existência do assentamento, das características socioculturais das famílias, entre outros fatores, como mostraram Sparovek (2003) e Leite, Heredia, Medeiros, Palmeira, e Cintrão (2004). Assim sendo, surge a questão de como desenvolver projetos produtivos nos lotes de modo a, de fato, inserir e manter os jovens nos assentamentos rurais e dar continuidade ao projeto político de reprodução da pequena agricultura.

Aqui residem duas questões importantes para refletir sobre as políticas públicas de inserção e permanência dos jovens no campo. O primeiro é que a apologia da agricultura familiar e o não correspondente investimen-

to em políticas efetivas de fixação dos trabalhadores adultos ou jovens no campo provocam tensões e pode comprometer o futuro dos assentamentos rurais como unidades de reprodução da pequena agricultura. O segundo problema é que, entre os trabalhadores rurais assentados, o jovem é uma categoria social ainda pouco estudada e, ao ser estudada, ela tem sido representada de forma ambígua: ora como apática, portadora de expectativas educacionais, culturais e profissionais inferiores às dos jovens urbanos, o que expressa os olhares generalizantes e preconceituosos com que a questão tem sido tratada; ora como agentes de mudanças, portadores de capacidade de empreender lutas sociais em favor dos seus interesses.

A reflexão proposta neste texto fundamenta-se no entendimento de que os limites que se interpõem entre as diferentes gerações são construções históricas e sociais, expressam relações de poder que delimitam campos, designam lugares, produzem ordens e hierarquias sociais de modo que os grupos que se encontram numa determinada idade biológica são heterogêneos, do ponto de vista psicossocial. Assim, as representações dos jovens sobre trabalho e vida variam conforme as diferentes juventudes, como disse Bourdieu (1983). Também apoiadas neste referencial, Nakano e Almeida (2007) referiram que, para compreender a condição juvenil contemporânea, é necessário levar em conta as relações que os jovens estabelecem com o trabalho e os movimentos e ritmos próprios de três importantes instâncias de reprodução social: família, escola e trabalho. A representação social de juventude como fase de preparação para entrada no mundo do trabalho tem sido hoje questionada diante do aumento dos índices de desemprego e da necessidade que possuem os jovens de combinar trabalho e escola. Para essas autoras juventude é categoria abstrata e jovem é sujeito concreto, que sofre constrangimentos em função do lugar que ocupa na estrutura social e das relações que se estabelecem entre as gerações. Atualmente, os jovens formam os grupos sociais mais vulneráveis diante das mudanças do mundo do trabalho.

Embora as fronteiras do rural não estejam, atualmente, tão delimitadas do ponto de vista socioeconômico e cultural, os jovens que habitam os espaços rurais têm as suas especificidades. Castro, Martins, Almeida, Rodrigues, e Carvalho (2009), ao analisarem temas e categorias utilizadas nos estudos sobre juventude rural, mostraram uma modificação nas

concepções de jovens rurais a partir da década noventa: de reprodutores da unidade familiar para migrantes em busca de melhores condições de existência. Segundo as autoras, os jovens tornaram-se personagens centrais do (sempre existente) êxodo rural nos anos noventa, movidos pelos aspectos repulsivos do rural e pelos atrativos da vida urbana. Os estudos analisados tratam ainda de conflitos geracionais, participação política, educação, entre outros temas, e revelam que a construção social da categoria jovem rural expressa a tradicional dicotomia campo-cidade e tem sido marcada pela importância atribuída à juventude no desenvolvimento rural.

A Pnad – Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio, realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no ano de 2006 (IBGE, 2006b) mostrou que 29,9% da população rural era constituída por jovens entre 15 a 32 anos, dos quais 45,6% encontravam-se na faixa etária entre 18 e 25 anos; as mulheres representavam 47,5% da população total. Os pardos representavam 57,8%, os brancos 35,8%, os negros 6,0%, os indígenas participavam com inexpressivos 0,3% e os amarelos com 0,1% do total. No que se refere à renda, 33,4% da população rural jovem tinha renda oriunda de atividade não agrícola. Os jovens rurais representavam o maior percentual de frequentadores de cursos de alfabetização de adultos: 2,4% contra 0,7% de jovens urbanos; ao contrário, no nível de ensino superior 27,7% era de jovens urbanos contra 5,2% de jovens rurais. A Pnera – Pesquisa Nacional de Educação na Reforma Agrária, censo da situação educacional nas áreas de assentamentos de reforma agrária, contabilizou que dos 64% dos assentados com até 30 anos apenas 38,8% frequentavam escolas. Dos que estavam na escola, 76,9% frequentavam o nível de ensino fundamental e apenas 8% o nível médio e profissionalizante (Ministério da Educação/Ministério da Reforma Agrária, 2005).

Castro et al. (2009) compararam dados levantados sobre jovens que participaram de importantes eventos nacionais e regionais organizados entre 2006 e 2008 pelo MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra, Contag – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, Fetraf/Sul – Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar da Região Sul e PJR – Pastoral da Juventude Rural com informações da Pnad de 2006. As autoras mostraram, em síntese, que: a maioria dos jovens entrevistados tinha entre 18 e 21 anos de idade; o grau de escolarização dos en-

trevistados era mais elevado; as mulheres tinham participação expressiva, embora proporcionalmente desigual em relação aos homens; a maioria era solteira, mas os casados com filhos também participavam. 48,5% dos jovens ligados ao MST entrevistados eram provenientes das cidades e 51,5% do campo; quanto à Contag, 23,4% era da cidade e 76,6% do campo. Segundo as autoras, os jovens ligados ao MST explicaram a identificação dos jovens urbanos com o Movimento pela via da negação de direitos de cidadania e bens culturais, entre outros, que atinge os jovens pobres, tanto os do campo quanto os da cidade. Penso que esta explicação tem a sua lógica, mas que o fato se explica também pelo esforço que tem feito o MST para diversificar a sua base social (a mesma pesquisa mostra que o MST incorpora negros e indígenas, por exemplo, mais do que a Contag), pelo fato de os jovens urbanos aproximarem-se do MST porque nas cidades predomina a fragilidade ou mesmo a ausência de movimentos sociais (movimento estudantil, principalmente) e projetos políticos atraentes. Sabe-se também que a população que afluí para os fóruns de movimentos sociais nem sempre são, de fato, representativas do segmento representado, fato este que passa pela concessão de privilégios no processo de indicação para participar e até mesmo de terem os participantes condições materiais para arcar com os custos monetários da participação.

De qualquer forma, Castro et al. (2009) mostraram que os jovens do mundo rural já não estão tão isolados dos jovens do mundo urbano e que, no mínimo, crescem as possibilidades de intensificação das trocas culturais. A maioria dos jovens entrevistados pelas autoras declarava-se filho de agricultor familiar, morava com os pais e entre as suas principais demandas, estavam o acesso à terra e à educação, a possibilidade de ter um trabalho que lhes desse mais do que a sobrevivência, a democratização e maior participação nas decisões da família. No que se refere ao trabalho, a dificuldade de ter acesso à terra tornava os jovens dependentes das famílias. Os jovens militantes, em maioria, trabalhavam no campo e esperavam que o trabalho fosse mais do que uma forma de sobrevivência e o viam como um caminho de transformação social; entre os que trabalhavam na cidade, a maioria exercia atividade remunerada nos próprios movimentos sociais. A grande maioria cujo trabalho, no campo ou na cidade, era remunerado recebia menos de um salário mínimo. Entre as atividades não remuneradas estavam os trabalhos domésticos, o trabalho na lavoura com os pais e o voluntariado junto aos movimentos sociais.

A educação era vista como forma de melhorar a posição no mundo do trabalho e, na opinião dos entrevistados, a luta por uma educação adequada para o campo era entendida como o caminho mais seguro para o desenvolvimento rural. Entre os jovens militantes o índice de escolaridade era bem superior ao encontrado na Pnad e era expressivo o número de jovens que frequentavam o ensino superior. A participação em movimentos sociais era vista como uma forma de ter acesso ao ensino formal. Entre as principais formas de lazer estavam o futebol e a informática.

Em suma, na perspectiva dos jovens militantes entrevistados por Castro et al. (2009), a migração do campo para a cidade era causada pela falta de trabalho, de renda e de escola e a permanência no campo era preferida, desde que ali houvesse melhores condições de vida. Consequentemente, a luta “desta” juventude era por melhores condições de acesso à terra, entendida como meio de trabalho, e à educação, entendida como meio para permanecer na terra.

Esta breve discussão aponta para a importância da pequena agricultura como forma de sobrevivência das famílias no campo e também que o tema está pautado na agenda de reivindicações dos jovens rurais. Mas, como a sociedade organizada tem dado (ou não) respostas à problemática social dos jovens que vivem e trabalham no campo?

As políticas públicas e os jovens

Para Guareschi, Comunello, Nardini, e Hoenisch (2004, p. 180) as políticas públicas são: “conjunto de ações coletivas voltadas para a garantia dos direitos sociais, configurando um compromisso público que visa dar conta de determinada demanda, em diversas áreas. Expressa a transformação daquilo que é do âmbito privado em ações coletivas no espaço público”. Spósito e Carrano (2003), alertaram para o fato de que elas não se resumem à mera prestação de serviços porque dizem respeito a projetos de natureza ética e política, compreendem diferentes níveis de relacionamento entre o Estado e a sociedade civil no processo de constituição e expressam conflitos existentes entre distintos grupos sociais, porque neste campo está em jogo a disputa por recursos materiais e simbólicos. Estes autores diferenciaram políticas públicas de políticas de governo, embora lembrem que as primeiras possam ser elaboradas

com a participação e sob o controle dos governantes. Kerbauy (2005), defendeu que o Brasil não tem políticas públicas de juventude mas sim um conjunto de programas sociais setoriais de caráter compensatório, destinados a públicos específicos. O que falta para tornar este conjunto de ações verdadeiras políticas públicas de juventude é a inclusão dos jovens, seus temas e problemas, e das suas representações coletivas na agenda e na pauta de discussão. Assim, na opinião desta autora, aos olhos do governo, a juventude continua sem protagonismo e tem sido tratada, predominantemente, como problema ou população de risco, e está ausente do processo decisório que envolve os programas. Por este motivo eles não podem ser considerados agentes das políticas e, por conseguinte, as políticas não podem ser consideradas públicas. No caso das políticas de juventude, na opinião da autora, o processo decisório está sob o controle do governo, a sociedade civil tem participado como agente de execução ou na condição de beneficiária.

No Brasil, é recente o reconhecimento dos jovens pelos formuladores de políticas não apenas como população problema, mas como sujeitos de direitos. Nos anos noventa, crianças e adolescentes tiveram seus direitos assegurados pelo Eca – Estatuto da Criança e do Adolescente. Na primeira década deste século, pelo menos no plano das intenções de governos e de organizações e movimentos sociais, os jovens maiores de 18 anos também foram socialmente reconhecidos como sujeitos de direitos e as demandas do que se identifica como população jovem (15 a 29 anos) encontraram um lugar na estrutura governamental.

Spósito e Carrano (2003) analisaram as políticas governamentais para a juventude no período compreendido entre 1995 e 2002 e identificaram um conjunto de medidas que somavam 33 programas situados em diferentes ministérios sendo que três delas eram anteriores ao governo Fernando Henrique Cardoso, seis foram criados no seu primeiro mandato, 18 no segundo mandato e sobre os seis restantes não se tinha informação. Observa-se o crescimento quantitativo de medidas embora elas nem sempre fossem específicas e estivessem voltadas, direta ou indiretamente, para os jovens, que ora eram vistos como população de risco ora como protagonistas do processo de transformação social. Delineadas sob uma perspectiva estritamente urbana, focalizavam a pobreza, o desemprego, a violência e o consumo de drogas ilícitas. Merece destaque a menção dos

autores ao fato de que, embora o país vivesse no período um dos mais convulsivos momentos em torno da questão agrária, nenhuma das ações e medidas contemplava o jovem rural. Na prática, as medidas, setorialmente esparsas e fragmentadas, esbarravam na ausência de articulação institucional no processo de elaboração e implantação das ações. Em síntese, para os autores, a desarticulação foi atribuída tanto à falta de orientações convergentes entre os diferentes atores sociais envolvidos nas diferentes políticas e ao incipiente diálogo entre esses e os jovens quanto ao próprio desenho institucional e administrativo da municipalização em curso no país, uma vez que grande parte das ações deveria ser realizada pelos governos locais.

A recente cronologia dos eventos relacionados à institucionalização iniciou-se em 2003 com a realização da I Conferência Nacional Infante-Juvenil pelo Meio Ambiente que deflagrou uma série de eventos que expressam o interesse governamental e social sobre o tema. O resgate do curtíssimo passado de institucionalização da questão social do jovem, entendido como sujeito de direitos, como foco de políticas no Brasil tem como um marco diferencial o Projeto Juventude, realizado entre agosto de 2003 e maio de 2004 pelo Instituto da Cidadania. Segundo documentos oficiais, este Projeto teve o mérito de, por meio de um programa de investigação que se estendeu por vários estados, ter levado ao conhecimento do governo federal o Perfil da Juventude Brasileira (Secretaria Geral da Presidência da República, 2006). Na última década, intensificou-se a movimentação institucional em torno do tema, cujo tratamento foi, timidamente, avançando na direção de uma política intersetorial. No entanto, a análise dos programas institucionais revela que, na prática, eles ainda são fragmentados e desarticulados, desde a criação até o processo de implantação. O Guia de Políticas Públicas de Juventude (Secretaria Geral da Presidência da República/Secretaria Nacional de Juventude, 2010) menciona que, atualmente, são 19 órgãos ministeriais envolvidos e que o desafio é a integração setorial para tornar o conjunto de medidas uma política de Estado orientada, inclusive, por um marco legal.

Cabe perguntar por que tanto investimento institucional em políticas para os jovens neste momento? Abad (2003) argumentou que há um processo complexo de desinstitucionalização dos jovens dado, por um

lado, pelas mudanças substantivas nos modelos de família, pela descrença no poder da escola para fornecer mobilidade e ascensão social, pelo descenso político do movimento estudantil, pelo surgimento do jovem como um novo ator social, pelas mudanças identitárias em razão da globalização, entre outros; por outro lado, tem ocorrido o alargamento do período da juventude, a relativização da cultura do emprego e salário em razão das crises do mundo do trabalho e a influência dos meios de comunicação de massas. Esses fatores podem estar enfraquecendo os processos típicos de socialização desenvolvidos pela família, pela escola e pelo trabalho, o que requer compensação que pode ser dada via políticas públicas.

Realizei um levantamento documental, com base nas publicações Guia de Políticas Públicas de Juventude de 2006 e de 2010 (Secretaria Geral da Presidência da República, 2006, 2010) e no levantamento realizado por Castro et al. (2009), para identificar os programas governamentais existentes no âmbito federal e estadual voltados para o jovem rural e analisar as suas principais características e concepções de jovens. As duas edições do Guia trazem informações sumárias sobre os principais programas governamentais para a população jovem, mantidos pelo governo Lula; o levantamento de Castro et al. (2009) foi realizado entre abril e outubro de 2007 e focaliza apenas aos programas voltados para o jovem rural.

A análise mostrou que os jovens brasileiros estão sendo assistidos por um conjunto de ministérios e secretarias governamentais, mas a grande maioria dos programas está sob a alçada do Mec – Ministério da Educação, com ou sem outras parcerias governamentais. No entanto, no âmbito deste Ministério, apenas o Programa Saberes da Terra faz menção explícita ao jovem rural e, na edição 2010 do Guia, consta que ele foi incorporado ao Projovem passando a ser denominado Projovem Campo e sendo ainda executado pelo Mec. Segundo o levantamento de Castro et al., o MDA – Ministério do Desenvolvimento Agrário é o segundo ministério em número de programas e todos estão voltados para o jovem rural. Entre os programas oferecidos pelo MDA, o Pronera – Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária, o Arca das Letras e o Consórcio Social da Juventude, não foram mencionados nas duas edições do Guia analisadas. Da mesma forma, o Programa Cultura Viva, desenvolvido no âmbito do MinC – Ministério da Cultura, não foi referido por Castro et al. (2009) mas, foi tido pela edição de 2006 do Guia como um programa voltado para

pequenas comunidades rurais, quilombolas e indígenas, menção esta que não consta na edição 2010.

Entre os programas citados por Castro et al. (2009) como direcionados ao jovem rural e que não foram relacionados na edição 2006 do Guia estão ainda o Proep – Programa de Expansão da Educação Profissional e o PNTE – Programa Nacional de Transporte Escolar. Programas como o Agente Jovem de Desenvolvimento Social, Brasil Alfabetizado e Proeja foram referidos por Castro et al. (2009) como direcionados ao jovem rural mas, as descrições das edições do Guia não os especificam como beneficiários. Entre os que foram mencionados pelas edições do Guia como direcionados, explicitamente, ao jovem rural estão: Saberes da Terra, Nossa Primeira Terra e Pronaf Jovem.

Em resumo, mesmo com as facilidades hoje existentes para levantar informações por meio da *internet*, não é tão simples realizar um levantamento preciso sobre a oferta de programas assistenciais para os jovens. O material disponível ou contém informações superficiais e está impregnado de propaganda institucional, tendo em vista que é especialmente preparado para divulgar as realizações governamentais ou apresenta a aridez dos relatórios técnicos preparados para informar os burocratas. Entre um documento e outro, não há concordância sobre determinados aspectos como, por exemplo, data de implantação dos programas e faixa etária dos beneficiários. No geral, a documentação analisada apresenta informações sobre o número de pessoas atendidas, mas não analisa indicadores de melhoria da condição de vida dos beneficiários.

Embora o material levantado não permita que se faça uma leitura profunda, foi feito um esforço no sentido de apresentar, em linhas gerais, as principais características dos programas voltados para o jovem rural. Dos identificados, foram reunidas informações sobre aqueles que Castro et al. (2009) consideraram como sendo direcionados para os jovens rurais e aqueles constantes nas edições do Guia que, explicitamente, os indicavam como beneficiários. Os programas atuam nas áreas de educação, desenvolvimento econômico e social e cultura.

Analisei também as mencionadas publicações considerando o órgão governamental responsável pelo programa, o ano de implantação, a área de atuação, as principais características, quem eram os beneficiários e,

quando existente, a concepção de jovem que o fundamentava. Além disso, durante o ano de 2010, visitei, sistematicamente, os sítios governamentais e outros em busca de informações complementares. Verifiquei que a área de educação era alvo de grande investimento, especialmente a educação de jovens e adultos com caráter profissionalizante. Dos 11 programas referidos por Castro et al. (2009), nove atuavam nesta área.

De fato, como tem sido amplamente demonstrado, uma das maiores demandas dos jovens do campo é a educação. A falta de acesso e a má qualidade da escola e do ensino para a população rural configuram-se como um dos maiores problemas nacionais que a educação brasileira ainda não ousou enfrentar adequadamente. Arroyo e Fernandes (1999) demonstraram que os projetos educativos destinados aos que moram no campo não preparam adequadamente os trabalhadores para enfrentarem as transformações do espaço rural, permanecendo a baixa qualidade e a inadequação da proposta pedagógica e o elevado grau de paternalismo e assistencialismo existente na gestão das escolas, que não atendem as necessidades da população em termos de oferta de vagas e qualidade de ensino. A falta de instrução e de estudo dos trabalhadores do campo intensifica a marginalização e a pauperização, tornando-os cada vez mais excluídos e alheios ao mundo urbano e “moderno”, o que só faz aumentar o fosso que distancia os pobres dos ricos, o campo da cidade. Um conjunto de programas procura suprir as lacunas existentes na formação escolar do jovem rural.

O Programa Brasil Alfabetizado, implantado em 2003, objetiva elevar a taxa de escolaridade nacional alfabetizando jovens, adultos e idosos. Atende, prioritariamente, municípios que apresentam taxa de analfabetismo igual ou superior a 25% e é realizado em parceria com governos estaduais e municipais, Ifes – Instituições Federais de Ensino Superior e Ongs – Organizações não governamentais. Os documentos consultados sobre o Programa não mencionam as formas de atendimento da população rural. O Proeja foi criado em 2005 com a pretensão de integrar educação profissional e ensino médio para atender trabalhadores com baixo nível de escolaridade, especialmente jovens e adultos jovens que encontram ainda mais dificuldade de colocação no mercado formal de trabalho por não terem completado os estudos de nível médio. O Proep foi criado em 1997, para atender a demanda por ensino profissionalizante. O Pro-

grama fornece recursos para expandir e equipar a rede de ensino voltado à profissionalização de jovens e adultos. Não há menção à formação do trabalhador rural. O Projovem Campo foi instituído em 2007, resultado da integração do original Programa Saberes da Terra, criado em 2006, ao Projovem. É um programa de escolarização em nível fundamental modalidade Eja – Educação de Jovens e Adultos, que inclui qualificação profissional para jovens agricultores, integrado na Política Nacional de Inclusão de Jovens.

Este conjunto de programas mostra que a integração entre Eja e profissionalização tem sido a tônica dos programas governamentais de assistência educacional ao jovem rural. A meu ver, este é um indicador de que a política educacional para o jovem rural tem sido de natureza paliativa porque apenas procura recuperar o prejuízo histórico da falta de acesso da população do campo à educação. De fato, de um lado, as inúmeras dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores do campo para terem acesso à educação e, de outro, a crescente incorporação de novas tecnologias ao processo produtivo tornam ainda mais remota a possibilidade de o jovem rural ter acesso ao trabalho, seja no campo ou na cidade. No entanto, o país ainda carece de medidas efetivas que, de fato, permitam o acesso dos trabalhadores do campo e seus descendentes a uma educação de qualidade.

Sabe-se que o transporte escolar é um dos grandes obstáculos que se colocam entre as crianças e jovens e a formação escolar. O PNTE foi criado pelo Mec em 1994 para fornecer assistência financeira aos municípios e Ongs para a aquisição de veículos para o transporte de estudantes, prioritariamente os que residem no campo, matriculados em escolas de nível médio e educação especial da rede pública municipal e estadual. Foi, justamente, para diminuir a distância que separa os jovens rurais da escola que o Pronera foi criado em 1998. Embora esta seja considerada uma das mais importantes iniciativas recentes para promover a educação no campo, o Pronera não foi criado pelo Mec, mas pelo, então, Ministério Extraordinário de Política Fundiária (hoje MDA), tendo sido vinculado, diretamente, ao Gabinete do Ministro Raul Jungmann. Considero que o Programa foi criado como uma resposta governamental para minimizar a disputa pela reforma agrária existente no período, quando o governo FHC procurava atender as reivindicações dos movimentos de luta pela terra (sem conceder terras porque isto significava ter que enfrentar os gran-

des proprietários) e, assim, diminuir as ocupações e os violentos conflitos agrários que projetaram o país no cenário internacional, a exemplo do Massacre de Eldorados de Carajás ocorrido em 1996.

O Pronera surgiu da reivindicação organizada dos movimentos sociais do campo e concretiza-se por meio da parceria estabelecida entre eles, o governo federal e as Ifes-Instituições Federais de Ensino Superior, com o objetivo de promover a educação nos assentamentos de reforma agrária, por meio da elaboração e implantação de projetos em todos os níveis de ensino. Em 2001, o programa foi incorporado ao Incra, que se tornou o responsável direto pela operacionalização de uma grande diversidade de ações em quase todos os estados da federação, desde a Eja, ensino fundamental, médio e pós-médio, formação continuada de educadores, ensino superior em diversas áreas do conhecimento até a formação técnica profissional para saúde, a comunicação, a produção agropecuária e a gestão de assentamentos rurais, adotando métodos e materiais didáticos considerados adequados ao contexto sociocultural do campo. Como política governamental, o Pronera possui algumas especificidades que foram construídas ao longo desses anos e consolidadas na prática educativa e por meio do diálogo estabelecido entre os movimentos sociais e o Estado. Uma das inovações introduzidas foi o modelo de gestão tripartite, que conta com a participação de membros do governo federal, de universidades brasileiras e dos assentados. As universidades cumprem função estratégica no Programa, pois acumulam papéis de mediação entre os movimentos sociais e o Incra, de gestão administrativo-financeira e coordenação pedagógica dos projetos. Os movimentos sociais respondem pela mobilização das comunidades, enquanto as Superintendências Regionais do Incra fazem o acompanhamento, apoio logístico e articulação interinstitucional².

² A minha experiência como coordenadora do processo de elaboração e implantação do projeto de um Curso de Graduação de Pedagogia da Terra na Universidade Federal de São Carlos financiado por este Programa e como membro do seu Conselho Político Pedagógico durante três anos permite refletir sobre ele com base na prática. O projeto implantado atendeu 60 trabalhadores (as), a maioria mulheres jovens entre 20 e 30 anos, oriundos de assentamentos rurais localizados em diferentes regiões do estado de São Paulo. As expectativas dos estudantes em relação à possibilidade de obter um diploma de nível superior conferido por uma universidade pública eram tão grandes quanto as dificuldades enfrentadas para realizar o curso, que para eles representava tanto uma oportunidade ímpar e uma conquista antes inimaginável quanto um exercício contínuo da capacidade de resistência e superação dos limites materiais e simbólicos que se colocavam entre eles e a formação universitária. Em suma,

Um conjunto de programas atua associando a educação a outros campos.

O Projeto Arca das Letras atua no sentido de levar educação, cultura e lazer às comunidades rurais. Criado pelo MDA, o Projeto consiste em organizar e disponibilizar bibliotecas, incentivar e facilitar o acesso à leitura e à informação em comunidades rurais. As bibliotecas são instaladas em locais de acesso coletivo (como igrejas, associações) e contam com acervo inicial de, aproximadamente, 200 livros (didáticos, especializados, literatura infantil e para jovens e adultos). O Programa Nossa Primeira Terra procura associar educação, cultura e trabalho. Trata-se de uma linha especial do PNCF - Programa Nacional de Crédito Fundiário que visa a fixação dos jovens no campo aos possibilitar a aquisição de uma propriedade rural. Podem submeter propostas de acesso a esta linha de crédito somente os filhos de agricultores familiares de 18 a 24 anos, que estejam frequentando uma das escolas de formação agrotécnica.

O Projeto Agente Jovem de Desenvolvimento Social e Humano foi implantado em 1999 pelo MDS para atender jovens entre 15 e 17 anos, vulnerabilizados pela pobreza, moradores em municípios com baixo IDH – Índice de Desenvolvimento Humano. Neste projeto, o jovem é concebido como protagonista e agente de desenvolvimento social e a família é concebida como núcleo comunitário central. Sob orientação e monitoria do poder municipal, o jovem de áreas vulnerabilizadas recebe formação para desenvolver projetos comunitários que não caracterizem relação formal de trabalho e desenvolve atividades culturais e esportivas.

Dois outros programas inserem-se na área de desenvolvimento econômico e social. O Pronaf – Programa Nacional de Fortalecimento da

penso que, com o Pronera, o direito à educação que têm os jovens do campo tanto quanto os da cidade, está sendo atendido. Mas, a oferta está muito longe de atender a demanda; os recursos disponíveis para os projetos são cada vez mais escassos; a burocracia excessiva e as barreiras políticas dificultam a aprovação e implantação dos projetos. O mais importante, a meu ver, é que a distância que se coloca entre esses estudantes e a universidade vai além do preparo cognitivo deles e da formação adequada do corpo docente para desenvolver os projetos pedagógicos. Esta distância é dada, principalmente, pela discriminação e pelo preconceito que permeiam as relações que se estabelecem entre os sujeitos no contexto universitário, relações essas que ambas as partes envolvidas reproduzem, nem sempre se dão conta delas e nem sempre têm condições objetivas para lidar com elas. Contudo, o Pronera tem sido um canal de diálogo entre governos, universidades e representantes de movimentos sociais do campo no sentido de incorporar demandas e construir projetos pedagógicos voltados para as características da população assentada.

Agricultura Familiar criado em 1996, desde 2004 disponibiliza uma linha de crédito especial para jovens filhos de agricultores familiares. O Pronaf Jovem atende pequenos agricultores entre 16 e 25 anos que tenham concluído ou estejam cursando o último ano de formação em escolas agrotécnicas. O acesso ocorre por meio da apresentação de proposta de realização de atividades geradoras de renda, acopladas ou não às já existentes na unidade familiar.

Por último, o Consórcio Social da Juventude Rural, de 2004, também procura atuar no sentido de fixar o jovem no campo oferecendo qualificação profissional e oportunidade de trabalho. Inserido como uma linha de ação do PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego, o Consórcio realiza-se em parceria entre MDA, MTE – Ministério do Trabalho, governos estaduais e municipais, sociedade civil e setor privado, oferece formação e procura instrumentalizar para a inserção no mercado de trabalho ou em ocupações produtivas no meio rural ou ainda acessar os programas tais como Nossa Primeira Terra e Pronaf Jovem, entre outros, que contribuam para isto. São atendidos jovens entre 16 e 24 anos, regularmente matriculados em escolas agrotécnicas, filhos de agricultores cuja renda familiar *per capita* não ultrapasse meio salário mínimo. O programa prevê participação equitativa de gênero e atende até 30% dos egressos do ensino médio que não tenham acessado o mercado de trabalho.

No âmbito do governo do estado de São Paulo, encontrei o Projeto Escola da Juventude, o Projeto Guri e o Projeto Ação Jovem. O primeiro foi criado em 2005 pela Secretaria de Estado da Educação, oferece ensino supletivo desenvolvido apenas nos finais de semana, voltado para jovens de 18 a 29 anos que não concluíram o ensino médio. O segundo desenvolve-se desde 1995 no âmbito da Secretaria de Estado da Cultura e oferece atividades socioculturais ligadas à música nos contra turnos da escola regular para crianças e jovens entre 06 e 18 anos. O terceiro é um programa de transferência de renda que atende jovens entre 15 e 24 anos oriundos de famílias com renda familiar menor que meio salário mínimo *per capita*. O Projeto Ação Jovem pretende estimular a conclusão da educação básica e promover a entrada no mundo do trabalho.

Esta breve caracterização dos programas mostra que a política para os jovens rurais tem como investimento prioritário a educação e a qualifi-

cação profissional. Os dois únicos programas dedicados à oferta de oportunidades de trabalho rural (Nossa Primeira Terra e Pronaf Jovem) são recentes e, na verdade, são programas de concessão de crédito. A validade dessas medidas como forma de gerar trabalho e renda e fixar o jovem no campo é discutível porque o montante de créditos ofertado para a aquisição de terras e insumos é muito baixo, o acesso é burocrático e a exigência de mediação da família ou de entidades sociais não resolve o problema da dependência juvenil. Como resultado, pode-se cogitar o endividamento precoce, o que compromete futuros investimentos. A propósito, baseados na crônica situação de endividamento dos pequenos produtores, os movimentos sociais têm chamado o Programa Nossa Primeira Terra de “Programa Nossa Primeira Dívida”.

As publicações oficiais analisadas denominam de políticas públicas o conjunto de principais programas destinados à “Entender as singularidades e as peculiaridades das juventudes e garantir direitos a esta geração ... e ... que considera a juventude como segmento social portador de direitos e protagonista de desenvolvimento.” (Secretaria Geral da Presidência da República, 2006, pp. 1- 2) e apontam o problema da inclusão social dos jovens como a sua dimensão mais complexa e desafiadora (Secretaria Geral da Presidência da República/Secretaria Nacional de Juventude, 2010). No entanto, a concepção de juventude e de jovem presente nas propostas nem sempre está explícita nos diferentes programas analisados. Dos 11 programas analisados apenas quatro explicitavam a concepção de jovem. E também a ideia de inclusão aparece associada à oferta de programas emergenciais aos que se encontram em situação de vulnerabilidade social, o que deixa implícito o caráter focal das medidas. No entanto, também não se encontram informações sobre quantos são, onde estão e como vivem os beneficiários.

Considerações finais

Sem dúvida, na última década, houve avanço no processo de institucionalização da questão social do jovem, pelo menos no plano discursivo. Mas, como são implantadas as políticas para os jovens nos assentamentos? Como se configuram as representações e expectativas sobre trabalho daqueles que, como trabalhadores, constituem a parcela mais vulnerável

do conjunto, justamente, por serem jovens, trabalhadores rurais e assentados de reforma agrária?

Nos assentamentos estudados, o trabalho, rural ou urbano, era visto pelos jovens como ajuda para a família, estratégia provisória de subsistência econômica e de sociabilidade mantida até que aparecesse uma oportunidade melhor, preferencialmente urbana. As suas aspirações profissionais indicavam que a escola era vista como um caminho para superar esta condição provisória, mas nem todos tinham a oportunidade de estudar, o que selava um futuro de muito trabalho, mas sem profissão. A escola também era lugar de lazer, representação que pode estar fundamentada não apenas na falta de oportunidades de lazer no assentamento, mas, sobretudo, na negação que, historicamente, a escola tem feito do rural como lugar de trabalho e vida, o que a torna sem sentido para os que deveriam se preparar para o trabalho e a vida no campo. No campo havia lazer para os da cidade e não para os do campo, porque lazer estava associado ao consumo urbano.

As propostas do Estado na forma de políticas públicas não garantiam aos jovens que habitam os assentamentos estudados a profissionalização necessária e, nem tampouco, inserção autônoma no mundo do trabalho. Em primeiro lugar porque eles nem sequer as conheciam; em segundo lugar porque as políticas existentes, a exemplo do que eu discuti no item anterior, refletem discursos institucionais típicos, tendem a homogeneizar e idealizar a condição juvenil e a tratar com superficialidade e distanciamento as suas necessidades, embora os conceba como agentes de desenvolvimento econômico e social. O perfil do jovem que inspira a elaboração dos programas governamentais e os discursos dos movimentos sociais é abstrato, muito diferente daqueles jovens concretos que eu encontrei nos Assentamentos Mário Lago e Sepé Tiaraju.

Serei eu também uma andorinha? Detectei uma inquietação entre os jovens e suas famílias nos assentamentos estudados, quando se trata de pensar qual seria, atualmente, o lugar do jovem no mundo rural. A falta de capital de giro, de infraestrutura e de orientação técnica para produzir e comercializar de modo cooperado e agroecológico condicionava uma economia voltada, sobretudo, para o autoconsumo e levava as famílias assentadas a combinarem um conjunto de estratégias de sobrevivência: da pequena agricultura familiar possível de ser realizada no lote ao assa-

lariamento, formal e/ou informal, permanente e/ou temporário dos seus membros no campo e nas cidades do entorno. Por isto os trabalhadores adultos e também os jovens autodenominavam andorinhas. Porque era o vai e vem entre a cidade e o campo em busca da sobrevivência lá e cá que lhes permitia estarem na condição de trabalhadores rurais assentados.

Referências

- Abad, M. (2003). Crítica política das políticas de juventude. In M. V. Freitas & F. C. Papa (Orgs.), *Políticas públicas: juventude em pauta* (pp. 13-28). São Paulo: Cortez; Ação Educativa Assessoria, Pesquisa e Informação: Fundação Friedrich Ebert.
- Abramovay, R. (1992). *Paradigmas do capitalismo agrário*. São Paulo: Hucitec.
- Abramovay, R. (Coord.), Silvestro, M., Cortina, N., Baldissera, I. T., Ferrari, D., & Testa, V. M. (1998). *Juventude e agricultura familiar: desafio dos novos padrões sucessórios*. Brasília, DF: Unesco.
- Abramovay, R. (2000). *Funções e medidas da ruralidade no desenvolvimento contemporâneo*. Rio de Janeiro: IPEA. Acesso em 02 de maio, 2011, em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4121
- Arroyo, M. & Fernandes, B. M. (1999). *A educação básica e o movimento social no campo*. Brasília, DF: Articulação Por uma Educação Básica no Campo (Coleção Por uma Educação Básica no Campo, n. 02).
- Baladotti, R. M. (2007). Reprodução social da agricultura familiar e juventude rural no oeste catarinense [Resumo]. In Associação Brasileira de Antropologia (Org.), *VII Reunião de Antropologia do Mercosul* [CD ROM]. Porto Alegre: ABA.
- Bourdieu, P. (1983). *Questões de Sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero.
- Cândido, A. (1971). *Parceiros do Rio Bonito. Estudo sobre o caipira paulista e a transformação dos seus meios de vida* (2ª ed.). São Paulo: Livraria Duas Cidades.
- Castro, E. G., Martins, M., Almeida, S. L. F., Rodrigues, M. E. B., & Carvalho, J. G. (2009). *Os jovens estão indo embora? Juventude rural e a construção de um ator político*. Rio de Janeiro: Mauad X; Seropédica.
- Confederação das Cooperativas de Reforma Agrária do Brasil Ltda. – Concrab. (s/d). *Novas formas de assentamento de reforma agrária: a experiência*

- da Comuna da Terra*. São Paulo: Concrab/MST (Cadernos de Cooperação Agrícola, n. 15).
- Fernandes, B. M. (2003). Espaços agrários de inclusão e exclusão social: novas configurações do campo brasileiro. *Currículo Sem Fronteiras*, 3(1), 11-27.
- França, C. G., Del Grossi, M. E., & Marques, V. P. M. A. (2009). *O Censo Agropecuário 2006 e a agricultura familiar no Brasil*. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário.
- Gonçalves, J. C. (2010). *Reforma Agrária e Desenvolvimento Sustentável: a difícil construção de assentamentos agroecológicos em São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Graziano da Silva, J. (1999). *O novo rural brasileiro*. Campinas, SP: Unicamp/IE.
- Guanzirolí, C., Romeiro, A., Baunaim, A. M., Di Sabatto, A., & Bittencourt, G. (2001). *Agricultura familiar e reforma agrária no século XXI*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Guareschi, N. M. F., Comunello, L. M., Nardini, M., & Hoenisch, J. C. (2004). Problematizando as práticas psicológicas no modo de entender a violência. In M. N. Strey, M. P. R. Azambuja, & F. P. Jaeger (Orgs.), *Violência, gênero e políticas públicas* (pp. 177-194). Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2006a). *Censo Agropecuário 2006. Agricultura Familiar. Primeiros Resultados*. Brasília, DF: Autor.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2006b). *Pnad – Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílio*. Rio de Janeiro: Autor.
- Kerbauy, M. T. M. (2005). Políticas de juventude: políticas públicas ou políticas governamentais? *Estudos de Sociologia*, 18(19), 193-203.
- Leite, S., Heredia, B., Medeiros L., Palmeira, M., & Cintrão, R. (Eds.) (2004). *Impacto dos assentamentos. Um estudo sobre o meio rural brasileiro*. São Paulo: Unesp.
- Ministério da Educação/Ministério da Reforma Agrária. (2005). *Pnera – Pesquisa Nacional de Educação na Reforma Agrária*. Versão Preliminar. Brasília, DF: Mec/Inep/MDA.
- Ministério do Desenvolvimento Agrário – Incra. (2000). *Projeto de Desenvolvimento Sustentável – PDS*. Brasília, DF: Autor.
- Nakano, M. & Almeida, E. (2007). Relações acerca da busca de uma qualidade da educação: relações entre juventude, educação e trabalho. *Educação & Sociedade*, 28(100), 1085-1104.
- Neves, D. P. (2001). Agricultura familiar e o claudicante quadro institucional (2002). In E. S. A. Lopes, D. M. Mota, & T. E. M. Silva (Orgs.), *Ensaio. Desen-*

- volvimento rural e transformações na agricultura* (pp. 131-159). Aracaju: Universidade Federal de Sergipe/Embrapa.
- Queiroz, M. I. P. (1973). *Bairros rurais paulistas. Dinâmica das relações bairro rural-cidade*. São Paulo: Livraria Duas Cidades.
- Secretaria Geral da Presidência da República. (2006). *Guia de Políticas Públicas de Juventude*. Brasília, DF: Autor
- Secretaria Geral da Presidência da República/Secretaria Nacional de Juventude. (2010). *Guia de Políticas Públicas de Juventude*. Brasília, DF: Autor
- Scopinho, R. A. (2011). *O que você vai ser quando crescer? As representações sociais de jovens assentados sobre trabalho familiar e juventude*. São Carlos, SP: Universidade Federal de São Carlos (Relatório de Pesquisa apresentado à Fapesp).
- Scopinho, R. A. (2012). *Processo organizativo de assentamentos rurais: trabalho, condições de vida e subjetividades*. São Paulo: Annablume/Fapesp.
- Sparovek, G. (2003). *A qualidade dos assentamentos de reforma agrária brasileira*. São Paulo: Páginas & Letras.
- Spósito, M. P. & Carrano, P. (2003). Juventude e políticas públicas no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, 23,16-39.
- Veiga, J. E. (2004). Destinos da ruralidade no processo de globalização. *Estudos Avançados*, 18(51), 51-67.

Terras, trabalho e panelas coletivas: a produção da vida como política no cotidiano de um assentamento rural do MST em Rondônia

Juliana da Silva Nóbrega

Introdução

Conheci o Coletivo 14 de Agosto em janeiro de 2010, quando procurava um grupo de pessoas que estivesse vivenciando, no seu cotidiano, um processo de coletivização dos meios de produção em Rondônia. Ao entrar em contato com o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) estadual e com pessoas importantes de uma parte da Igreja Católica mais ligada à Teologia da Libertação, disseram-me que eu precisava conhecer esse grupo. Já na primeira visita que fiz a eles fiquei surpresa e decidi que seria a partir dali que eu escreveria o estudo do meu doutorado. Esta pesquisa é, pois, fruto de uma experiência etnográfica que durou quatro anos e que me permitiu conhecer melhor o processo histórico de construção e o cotidiano organizativo dessas famílias.

O grupo fazia parte do Assentamento 14 de Agosto I e II, localizado entre os municípios de Ariquemes e Jaru, na região central de Rondônia. A partir dali estabeleciam conexões com as duas cidades, demonstrando aquilo que Carneiro (1998) já apontava: que o mundo rural tem diferentes expressões e está longe de ser visto apenas pela dicotomia campo/cidade. A intensa relação com as cidades poderia ser expressa nas idas e vindas diárias desses inúmeros camponeses (não apenas do Coletivo, mas do assentamento como um todo) que, em geral, faziam compras de mantimentos, sementes, combustível e também comercializavam os produtos de seus trabalhos na terra. A cidade era o lugar onde podiam acessar serviços públicos de saúde, de assistência social e outros e, além disso, visitar parentes e amigos.

Naquele momento, o Coletivo 14 de Agosto era formado por cerca de oito¹ famílias, totalizando quase 35 pessoas. Todos viviam na agrovila do assentamento e ali plantavam, coletivamente, hortaliças e outras verduras, possuíam um consórcio de frutas tropicais, uma farinheira e alguns animais de criação, dos quais tiravam o leite e a carne. Tudo isso servia tanto para consumo próprio das famílias como para a comercialização em algumas feiras da região. Toda a produção agrícola do grupo era fundada na perspectiva agroecológica, o que implicava em não utilizar nenhum tipo de insumo químico e venenos. Havia uma grande preocupação com a saúde do grupo e também dos consumidores de seus produtos. Entendiam que o modelo de agricultura tradicional é dependente das indústrias químicas, o que acaba empobrecendo ainda mais o camponês.

Ao contrário das outras famílias residentes no assentamento, essas eram todas compostas por militantes do MST e do Movimento dos Pequenos Agricultores (MPA). Longe de ser uma ação espontânea, o Coletivo 14 de Agosto é resultado da tentativa de construção cotidiana do projeto político de sociedade desses dois movimentos. Nesse sentido, é impossível localizá-los fora do âmbito da violenta luta pela terra em Rondônia. Nos anos de 1970, Rondônia, e a Amazônia em geral, apareciam nas propagandas da ditadura militar brasileira como o novo eldorado². O resultado dessa ação foi um intenso fluxo migratório de camponeses pobres das mais diversas regiões do país que acreditavam que encontrariam nas terras rondonienses liberdade e progresso. O mito foi sendo desmentido pouco a pouco conforme a pobreza, as doenças e a violência do capital foram se instalando. Muitos retornaram para seus lugares de origens, outros tomaram novos rumos e alguns permaneceram e passaram a constituir a luta dos trabalhadores rurais. Tomada a partir desse aspecto, a criação

¹ Ao longo dos três anos de pesquisa, a quantidade de famílias do grupo variou entre oito e dez famílias.

² Para atrair as pessoas para essa região, uma intensa propaganda foi criada. Rondônia era a promessa de uma vida melhor, de progresso e desenvolvimento. Milhares de famílias migraram para o estado, movidas por essas promessas. De origens rurais, esses migrantes também já vinham de outros deslocamentos anteriores que, não por acaso, era resultado também do processo de modernização do campo brasileiro que expulsava os camponeses de suas terras. À medida que o processo de colonização se efetivava, intensificavam-se as contradições sociais concretizadas, principalmente, na luta pela terra. Conflitos entre índios, posseiros, grileiros, latifundiários, empresários, jagunços, pistoleiros, policiais, advogados, etc., ainda hoje não cessam de ocorrer. A massiva migração de famílias de trabalhadores rurais das mais diversas regiões do país para o que se acreditava ser o “novo eldorado” agravaram essas tensões (Nóbrega, 2013, p. 76).

do Coletivo 14 de Agosto foi, portanto, um importante marco no embate desses trabalhadores com o Estado e com o latifúndio.

A tentativa de construir visibilidades a partir da pesquisa em Psicologia Social

Uma das principais repercussões do debate acerca do campo-tema, sugerido por Spink (2003), está no fato de que, ao tomarmos a decisão de fazer qualquer estudo, nos implicamos enquanto pesquisadores-psicólogos. Entramos em arenas pouco gentis, polissêmicas, historicamente localizadas e construídas e que nos põe em conflitos e exigem de nós negociações, engajamento e solidariedade. Cabia a mim, enquanto pesquisadora, um pedaço, ainda que pequeno, na construção daquela realidade. Entendo que a palavra é uma ação no mundo porque produz sentidos (M. J. Spink, 2004) e que a pesquisa é uma das formas de construir visibilidades, tal como sugere Sato (2009). O que tornamos ou não visível com nossas pesquisas e de que forma o fazemos?

Apesar de a luta das populações do campo já possuírem uma história longa e do interesse da Psicologia³ pelas populações do campo crescer a cada dia, ainda são poucas as pesquisas que se dedicam ao tema. No meu caso, quis chamar a atenção para a história de um grupo de famílias camponesas sem-terra que viviam numa região pouco conhecida pela Psicologia, Rondônia, parte da Amazônia. Essas famílias experimentavam em seu cotidiano um processo organizativo de bases coletivas, ou seja, o trabalho para elas se dava a partir de uma lógica diferente. Ao mesmo tempo, cabia a mim uma narrativa que não as apresentasse como mais um caso exótico, e sim como parte de um grande número de trabalhadores e trabalhadoras do Brasil que tentam disputar sentidos a partir da criação de alternativas econômicas contra-hegemônicas.

³ A questão de fundo que está colocada para a construção deste caminho de diálogo e comprometimento da Psicologia com as populações do campo brasileiro é a própria possibilidade de maior democratização do Estado brasileiro e de nossas instituições, ao mesmo tempo em que ocorrem a emergência e o fortalecimento das inúmeras populações e dos territórios étnico-culturais no interior de nosso país. As lutas dos povos do campo, que já possuem uma longa e rica história, permitiram o surgimento de novas subjetividades, social e culturalmente diversas, que buscam alianças com nossos profissionais e com a nossa ciência para seguirem avançando no diálogo com a sociedade, o Estado e a cultura atualmente hegemônicas (Conselho Federal de Psicologia, 2013, p. 103).

A convivência com essas pessoas na sua luta cotidiana me cobrou um envolvimento que eu desconhecia. Brandão (1999) conseguiu dar forma a essa ideia ao discutir a alteridade na pesquisa participante. Diz ele:

Mas o limite da redefinição da alteridade tem acontecido, entre muitos de nós, pesquisadores, quando o *outro*, próximo, enquanto sujeito vivo, mas provisório da 'minha pesquisa', torna-se o companheiro de um compromisso cuja trajetória, traduzida em trabalho político e luta popular, obriga o pesquisador a repensar não só a posição de sua pesquisa, mas também a de sua própria pessoa. (Brandão, 1999, p. 13)

Foram três anos indo e vindo do Coletivo 14 de Agosto. Passava algumas semanas lá, voltava para casa⁴ e novamente retornava para o assentamento. Nessas ocasiões eu ficava na casa de uma das famílias. Os dias passavam lentamente e eu participava da vida do grupo, conversava, trabalhava e descansava com as pessoas. Tudo era registrado em diário de campo e fotografia, que davam sentido àquela experiência. Estas últimas tiveram papel fundamental no compartilhamento da experiência etnográfica com os participantes do grupo. Foram formas que encontrei para entender o que vivi e para fazer-me entender por eles. Num segundo momento, passei a realizar entrevistas individuais com algumas pessoas e duas entrevistas coletivas com o grupo todo. Além disso, participamos juntos de eventos dos movimentos sociais de luta pela terra e também dos eventos relacionados à formação em agroecologia e cooperativismo. Tudo isso me levou a considerar a minha presença ali para além do universo do vivido durante a estadia no Coletivo. Voltando à discussão sobre a visibilidade de nossas pesquisas, acredito que foi o que tentei fazer com tudo o que vivi com esse grupo.

História e cotidiano do Coletivo 14 de Agosto e a luta pela terra em Rondônia

No dia 14 de agosto de 1992, um grupo de mais de cem famílias sem-terra, ligadas ao MST de Rondônia, ocupara as terras da Fazenda São Sebastião de Shangrilá, propriedade de um empresário paulista. Ali, as famílias eram quase todas compostas por jovens migrantes vindos de ou-

⁴ Moro em Rondônia, num município próximo ao Assentamento 14 de Agosto.

tras tentativas de luta frustradas dos pais, pela terra no estado. Muitos daqueles jovens tinham já uma vida política bastante animada, com participação na formação dos sindicatos de trabalhadores rurais (STRs), do Partido dos Trabalhadores e, principalmente, das Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica (CEBs). Àquela altura, o MST já ganhara força política em âmbito nacional e o contingente de famílias que aderiam à luta pela terra aumentava gradativamente nos estados. O desafio do movimento, portanto, era o de concretizar a sobrevivência do camponês nos assentamentos rurais que estavam sendo criados e estavam tornando-se uma “uma base social e material extremamente empobrecida e fragilizada” (Christofolli, 2012, p. 125).

A simples ocupação e conquista da terra não era suficiente para estabelecer a transformação esperada. Os assentamentos podem ser considerados como o lugar que desafiou o MST a pensar alternativas para a democratização da terra por meio de mudanças estruturais no modelo de acumulação capitalista, uma vez que os assentados não organizam apenas sua ação política e social, mas também os processos econômicos em que estão envolvidos: a luta pelo direito de estar na terra passa pela capacidade que eles terão de produzir para permanecer ali. Para dar conta da demanda crescente de assentamentos no Brasil, no começo da década de 1990, o movimento criou um arcabouço político-pedagógico que passou a orientar a organização da vida dos acampamentos e assentamentos a partir da cooperação. Ao longo do tempo, a própria ideia da cooperação foi reformulada de acordo com a realidade das famílias camponesas: o modelo de cooperação inicial, que tinha como objetivo a constituição de cooperativas agrícolas de base empresarial, cedeu espaço para o reconhecimento e a aceitação de outras possibilidades de cooperação menos formais, como os grupos de família, os semicoletivos e os coletivos.

Das quase cem famílias que acamparam naquelas terras em 1992, apenas algumas eram militantes do MST. Elas foram acampar com o objetivo de criar ali um território de luta relevante em nível estadual, tendo a cooperação como principal linha organizativa. As que possuíam maior afinidade entre si foram se agrupando e articulando formas de ajuda mútua, tanto no trabalho com a terra como nas atividades organizativas do cotidiano, como a alimentação, o cuidado das crianças, etc. No acampamento, permaneceram por mais dois anos aguardando um posicionamento do INCRA e do governo a respeito da desapropriação das terras. No fim

desse período, já cansadas de viverem sob as lonas pretas e, percebendo que o processo demoraria, resolveram fazer a demarcação da terra por conta própria e arriscar construir suas casas definitivamente ali. Nessa ocasião, uma parte das famílias decidiu organizar a área em sistema de agrovila, sendo uma parte dos lotes divididos em formato de raio de sol e outra parte, não tão envolvida com a ideia da coletivização, em formato tradicional. Depois de experimentarem um despejo violento e estrategicamente retornarem às mesmas terras, as famílias resolveram criar uma associação para auxiliar na luta pela desapropriação das terras, mas também para tentarem viabilizar a cooperação agrícola. Dessa forma, a associação cumpriu papel importante na organização política e econômica dos assentados, porém, logo perdeu sua força quando uma parte da fazenda foi desapropriada e outra não, o que desmobilizou a luta.

Para alguns moradores da agrovila - como boa parte da produção agrícola já era coletiva - o processo de coletivização das terras tornou-se o caminho que fazia mais sentido. Em 2004, portanto, nasceu o Coletivo 14 de Agosto, formado por cerca de dez famílias, todas pertencentes à agrovila. Apenas em 2009 o INCRA tornou aquelas terras um assentamento oficial ⁵. Para se diferenciarem dos demais moradores da agrovila que não quiseram coletivizar as terras, o Coletivo conseguiu acordar com o INCRA a criação de modalidade de assentamento coletivo dentro do próprio assentamento. Assim, as terras desses assentados são de uso coletivo, mas os títulos ainda são de caráter familiar, o que significa, na prática, que não houve reconhecimento oficial daquilo que eles pretendiam: a propriedade coletiva das terras.

Assim, o processo de constituição desse coletivo se fez mediante uma história de luta pela terra pautada pelas práticas de cooperação entre acampados. Souza (2011) observou, em seu estudo sobre esse mesmo grupo, que foram os longos 16 anos de luta pela conquista do assentamento que fortaleceram e fomentaram a proposta de coletivização das terras e do trabalho que culminou nesse coletivo. Os jovens militantes que ocuparam aquele espaço com o objetivo de instigar nos demais a ideia da

⁵ O MST tem criticado essa modalidade de aquisição de terras por meio de contratos de compra e venda, conhecida por “reforma agrária de mercado”. Cada vez mais comum na atuação do INCRA, tal mecanismo não coloca em questão a estrutura agrária do país e deixa em segundo plano o dispositivo constitucional que prevê a desapropriação de imóveis rurais que descumprem sua função social.

cooperação hoje são adultos com filhos. Esses últimos constituem, então, uma segunda geração de militantes, marcadamente diferente da anterior, mas que também se apropriaram dessa história de luta dos pais e tentam, a seu modo, dar continuidade ao projeto, reformulando-o no cotidiano. É importante ressaltar a forte presença, em ambas as gerações, das militantes mulheres, pois estas tiveram papel fundamental na definição do que é o Coletivo 14 de Agosto, especialmente na luta que fazem para tornar o trabalho doméstico responsabilidade coletiva.

Terra

Para Fernandes (1994), o capital se territorializa a partir da expropriação da terra e do uso dela enquanto mercadoria e, ao fazer isso, retira dos camponeses e povos tradicionais a possibilidade de seguirem vivendo conforme suas cosmologias. Quando ocorre a ocupação de um latifúndio pelos movimentos sociais camponeses, esse território do capital é transformado e ali se conforma outra sociabilidade. A esse processo o autor dá o nome de territorialização da luta. Para Fabrini (2002), a territorialização da luta ultrapassa a ocupação, devendo estar presente também nos assentamentos, no momento de garantir a reprodução social camponesa.

Ao longo do processo de pesquisa, ficou claro que o sentido da terra para o Coletivo estava calcado numa relação diferente com a terra. Essa diferença, percebida por todos do grupo, inclusive pelos mais jovens, podia ser explicada tanto em relação aos camponeses como um todo e o latifundiário quanto pela diferença entre os camponeses que faziam parte do grupo e aqueles outros assentados que não quiseram coletivizar suas terras.

Diferentemente do latifundiário, que percebe a terra enquanto negócio, ou do turista que a vê enquanto lugar temporário de recolhimento e diversão, o camponês a tem como lugar de moradia e de trabalho para sua família (Carneiro, 1998), vinculando-se a ela na medida em que essa relação pode ser mantida. A terra significada em termos de seu valor de uso é para Martins (1980) uma terra de trabalho. Ao conversar com as pessoas do Coletivo 14 de Agosto sobre o sentido da terra para eles essa foi a primeira ideia que apareceu: a terra como lugar de moradia e de trabalho, numa forte oposição à terra como mercadoria, para se explorar o trabalho alheio.

Ainda nos tempos do acampamento, a história desse grupo tem início com uma disputa de sentidos: **transformar terra-especulação em terra de trabalho e vida**. Essa briga por dar novo significado àquele pedaço de terra era de todos os camponeses acampados, sem distinção. Aquela fazenda de mil hectares fora estrategicamente escolhida pelo movimento para ser ocupada. Era o símbolo da desigualdade a que estavam submetidas milhares de pessoas no país e era também a promessa de uma vida melhor para as famílias que já migravam há bastante tempo. Bem localizada às margens da BR-364 sabia-se que estava destinada a servir de pasto para o gado do fazendeiro. Quando aquela centena de famílias a ocupou e depois foram despejadas para, em seguida, as reocuparem na calada da noite, o lugar onde só havia gado tornou-se um lugar de pessoas. A terra desabitada e usada para negócio tornou-se a terra de trabalho e de vida. Identidade e pertencimento a um lugar foram sendo construídos nessa história de luta e tentativa de tirar dela o sustento. Luciomar, membro do grupo, diz:

*Eu acho que a coisa mais consciente que tem nesse grupo, e aí a gente engloba não só os mais novos, os que eram crianças na época, mas aí também os adultos, o que é mais sagrado pra nós é que a terra não é um capital. A terra pra nós ela é o lugar onde nós vamos viver, criar nossos filhos... Então, a princípio, eu acho que é isso, no grupo a terra. Tanto que nós, a maioria das famílias dividiu a terra com outras famílias, então isso é uma prova de que pra nós, a terra não é capital. Não é poder. A terra no passado foi vista como poder, capital é poder. Pra nós, não, a terra não é capital e não é poder. **Ela é apenas um instrumento pra gente tirar dela o nosso sustento, é uma das principais coisas.** (Diário de campo, 2013)*

Concretamente, a conquista da terra implica em satisfação das necessidades básicas; significa um lugar para trabalhar e produzir, mas também participar de uma comunidade, social e politicamente, pertencer. “Ou seja, mais do que um lugar para trabalhar e viver, o assentamento representava uma possibilidade de inserção social e política, de construção de uma sociedade pautada em novos valores” (Scopinho, 2006, p. 14). Importa para eles não a quantidade de terras adquiridas, mas a capacidade de estarem nela e de conseguirem existir enquanto sujeitos históricos. Maria Estéla, membro do grupo, demonstra essa importância na sua fala:

*Então assim, pra nós, puxa cinco alqueires, se for mais um mais um, então pra que eu preciso da terra além do que eu preciso pra morar, pra viver? **Só preciso dessa terra... E uma coisa importante que o grupo compreende é que não é a quantidade de terra que determina, é a maneira como você trabalha nela. E quais as condições que você tem pra isso.*** (Diário de campo, 2013)

Essa capacidade de construir a sustentabilidade coletiva a partir da terra se faz por meio do trabalho para si, entendido como possibilidade de libertação das amarras do sistema capitalista e das relações assalariadas. A partir do momento em que os acampados daquelas terras começaram a refletir sobre como gostariam de organizar a produção do seu trabalho, outra distinção se fez (Bourdieu, 2005) entre os que queriam coletivizar cada vez mais seus processos e aqueles que queriam permanecer na lógica familiar tradicional da agricultura.

O que se percebe com isso é que, assim como a organização do trabalho incide diretamente sobre o sentido dado à terra, uma vez que a partir dela se criaram materialidades e socialidades distintas entre as famílias do assentamento como um todo, o contrário também se dá. No caso dos que optaram pela coletividade, as formas de construir o trabalho e de organizá-lo foram reconfiguradas e aquele lugar – o assentamento – passou a ser definido diferentemente, como percebemos na fala de Ana Isabel:

*Eu acho que a coletivização da terra é o maior exercício da coletividade porque é fácil você coletivizar um monte de coisa, agora quando você mexe na terra que é a principal coisa que me empodera como proprietário particular. Um camponês sem terra ele é um despatriado, né? Ele tá aqui hoje, amanhã ele é jogado pra ali. Quando eu tenho a minha a terra aqui, aí comadre, me tira se eu quiser! Então, a propriedade privada da terra é a essência do camponês. **Quando você abre mão disso, é uma porta aberta para várias outras aberturas.** A coletivização da terra aqui foi um exercício grandioso das pessoas individualmente em função de uma proposta.* (Diário de campo, 2013)

A paisagem se alterou, os espaços que antes eram reclusos nas casas tomaram o espaço público e se alargaram: horta, farinheira, roça e cozinha coletiva. A coletivização das terras, como disse Ana Isabel, foi o

ato mais difícil e mais importante do grupo como um todo, pois repercutiu, como um efeito dominó, sobre todas as outras dimensões da vida social deles.

A organização das terras coletivas, porém, não foi tarefa fácil para o grupo. Além de implicar em um maior conhecimento e controle social do uso do espaço, através de constantes negociações, também incidiu sobre os limites do público e do privado entre as famílias. Para dificultar ainda mais, as terras coletivas não foram legitimadas pelo Estado brasileiro. A ausência de uma política de Reforma Agrária que de fato propicie cidadania aos camponeses - sejam eles familiares ou coletivos - atrelada ao não reconhecimento do uso coletivo da terra como dispositivo legítimo de forma de organizar a vida e o trabalho complica ainda mais a situação do grupo e dos outros coletivos existentes. Isso tem um impacto direto na vida das pessoas, uma vez que as deixa em situação vulnerável. Considero esse um dos principais desafios da proposta de coletivização empreendida pelos grupos que buscam uma forma de vida e de trabalho alternativa.

Trabalho

Enquanto trabalhadores, os assentados que fazem parte do grupo se percebem como camponeses operando uma transformação no interior dessa categoria e, para isso, construíram novos sentidos do trabalho camponês. De acordo com Woortmann e Woortmann (1997) o trabalho camponês precisa ser entendido enquanto parte da teia de significados que constitui a cultura camponesa (ou as culturas camponesas). Não deve ser pensado isoladamente, mas na relação com outras categorias, como a terra, a família e o gênero. É atividade pela qual se cria a cultura camponesa, uma das principais fontes de educação. Note-se que, diferentemente do meio urbano, as crianças e os jovens são desde cedo inseridos nesse universo – ainda que por meio de brincadeiras ou da forma de “ajuda”. É a partir daí que se transmitem saberes e conhecimentos geracionais, que se experimenta e se inserem na rede social, etc. O trabalho e a terra são entendidos enquanto herança.

Nesta territorialidade camponesa, o trabalho para si pode significar, portanto, várias formas de relação: do trabalho familiar ao assalariado,

passando por toda heterogeneidade de formas que assume em cada diferente lugar (Garcia, 1990). Ao optarem pelo trabalho coletivo, o Coletivo 14 de Agosto e os outros coletivos camponeses existentes no Brasil ampliaram as possibilidades de pensar o trabalho para os camponeses.

No cotidiano da pesquisa, percebi que, ali, as fronteiras que separavam a vida e o trabalho eram muito sutis. Trabalho era tudo o que eles faziam, desde ir para a roça até a militância nos movimentos sociais. Quando conversava com os jovens a respeito do que era o trabalho coletivo era frequente mencionarem a dimensão da relação familiar e de amizade que havia sido construída na história de luta do assentamento e na dinâmica de organização do trabalho coletivo. As famílias tornaram-se uma só e, ao se referirem a si mesmas dessa maneira, atribuíram à ideia de família um caráter de resistência e de ação política importante que só pôde existir a partir desse laço social. Solidariedade e confiança, sentimentos experimentados em vivências coletivas, são políticos (Andrada, 2013) porque renovam e animam o grupo a continuar existindo.

*Você vê assim, no caso aqui, eu **deixei de ter uma família de mais três irmãs e meu pai e minha mãe, e juntou esse monte de gente.** Porque aqui aquele apego é diferente né! O vizinho é como se fosse uma família, da família também.* (Diário de campo, 2013)

Como observamos na fala de Josiane, para demonstrarem a importância do trabalho coletivo referiram-se ao processo de coletivização em termos da sua capacidade de fortalecimento das famílias: há uma importância em não trabalhar sozinho, tanto nas atividades agrícolas como nas atividades da cozinha coletiva. A convivência entre as pessoas é intensificada nesses processos de trabalho, uma vez que passam boa parte do tempo juntos: quando não estão juntos na lida, estão descansando e/ou conversando. Quando comparavam o trabalho individual do camponês, nas diárias ou em sua terra, ao seu, consideravam-no uma libertação em relação ao tipo de exploração pela qual já não precisam mais passar. Não apenas os adultos, mas também os jovens do grupo que já estão envolvidos em atividades na produção agrícola tecem a crítica sobre esse tipo de trabalho, como Jussara:

A gente trabalha não pensando só em ganhar dinheiro, que também no trabalho em grupo você tem uma diversão, brincando, conversando... Não é só aquele trem de trabalhar até terminar o dia pra você ganhar dinheiro,

igual trabalhar em diária que você tem que se matar na roça. É coisa que é uma convivência normal. No trabalho você aproveita mais o seu dia a dia. (Diário de campo, 2013)

O trabalho coletivo, para eles, anima, garante proteção em caso de problemas pelo reconhecimento de que todos são importantes, permite a troca de conhecimentos sobre a produção, mas também sobre a própria forma de organização, permite que erros e acertos sejam responsabilidades coletivas, permite maior flexibilidade no cotidiano do processo organizativo e aumenta a capacidade de acesso a maquinários e outros instrumentos de trabalho que, sozinhos, não conseguiriam comprar.

Para organizar melhor essa forma de funcionamento, criaram espaços deliberativos democráticos para tomarem as decisões e planejarem o trabalho dos diferentes setores de produção. Porém, foram enfáticos em afirmar que são as relações cotidianas de trabalho que sustentam as decisões tomadas em reunião, bem como os processos iniciados em reunião precisam ser testados e conversados durante a realização do trabalho. Esse vaivém de conversas e práticas indica que não há apenas um espaço democrático e deliberativo nesses processos organizativos coletivos, mas múltiplos, tais como observaram Sato e Esteves (2002), e que estes são coproduzidos. A existência de outros espaços de debate e decisão – que não as reuniões deliberativas – foi bastante mencionada pelo grupo, demonstrando aquilo que já afirmaram Sato e Esteves (2002) sobre a construção cotidiana dos processos organizativos autogestionários. Eis o que Pititinho, outro participante do grupo, pensa sobre a reunião:

*Eu acho que essa é a característica do coletivo, é a característica porque o assunto “reunião” ele já tá dizendo que tem limitação. Reunião, você está dizendo assim oh, é uma coisa pra curto tempo. Então debater no trabalho, conversar os assuntos do trabalho, você vai além da reunião, que na reunião você não fala o que pensa, você não discute com tranquilidade, você não tem o dia todo - reunião você tem uma hora duas de reunião - então você falou aquilo que você pensou, o outro falou outra coisinha, o outro falou falou... então vamos encaminhar a reunião e vamos pro trabalho. **Mas quando chega lá no trabalho, aqueles espaços que a gente não teve na reunião você tem eles com tempo de sobra, na hora do descanso com a água, na hora, você vai conversando.** ...Você tá opinando, você tá visualizando uma série de coisas, quando chega na reunião, que esse assunto*

que nós estamos dizendo, só encaminha. Isso só contribui... só contribui... porque as pessoas vão dizendo o que pensa. E tem aquele que quando chega numa reunião, ele olha uma reunião ele não consegue falar, então você parou pra falar e está todo mundo ta esperando você falar... então a reunião traz essa limitação nas pessoas. Você não fala porque todo mundo vai ouvir você falar ali, ta todo mundo esperando por aquilo. Mas lá na roça você vai trabalhando e o assunto que você vai conversando na horta então se fala né, é uma maneira das pessoas, eu avalio como positivo.(Diário de campo, 2013)

Por meio desses espaços constroem suas regras e formas de lidar com os problemas coletivamente, como demonstra Luciomar:

*Aí um dia eu tava plantando com a Ana Isabel, aí eu disse “Ana Isabel eu to plantando isso aqui, mas sei que nós não vamos colher”. “Então por que nós estamos plantando?” “Ana Isabel, porque foi discutido. Mas eu tenho certeza que sem resultado”. E nós não colhemos nada daquela área. **Então é por isso que eu to dizendo isso assim que a gente errou coletivamente, mas o erro ali é toda hora, a área é coletiva.** Porque se eu sou minoria eu tenho que respeitar a opinião da maioria.* (Diário de campo, 2013)

Isnardo relatou-me uma situação que ocorreu dentro do Coletivo e o deixou muito chateado. No início do ano ele pediu ao Projeto Pe. Ezequiel que enviasse – para o grupo – um calendário biodinâmico para que eles pudessem trabalhar o roçado a partir dessa lógica. Vários problemas – dentro do grupo - ocorreram e esse calendário nunca chegou até ele. Foi visto molhado, jogado no chão da horta por um de seus filhos, o que o deixou muito ofendido. Isnardo é um camponês bem tradicional e o calendário e o governo da lua é fundamental para ele, mas não sei em que medida é para todos do grupo. (Diário de campo, 2013)

Alguns problemas o grupo conseguiu resolver, outros não. As regras existem porque o campo, permeado por solidariedade e confiança, envolve disputas e conflitos de interesses e muita negociação. A possibilidade da existência de diferentes perspectivas em negociação é uma das marcas da política existente em processos como esses e exige dos sujeitos que lidem com suas necessidades e interesses individuais e coletivos, num delicado balanço. É na esfera do cotidiano que se constroem os sentidos daquilo que vai ser realizado pelas pessoas, num processo dialógico que

envolve um vaivém de informações e pontos de vista que resultam em escolhas organizacionais posteriores.

Sem dúvida alguma, essas escolhas organizacionais são feitas também a partir de circunstâncias concretas que, muitas vezes, fogem do alcance deles. Alguns problemas do processo organizativo do trabalho coletivo do grupo estão relacionados a isso. A questão da geração de renda no grupo é uma delas. Por mais que no cotidiano os problemas se apresentassem como uma dificuldade de organizar o trabalho internamente (planejamentos feitos e não cumpridos, prazos vencidos, dificuldades de comunicação, questão de consciência), o desafio parecia estar mais na conquista de uma Reforma Agrária que fosse capaz, de fato, de transformar a vida cotidiana dos assentados. As políticas existentes para subsidiar a produção eram insuficientes e a ausência de uma titulação de terra coletiva os invisibilizava perante o Estado. Tudo isso fazia com que a questão da geração de renda se tornasse um problema ainda maior e mais difícil de ser solucionado. Por outro lado, a participação na rede de agroecologia estadual e da organização de comercialização solidária dos produtos agroecológicos, promovidos pelos dois movimentos do qual faziam parte, contribuía para contrabalancear essas dificuldades todas. Se o reconhecimento não se dava pelo Estado, os demais camponeses dos movimentos e os consumidores das cidades o faziam efusivamente. O trabalho coletivo de base agroecológica era o grande diferencial que o Coletivo 14 de Agosto tinha conseguido construir ao longo dos anos.

Panelas: vida e trabalho doméstico

Ainda no acampamento, algumas famílias, por amizade e/ou necessidade, cozinhavam e se alimentavam juntas. Quando o Coletivo oficializou que as terras e o trabalho na produção seriam responsabilidade de todos, perceberam que seria necessário repensar também as formas de organização da alimentação. Nas primeiras experiências que fizeram, os homens iam para o roçado e as mulheres ficavam em casa preparando o almoço familiar. Depois de avaliarem os gastos que o grupo estava tendo com esse tipo de organização, optaram por fazer rodízio: uma ou duas mulheres cozinhavam e as outras iam, junto com os homens, para a roça. Com o aumento das frentes de trabalho (setores), como as duas hortas

coletivas e a farinheira, resolveram criar um espaço coletivo para a alimentação, a cozinha coletiva.

Ao longo do processo de pesquisa, essa cozinha foi sendo apresentada como um dos espaços primordiais da produção de uma sociabilidade coletiva. Inventada com o intuito de economizar nos gastos com a alimentação das pessoas do grupo e liberar parte da mão de obra feminina para o trabalho na produção, facilitando, assim, o trabalho, a cozinha passou a ser também o motor do Coletivo. Para a jovem Idânia, “a cozinha é uma forma do grupo” (Diário de campo, 2013). Josiane, outra jovem, sintetiza o significado desse espaço. Ela diz:

***Pra mim o que move o coletivo é a cozinha.** Porque aquele negócio: deu a hora do almoço, tá todo mundo ali, deu a hora da janta, tá todo mundo ali. Não é o trabalho em si. O trabalho se a gente for levar pelo lado do trabalho, dependendo tá um prum canto, outro pro outro. Ele não tá ali junto assim. (Diário de campo, 2013)*

O efeito da criação da cozinha não foi calculado, resultou do processo de coletivização e luta pela terra. A família que o grupo se tornou existe mediante o compartilhamento dessa atividade da vida cotidiana, o alimentar-se. O que era feito dentro das casas passou a ser feito coletivamente, num espaço comum.

A comensalidade, palavra que no latim refere-se a compartilhar a mesa, é considerada um ritual importante nos hábitos alimentares camponeses e pode ser entendido como uma linguagem que fala de outras dimensões da vida, como gênero, religião, família, identidade (Woortmann & Woortmann, 1997). Comer juntos, portanto, é muito mais do que simplesmente se nutrir de alimentos, é um ato que produz e atualiza relações. Criam-se vínculos de partilha, de amizade, como relata Josiane:

Depois que teve a cozinha, é a comida, é tomar café junto, são as conversas, são os passeios... Tem muita diferença na sua casa você e sua vida individual por mais que você tenha o vizinho ali pertinho, né? (Diário de campo, 2013)

Por ali passam, diariamente, todos do grupo, o que dá à cozinha a capacidade de agregar e difundir as informações que circulam entre as pessoas do Coletivo. Uma decisão que está sendo pensada na roça ou em alguma outra frente de trabalho sempre chega à cozinha rapidamente.

Negociações em curso, descontentamentos, notícias boas ou ruins, fofocas, tudo passa por ali. Basta um cigarro ou um café e a conversa começa. Os que não podem trabalhar por conta de alguma enfermidade também param ali. Ao invés de ficar sozinho em casa, fica na cozinha conversando ou simplesmente prestando atenção ao movimento. Nesse sentido, é um importante canal de comunicação do grupo. Lugar de passagem e de encontro das pessoas, a cozinha desempenha o papel das trocas simbólicas no grupo, daquilo que não é material, dos bens afetivos e outros (Mauss, 2003). Essas trocas estão intimamente ligadas ao tipo de processo organizativo do grupo, de base coletiva.

Sendo espaço privilegiado de produção dessa vida coletiva, era de esperar que o efeito da materialidade cozinha se estendesse para outras dimensões do Coletivo 14 de Agosto. Quando passei a observar a realidade da vida de cada família no que dizia respeito ao papel que a cozinha cumpre na vida doméstica, percebi que ela tinha provocado alterações também no espaço privado. A rotina semanal de trabalho na cozinha implica, para cada família do grupo, menos trabalho a ser realizado dentro das casas. Algumas atividades domésticas comumente realizadas deixam de existir, simplesmente porque o tempo que as pessoas passam dentro das casas também diminui consideravelmente.

Sem falar que quando você tem uma cozinha coletiva você não precisa desprender uma pessoa para ficar cuidando de cada casa e, além disso, nos finais de semana a casa não está tão bagunçada quanto estaria se... você imagina a pessoa chegar onze horas pra fazer almoço... só vai fazer almoço não dá tempo de fazer nada... e sendo que a casa fica quase que parada durante a semana, só no final de semana que se usa, acaba dando menos trabalho depois pra limpar a casa, cuidar... então é uma forma de aproveitar melhor as mão de obra no trabalho e também de tá cuidando da casa. É uma forma mais tranqüila. (Diário de campo, 2013)

Apesar de o trabalho ter diminuído, como relata Luciomar, ainda assim há coisas a serem feitas. Por isso, a maneira como cada família reorganiza sua vida dentro das casas, entretanto, depende muito de ter ocorrido ali uma resignificação do trabalho doméstico, desvinculando-o da ideia de que ele precisa ser realizado exclusivamente pelas mulheres. Apesar de todos concordarem que o trabalho coletivo é responsabilidade de todos, no Coletivo 14 de Agosto, a respeito do trabalho doméstico não há tantos consensos.

Há famílias que o dividem entre todos os membros, há outras que dividem entre as mulheres e ainda aquelas que apenas uma mulher cuida de tudo.

Neste último modo, a vinculação do trabalho doméstico com as mulheres é mais forte: atualmente trabalham na cozinha coletiva duas equipes de cozinheira, que se revezam semanalmente nas atividades: uma equipe diária de limpeza, uma família por dia responsável pelo café da manhã, uma equipe responsável pela lenha e pela torrada do café. Todas essas são atividades da alçada da cozinha. As mulheres, adolescentes e crianças participam de todas as atividades, com exceção da lenha, que é de responsabilidade de alguns homens – que podem ser adolescentes também. Além disso, também o cuidado das crianças pequenas é feito por quem está ali na cozinha, em geral, as cozinheiras. Todas essas pessoas estão organizadas em torno de uma coordenação que realiza as reuniões da cozinha coletiva para, juntos, decidirem sobre as necessidades e os planejamentos do trabalho.

Os homens, apesar de reconhecerem a sobrecarga do trabalho feminino na cozinha coletiva ainda escapam dela, como diz Sara, uma das cozinheiras:

Porque talvez os homens se refugam a cozinha, o fogão. Mas se eles chegassem e falassem com nós – não é porque nós não queremos esses que nós somos feministas, se eles falassem assim: “não, vocês vão pra roça que nós dois hoje vai assumir a cozinha”, nós deixaria sim! Uma porque o movimento que a gente pertence, pertence igualdade – homens e mulheres. Então nós aprendemos isso e tem isso que tem ser dividido. As tarefas da casa tem que ser divididas, não tem nada que impede eles de fazer, eles não fazem porque eles acham que trabalho de lavar vasilha e esses trem é de mulher, uai... Não é porque a gente não deixa eles fazer, entendeu? A gente dá espaço, mas eles que não compreenderam ainda que eles tem que fazer, né? Mas vamos levando aí, uma hora isso muda! (Diário de campo, 2013)

Em outras palavras, significa dizer que a cozinha coletiva não foi capaz de transformar integralmente a realidade da sobrecarga de trabalho das mulheres no grupo, nem em casa, nem na própria cozinha coletiva.

A invisibilidade do trabalho doméstico pode ser entendida por sua provisoriidade: ele precisa ser constantemente refeito, é efêmero, mas a sucessão dele tem valor durável (Giard, 1996). Por outro lado, é pre-

ciso pená-la também em termos do não reconhecimento das atividades domésticas enquanto trabalho – ainda que não produtor de mais-valia, mas que incide diretamente sobre a produção. A separação ilusória entre trabalho produtivo e a esfera da reprodução da vida é o argumento que faz o trabalho feminino na esfera da produção ser visto como ajuda (Rua & Abramovay, 2000). A economia feminista tem questionado veementemente o caráter invisível da participação das mulheres na esfera econômica, considerando o trabalho doméstico e de cuidados como parte da agência delas. Com isso, pretendem ampliar a visão do econômico para além do mercado.

Ao trabalhar com a ideia do visível e do invisível no trabalho, Schwartz (2011) ressalta a importância de pensar que a divisão sexual do trabalho possui fronteiras muito instáveis entre o que é considerado trabalho feminino e masculino. O trabalho doméstico é como uma penumbra que nos obriga a sair da visão *stricto sensu* de trabalho mercantil e nos força a dar atenção ao trabalho em sua característica mais genérica. A invisibilidade está também nas negociações, circulações, transferências que ocorrem entre o doméstico e as formas mercantis de contrato.

Assim, restituir à atividade doméstica a condição de ‘trabalho’ é reequilibrar a nossa visão da vida social e familiar, e também aprofundar a abordagem do trabalho ‘em geral’, fazendo-nos refletir sobre o que é, então ‘invisível’ nesse trabalho e, a partir daí, em todo o trabalho”. (Schwartz, 2001, p. 32)

Depois de analisar a experiência de comedouros coletivos na América Latina, Freitas (2008) afirma que ainda que essas iniciativas não consigam alterar a forte associação das atividades domésticas como responsabilidades femininas, elas indicam também que há um movimento crescente de luta por igualdade e por direitos das mulheres.

A criação da cozinha coletiva como forma de socializar o trabalho doméstico não é uma iniciativa isolada. Outras formas de reordenar o trabalho doméstico nas casas foram sendo testadas pelo Coletivo conforme havia necessidade para isso, como por exemplo, os mutirões de faxina nos finais de semana. Outra ideia muito comentada é a da lavanderia coletiva, projeto futuro de algumas mulheres do grupo.

Todo esse conjunto de iniciativas foi sendo produzido no âmbito de uma militância feminina forte no grupo: parte das mulheres participa efu-

sivamente dos movimentos de luta pela terra, chegando a assumir cargos de coordenação nos mesmos. De certa forma, a liberação de parte das atividades domésticas – possibilitada pela cozinha coletiva - e sua inserção nos trabalhos que antes só eram possíveis para os homens, permitiu-lhes construir uma trajetória marcadamente diferente das outras mulheres do assentamento.

Numa entrevista coletiva que fiz, perguntei ao grupo o que era o trabalho e Téo, participante do grupo, me disse: *“para nós tudo é trabalho... O trabalho coletivo não é só lá na horta, a gente pode tá numa reunião, que é um trabalho”* (Diário de campo, 2013).

Maria Estéla, por sua vez, fez questão de completar, imediatamente, a fala de Téo: *“Poderíamos destacar a importância que o movimento e o grupo dão pros trabalhos de sobrevivência, sobrevivência humana que é o trabalho doméstico, que não é considerado pela sociedade capitalista”* (Diário de campo, 2013).

Acredito que a cozinha coletiva e outros espaços alternativos são importantes para a construção de novos sentidos sobre o trabalho doméstico e sobre as relações de gênero no universo camponês, fortemente marcadas pelas distinções entre masculino e feminino (princípio da separação) e pela valorização do trabalho do primeiro (princípio da hierarquização) (Nobre, 2005). A cozinha coletiva, nesse grupo, promoveu o deslocamento daquilo que antes era relegado apenas ao espaço privado, para o espaço público, e nesse processo, deslocou também as demandas das trabalhadoras. Ainda que não tenham sido reconhecidas pelos homens do grupo como um todo, essas demandas estão presentes como questões de ordem coletiva e não mais individual.

Considerações finais

Este foi um breve relato dos anos de pesquisa junto a esse grupo. A terra coletiva é entendida enquanto embate com a especulação latifundiária, contribuindo para territorializar ainda mais a luta pela terra, pois apresenta uma possibilidade concreta de uso desta a partir de outra lógica. É justamente o poder que a proposta de coletivização de terras tem de contrapor-se à racionalidade capitalista que ameaça o Estado. Este

não reconhece e não legitima a ação desses trabalhadores, deixando-os, então, numa condição de extrema vulnerabilidade. O trabalho coletivo, fonte de amizade e solidariedade, permite lidar com essa negligência e ajuda-os a resistir a isso. A partir dele criam espaços maiores, organizam melhor o uso da terra, planejam e decidem sobre o que e como querem produzir. Isso só se faz mediante negociações cotidianas, convencimentos e embates entre eles próprios. Mas, as escolhas organizacionais que são possíveis de serem feitas dependem também das circunstâncias locais e, mais uma vez, esbarram na política de reforma agrária que não atenta para as necessidades de coletivos de trabalhadores.

O trabalho na produção só é possível a partir do momento em que reorganizam também o trabalho doméstico. A cozinha coletiva foi a maneira encontrada para aumentar a mão de obra, reduzir os gastos com alimentação e liberar as mulheres para outras atividades. Resultou em vínculos e afetos que movem o grupo, que dão o sentido de pertencimento às duas gerações de militantes que ali estão. Apesar disso, a cozinha ainda é um espaço preferencialmente feminino e isso é para alguns um problema e para outros, não. Porém, o projeto político de base coletiva permite que essas demandas se tornem públicas e incomodem o cotidiano do grupo, o que faz pensar que é possível que o sentido do trabalho doméstico seja transformado ao longo do tempo.

Nesse sentido, é possível afirmar que terra e trabalho sofreram e continuam sofrendo reformulações na medida em que sociabilidades e materialidades fundadas numa lógica de coletivização foram sendo construídas, com todas as contradições e dificuldades existentes. Por fim, a experiência etnográfica possibilitou-me um entendimento acerca da íntima relação entre vida, trabalho e a ação política num terreno em que as contradições dos interesses capitalistas se intensificam cada vez mais e se concretizam no cotidiano desses trabalhadores.

Referências

- Andrada, C. F. (2013). *Trabalho e política no cotidiano da autogestão: o caso da rede Justa Trama*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Bourdieu, P. (2005). *O poder simbólico* (8ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand.

- Brandão, C. R. (1999). *Repensando a pesquisa participante*. São Paulo: Brasiliense.
- Carneiro, M. J. (1998). Ruralidade: novas identidades em construção. *Estudos: Sociedade e Agricultura*, 11, 53-75.
- Conselho Federal de Psicologia. (2013). *Referências técnicas para atuação das(os) psicólogas(os) em questões relativas a terra*. Brasília, DF: Autor.
- Christofolli, P. I. (2012). A cooperação agrícola nos assentamentos do MST: desafios e potencialidades. In E. Benini, M. S. Farias, H. Novaes, & R. Dagnino (Orgs.), *Gestão Pública e Trabalho Associado: fundamentos e perspectivas* (Vol. 2, pp. 121- 152). São Paulo: Outras Expressões.
- Fabrini, J. E. (2002). O projeto do MST de desenvolvimento territorial dos assentamentos e campesinato. *Terra Livre*, 18(9), 1-296.
- Fernandes, B. M. (1994). *Espacialização e Territorialização da luta pela terra: a formação do MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra no Estado de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Freitas, T. V. (2008). Experiências de socialização do trabalho doméstico na América Latina. In M. L. Silveira & N. Tito (Orgs.), *Trabalho doméstico e de cuidados: por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana* (pp. 27- 53). São Paulo: SOF.
- Garcia, A. (1990). *O sul: caminhos do roçado. Estratégias de reprodução camponesa e a transformação social*. Brasília, DF: Marco Zero, UNB.
- Giard, L. (1996). Cozinhar. In M. Certeau, L. Giard & P. Mayol (Orgs.), *A invenção do cotidiano: Morar, cozinhar* (pp. 251-252). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Martins, J. S. (1980). *Expropriação e Violência: a questão política no campo*. São Paulo: Hucitec.
- Mauss, M. (2003). *Sociologia e Antropologia*. São Paulo: Cosac Naify.
- Nobre, M., Faria, N., & Silveira, M. L. (2005). *Feminismo e luta das mulheres: análises e debates*. São Paulo: SOF.
- Nóbrega, J. S. (2013). *A produção da vida como política no cotidiano: a união de terras, trabalho e panelas no Coletivo 14 de Agosto, em Rondônia*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Sato, L. & Esteves, E. G. (2002). *Autogestão: possibilidades e ambigüidades de um processo organizativo peculiar*. São Paulo: ADS/CUT.
- Sato, L. (2009). Olhar, olhar-se e ser olhado: notas sobre o uso da fotografia na pesquisa em psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 217-225.

- Schwartz, Y. (2011). Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Trabalho, Educação e Saúde*, 9(Supl.1), 19-45.
- Scopinho, R. A. (2006). Controle do trabalho e condições de vida em assentamentos rurais: possibilidades e limites da cooperação autogestionária. Quito: ALASRU. Acesso em 15 de agosto, 2013, em <http://www.alasru.org/grupo-de-trabajo-9>
- Spink, M. J. (2004). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez.
- Spink, P. K. (2003). Pesquisa de campo em Psicologia Social: uma perspectiva pós-construcionista. *Psicologia & Sociedade*, 15(2), 18-24.
- Souza, M. M. O. (2011). *Luta, territorialização e resistência camponesa no leste rondoniense (1970-2010)*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG.
- Rua, M. G. & Abramovay, M. (2000). *Companheiras de luta ou coordenadoras de panelas? As relações de gênero nos assentamentos rurais*. Brasília, DF: Unesco.
- Woortmann, K. & Woortmann, E. (1997). *O trabalho da terra: a lógica e a simbólica da lavoura camponesa*. Brasília, DF: UNB.

Todo dia é dia de festa: os sentidos e os significados do trabalho no contexto circense

Karlinne de Oliveira Souza
José Eleonardo Tomé Braga Júnior

Introdução

O presente trabalho é um desdobramento da disciplina Psicologia Social do Trabalho e das Organizações I, ofertada no curso de Psicologia da Universidade Federal do Ceará, de Fortaleza, componente da grade curricular obrigatória do sexto período. Em nossa investigação, tivemos como objetivo principal analisar o sentido e o lugar ocupado pelo trabalho para artistas circenses, observando as possíveis significações e percepções a partir da compreensão dos processos de precarização e flexibilização laboral.

A investigação teve caráter qualitativo, delineada em forma de estudo de caso. Esta não é apenas uma modalidade de coleta de dados, mas uma estratégia de pesquisa e possui características e delineamento específicos. Para a construção dos dados, foram utilizadas as seguintes metodologias: observação participante e entrevistas.

O estudo de caso foi realizado com um artista que trabalhava como palhaço no Circo do Motoca, que existe há mais de 20 anos, e circula pelo Ceará e por estados próximos. Elementos que emergiram a partir da observação participante e das entrevistas apontam uma precarização do trabalho, principalmente por não haver, para parte desses trabalhadores, direitos trabalhistas, tampouco proteção social.

Na contemporaneidade, o mundo do trabalho vem sofrendo diversas transformações, caracterizadas, sobretudo, pela gradativa perda de garantias e direitos dos trabalhadores, reflexo da complexificação, heterogeneização e flexibilização, que configuram o fenômeno da precarização

(Antunes, 1998; Aquino, 2008). Essas mudanças se relacionam também com a questão da temporalidade - jornadas parciais, contratos por tempo determinado, flexibilização das jornadas (e dos direitos trabalhistas) - e apontam para uma nova estruturação da sociedade e, conseqüentemente, do sujeito trabalhador.

De acordo com Aquino (2005), a nova forma de configuração do trabalho/emprego, notadamente precarizada, está demarcada por formas cada vez mais frágeis de inserção e permanência no mundo do trabalho, de modo que a perda de direitos e garantias sociais, somada à instabilidade e à flexibilidade, caracterizam esse novo cenário. Diante desse contexto, emergem discussões sobre o fim da categoria trabalho e da perda de sua centralidade para a constituição subjetiva. A despeito destas, diversos autores defendem sua centralidade (Antunes, 2006; Agulló, 2001; Castel, 1998), na medida em que se constituem como via de acesso ao circuito da produção/consumo de bens e serviços, necessários para a sobrevivência material; como agente de socialização; meio de produção e regulação de relações interpessoais; regulador de tempos e espaços sociais; e, principalmente, como fonte de sentido para a vida.

Segundo Aquino (2005), a flexibilização é assinalada através do recorte das novas temporalidades que se impõem no mercado de trabalho. As mutações na experiência temporal, ou seja, a descontinuidade do tempo, sob a égide da flexibilização, possibilitam-nos delinear uma discussão sobre a precarização, pois compreendemos que trabalho e tempo são categorias que encontram-se integradas.

Um estudo sobre a precarização e a flexibilização laboral permitem-nos compreensão e diagnóstico aprofundados sobre o papel do trabalho na esfera social. Pensar a relação entre subjetividade e trabalho implica analisar como os sujeitos vivenciam e dão sentidos às suas experiências, o que implica também compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir.

Que trabalho?

O trabalho figura como um fenômeno estruturante para a experiência subjetiva. Além de ser um veículo que propicia a satisfação das ne-

cessidades materiais, é um regulador da vida social e das relações interpessoais, produtor de cidadania, mecanismo regulador de temporalidade e espaços, fundamento de legitimação social, propiciador de contextos de afiliação, vinculação e interação grupal (Agulló, 2001; Antunes, 2006; Blanch, 1996).

Etimologicamente, em sua acepção arcaica, a palavra trabalho remete-nos a um instrumento de três pés (tripé), relacionado com quem está condenado a algum castigo corporal. Daí, a conotação de esforço, fadiga, humilhação e tortura. Com a inauguração da modernidade, o trabalho se vincula com a utilidade, o valor, a organização social, de solidariedades, como propunha Durkheim em *Da Divisão do Trabalho Social*. Nesse paradigma, a palavra trabalho aparece vinculada a um produto. É encontrada como sinônimo de atividade, ocupação, ofício, profissão, tarefa, resultado de uma determinada ação. O aspecto unificador de todos esses significados é um investimento consciente e intencional de uma determinada quantidade de esforço na produção de bens e serviços, elaboração de produtos ou realização de serviços a fim de satisfazer algum tipo de necessidade humana (Blanch, 1996; Vatin, 1999).

A polissemia da palavra trabalho permite uma variedade de significados. A ambiguidade que repousa sobre esta palavra é reflexo de um conflito social atual em torno do reconhecimento e da legitimação das atividades laborais no contexto produtivo. Amparo, Moreno e Crespo (2001) afirmam que há uma colonização metonímica do trabalho pelo emprego - trabalho assalariado - e apontam para uma situação paradoxal em que somente as pessoas que o possuem parecem úteis e produtivas. Tal situação convoca-nos a uma reflexão sobre a função do trabalho no cenário contemporâneo, na medida em que se observa uma extensão do desemprego, uma intensa precarização laboral e surgimento de formas atípicas de trabalho.

Conforme Blanch (1996), o trabalho é um meio de ganhar a vida, estruturação do cotidiano, regulação dos contratos sociais e produção de identidades. Ele possui funções: econômicas, pois é entendido como via de acesso à produção, distribuição e consumo de bens e serviços necessários para a sobrevivência material; sociopolíticas, como meio de integração de cidadania na vida social e política e no modo de prevenção de conflitos e exclusão social; e psicossociais, como veículo propiciador de autonomia fi-

nanceira, social e ideológica, organização do tempo cotidiano, eixo fundamental da atividade pessoal e familiar, fonte de papéis, status, prestígio e identidade social, ocasião para o desenvolvimento de condutas, projetos e realizações profissionais e experiência de sentido de vida.

A despeito disso, com as transformações operadas ao longo dos últimos 30 anos no mundo do trabalho, muitos são os questionamentos que emergem em relação à possível perda de centralidade que essa categoria ocupa como fonte de identidade e como veículo de integração social. De acordo com Amparo, Moreno e Crespo (2001), a queda dos modelos clássicos de atividade laboral possibilita o surgimento de tais questionamentos, principalmente a partir do aparecimento de formas atípicas de inserção laboral.

De acordo com Blanch (1996), entre os pilares mitológicos que se constrói a modernidade, a categoria trabalho, entendida como motor de um progresso guiado pela razão, ganha ênfase, sobretudo, com a Revolução Industrial. Instaurado em seu trono cultural, o trabalho constitui um fator estrutural do sistema industrial e da vida cotidiana das sociedades contemporâneas.

A razão instrumental, apoiada nos princípios da eficácia e dos resultados, favoreceram o surgimento e o desenvolvimento de um método de trabalho constituído por movimentos de decomposição, recomposição de tarefas, e, sobretudo, pela separação entre fazer e pensar, a conhecida Organização Científica do Trabalho (OCT). Esta tinha como princípios fundamentais a individualização do trabalho, possibilitando um melhor controle da atividade laboral e recompensando individualmente os mais produtivos; a decomposição do trabalho, por meio da divisão das atividades em um menor número possível de etapas; e a programação do trabalho em atividades mais simples, previsíveis e fixas, de modo antecipado. A especialização extrema das atividades era o principal objetivo da OCT, que teve com Taylor seu principal representante. O taylorismo, portanto, propõe o controle dos processos de trabalho através da fiscalização extrema dos tempos e dos movimentos. Posteriormente, com o fordismo, sob a figura de Henry Ford, há o estabelecimento das linhas de montagem, representando o modelo do sistema moderno de produção em massa. A implementação desses modelos de produção estabeleceu, definitivamente, a separação entre concepção e execução do trabalho,

bem como a anulação da atividade mental dos trabalhadores (Silva & Sena, 2004).

O trabalho, ao longo dos anos, vem passando por conformações. A precarização e a flexibilização laboral são processos que alteram profundamente a forma e o conteúdo do trabalho. Estes processos não são recentes, porém ganham destaque a partir da crise da sociedade de bem estar social na década de 1970, e nos ajudam a pensar essa categoria e suas configurações atuais.

Configurações atuais do trabalho: o fenômeno da precarização e flexibilização

O debate sobre o fim do trabalho e de sua centralidade na dinâmica social, segundo Garrido (2006), tem suas origens em meados da década de 1970, reflexo da preocupação suscitada em decorrência dos altos níveis de desemprego e pelos efeitos que poderiam ter a introdução das novas tecnologias de informação no emprego. Esse período assinala um momento de crise, resultado de mudanças econômicas, sociais e políticas com fortes impactos para a classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 1998).

A globalização do capital, o avanço científico e tecnológico, assim como também as novas formas de organização laboral são elementos que têm dado lugar a uma profunda transformação da natureza do trabalho (Garrido, 2006). A crise da sociedade do trabalho se expressa não somente pela falta de emprego, mas por uma crise dos princípios sobre os quais a sociedade salarial se construiu.

Antunes (1998, 2006) discute sobre a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea. Conforme o autor, as transformações ocorridas com o trabalho ao longo do tempo e suas novas configurações, como aumento do trabalho precarizado e flexível, não é suficiente para concluir sobre o fim dessa centralidade. A partir das discussões de Marx sobre o trabalho concreto e trabalho abstrato, Antunes (2006) afirma que o que encontramos hoje é a crise do trabalho abstrato, responsável pelos valores de troca. A redução do proletariado fabril estável; o incremento de trabalhos precários, terceirizados, temporários, part-

-time; a exclusão dos jovens e idosos e a inclusão de crianças no mercado de trabalho; o aumento do trabalho feminino, principalmente em formas atípicas de trabalho; bem como o trabalho a domicílio permite-nos recolocar a questão da centralidade da categoria trabalho.

A crise do trabalho, segundo Vatin (1999), não se manifesta apenas pela ausência de emprego, é preciso lê-la no próprio trabalho. Para o autor, o trabalho tem sido pensado atualmente apenas pelo viés da integração social, o que é um fato inegável na nossa sociedade. No entanto, fazer desse pensamento uma política é problemático, pois o trabalho só apresenta seu caráter de integração porque é produtivo. Pensar esses dois aspectos separadamente redundando em fracasso. Daí, o convite a pensar nas novas formas sociais que o trabalho adquire na contemporaneidade é feito pelo autor. Antunes propõe que não pensemos em termos de fim do trabalho, mas na configuração de uma “nova morfologia ou nova polissemia do trabalho” (2006, p. 13).

O cenário supracitado expõe as transformações ocorridas no mundo do trabalho no decurso dos anos, de modo a apontar para uma nova configuração da realidade laboral. Tal conformação é demarcada por mudanças nas formas de contratação, intensificação do trabalho e aceleração dos tempos, enfraquecimento da coesão social garantida pelo trabalho e individualização extrema da relação de trabalho. Esses aspectos caracterizam o fenômeno da precarização laboral (Antunes, 1998; Aquino, 2008). Consideramos que essas transformações modificam não apenas a inserção dos trabalhadores em suas atividades laborais, mas também a forma e o conteúdo do trabalho. Tal configuração se articula diretamente com a questão da temporalidade – jornadas parciais, contratos por tempo determinado, flexibilização das jornadas (e dos direitos trabalhistas) – que remete a uma nova estruturação da sociedade e, conseqüentemente, do sujeito trabalhador.

Segundo Agulló (2001), a precarização deve ser compreendida, em termos históricos, como resultado da crise do Estado de Bem Estar Social. Assinala-se, a partir desse marco, uma crise da sociedade do trabalho, que ocorre na medida em que a prestação de serviços e a proteção aos trabalhadores ante situações de desamparo e risco se veem debilitadas pelo conjunto de políticas neoliberais. Anteriormente compreendidas como deveres do Estado, tais práticas políticas passam a uma realidade

marcada pelo discurso da flexibilidade e da autorregulação do mercado.

A desregulamentação do direito do trabalho, sob o amparo da flexibilidade (Bilbao, 1999), tem possibilitado ao capital a total liberdade para demitir, redefinir horários e jornadas de trabalho, implementar salários flexíveis e variáveis, substituir empregados efetivos por temporários e terceirizar as suas atividades (Antunes, 1998). Dessa forma, a flexibilização e a precarização são fenômenos que se complementam e se integram para a compreensão das novas formas de configuração do trabalho (Aquino, 2008).

A flexibilidade se constitui como marca fundamental do tempo social contemporâneo. Esse fenômeno pode ter diversas acepções, podendo ser compreendido como capacidade de mudança, de adaptar-se às circunstâncias variáveis sem ser quebrado por elas (Sennett, 2001). No âmbito laboral, a flexibilidade poderia ser vista como ato de liberdade, se o trabalhador pudesse controlar e flexibilizar o tempo de sua atividade de acordo com suas necessidades. Contudo, percebe-se que a flexibilização do tempo laboral tem por objetivo maior atender à demanda da produção e não a dos trabalhadores. Sennett (2001) aponta que a tendência contemporânea de flexibilização produziu novas estruturas de poder e controle em vez de criar as condições de liberdade.

Diante do exposto, intensifica-se, portanto, o questionamento sobre o sentido e o lugar do trabalho na estrutura social, sua centralidade na construção da experiência subjetiva e sua capacidade de garantir a coesão social, no nosso caso específico, para os trabalhadores circenses. De acordo com Alonso (2000), o mundo do trabalho no contexto atual, marcado pela égide da flexibilidade, da precarização e do risco está provocando uma constante sensação de frustração e vazio em todos os níveis da pirâmide laboral. Essa sensação opera como uma importante função psicológica, sobretudo em questões de perda de identidade em relação ao trabalho.

Aspectos metodológicos

A pesquisa teve caráter qualitativo, de modo que se orienta pela interpretação de fenômenos observados, a partir da interação do pesquisa-

dor com o objeto de estudo. Segundo Minayo (1994), essa modalidade de pesquisa configura um nível mais profundo de análise da realidade social, na medida em que não se preocupa em quantificar os dados obtidos em termos numéricos, mas em buscar uma compreensão mais particular do fenômeno.

De acordo com Neves (1996), a pesquisa qualitativa compreende uma variedade de técnicas e práticas interpretativas, que objetivam a descrição e a decodificação de um sistema complexo de significados. Com esse procedimento, há uma valorização do processo e não apenas enfatiza os resultados.

A opção pelo uso dessa modalidade de pesquisa reside no fato de que não há o intuito de generalizar as informações coletadas, mas de interpretar os fenômenos e atribuir-lhes significados (Neves, 1996). Além disso, a investigação qualitativa enfatiza os atores e suas relações diretas com o campo da pesquisa, expressando, dessa maneira, como as marcas da estrutura social se manifestam nas situações mais particulares (Deslauriers & Kérisit, 2008).

No que se refere ao delineamento de pesquisa, essa investigação desenvolveu-se como um estudo de caso. Este é definido como uma análise aprofundada de uma determinada experiência, uma investigação detalhada de um sujeito ou de uma situação em particular. Através dessa perspectiva, é possível compreender como ou por que determinados fenômenos ocorrem (Godoy, 1995; Neves, 1996).

Gil (2010) afirma que esse tipo de delineamento consiste em uma investigação exaustiva de um ou poucos objetos, com o intuito de conhecer de maneira ampla e detalhada um determinado fenômeno. Segundo Yin (1994), ele representa uma estratégia viável quando o foco se encontra em fenômenos inseridos em algum contexto da vida real. O estudo de caso não é apenas uma modalidade de coleta de dados, mas uma estratégia de pesquisa e possui características e delineamento específicos.

Nessa investigação, pretendeu-se fazer um estudo e uma análise, embora breve, dos sentidos e significados do trabalho, a partir da compreensão do trabalho informal e de aspectos ligados a precarização e flexibilização laboral no contexto circense. Para a construção dos dados,

foram utilizadas as seguintes metodologias: observação participante e entrevistas. A observação permite o registro do comportamento no contexto temporal espacial em que os sujeitos estão inseridos (Alves-Manzotti & Gewabdszbajder, 2000). Dentre as modalidades de observações existentes, optamos pelo desenvolvimento da observação participante, pois esse procedimento é realizado a partir da inserção do pesquisador no interior do campo a ser observado, de modo a tornar-se parte dele e compartilhar o cotidiano com as pessoas que o vivem (Flick, 2009). Alves-Manzotti e Gewabdszbajder (2000) afirmam que, nesse tipo de observação, o pesquisador, imerso no contexto observado, interage por determinados períodos com os sujeitos, de modo a compartilhar o seu cotidiano.

O primeiro momento de pesquisa teve dois objetivos: facilitar a imersão do pesquisador no campo de estudo e interagir, buscando uma aproximação com os sujeitos. O segundo momento consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas. Essa técnica de coleta de dados caracteriza-se pela interação entre o pesquisador e os sujeitos e por possibilitar a abordagem de temas complexos, que outras metodologias não englobariam. Dessa maneira, possibilita a compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos a determinadas situações ou processos (Alves-Manzotti & Gewabdszbajder, 2000).

No período de observação participante, visitamos reuniões da Associação dos Circenses do Ceará, que acontecem em um casarão no Centro da cidade de Fortaleza. Trata-se de um fórum mensal que tem como objetivo promover discussões que contemplem os diferentes aspectos relacionados às atividades desses trabalhadores, bem como servir de espaço de reencontro de amigos, que, muitas vezes, passam grandes períodos afastados devido às longas viagens promovidas pelas rotinas de trabalho.

Esse foi o momento em que pudemos ter contato com diversos trabalhadores e conhecer um pouco da realidade de trabalho em geral e do modo como se organizam em suas atividades e em seu tempo livre. O segundo momento foi composto por entrevista semiestruturada. A opção pelo uso dessa técnica repousa no fato de que é possível obter respostas aprofundadas e atingir os resultados da pesquisa, pois somente os sujeitos selecionados e conhecedores do tema e inseridos no contexto específico serão capazes de emitir opiniões concretas sobre o assunto a ser investigado.

De acordo com Gonzalez Rey,

a entrevista, na pesquisa qualitativa, tem sempre o propósito de converter-se em um diálogo, em cujo curso as informações aparecem na complexa trama em que o sujeito as experimenta em seu mundo real. Surgem inúmeros elementos de sentido, sobre os quais o pesquisador nem sequer havia pensado, que se convertem em elementos importantes do conhecimento e enriquecem o problema inicial planejado de forma unilateral nos termos do pesquisador. A pesquisa é um diálogo permanente em que as opiniões, como visões, emoções, enfim, a subjetividade do sujeito estudado constitui elemento relevante para o processo, o que resulta impossível predizer nos momentos iniciais. (2002, p. 89)

O procedimento de análise dos dados foi orientado por meio da técnica de análise de conteúdo construtivo-interpretativa (Rey, 2002). Esta tem como pressuposto que os dados são construídos a partir da interação entre pesquisador e o fenômeno investigado, portanto, não são preconcebidos. Objetiva-se, assim, produzir interpretações que permitam atribuir novos significados aos objetos de estudo, de modo que a inteligibilidade produzida garanta novas compreensões. De acordo com esse autor, “a pesquisa qualitativa não exige a definição de hipóteses formais, pois não se destina a provar nem a verificar, mas a construir”. (Rey, 2002, p. 73)

A análise de conteúdo é uma técnica que se destina à codificação das informações obtidas em categorias, de modo a dar sentido ao material estudado. Portanto, ela enfatiza a interpretação dos aspectos textuais que podem ser codificados em termos de análise. Gonzalez Rey (2002) estabelece uma diferença entre a análise de conteúdo tradicional e a apresentada por ele. Para isso, acrescenta o termo construtivo-interpretativo à expressão análise de conteúdo com a finalidade de designar uma forma diferente de proceder à análise de dados.

Dessa forma, ele afirma que

a análise de conteúdo pode ser orientada para a produção de indicadores sobre o material analisado que transcendam a codificação e o convertam em um processo construtivo-interpretativo. Essa forma de análise de conteúdo é aberta, processual e construtiva e não pretende reduzir o conteúdo a categorias concretas restritivas. (Rey, 2002, p. 146)

A partir do que foi explicitado, para realizar o procedimento de análise dos dados, os registros das observações foram sistematizados em categorias, ou indicadores, expressão esta utilizada por González Rey (2002). Segundo Rey (2002, p. 121), “as categorias representam um momento na construção teórica de um fenômeno”.

Yin (2004), ao tratar do delineamento de um estudo de caso, refere-se às dimensões e às categorias de análise como correspondentes ao próprio caso investigado. Nesse sentido, as informações coletadas foram distribuídas na categoria (indicador) pertinente à unidade de análise escolhida para este estudo, a categoria de precarização laboral.

Todo dia é dia de festa?

O estudo de caso foi realizado com um artista de 27 anos que trabalhava como palhaço no Circo do Motoca. Ele representava o palhaço Perna Longa, mas já realizara atividades como atirador de facas, trapezista, bilheteiro, entre outras. Dependendo do dia e do tamanho do público, ele podia realizar mais de uma atividade.

Garrido (2006), ao versar sobre a flexibilização, aponta diversos tipos de flexibilidade, a saber, a numérica (redução do quadro de empregados e a minimização dos custos com demissões); a temporal (trabalho temporal, part-time e horários atípicos); a produtiva (terceirização); e, por fim, a flexibilidade funcional, sustentada no ideal de trabalhador polivalente, qualidade que permite às instituições realizar a rotação dos trabalhadores nos postos de trabalho conforme suas necessidades. A polivalência de atividades nos direciona para os elementos relativos à precarização e à flexibilização laboral.

Grande parte de sua família pertence ao contexto circense, sendo seus familiares os primeiros a instalarem o circo no Ceará, vindos de Minas Gerais. Ele estudou regularmente até os 13 anos e, quando foi visitar o circo da família durante suas férias escolares, decidiu juntar-se à trupe. Atribui ao fato de ter morado com sua avó numa residência fixa até os 13 anos a possibilidade de ter tido acesso à educação escolar tradicional. Porém, mesmo após seu início no circo, ele conseguiu terminar seus estudos básicos.

Quanto a sua formação para a atuação profissional, afirmou que aprendeu tudo sozinho, observando os colegas e treinando nos tempos livre. Além de artista, é gerente do circo em que trabalha atualmente e ainda faz alguns trabalhos extras, escrevendo projetos para financiamentos públicos de outros circos.

Nas observações, pudemos perceber que existe um forte sentimento de coletividade e que as relações pessoais determinam significativamente a qualidade e o bom funcionamento do circo. Para Blanch (1996), o trabalho, além de ser um meio de ganhar a vida, é um elemento estruturante do cotidiano. É também fonte de papéis, status, prestígio e identidade social, ocasião para o desenvolvimento de condutas, projetos e realizações profissionais e experiência de sentido de vida. Esse aspecto do trabalho é enfatizado nas entrevistas.

Dois elementos importantes que devem ser ressaltados contemplam a falta de acesso de muitos a serviços básicos, como saúde e educação, e os débeis vínculos laborais. Tais aspectos apontam para uma precarização do trabalho, na medida em que não há, por parte desses trabalhadores, direitos e proteção social. Castel (1998) afirma que a precarização é um processo que envolve aspectos importantes, a saber, a desestabilização dos estáveis, a inserção dos trabalhadores na precariedade e o aumento do desemprego. Segundo o autor, tal fenômeno pode ser compreendido sob o prisma da precarização econômica, que corresponde às estruturas produtivas e salariais, e o da precarização da proteção social, que diz respeito à legislação dos direitos trabalhistas. Entendemos que, além dos vínculos pessoais, é importante que se tenha alguns direitos garantidos, como férias e licenças para cuidados com a saúde, sendo estes aspectos importantes que, no entanto, não foram foco desta pesquisa. Talvez se existissem incentivos públicos no sentido de tornar a categoria regulamentada, pudéssemos contemplar a garantia de tais direitos.

Percebemos que o amor à atividade artística do circo é bastante visível em nosso entrevistado e que isso o torna um profissional bastante interessado em continuar a desenvolver-se e levar seu trabalho para muitos públicos. A despeito das discussões sobre o fim do trabalho e da perda de sua centralidade para a subjetividade, diversos autores convergem em direção a uma defesa de sua centralidade (Agulló, 2001; Antunes,

2005; Castel, 1998). Para Agulló (2001), tal centralidade está demarcada no fato de que o trabalho/emprego se constitui como uma via de acesso ao circuito da produção/consumo de bens e serviços necessários para a sobrevivência material; é agente de socialização; meio de produção e regulação de relações interpessoais; mecanismo regulador de tempos e espaços sociais; fundamento de legitimação social; propiciador de contextos de afiliação, vinculação, participação, comunicação e interação grupal; e fonte de sentido para a vida.

As mutações no mundo do trabalho marcaram profundamente sua forma e seu conteúdo no contexto atual. A maneira como os sujeitos experienciam essas transformações foram notadamente alteradas. Apesar do aspecto, sobretudo positivo em relação ao seu trabalho, são notórios os impactos da precarização e da flexibilização laboral no sujeito entrevistado. Da sensação de liberdade de organização do tempo de trabalho, passa-se à insegurança e à incerteza quanto ao futuro.

Considerações finais

As transformações no mundo do trabalho marcaram profundamente sua forma e seu conteúdo no contexto atual. A maneira como os sujeitos experienciam essas transformações foram notadamente alteradas. Nesse sentido, surgem alguns questionamentos: que impactos tais mudanças produzem na constituição subjetiva dos trabalhadores? Como identificamos os impactos da precarização e da flexibilização laboral em suas atividades?

Um estudo sobre a precarização laboral permitem-nos uma compreensão e um diagnóstico aprofundado sobre o papel do trabalho na esfera social. Pensar a relação entre subjetividade e trabalho implica analisar como os sujeitos vivenciam e dão sentidos às suas experiências, o que implica também compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir.

No que se refere ao processo de precarização, Agulló (2001) afirma que um grande número de indivíduos se encontra em situação laboral precária, de forma quase permanente. Esse estado laboral é instável e

desemboca em situações de exclusão social, causando disfunções nos processos de inserção, participação e coesão social. Compreendemos a precarização como um processo central e decisivo, resultado da nova dinâmica econômica, do novo mercado de trabalho, entre outros fatores. Se for uma constatação de que existem trabalhadores cada vez mais associados aos mecanismos débeis de pertencimento institucional, parece-nos pertinente ouvi-los sobre os efeitos mais visíveis dessa tendência.

O trabalho circense, representado através do nosso entrevistado, apresenta-se numa dupla face: diversão e instabilidade. Há entre o trabalho e a vida pessoal uma linha tênue, na medida em que o local de trabalho, por vezes, é lugar de se viver, assumindo claramente uma função central na vida desses sujeitos. Neste momento, chegamos ao questionamento: Será mesmo que todo dia é dia de festa? Destacando os aspectos teóricos apresentados e a debilidade dos vínculos estabelecidos com esse espaço laboral, podemos pensar que o encanto de pertencer à trupe não passa de vã ilusão, uma vez que, rompidos os vínculos pessoais, esses indivíduos passam a uma situação de total desamparo, já que não existem recursos legais que os assistam.

Referências

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: os outros trabajos, los otros trabajadores. In E. Agulló & A. Ovejero (Orgs.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 95-144). Madrid: Piramide.
- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Editorial.
- Alves-Mazzotti, A. J. & Gewabdszbajder, F. (2000). O planejamento de pesquisas qualitativas. In A. J. Alves-Mazzotti & F. Gewabdszbajder (Orgs.), *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa* (pp. 147-178). São Paulo: Pioneira.
- Amparo, S., Moreno, F., & Crespo, E. (2001). La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación. In E. Agulló & A. Ovejero (Orgs.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 49-63). Madrid: Piramide.
- Antunes, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Cortez. (Original publicado em 1995)

- Antunes, R. (2006). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Aquino, C. A. B. (2005). Reflexões sobre a precarização laboral: uma perspectiva da Psicologia Social. In *Anais da II Jornada Internacional de políticas públicas* (Vol. 2, pp. 1-8). São Luís: UFMA.
- Aquino, C. A. B. (2008). O Processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. *O Público e o Privado*, 11, 169-178.
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Blanch, J. (1996). Psicología Social del trabajo. In J. L. Alvaro, A. Garrido, & J. R. Torregrosa (Orgs.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 85-115). Madrid: MacGraw-Hill.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes. (Original publicado em 1995)
- Deslauriers, J. P. & Kérisit, M. (2008). O delineamento de pesquisa qualitativa. In J. P. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, & A. P. Pires, (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 127-151). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Garrido, A. (2006). El trabajo: presente y futuro. In A. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo* (pp. 19-55). Madrid: Piramide.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63.
- Minayo, M. C. de S. (1994). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Neves, J. L. (1996). Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 1(3), 1-5.
- Rey, G. (2002). *Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios*. São Paulo: Pioneira Thompson.
- Yin, R. K. (2004). *Estudo de caso - planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.
- Sennett, R. (2001). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, M. F. (2004). A Psicologia Social e a Psicologia (Social) do Trabalho. In M. F. S. Silva & C. A. B. Aquino (Orgs.), *Psicologia social: desdobramento e aplicações* (pp. 93-113). São Paulo: Escrituras Editora.
- Vatin, F. (1999). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget.

Assédio moral no trabalho: compreendendo algumas consequências

Suzana da Rosa Tolfo
João Cesar Fonseca
Thiago Soares Nunes

Introdução

O assédio moral no trabalho é uma forma de violência predominantemente psicológica que se caracteriza por situações de desqualificações, humilhações e constrangimentos que são identificados pelo trabalhador nas relações interpessoais de trabalho, as quais tendem a gerar sofrimento e adoecimento. As situações de violência e os microtraumas vivenciados pelas vítimas do assédio moral podem ser sutis no seu início, mas em decorrência das dúvidas e ansiedades constantes, comumente surgem alterações de humor que podem se agravar e chegar a extremos, como a depressão, o *burnout* e até o suicídio, quando o trabalhador não suporta mais viver sob constrangimentos constantes.

As decorrências não se restringem aos trabalhadores, pois o ambiente no qual o assediado sofre tende a ser ansiogênico para aqueles que estão próximos da vítima, como os colegas de trabalho e a própria família. Também há reflexos na organização, que pode ter sua imagem desgastada pela identificação como um lugar que apresenta riscos psicossociais para se trabalhar e que perde com os custos do assédio, especialmente pelos índices elevados de *turnover*, absenteísmo, afastamento do trabalho, para citar alguns. A sociedade vai se defrontar com indicadores de aumentos de acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários, e redução da capacidade produtiva de trabalhadores, o que torna a questão do assédio relacionada à saúde pública.

Neste artigo serão apresentadas, conceitualmente, consequências do assédio para trabalhadores, organizações e, tangencialmente, para a sociedade, além de dados baseados em duas investigações sobre os significados do assédio moral no trabalho e os seus reflexos na vida de trabalhadores. Uma das pesquisas foi desenvolvida com docentes e técnico-administrativos de uma universidade federal e a outra com trabalhadores que denunciaram situações de assédio moral em uma Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (SRTE/MTE). Por meio das informações coletadas em questionários e entrevistas verificou-se que predominam as situações de adoecimento pelo sofrimento silencioso vivenciado pelos assediados, com presença de ideias suicidas para cessar as situações, e que (infelizmente) a medicalização psiquiátrica se faz comum para lidar com o desgaste psicológico ocasionado.

Assédio moral no trabalho

As transformações no “mundo do trabalho” contemporâneo têm resultado em mudanças nos direitos dos trabalhadores e nos contratos de trabalho, aumento da informalidade e da carga de trabalho e diminuição do número de empregos gerados (Barreto, 2003). Tal cenário levou os trabalhadores a uma situação de coadjuvantes na articulação das relações de trabalho, em decorrência de questões, como o crescimento no número de desempregados, o fortalecimento das grandes corporações e a fragilização dos movimentos sindicais. A fragilização dos trabalhadores nesse ambiente de instabilidade e desregulamentação do mercado é desfavorável a manifestações de violência no trabalho. Cantera, Cervantes e Ribas (2008) desenvolveram pesquisa com profissionais da área da saúde na Espanha (Catalunha) e chegaram à constatação alarmante de que entre 18.500 profissionais de centros sanitários 846 deles (4.5%) identificaram incidentes nos quais se percebiam vítimas de violência nos locais de trabalho nos últimos dois anos. E os casos de violência psicológica apresentaram uma proporção de quatro a cada cinco, o que torna relevante estudar as violências simbólicas, psicológicas, entre as quais se inclui o assédio moral no trabalho, e suas consequências, objeto deste capítulo.

O assédio moral pode ser tão antigo quanto o trabalho, mas passou a ser identificado como tal no final do século XX, quando o alemão Heinz Leymann desenvolveu as primeiras pesquisas e identificou certas ocorrências persistentes que caracterizavam a existência do psicoterror (Vartia, 2003). O assédio moral se caracteriza pela exposição frequente e repetitiva de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função e pode haver dificuldade de reconhecê-las como violência quando estão disfarçadas como brincadeiras (Heloani, 2004). Para Hirigoyen (2002, p. 65), pioneira na utilização do termo,

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Barreto (2006) conceitua o assédio moral no trabalho como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. O objetivo com o assédio é atingir o outro, romper com a sua estabilidade, explorar o seu psiquismo de forma perversa (Barreto, 2003). Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) conceituam assédio moral como

uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Para definir e identificar operacionalmente o problema, Hirigoyen (2005) aponta como principais práticas de assédio moral no trabalho as apresentadas em sequência, desde as ações mais sutis e difíceis de identificar até as mais evidentes: (a) deterioração proposital das condições de trabalho; (b) isolamento e recusa de comunicação; (c) atentado contra a dignidade e (d) violência verbal, física ou sexual. Essas práticas podem ser mais bem detalhadas como apresentado no quadro a seguir.

Quadro 1. Atitudes hostis representativas das práticas de assédio moral

Deterioração proposital das condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Retirar da vítima a autonomia;• Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas;• Contestar sistematicamente todas as suas decisões;• Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;• Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...;• Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;• Dar-lhe permanentemente novas tarefas;• Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;• Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;• Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);• Agir de modo a impedir que obtenha promoção;• Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;• Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde;• Causar danos em seu local de trabalho;• Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;• Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;• Induzir a vítima ao erro.
Isolamento e recusa de comunicação	<ul style="list-style-type: none">• A vítima é interrompida constantemente;• Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;• A comunicação com ela é unicamente por escrito;• Recusam todo contato com ela, mesmo o visual;• É posta separada dos outros;• Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;• Proíbem os colegas de lhe falar;• Já não a deixam falar com ninguém;• A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Atentado contra a dignidade	<ul style="list-style-type: none">• Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;• Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...);• É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;• Espalham rumores a seu respeito;• Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);• Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico, é imitada ou caricaturada;• Criticam sua vida privada;• Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;• Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;• Atribuem-lhe tarefas humilhantes;• É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
Violência verbal, física ou sexual	<ul style="list-style-type: none">• Ameaças de violência física;• Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;• Falam com ela aos gritos;• Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;• Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio;• Fazem estragos em seu automóvel;• É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);• Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2005, pp. 108-109).

A ocorrência de uma dessas situações isoladamente não caracteriza o assédio e há, portanto, alguns critérios fundamentais para ser identificado como tal, especialmente com relação à duração, frequência e ao caráter processual (Leymann, 1990, 1996). A frequência e a duração, segundo Leymann (1996), remetem a ocorrências, no mínimo, uma vez por semana e persistentes por, pelo menos, seis meses. No entanto, tal definição mínima não é atualmente um parâmetro para atribuir se uma

situação é assédio ou não é. O fato é que o assédio moral é uma violência repetitiva e frequente; sendo que ações isoladas não se configuram como assédio, e sim como dano moral. Um aspecto comum nas definições de autores europeus se refere à dificuldade da vítima de se defender contra os atos violentos que lhe são dirigidos, remetendo ao desequilíbrio de poder entre o assediado e o assediador (Vartia, 2003) e é representativo do abuso de poder de forma repetida e sistematizada (Aguiar & Castro, 2003; Hirigoyen, 2002; Freitas, 2001). O assédio também apresenta um caráter processual, pois evolui gradativamente e tem uma duração considerável no decurso do tempo, em contraponto a fatos isolados que configuram o dano moral (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003, 2005).

Considerando as situações que caracterizam comportamentos de assédio e o longo período para ser reconhecido como tal, não há como relegar os prejuízos e o mal-estar causados ao trabalhador. Ou seja, as consequências do assédio moral são diversas e afetam o assediado, a organização e a sociedade, todos sofrendo com seus impactos. As vivências do assédio podem levar gradualmente à confusão mental, estresse, sentimentos de culpa, isolamento social, até alterações psíquicas mais intensas (Caniato & Lima, 2008). Há, ainda, outras reações expressas pelo assediado por meio de vergonha, medo, solidão, raiva, mágoas, pensamentos recorrentes, distúrbios psicossomáticos (emagrecimentos intensos ou rápidos, aumentos de peso), distúrbios endócrinos e digestivos, baixa autoestima, crise de identidade e depressão (Freitas et al., 2008), generalização da ansiedade, bem como falta de concentração e de memória (Rendon, 2005). Também foram identificados: inquietude, sentimento de desamparo (Einarsen & Hoel, 2008), o *burnout* e até o extremo esgotamento que leva ao suicídio (Barreto & Venco, 2011). Quando a saúde fica comprometida, muitas vezes a condição de recuperação fica muito difícil.

O assédio impacta fortemente sobre a pessoa e muitas vezes “a vida perde o sentido e ele sofre de culpa e vergonha. ... tem uma avaliação negativa de si mesmo e pergunta-se constantemente ‘o que fiz’, ‘onde errei’” (Freitas et al., 2008, p. 73). Garcia e Tolfo (2011) consideram que o assediado experiencia um grande paradoxo que é, por um lado, ter sofrido violência e, por outro, sentir-se culpado e com vergonha, o que lhe faz formular perguntas sobre os seus possíveis erros.

Em pesquisa realizada com 494 mulheres e 376 homens, vítimas de agressões e humilhações no ambiente de trabalho, Barreto (2006) constatou como cada gênero reage: entre as mulheres, predominam medo exagerado, mágoas e vontade constante de chorar, enquanto entre os homens pesquisados houve baixos índices nestas consequências, mas apresentaram comportamentos mais agressivos e intensos se comparado às vítimas do sexo feminino (raiva, vontade de vingar-se, sentimento de revolta, pensamentos de suicídio, vergonha dos filhos, indignação).

Para Freitas et al. (2008), falar sobre as consequências do assédio na saúde implica pensar nos danos psíquicos que possam existir.

o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando ideias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença. (Freitas et al., 2008, p. 73)

No âmbito organizacional, o assédio pode trazer implicações, como as apresentadas por Hoel, Sparks e Cooper (2001), que são: absenteísmo; rotatividade de pessoal (*turnover*) e custos de reposição; redução da produtividade e desempenho; perda de equipamento e produção; queda na qualidade do trabalho; erros e acidentes; perda de habilidades; enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional; aumento dos custos devido ao absenteísmo; aposentadorias prematuras; redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização; eventual redução do valor da marca, entre outros.

Os trabalhadores esperam trabalhar em um ambiente saudável e com tratamento respeitoso. Porém, muitas vezes o “comportamento organizacional” exige demais dos seus funcionários, cobrando resultados e comportamentos que extrapolam o limite da ética e dos valores individuais (Nunes & Tolfo, 2012a). Nesse contexto, os autores afirmam que as organizações seguem a lei do mercado, sem questionar métodos e ações utilizadas por seus funcionários para alcançar os objetivos finais, conforme uma racionalidade instrumental de conduta.

As consequências no âmbito social, segundo Di Martino, Hoel e Cooper (2003), se referem a: custos do absenteísmo devido a doenças de longo prazo; aposentadoria precoce devido a alguma doença; desemprego longo e dependência de auxílio-doença; perda prematura e não planejada de produtividade; e transferência dos custos do tratamento dos assediados para a família e para os amigos.

O assédio moral repercute na saúde do trabalhador, no seu desempenho e no ambiente de trabalho, na vida pessoal, além de afetar as organizações e também a sociedade. Logo, essa violência deve ser considerada como um fenômeno complexo e que pode destruir a vida das vítimas e comprometer aqueles que estão próximos.

Percurso metodológico das pesquisas

Os conteúdos que serão apresentados são parte de duas pesquisas sobre percepção de ocorrência do assédio moral e que identificaram consequências do assédio moral no trabalho. As pesquisas são classificadas como descritivas, com uma abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, além disso, o estabelecimento de relações entre variáveis (Gil, 2007). Ela procura conhecer a realidade estudada, bem como suas características e problemas. Nesse sentido, o presente trabalho caracterizou as consequências do assédio moral no trabalho na percepção dos trabalhadores assediados.

Os entrevistados das pesquisas foram escolhidos entre voluntários que aceitaram participar, no caso da pesquisa com trabalhadores que denunciaram ocorrências de assédio moral na SRTE/MTE/SC, e também entre os servidores docentes e técnico-administrativos em educação de uma universidade federal. Para a realização das pesquisas, os projetos foram submetidos ao comitê de ética de Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina e foram considerados todos os procedimentos relativos ao sigilo e consentimento livre e esclarecido dos participantes.

O instrumento de pesquisa utilizado foi um roteiro de entrevistas que incluía uma questão aberta sobre as consequências do assédio no

trabalho para a vida do indivíduo. Na pesquisa realizada na universidade também utilizou-se um questionário. As verbalizações foram gravadas, transcritas e, posteriormente, elaboradas matrizes que permitiram identificar categorias comuns, bem como respostas singulares. As consequências apresentadas pelos pesquisados foram classificadas em três categorias ou núcleos de significação (Aguiar & Ozella, 2006): consequências para a saúde do trabalhador, para as atividades na organização e para a vida pessoal. Posteriormente, foram analisados os conteúdos por completo, por meio da análise de conteúdo, a qual, conforme Bardin (2010), se caracteriza como um conjunto de técnicas das respostas que tem por objetivo obter indicadores a partir de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens para a dedução de conhecimentos referentes às condições da geração destas mensagens.

Apresentação dos resultados

Apresentamos as verbalizações mais representativas do conjunto de trabalhadores pesquisados, no que tange a consequências do assédio moral no trabalho, e que contempla significações relativas à saúde e à vida do trabalhador, e a consequências para o trabalho/organização.

Consequências para a saúde do trabalhador

Os principais efeitos do assédio na saúde do trabalhador foram problemas físicos, dores de cabeça, estresse, desânimo, desmotivação, isolamento, depressão e distúrbios. A verbalização a seguir demonstra alguns dos conteúdos que também são citados por outros participantes:

Além de eu não ter vontade de vir ao trabalho, de eu chegar no trabalho aqui e a cada momento que eu entro aqui na sala eu vá me sentir mal. Ontem, por exemplo, terça-feira eu chorei muito várias vezes quando cheguei em casa. Eu fico desmotivada pra fazer outras coisas, eu tenho vontade de largar o trabalho. Hoje estou com o estomago já, ontem tive muita dor de cabeça, tenho as dores físicas em função das emocionais. Já passou pra físico, completamente. Tanto é que eu já fui ao médico pra ver a questão de estomago e tal, e ele falou que isso era emocional, eu já ouvi isso de um médico que era emocional. O tratamento já não é mais eu tomar alguma

coisa que não vai me resolver. Então ontem eu fiquei com dor de cabeça o dia inteiro, terça-feira, ontem, hoje, tomei remédios, dor no estômago. E isso é o que eu vejo que é muito comum sabe? Eu vou pra reunião eu tomo remédio, porque eu sei que na reunião já vai ter um desgaste, sempre acontece um desgaste. (E10)

As consequências do assédio na saúde do trabalhador podem ser didaticamente categorizadas em dois aspectos: efeitos à saúde física e efeitos à saúde psíquica. O exemplo demonstra que geralmente não há como separar essas categorias quando se considera o trabalhador como um ser biopsicossocial, que vai reagir por meio de manifestações psicossomáticas.

Para Hirigoyen (2005) os distúrbios psicossomáticos são muito mais frequentes nos casos de assédio e logo de início são tratados por automedicação e depois por clínicos gerais, que prescrevem um tratamento sintomático. Com a evolução da violência, os distúrbios psicossomáticos tendem a ascender ao primeiro plano. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é grave e de crescimento muito rápido, o que impressiona. Há várias formas de acontecer, sendo predominantes nos participantes da pesquisa os distúrbios digestivos. Os efeitos psíquicos também estão bem representados na verbalização, com destaque para a desmotivação, a percepção de mal estar e o desgaste emocional, reiterados por mais de um médico.

O assédio moral, quando prolongado, pode progredir para um estado depressivo mais grave (Hirigoyen, 2002), que tenha começado com um estado de desânimo, como relatado pela entrevistada 10. A vítima do assédio, muitas vezes, apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. É importante estar atento aos estados depressivos, porque o risco de suicídio é grave (Hirigoyen, 2002).

Quando o estado de saúde/doença fica mais grave podem ocorrer situações como as seguintes:

eu estou fazendo um tratamento com psiquiatra e com grupo terapêutico porque realmente isso me abateu de uma forma na minha vida, tanto pessoal como profissional. De questionamento mesmo, das minhas competências e limitações [choro]. Isso me fez questionar, eu estou bastante

limitada a me envolver num foco de trabalho novamente. ... Eu não estou conseguindo! (E9)

eu pensei ou eu vou jogar ele da janela, ou da escada, ou eu vou me matar! Eu tava decidida! ... eu tava tomando Rivotril e nesse dia eu tomei dez. ... eu ficava em casa mal, eu tinha pesadelo com ele, até hoje eu tenho insônia, eu passo noites e noites em claro [choro]. A minha vida virou um inferno. (P4)

Por se tratar de violência predominantemente psicológica, muitas vezes o assediado somente procura ajuda terapêutica com psiquiatra para reduzir os efeitos deletérios do assédio. A medicalização torna-se a forma possível de aliviar a dor vivenciada de forma bastante solitária, mas não traz a elaboração do problema e nem o alívio do sofrimento psíquico. Por outro lado, as terapias psicológicas podem contribuir de formas mais efetiva na busca do retorno à saúde, bem como a identificação de estratégias de enfrentamento adequadas.

As ideias suicidas ou a interrupção da vida associadas a situações de trabalho estão sendo identificadas cada vez em maior número (Barreto & Venco, 2011). Esta solução definitiva parece estar relacionada ao fato de que o assediado muitas vezes desiste de ser entendido frente às violências sutis e perversas e sua capacidade de resiliência se esgota. A morte se mostra como o caminho para cessar o sofrimento (Dejours, 2007), uma denúncia extremamente forte e, novamente, como no assédio, vivida de modo predominantemente solitário.

Consequências para a vida pessoal do assediado

O assédio que ocorre no contexto das organizações não restringe suas consequências ao ambiente físico. A vítima permanece com o problema lhe afligindo nas mais diversas circunstâncias e em vários ambientes, especialmente na família. Um dos participantes, com sua psicodinâmica de saúde bastante comprometida, compareceu à entrevista acompanhado de sua esposa e relatou que se sentia culpado pela “*falta de ânimo para viver*”, pois, com a situação, havia desapontado sua família (esposa e filha) e, ao descrever a significação de sua vivência do assédio relata que “*A única coisa que eu tenho é isso [choro]. Vontade de chorar, de não sair de casa. Eu nunca fiz isso na frente da minha esposa.*” (P1)

Muitas consequências para a vida pessoal do assediado remetem à relação com a família. Segundo Luna (2003, citado por Bradaschia, 2007, p. 98) os familiares geralmente sofrem junto com o assediado, pois o comportamento da vítima muda substancialmente, podendo se tornar mais agressivo, irritado e até mesmo depressivo. Assim, Bradaschia (2007, p. 98) complementa que “a coesão familiar é prejudicada, pois a vítima acaba perdendo seu interesse pelos projetos da família e se desvencilha das responsabilidades e compromissos familiares cotidianos”.

Nos relatos dos participantes desta pesquisa, foram destacadas, mais diretamente, vivências de assédio moral afetando as relações familiares e de amizades, no convívio que o sujeito tem fora do ambiente de trabalho. Essas questões devem ser avaliadas e refletidas com relação aos efeitos negativos do assédio moral no nível social e que abrangem muitos aspectos, não somente os que foram expostos pelos participantes desta pesquisa, como evidenciam Freitas et al. (2008, p. 43), ao exporem que “o nível social tem sido praticamente ignorado, apesar de que todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pela prática de assédio”.

Consequências para a organização/trabalho

As consequências mais frequentes para a organização e/ou para o trabalho da vítima, da maior para a menor, foram: dificuldades no ambiente laboral, vontade de se aposentar/desligar da instituição e ameaças de mudança de setor.

Impedimento de realização de algumas de minhas atribuições para atrapalhar o meu desempenho. (P4)

Alunos cancelaram uma disciplina comigo, pois o orientador os proibiu. Apesar da minha qualificação e produtividade fui excluído do programa de pós-graduação sem nenhuma satisfação ou justificativa. (E174)

Vontade de pedir exoneração e abandonar o trabalho. (E145)

Solicitação de desligamento da instituição. (E263)

As respostas apresentadas acima permitem demonstrar que a violência psicológica tem reflexos na organização e que estes podem com-

prometer o desempenho no trabalho e até mesmo impedir a atuação profissional de um docente com reconhecida produção acadêmica. Nesse sentido, Heloani (2005) aborda que os assediados deixaram de ser vistos como participantes de grupos vulneráveis socialmente, o que indica uma democratização do assédio. Há também as situações não geridas pela organização e que se voltam contra ela, como é o caso do participante E145, que gostaria de abandonar a organização (e provavelmente está insatisfeito e desmotivado no trabalho) e o caso de solicitação de desligamento. A demissão, no caso citado, parece uma clara demonstração do trabalhador de que tem possibilidade de uma última escolha, qual seja: sair da organização. Freitas et al. (2008) identificam diversos efeitos negativos do assédio no nível organizacional, verificando a contribuição para a elevação de absenteísmo e do *turnover*, com custos de reposição, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, além da desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional.

Considerações finais

O assédio moral associado ao trabalho pode ser identificado por meio de diversos “comportamentos negativos” de deterioração das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação com as vítimas, atentado contra a dignidade e violências físicas, verbais ou sexuais. Embora seja abordado e identificado predominantemente como um fenômeno negativo que se verifica nas relações interpessoais, não se reduz a tanto, podendo ser resultante de práticas de gestão organizacional e de ambientes na sociedade que estimulam o alcance de resultados a qualquer custo, mesmo que seja o da dignidade do trabalhador.

As consequências do assédio também podem ser identificadas tanto para o sujeito quanto para a organização e para a sociedade. O sujeito sofre com os constrangimentos, as humilhações e desqualificações e isso tende a alterar a sua condição de saúde, pensada como um processo de busca constante de equilíbrio (Dejours, 2007) entre saúde e doença. O sofrimento pode se expressar por inaptações, dificuldade na identificação de sentidos nas atividades de trabalho, dificuldades de concentração, ansiedades, medos, irritação, estresse, depressão, *burnout*, até o extremo do suicídio. As organizações nas quais o assédio ocorre geralmente pos-

suem índices elevados de *turnover*, absenteísmo, afastamentos do trabalho, acidentes e redução da produtividade e da qualidade dos produtos e serviços. Na sociedade, o assédio pode, silenciosamente, estar mais expresso em elevados indicadores de acidentes de trabalho, incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários, suicídios, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por invalidez e redução da capacidade produtiva de trabalhadores, o que torna a questão do assédio relacionada à saúde pública. Conforme afirmam Freitas et al. (2008), o pagamento de cada profissional incapaz para o trabalho é feito por todas as pessoas dessa sociedade.

As principais descobertas com base nos sujeitos da pesquisa reiteram os graves reflexos das situações de assédio no trabalho na saúde do trabalhador. Infelizmente, a medicalização por meio de psicotrópicos se mostra significativa, o que indica que as estratégias coletivas de enfrentamento do problema estão ausentes e deixam o assediado sozinho, como “dono falido do seu próprio destino”. Da perspectiva das organizações pesquisadas, se observa um grande contrassenso, pois a ação de isolar o assediado pode suplantar o objetivo de eficiência e eficácia organizacional, tão propalado pela gestão quando ocorrem situações de deixar o trabalhador sem atividades ou naquelas nas quais fica subutilizado. Se concordarmos com a posição de Freitas et al. (2008) o assédio moral é uma questão organizacional devido à negligência e omissão institucional frente a comportamentos que o originam e porque ocorre na e sob a observação da gestão (Nunes, 2011; Nunes & Tolfo, 2012b). Também é um grande paradoxo, do ponto de vista de uma sociedade baseada no capital, pois se espera que comportamentos que interferem nos resultados esperados na relação capital-trabalho sejam enfaticamente combatidos. Prevenir e combater o assédio moral no trabalho, em suas várias instâncias e consequências, mostra-se, então, como um desafio para a prática dos profissionais que se baseiam em uma perspectiva social.

Referências

Aguiar, A. L. & Castro, R. (2003). Assédio moral nas organizações da Bahia. In *Anais do XXVII Encontro da Associação Nacional dos Pro-*

- gramas de Pós-Graduação em Administração* [CD-ROM]. Atibaia, SP: Anpad.
- Aguiar, W. M. J. & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245.
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ.
- Barreto, M. M. S. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ.
- Barreto, M. M. S. & Venco, S. (2011). Da violência ao suicídio no trabalho. In M. M. S. Barreto, N. B. Netto, & L. B. Pereira (Orgs.), *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho* (1ª ed., pp. 221-248). São Paulo: Matsunaga.
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP.
- Caniato, A. M. P. & Lima, E. C. (2008) Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 177-192.
- Cantera, L. M., Cervantes, G., & Blanch, J. M. (2008). Violência ocupacional: el caso de los profesionales sanitarios. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 49-58.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and Harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, (Orgs.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2005). Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In V. Bowie, B. S. Fischer, & C. L. Cooper (Orgs.), *Workplace violence: issues, trends, strategies* (pp. 229-247). Devon, UK: Willian Publishing
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2008). Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems. In A. Kinder, R. Hughes, &

- C. Cooper (Orgs.), *Employee well-being support: A workplace resource* (pp. 161-173). New York: John Wiley and Sons.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), 8-19.
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. (2011). *Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social*. Curitiba: Juruá.
- Gil, A. C. (2007). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Heloani, R. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, 3(1), 1-8.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (4ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2005). *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (2ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. (2001). *The cost of Violence/Stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organization.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Nunes, T. S. (2011). *Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2012a). Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. *Revista GUAL*, 5(3), 264-286.
- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2012b). Políticas y prácticas de prevención y combate al acoso moral en una universidad brasileña. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 61-73.
- Rendon, J. (2005). Acoso psicológico en el trabajo: mobbing. *Revista Paceyña de Medicina Familiar*, 2(2), 132-138. Acesso em 20 de novembro, 2012, em http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/14%20MOBBING.pdf

Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health*. Academic Dissertation, University of Helsinki, Helsinki. Acesso em 20 de novembro, 2012, em <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19884/workplac.pdf?sequence=3>

Psicologia Social do Trabalho e Educação: uma discussão a partir da literatura espanhola recente

Moacir Fernando Viegas

Introdução¹

A revisão teórica apresentada neste trabalho tem como ponto de partida nosso interesse em buscar subsídios para a compreensão dos fenômenos educacionais que ocorrem nas relações de produção dentro das empresas. Pensamos ser essa uma iniciativa desafiadora, dadas as formas como se configuram tais práticas, que em geral diferenciam-se das práticas pedagógicas escolares, que se caracterizam pela formalização.

Entre as diversas ciências sociais que se ocupam dos fenômenos vivenciados nas relações de produção, ocupa lugar de destaque a psicologia e, dentro dela, a psicologia do trabalho. A crescente presença da psicologia nas relações de produção está relacionada, no nosso entender, com o novo significado que as práticas educativas nas relações de produção adquirem na economia informacional. O novo paradigma produtivo inaugura outra forma de relação entre a objetividade e a subjetividade no trabalho. Tal relação, que antes estava muito mais “na cabeça” dos trabalhadores, emerge para a ação e passa a ser objeto de apreensão dos capitalistas, ocupando um lugar central no aumento da produtividade.

Outro aspecto que confere o sentido da presença da psicologia nas relações de produção é o significado que a saúde possui hoje nas mesmas. Embora os trabalhadores sempre tivessem problemas de saúde, não apenas físicos, desde há tempo, está claro que o processo de adoecimento no trabalho tem atualmente componentes muito mais subjetivos, na medida em que a exploração da força de trabalho centra-se cada vez mais nesses últimos.

¹ O presente texto é parte integrante do relatório de estágio pós-doutoral e contou com o apoio da CAPES.

Como afirmam Blanch e Cantera,

O trabalho precário constitui um problema de saúde pública e de vulnerabilidade social de primeira ordem, que comporta para quem o vive uma crise de identidade profissional, de implicação com o emprego, de contrato psicológico e de compromisso organizacional, além de altas doses de mal estar e insatisfação pela incerteza e insegurança no emprego e especialmente uma grande dificuldade de planificação da carreira profissional e familiar. (2008, p. 10, tradução do autor)

Citando informes da Agencia Europea de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo e da Encuesta Europea sobre Condiciones de Vida y de Trabajo, os autores afirmam que, apesar das inúmeras iniciativas implementadas para combater os problemas de saúde psicossociais no trabalho, a situação não melhorou. O *stress* segue ocupando o segundo lugar entre os fatores que causam impacto negativo nas condições de trabalho, seguido de perto pelo *burnout* (p. 77, tradução do autor).

Em nível social mais amplo, mas que, sem dúvida, sofre influência da realidade do trabalho, o Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos da Espanha afirma que a depressão constitui, atualmente, o desafio mais importante a nível mundial, sendo o motivo de consulta “mais frequente nos serviços de Atenção Primária, - situação que tem se agravado com a atual crise econômica -, e, além disso, trata-se do problema de saúde mais incapacitante a nível mundial, acima de qualquer enfermidade física” (INFOCOP, 2011, p. 1, tradução do autor). Além de prever-se um aumento dos transtornos mentais, afirma-se que eles constituem 13% do total de enfermidades do mundo, acima do câncer e dos transtornos cardiovasculares.

Com a transferência da exploração do saber manual para o saber intelectual e, como as exigências são sempre maiores do que uma boa saúde aguenta, as doenças também se transferiram da área física para a mental. Na Espanha, país que enfrenta forte crise social, a diminuição do emprego no setor industrial e o aumento no setor de serviços foram acompanhados pela diminuição das lesões por acidentes de trabalho, mais comuns até então, de um lado, e pelo aumento dos “transtornos mentais e músculo-esqueléticos”, de outro (Moreno, García, Valdehita, & Díaz, 2008, p. 116, tradução do autor).

Discutindo o contexto atual de trabalho precário em que vivemos, Blanch e Ochoa (2012) questionam se é o mesmo trabalhar tendo boas condições de tempo para realização da atividade e meios para executá-la bem e com adequadas prevenções de riscos, com um salário digno, que realizar a mesma atividade sob pressão constante do tempo, falta de recursos materiais, em condições de alto risco para a saúde e de miséria salarial e contratual.

Autores como Peiró e Ripoll afirmam que a crescente importância da psicologia do trabalho no trabalho tem a ver com o crescimento dos serviços (Peiró & Ripoll, 1999). É importante lembrar a compreensão de autores como Zarifian (1999), para quem mesmo a indústria tende a funcionar hoje cada vez mais como um serviço, setor em que, por suas características, as capacidades subjetivas são mais exigidas.

Apesar desse crescente interesse da psicologia pelas práticas nas relações de produção, notamos que sua presença nas discussões sobre educação e trabalho é bem pouco significativa, isso considerando o âmbito das últimas cinco reuniões da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Educação (Anped) e as publicações das revistas de *qualis* A1 e A2.

A presente revisão de literatura segue estudos que vimos realizando sobre as categorias de classe, cultura e formação dos trabalhadores, num esforço de compreender as práticas educativas dos trabalhadores nas relações de produção. Estudos na área da educação, particularmente no âmbito do eixo Trabalho e Educação, da Anped, vêm buscando compreender melhor esse fenômeno. Entendemos que a apreensão dessas práticas educativas depende de um estudo interdisciplinar que incorpore áreas do conhecimento, como a saúde e a filosofia.

Nosso objetivo é apresentar as contribuições recentes da psicologia do trabalho, produzidas pela literatura espanhola, realizando a discussão a partir de uma perspectiva crítica, considerando o contexto de reestruturação e crise da sociedade europeia. Entre outros, nos dedicamos principalmente aos estudos de De La Hera, Martínez Íñigo e Rodríguez Mazo, 2004; Blanch (2008, 2009 e 2012) e Salanova (2010). No texto, após situarmos a atual psicologia do trabalho na Espanha, destacamos dois campos que, no nosso entender, apresentam importantes contribuições para a educação: o contrato psicológico e a psicologia positiva. Consideramos que se trata de uma primeira aproximação dessa literatura e, portanto,

não pretende, evidentemente, abranger toda a produção acadêmica da área na realidade investigada.

Mudanças no trabalho e subjetividade vistas pela área da psicologia do trabalho na Espanha: O lugar do trabalho na psicologia do trabalho

Como não poderia ser diferente, dada sua própria denominação, a psicologia do trabalho² vê a categoria trabalho como a mais importante em seus estudos. Para Blanch (2012), o trabalho constitui, na modernidade capitalista, uma característica fundamental da civilização, não limitada pela economia, constituindo-se, além disso, “um modo de produção da vida social, política, cultural e psicológica” (p. 31, tradução do autor). Segundo De La Hera, Martínez Iñigo, Rodríguez Mazo e Domínguez Bilbao (2004), “a centralidade do trabalho constitui o núcleo axiológico do significado de trabalhar” (p. 15, tradução do autor), o que muda conforme os diferentes contextos históricos. Acrescentam que as investigações da psicologia do trabalho revelam que as pessoas costumam sentir-se bem pelo fato de trabalharem, independentemente do grau de satisfação que concretamente experimentam.

Como afirmam Hartley e Stephenson (2002),

As relações de trabalho têm um componente irredutivelmente psicológico. Posto que as relações de trabalho constituam uma forma de relações sociais, as crenças, as percepções, as atitudes, os valores, as expectativas e as condutas dos indivíduos e dos grupos constituem um componente integral de sua análise. A Psicologia pode contribuir de um modo importante para a compreensão da teoria e da prática de Relações de Trabalho proporcionando uma análise a esse nível. Além disso, a Psicologia organizativa fornece teorias, conceitos e investigação que têm que ver com a conduta nos marcos organizativo, e com as próprias organizações como unidade de análise. (citado por Beléndez³, p. 4, tradução do autor)

² Não ignoramos a discussão existente quanto às várias denominações que recebem os campos da psicologia que estudam o trabalho. Porém, não é nosso objetivo entrar nessa problemática. A título de esclarecimento, afirmamos que os principais autores com os quais trabalhamos identificam-se com o que, no Brasil, chama-se psicologia social do trabalho. A exceção é Salanova (2010), a qual se situa num campo que, a nosso ver, identifica-se mais com os anseios das organizações.

³ Beléndez, M. (2002). *Aportaciones de la psicología social y de la psicología del trabajo y de las organizaciones al campo de las relaciones laborales* [mimeo]. Universidad de Alicante.

Podemos afirmar que, dentre as diferentes concepções da psicologia do trabalho, predomina a compreensão de que as relações de trabalho são caracterizadas pelo conflito. Para De La Hera et al., por exemplo, o trabalho é o resultado de “processos de interação, de intercâmbio, de interpretação, de negociação e acordos a propósito de crenças e de valores desenvolvidos permanentemente entre os seres humanos, que constroem essas realidades” (2004, p. 15, tradução do autor). Conforme os autores, a dimensão psicossocial que o trabalho possui resulta em sua centralidade no estabelecimento da identidade pessoal e social, contribuindo decisivamente para a autopercepção que os sujeitos têm de si mesmos. Dessa maneira, o trabalho (ou a ausência dele) é o “eixo central que articula e estrutura (ou desarticula e desestrutura) a vida das pessoas e inclusive as sociedades em seu conjunto” (p. 269, tradução do autor).

Como a psicologia do trabalho na Espanha vê a atual crise do trabalho

De La Hera et al. (2004) atribuem as mudanças que hoje se desenvolvem na psicologia do trabalho ao tipo de pacto social experienciado, no qual se percebem, entre outros aspectos, uma transformação da segurança, em longo prazo, em insegurança; um cenário de emprego estruturável e predizível em um cenário de emprego flexível e ambíguo; uma carreira profissional dirigida pela empresa e uma dirigida pelo trabalhador, de confiança e investimento mútuos para escassa confiança e muito cinismo.

Numa abordagem que entendemos social e crítica, esses autores consideram que a precarização atual do trabalho resulta ou potencializa a “desigualdade, a desestabilização, a desestruturação, a dualização e a exclusão” (2004, p. 74, tradução do autor), diferenciando os trabalhadores que possuem um bom trabalho e os demais, colocados em diferentes graus de trabalho precário. O fato de se estar trabalhando, hoje, não significa a saída da instabilidade, já que a alternativa que atualmente os governos impõem como solução ao desemprego é a “precariedade massiva”. Os autores concluem afirmando que a crescente precarização no trabalho coloca cada vez mais indivíduos em situações de incerteza, de vulnerabilidade, de risco, “que obrigam a viver a cada dia e que dificultam quando não impedem o planejamento de projetos vitais em longo prazo, o estabelecimento de vínculos fortes e a confiança, a lealdade e o

compromisso interpessoais e sociais” (p. 74). Analisando o fenômeno do desemprego como um aspecto da “cultura do trabalho”, Blanch (2012) aponta uma série de disfunções por ele causadas, dentre os quais destacamos:

desorganização do tempo cotidiano, isolamento e não comunicação, vulnerabilidade social, imoralidade pessoal e inutilidade social percebida, déficit de papéis, estatus, poder, prestígio, reconhecimento e identidade sociais, deterioração das competências profissionais e inviabilidade do desenvolvimento de planos de trabalho, desarticulação de projetos pessoais, profissionais e organizacionais, evasão do desemprego para *paraisos* artificiais, para o álcool, tabaco, fármacos e outras drogas, depressão, desinteresse, desesperança e desmoralização, incerteza, pessimismo e desconcerto existenciais, sentimentos de fracasso, frustração, ressentimento e hostilidade, consciência de injustiça, insegurança e indefesa, autoimagem, autoavaliação, autoestima e autoeficácia negativas, etc. (p. 47, tradução do autor)

Como resultado, Blanch (2007, p. 30, tradução do autor) afirma que tudo isso resulta em “aumento da taxa de acidentes de trabalho no trabalho *subcontratado*, ... deterioração da identidade profissional, ... diminuição da qualidade no trabalho e ... permanente ameaça pelo fantasma da demissão”. Muito tem se falado - e as produções científicas da área de educação e trabalho também são testemunhas disso - sobre o que alguns chamam de subjetivação da experiência laboral, advinda dos novos padrões de relações sociais produtivas. Tal interpretação remete à necessidade de entendimento dos aspectos psicossociais envolvidos nessas mudanças, em oposição ao período taylorista-fordista, cuja estabilidade (pacto social) gerava aspirações e expectativas “centradas em uma vida significativa e normalizada, desenvolvida no seio de uma sociedade salarial e vertebrada por um posto, um contrato, um salário, uma empresa, uma profissão, uma carreira e um sistema de relações de trabalho estáveis”. Nesse contexto, o trabalho, além de sustento material, era a principal fonte de significado e sentido, de “emancipação e alienação, de estruturação psicológica, social e cultural” (Blanch & Cantera, 2008, p. 94, tradução do autor).

No capitalismo flexível ocorre uma “mudança da subjetivação da experiência de trabalho e do sentido e valor conferido” ao mesmo (Blanch & Cantera, 2008, p. 90, tradução do autor). O autor utiliza o termo subjetivação num sentido descritivo e teórico. O primeiro sentido estaria ligado ao

uso comum do termo e significa internalização, “apropriação ou metabolização reflexiva do mundo externo por parte de um sujeito agente mediante a transformação de condições, realidades e relações sociais objetivas em consciência e experiência pessoais” (p. 91, tradução do autor). Para entender o segundo sentido, recorre a Althusser, segundo o qual “cada modo de produção carrega seu próprio modo de subjetivação (sujeição ou sujeitação) específico: em função do que uma estrutura social marcada pela divisão entre os que têm e podem e os que nem têm e nem podem está também pela relação de sujeitadores e sujeitos” (p. 91).

Uma importante característica do processo de subjetivação na economia informacional é a individualização das responsabilidades. Frente à insegurança e incerteza, cada um deve gerir seu risco (contra a gestão do risco pelo pacto social presente no *welfare*), “assumindo as consequências individuais de suas escolhas individuais” (p. 91).

Ainda segundo Blanch, a subjetivação da experiência laboral e da mudança de sentido no trabalho está ligada à característica flexível do capitalismo em nossos dias, acompanhada da reorganização tecnológica e ideológica do trabalho. A flexibilidade transcende a organização do trabalho e atinge também as bases culturais do padrão atual de viver e trabalhar, configurando um novo sistema de vínculos, formais e informais, entre capitalistas e trabalhadores, que abrange fatores econômicos, sociais, jurídicos e psicológicos.

É impossível analisar essas questões sem levar em consideração a característica de segmentação da força de trabalho, considerando que isso implica diferentes formas de contratação, estabilidade, precarização, o que sem dúvida influi no tipo de experiência laboral dos trabalhadores, e que inclui as formas de representação e subjetivação. Blanch e Cantera (2009) salientam a importância de um fenômeno relativamente novo, o “emprego temporário involuntário”, ou seja, quando, apesar de buscar um emprego permanente, o trabalhador é obrigado a aceitar um emprego temporário, e que tal experiência num “tempo incerto e num espaço inseguro carrega o enfrentamento da imprezibilidade no plano cognitivo e da incontrollabilidade no emocional” (p. 65, tradução do autor). Para os autores,

Esta situação ocupacional constitui o caldo de cultivo de um personagem trabalhador com perfil *pós-moderno*; isto é, de um *sujeito débil* ... com pen-

samento debilitado pela incerteza de seu destino quanto ao trabalho, dominado pela perplexidade, o desconcerto e a vertigem frente o vazio de um mundo que não lhe oferece mínimas garantias de segurança e, por tudo isso, estressado, pessimista, insatisfeito, descontente, infeliz, desmotivado e desimplicado com respeito a uma organização só comprometida com ele durante a vigência do contrato temporal. (2009, p. 65, tradução do autor)

Embora seja impossível contestar a presença da subjetividade nas relações de trabalho, assim como sua crescente importância como “objeto” das relações de produção, ainda há muito por conhecer sobre as formas como ocorrem as relações entre autonomia e heteronomia que perpassam a sua existência, ou seja, em que medida há um espaço de expressão autônoma dos trabalhadores. Uma parte dessa discussão desenvolve-se no contexto das relações entre trabalho real e prescrito. Para De La Hera et al., a questão parece muito clara:

quando uma pessoa trabalha geralmente não se comporta só obedecendo a suas características, tendências e predisposições pessoais, nem só cumprindo com o prescrito no ‘rol’ do posto ou ocupação que desempenha. Se fosse assim, no primeiro caso estaríamos diante de artistas ou gênios que só respondem a suas inquietudes, interesses e aspirações, e no segundo, ante autômatos ou robôs que se limitam a executar o que os outros programaram para eles. Parece óbvio que a maior parte das pessoas não se comporta de alguma das duas maneiras em seu trabalho, e sim de muitas variáveis de combinações do que é e do que são e do que têm que fazer segundo o ‘rol’ que desempenha. (2004, p. 150, tradução do autor)

Contrato psicológico: regulação do trabalho pela psicologia do trabalho

Um dos conceitos considerados de grande importância para compreender as relações de trabalho pela psicologia do trabalho na Espanha é o de contrato psicológico. Para Rodríguez, o contrato psicológico diz respeito aos “compromissos implícitos e expectativas referidas à relação, mais além do que é explicitado no contrato jurídico” (2011, p. 174, tradução do autor). O autor afirma que o termo aparece pela primeira vez na literatura das ciências sociais entre finais da década de 1950 e início da de 1960, sendo Argyris (1960) o primeiro a utilizá-lo.

Entre os aspectos que configuram no contrato psicológico, Rodríguez (2011) menciona crenças e expectativas tácitas a respeito da ascensão funcional, forma de tratamento interpessoal, estabilidade, formação, apoios, etc. São aspectos não manifestados, mas que interferem na forma como os indivíduos percebem as relações e nas formas de conduta no trabalho, que se formam num processo que inicia na seleção dos funcionários e continua ao longo de suas atividades no trabalho. Envolve uma série de questões, como o “preenchimento”, pelo trabalhador, de vazios nas informações recebidas da empresa, a leitura de documentos sobre a mesma ou conversando com seus colegas de trabalho. Essa construção tem a ver com o fato de os seres humanos fazerem “representações da realidade e construir significados para dar sentido às experiências vividas e em sua relação de trabalho” (p. 176, tradução do autor). Cada indivíduo constrói representações que têm relação com sua própria história de vida, seus valores e sua experiência.

De La Hera et al. afirmam que, à diferença das transações econômicas, é quase impossível gerir a relação de trabalho por meio de contratos explícitos, escritos. Decorre daí a utilização da expressão “contrato psicológico” para dar conta da percepção “de um acordo de intercâmbio implícito (não escrito, não formalizado) entre o empregador e o empregado” (2004, p. 74, tradução do autor). Para os autores, na formação do contrato psicológico participam tanto fatores organizacionais e sociais, tais como “mensagens formuladas e transmitidas pela própria organização e informações e comunicações procedentes de companheiros, superiores, etc.”, como individuais, que incluem “características cognitivas e predisposições ou atitudes, que influem em que mensagens se recebem e como são interpretadas” (p. 74).

Para Cantisano e Domínguez, a perspectiva de análise do contrato psicológico “vem demonstrando de modo crescente sua capacidade explicativa diante de diversas situações organizacionais e acumula progressivamente evidência empírica que a apóia” (2007, p. 369, tradução do autor). Os autores citam a importância da identificação, entendida como “o sentido de unidade e pertencimento das pessoas às suas organizações” (p. 365, tradução do autor), pois uma empresa que pode contar com trabalhadores identificados contará também com maior grau de compromisso e lealdade, além de maior satisfação, menos estresse e, conseqüentemente, maior

produtividade. Do lado dos trabalhadores, a identificação com a organização proporciona um incremento de sua autoestima e redução da incerteza.

De La Hera et al. (2004) citam uma série de consequências relacionadas com o cumprimento ou não do contrato psicológico: identificação, compromisso e a confiança na organização, motivação, o caráter e o nível de conflitividade das relações de trabalho, satisfação no trabalho, o absentismo e as intenções de permanecer ou não na empresa.

Os mesmos autores questionam se no atual quadro de flexibilização das relações de trabalho é possível a formação e o desenvolvimento de contratos psicológicos. Acreditam que a tendência de as empresas enxugarem suas estruturas, reduzindo o número de trabalhadores e incrementar a subcontratação e os contratos temporários, orientando-se por políticas de curto prazo, resulta em “violações ou rupturas” dos contratos psicológicos, diminuindo o compromisso e a confiança, “abandonando-se os fatores socioemocionais implicados na realização de um trabalho ou no pertencimento a uma organização e centrando-se exclusivamente nos aspectos da relação de trabalho que maximizem os benefícios econômicos” (p. 74, tradução do autor). Para eles, está claro que as condições de trabalho atuais colaboram com o descenso do compromisso do trabalhador com a organização e que os novos incentivos de compromisso com a equipe de trabalho ou com um projeto determinado em que está atuando temporariamente, na realidade, levam o trabalhador a apegar-se mais ao imediato. Concluem que será necessário também falar de contratos psicológicos mais restritos, débeis, flexíveis e precários.

Para De La Hera, Martínez Iñigo e Rodríguez Mazo, nos últimos 15 anos cresceu o interesse pelo estudo das relações entre os trabalhadores nas empresas, sendo a investigação sobre o contrato psicológico a linha de investigação talvez de maior amplitude. Eles se referem ao contrato psicológico como um “sistema de percepções e crenças desenvolvidas pelo empregado e por seu empregador com respeito aos termos que regulam seu acordo de intercâmbio” (2005, p. 79, tradução do autor). Estas crenças se configuram a partir de fatores anteriores ao próprio emprego (por exemplo, valores, motivos), de experiências diretas no trabalho (práticas de socialização, relações com superiores e companheiros) e de variáveis relacionadas com o contexto social mais amplo, tais como normas e valores culturais.

Afirmam eles que uma das principais vantagens dos contratos psicológicos é “reduzir inseguranças e incertezas e para antecipar intercâmbios futuros, ajudando com isso os indivíduos e as organizações a satisfazer suas necessidades” (p. 79), na medida em que acordos estabelecidos entre as partes, no caso também os acordos tácitos, implicam que suas ações futuras tornam-se mais previsíveis para as partes, “o que facilita o planejamento, a coordenação e o rendimento eficaz, além da criação de confiança, a qual, por sua vez, engendra a cooperação”. As características do contrato psicológico conferem a ele um caráter subjetivo, entre outras coisas, em função das “múltiplas fontes de informação que influem na formação, no desenvolvimento e na potencial modificação dos contratos” (p. 79).

Ainda segundo esses autores, as pesquisas desenvolvidas nos últimos anos sobre o contrato psicológico indicam a precariedade do trabalho atual. Os resultados das mesmas demonstram a importância do fator antiguidade para a evolução das questões pertinentes ao contrato psicológico. Questões como possibilidades de ascensão e promoção, aumentos salariais, estabilidade, maior autonomia, tarefas mais variadas e significativas, dependem do longo prazo. Ocorre que há uma mudança no que denominam “marco temporal” do contrato psicológico, que “passa de ser cerrado e específico a ser aberto e indefinido” (p. 14, tradução do autor). Os vínculos tornam-se mais fracos “quando as partes percebem que sua relação vai ter uma curta duração”.

Peiró e Ripoll (1999) comentam que o contrato psicológico comum da era industrial continha a crença na estabilidade no trabalho proporcionada pelas empresas e oportunidades de promoção em troca de lealdade e trabalho duro. Este aspecto passa a ser questionado nos modelos de produção flexível. Os autores falam que o fenômeno mais significativo na atualidade, em função dessas mudanças, é a ruptura do contrato psicológico, ao menos no que diz respeito a suas características essenciais. O estudo do contrato psicológico acaba servindo justamente para demonstrar as mudanças quanto às crenças e expectativas dos trabalhadores: “entende-se por ruptura de um contrato psicológico a percepção de uma das partes de que a outra falhou no cumprimento adequado de suas promessas e obrigações” (Peiró & Ripoll, 1999, p. 171, tradução do autor). Salientam ainda que o “compromisso organizacional é um dos temas que mais interesse desperta na atualidade”.

A ruptura do contrato psicológico contribui para diminuir os resultados desejáveis nas relações entre empresa e trabalhadores, tais como uma diminuição da satisfação laboral, do compromisso organizacional e nas condutas em cidadania. Por outro lado, aumentam os indesejáveis, como as intenções de abandono e a negligência nas tarefas. Para Tena, o novo contrato psicológico é mais transaccional que relacional:

Aos trabalhadores já não se lhes oferta trabalhos para toda a vida e sim, pelo contrário, que incidem na temporalidade; ... o fracasso se vê na existência simultânea de um alto grau de lealdade por parte dos empregados com suas organizações e a sensação que têm de que o empregador não cumpre com o pactuado; e, terceira, o fracasso do empregador em satisfazer as aspirações de participação do empregado. (2002, p. 102, tradução do autor)

Silla, Gracia e Peiró (2005) trabalham com a ideia de que as empresas passam a estabelecer diferentes tipos de contrato psicológico com diferentes tipos de empregados. Interessante que isso é passado como um reconhecimento da diversidade e daí uma necessidade de esse aspecto ser incorporado à gestão de recursos humanos: “seguramente a gestão de recursos humanos atuais exija o surgimento de contratos psicológicos diferenciados, individualizados e isso implica que se adequem ao menos às grandes situações laborais existentes na empresa” (p. 63, tradução do autor), como a existência de trabalhadores permanentes, temporários e empregados em tempo parcial.

Para eles, o ambiente competitivo em que vivemos hoje acaba por configurar um carácter paradoxo: “as empresas são incapazes de garantir a estabilidade em longo prazo e, simultaneamente, estão exigindo de seus empregados um maior compromisso e um alto nível de rendimento” (p. 63), o que tem resultado no que alguns definem como um “novo acordo”. Enquanto no antigo acordo os trabalhadores ofereciam à empresa sua lealdade, seu compromisso e sua confiança em troca de estabilidade, perspectivas de promoção, protecção, formação e desenvolvimento, o novo acordo

caracteriza-se por demandas aos empregados que implicam jornadas de trabalho longas ..., assunção de responsabilidade, competências maiores e tolerância à mudança, enquanto que os empregadores, em troca, proporcionam recompensas ligadas a alto desempenho, altos salários (ligados a

essas competências e desempenho maiores), e um emprego, mas não uma carreira. (p. 63)

Os autores comentam a diferença entre contratos psicológicos transacionais e relacionais, afirmando que os primeiros “põem ênfase em recompensas materiais, colocam-se em curto prazo ou ao menos limitados no tempo, são relativamente estreitos em termos de alcance, e também observáveis publicamente” (p. 62, tradução do autor), enquanto o segundo centra-se no “intangível e não apenas nas recompensas materiais, são indefinidos (tanto no tipo de recompensas como em seu limite temporal, que é aberto), e subjetivos” (p. 62). Concluem eles que os contratos psicológicos estão passando de relacionais a transacionais. Parece-nos que o contrato psicológico enquadra-se na perspectiva da individualização e psicologização das relações de trabalho apontada por Crespo e Serrano (2011). Segundo eles,

Esta individualização das relações de trabalho afeta de modo radical ao sujeito próprio da psicologia e da psicologia social, já que um aspecto essencial do neocapitalismo vai na direção do que temos caracterizado como psicologização. Consideramos a psicologização como uma tecnologia social orientada à produção de subjetividades, por meio da qual os problemas sociais são transformados em problemas pessoais, mediante o recurso a conceitos e explicações de recorte psicológico individual. A psicologização é uma característica central do novo capitalismo. (p. 248, tradução do autor)

A psicologia positiva e o *engagement*

Salanova (2010), expondo os aspectos básicos da psicologia da saúde ocupacional (PSO), afirma que esta utiliza um conceito positivo de saúde que inclui tanto recursos físicos como sociais e pessoais, noção que, segundo a autora, está em sintonia com o conceito proposto pela Organização Mundial da Saúde, que a define como “um estado de bem estar total que inclui o bem estar físico, mental e social, não a mera ausência de doença ou transtornos (p. 32, tradução do autor)”. A PSO não se detém no estudo do trabalho realizado nas empresas, mas inclui também o estudo de fenômenos fora do local de trabalho, buscando vincular o que ocorre em outros âmbitos com o que se faz na produção econômica: “tudo isso

em consonância com as necessidades emergentes das organizações modernas, o cambiante mundo laboral atual” (p. 32).

Entre as fontes de riscos psicossociais no trabalho atual, Blanch destaca a “gestão por *stress*”, que, segundo ele, leva à intensificação do trabalho. Nessa situação, a atividade de trabalho é desenvolvida sob pressão, rapidez, pressa, urgência e a sensação de “situação limite” e de risco de colapso (Blanch, 2012, p. 60, tradução do autor).

Segundo Blanch e Cantera (2008), levantamentos realizados sobre a produção da psicologia do trabalho até o início do século XXI revelam que se produziu 15 vezes mais sobre aspectos negativos, tais como *distrés*, *burnout*, ansiedade, depressão, transtornos mentais menores, disfunções psicofisiológicas, etc., do que com o foco em aspectos positivos, tais como felicidade, satisfação, bem estar, autorrealização, etc. Dando como exemplo o *burnout*, a psicologia positiva questiona, segundo eles, se o quadro que se vê nesta síndrome não representaria uma situação “mais ou menos extrema e excepcional, e se não existe outro pólo potencialmente positivo e saudável, que funcionaria como seu contrário e seu contrapeso” (p. 85, tradução do autor). Mais concretamente, perguntam se um conjunto de fatores ambientais e pessoais positivos poderia possibilitar uma gestão do estresse e desencadear assim “um processo positivo caracterizado por aspectos diametralmente opostos aos de *burnout*” (p. 85). O conceito que configura essa forma de analisar os fenômenos do trabalho chama-se *engagement*, segundo os autores, importado da consultoria pela psicologia. Com apoio em ampla literatura, Blanch e Cantera definem o *engagement* como,

um estado mental positivo, de realização, relacionado com o trabalho, que se caracteriza por vigor, dedicação e absorção. O *vigor* ... comporta altos níveis de dinamismo e de capacidade de resistência e constitui o oposto ao esgotamento. A *dedicação* ... carrega alta implicação, motivação e assunção do que o trabalho carrega de fonte de sentido e de desafio, o qual representa o contrário de cinismo. E a *absorção* ... vai acompanhada de altas doses de concentração no trabalho e de satisfação por realizá-lo, encarnando a antítese de *falta de realização e de eficácia* laborais. (p. 86, tradução do autor)

Ou seja, o *engagement* é o oposto do *burnout* (Salanova et al., 2000). Para a psicologia da saúde ocupacional, o *engagement* está associado ao

bem estar no trabalho, da mesma forma que o *burnout* está ligado ao mal estar. Sabemos, no entanto, que o engajamento no trabalho está muito ligado ao contexto de ameaça de desemprego que vivem muitos países na atualidade. Na Espanha, ao justificar a afirmação de que os trabalhadores espanhóis deveriam trabalhar mais horas, a presidenta de Madrid afirmou que,

se a uma pessoa sem trabalho se pergunta se, em caso de demissão, lhe parece bem que a indenização seja menor, ela não vai gostar. Mas se fizessem uma pesquisa entre as pessoas que estão desempregadas, eu creio que a maioria gostaria de qualquer via para aceder a um emprego. Porque pior que trabalhar mal é não trabalhar. (El País, 11 Mar., 2012, tradução do autor)

Segundo Salanova et al., o *engagement* vai na direção do que reivindica a psicologia positiva, que, segundo ela, focaliza as “fortalezas humanas e o funcionamento ótimo do ser humano, e não tanto sobre as debilidades e as disfunções”. Para as autoras, o *engagement* se caracteriza “pela energia, implicação e eficácia, que são os opostos diretos das três dimensões do ‘burnout’ ... esgotamento, cinismo e falta de eficácia profissional” (2000, p. 119, tradução do autor). Afirmam que os trabalhadores que possuem alto *engagement* possuem muita energia e ótima conexão com seu trabalho, sentindo-se capazes de enfrentar o que o trabalho lhes pede.

Embora González, De La Corte, e Rubio (2010) considerem a atualidade e necessidade dos estudos sobre *burnout* como forma de melhorar a saúde e a qualidade de vida das pessoas, eles afirmam que, ultimamente, tais estudos têm dado um “giro” em direção aos estudos sobre *engagement*, “como aspecto positivo ótimo do desenvolvimento profissional” (p. 2, tradução do autor). Eles consideram que essa mudança deve-se ao auge da psicologia positiva nos últimos anos⁴.

Segundo os autores, um dos objetivos da psicologia positiva ao identificar os fatores sustentadores de bem estar profissional e pessoal dos trabalhadores é descobrir por que existem pessoas e organizações que possuem maior “energia positiva” na relação com o trabalho, “assim como a maneira de consegui-lo” (p. 3, tradução do autor).

⁴ Uma amostra disso é que a Sociedade Espanhola de Psicologia Positiva realiza em 2014 o seu segundo congresso nacional.

Os mesmos apontam os seguintes requisitos das organizações saudáveis que são estudadas como lugares de *engagement*: (a) Entendem a saúde como um fim em si mesmo; (b) Possuem um ambiente de trabalho são e seguro; (c) Contam com um ambiente “inspirador” para os trabalhadores, onde estes estão por vontade própria; (d) Fazem com que “os empregados se sintam vitais e energéticos (*engaged*): motivados e fortemente implicados em seu trabalho” (p. 10, tradução do autor); (e) Possuem boas relações com o entorno da organização, assim como constroem uma imagem positiva da mesma. A pergunta que os autores se fazem é:

Podem os empregados trabalhar de forma enérgica, estar altamente dedicados a seus trabalhos e desfrutar ao máximo destes momentos? Pode-se desenvolver o *engagement* com os empregados com o objetivo de gerar consequências positivas para os empregados e para o funcionamento ótimo das organizações? (p. 12, tradução do autor)

Num mundo do trabalho cada vez mais precarizado, parece estranho pensar que seja possível que um grande número de empresas que estejam empenhadas realmente nos requisitos do *engagement*. Devemos questionar se o *engagement*, assim como o *flow*, são opções dos trabalhadores ou uma “obrigação”, na medida em que demonstrar tristeza e abatimento, desmotivação, etc., ainda mais na atualidade, denota fragilidade e pode colocar em risco a relação contratual do trabalhador⁵.

Concluindo: psicologia do trabalho e educação

Para De La Hera et al., está muito claro que o ambiente de trabalho envolve permanentemente situações de aprendizagem:

O trabalho implica a execução de tarefas, a realização de determinadas funções e o desempenho de papéis. Tudo isso, sem dúvida, supõe a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades, assim como de valores, de significados e de símbolos que constituem a cultura da or-

⁵ Para Gernet e Déjours a análise das mudanças organizacionais no trabalho e das novas formas de psicopatologia parecem conduzir a uma conclusão paradoxal: “aqueles que se engajam mais fortemente no seu trabalho são igualmente aqueles que seriam os mais vulneráveis” (Gernet & Dejours, 2009, p. 33).

ganização, e, portanto, converte os contextos de trabalho em cenários de aprendizagem. (2004, p. 345, tradução do autor)

No entanto, para os autores, as mudanças que têm sido produzidas nas relações de trabalho nas organizações têm incrementado substancialmente a importância dos processos de aprendizagem, fazendo parte importante das estratégias de gestão empresariais: “cada vez menos processos de aprendizagem são deixados ao azar ou às relações informais e a cada dia mais ações de aprendizagem programadas ou demandadas pela organização formam parte de ações globais e integradas com a política estratégica da organização” (p. 345, tradução do autor), tendência essa que tende a intensificar-se, tanto no que diz respeito à amplitude quanto ao ritmo. Segundo os autores, como o trabalho exige aprender continuamente, a tendência é de uma maior expressividade da formação.

Outra questão salientada por eles é o deslocamento da aprendizagem na empresa “para uma aprendizagem orientada ao trabalho, mas cuja responsabilidade recai sobre o empregado” (p. 345, tradução do autor). São os indivíduos quem devem assumir a qualificação, tanto para a entrada como para a permanência no mercado de trabalho. Exemplo disso são conceitos como empregabilidade, autoemprego ou autoformação, os quais expressam um processo de externalização de funções antes assumidas pela gestão de recursos humanos.

Os autores definem a formação como “um processo de aprendizagem sistemático”, implementado pela gerência da empresa no sentido de obter mudanças permanentes nos conhecimentos “para aplicação em curto prazo na consecução de metas e objetivos” (p. 345, tradução do autor). Eles consideram que integra os processos de aprendizagem a “socialização organizacional”, a qual envolve processos de adaptação ao contexto cultural da empresa, que se caracterizam por seu caráter negociável e cambiante ao longo do tempo. A formação é, assim, um dos processos que recebe mais atenção das empresas, passando de um “custo necessário” para uma “vantagem competitiva”:

O objetivo último e mais visível da formação é o aumento da eficácia organizacional. Por esse motivo as organizações desenham explícita e formalmente procedimentos que otimizem a aprendizagem dos seus membros, de suas equipes e da organização em seu conjunto. (p. 345)

Ao comentar as mudanças paradigmáticas nas áreas da psicologia, De La Hera e Rodríguez (1999) destacam a emergência do paradigma da cognição compartilhada na psicologia social frente aos enfoques dominantes até a atualidade, que surgem frente ao descontentamento dos estudiosos com relação às perspectivas individualistas. Este paradigma analisa as formas como a cognição é produzida em contextos sociais de interação entre os indivíduos. Diferentemente dos estudos tradicionais na área da cognição social, é a consideração dos grupos e não do indivíduo, como unidade de análise, o que no nosso entender é paradoxal, se considerarmos a tendência de individualização das responsabilidades.

Retomando as metáforas utilizadas pela investigação psicossocial nas últimas quatro décadas, os autores afirmam que, enquanto nos anos 1960 a pessoa era vista como um “buscador lógico”, nos 1970 como “científico ingênuo”, nos 1980 como “avaro cognitivo” e nos 1990 como “tático motivado”, a metáfora que vai definir a investigação psicossocial no século XXI será uma em que o grupo substitui o indivíduo (1999, p. 178, tradução do autor).

As mudanças atuais na psicologia das organizações são ocasionadas, em sua maioria, pela influência da “globalização das atividades produtivas e de flexibilidade no trabalho ... e em especial pelas novas tecnologias flexíveis”. Conforme os autores, nas novas formas de trabalho que se avizinham, os administradores da organização deverão “ampliar os níveis de racionalidade” (p. 179, tradução do autor), a fim de que consigam lidar ao mesmo tempo com informação, conhecimentos mais complexos, conflitivos e mais abstratos. Embora os autores se refiram aos gestores organizacionais, pensamos que em diferentes níveis esse aumento da capacidade de raciocínio, o qual, para Bernardo (1991), é uma das condições para a ampliação da qualificação dos trabalhadores, aplica-se a boa parte da força de trabalho.

Tudo isso está relacionado com outra importante tendência na psicologia das organizações, que é a aplicação de enfoques cognitivos a diferentes fenômenos e âmbitos organizacionais, cuja justificativa encontra-se no aumento das “atividades de trabalho e de organizações baseados no uso do conhecimento e na execução de tarefas mentais” De La Hera e Rodríguez (1999, p. 179, tradução do autor).

Para Moreno et al. (2008), na época atual, adquire importância o que chamam de recursos intangíveis da empresa, tais como a cultura da mesma e os conhecimentos e habilidades que possuem os empregados. Afirmam que os recursos intangíveis são cada vez mais importantes, visto que dificilmente podem ser copiados pela concorrência e “os que têm a capacidade de gerar uma vantagem competitiva sustentada no tempo” (p. 114, tradução do autor).

Segundo Carbo e Segovia, “no contexto econômico atual o conhecimento é um recurso organizativo estratégico e a vantagem competitiva das empresas depende em grande medida de como se gestione” (2010, p. 213, tradução do autor). Como consequência, o compartilhamento do conhecimento entre os membros de uma organização é um “processo central” para entender tanto a inovação como a capacidade de aprendizagem. Ressaltam, porém, que esse compartilhamento não costuma ocorrer de forma espontânea, sendo necessário investigar o que o produz.

De La Hera et al. (2004) afirmam que a área que focaliza “o que ocorre entre o estímulo que recebe o sujeito” e a resposta dada por ele é a psicologia social, o que vem ocorrendo desde os anos 1950. Os autores referem-se a este âmbito de estudo como “o mito da caixa negra”, referência que está ligada à ideia da impossibilidade de conhecer o que aí ocorre. Para eles,

entender a conduta humana como mera resposta a uma situação estimular é empobrecê-la radicalmente. As pessoas elaboram a informação contida na situação estimular, interpretam essa situação, o fazem ademais com referências a interpretações globais da realidade – culturais ideológicas – e emitem uma resposta que, por sua vez, vai ser interpretada por elas mesmas e por outros. A forma de abordar o pensamento está em analisar como as pessoas captam essa informação, como a armazenam, a processam e a recuperam, e como a utilizam. (p. 214, tradução do autor)

Para os autores, os valores organizacionais podem ser definidos como princípios ou crenças, estruturados hierarquicamente, relativos a comportamento ou metas organizacionais desejáveis que orientam a vida dos membros e estão a serviço de interesses individuais coletivos ou mistos. Como base fundamental da cultura, os valores “servem para dar resposta ou solução a tarefas, situações ou problemas novos aos que enfrenta a organização, ou, dito de outro modo, representam crenças ou

convicções coletivas que uma determinada solução é adequada” (p. 269, tradução do autor).

Pensamos que a formação que ocorre nos locais de produção apresenta-se contraditória, pois é impossível separar o aumento da produtividade dos aspectos emancipatórios que ela pode trazer para os trabalhadores. Isso inclui a psicologia positiva. Acreditamos que o estudo do *engagement* pode, contraditoriamente, contribuir para pensar formas dos trabalhadores resistirem à crescente intensificação do trabalho, na medida em que o nunca apenas cumpre com o prescrito.

Frente à evidente participação cada vez mais intensa dos aspectos educacionais nas relações de produção trazidos pela psicologia do trabalho, é surpreendente que, apesar de seu assumido caráter interdisciplinar, a educação seja pouco mencionada pela literatura como parte integrante desse campo⁶. Da mesma forma, devemos nos interrogar sobre os motivos da pouquíssima contribuição da psicologia do trabalho presente nos estudos de educação e trabalho. De qualquer forma, ficou muito clara para nós, nessa revisão de literatura, a imprescindibilidade da mútua colaboração dos pesquisadores da psicologia e educação para a compreensão das práticas sociais nas organizações de trabalho.

Referências

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Bernardo, J. (1991). *Economia dos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez.
- Blanch, J. M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. *Perspectivas en Psicología*, 11, 11-26.
- Blanch, J. M. & Cantera, L. M. (2008). Subjetivación del trabajo en el capitalismo flexible. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 89-101). Curitiba: Juruá.
- Blanch, J. M. & Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 59-70.

⁶ Por não ser o objetivo deste texto, não incluímos estudos que realizamos sobre obras brasileiras que revisam o estado da arte da psicologia do trabalho no Brasil, mas realidade semelhante pode ser percebida nessa literatura. Consulte: Wachelke et al., 2005; Tonetto et al., 2008; Borges, 2010; Borges-Andrade e Pagotto, 2010; Gondim, Borges-Andrade e Bastos, 2010.

- Blanch, J. M., Ochoa, P. J., & Sahagún, M. A. (2012). Resignificación del trabajo y de la profesión médica bajo la nueva gestión sanitaria. In E. Ansoleaga, O. Artaza, & J. Suárez (Eds.), *Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud* (pp. 165-175). Santiago, Chile: OPS/OMS - Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud.
- Blanch, J. M. [no prelo]. Trabajar y Bienestar. In J. M. Blanch (Coord.), *Teoría de las Relaciones Laborales* (pp. 4-101). Barcelona: FUOC.
- Borges, L. O. (2010). A psicologia do trabalho e das organizações no Brasil floresce? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 277-279.
- Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50.
- Cantisano, G. T. & Domínguez, J. F. M. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(3), 365-379.
- Carbo, G. T. & Segovia, A. O. (2010). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Crespo, E. & Serrano, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo. In A. Ovejero & J. Ramos (Orgs.), *Psicología social crítica* (pp. 246-263). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Cué, C. E. & Toledo, F. M. (11 de março, 2012). "En España hay que trabajar más horas"[política]. EL PAÍS Digital. Acesso em 13 de maio, 2012, em http://politica.elpais.com/politica/2012/03/11/actualidad/1331498333_403110.html
- De La Hera, C. M. A., Íñigo, D. M., Mazo, F. R., & Bilbao, R. D. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- De La Hera, C. M. A., Íñigo, D. M., & Mazo, F. R. (2005). "¿Cuánto tiempo trabajaremos aquí?" Antigüedad en la organización y características de los contratos psicológicos en empleados de call/contact centers. *Revista de Psicología Social*, 20(1), 73-91.
- De La Hera, C. M. A. & Rodríguez, F. G. (1999). Influencias de las nuevas formas de flexibilidad organizacional sobre los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*. 52(2-3), 177-201.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 8, 27-36.

- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do trabalho e das organizações: produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em Pesquisa, UFJF, 4*(2), 84-99.
- González, A. M. C., De La Corte, C. M., & Rubio, J. M. L. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*. Acesso em 20 de junho, 2012, em http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2
- La depresión, principal reto de la salud en el mundo. (03 de novembro, 2011). *Infocoponline*. Acesso em 28 de julho, 2012, em http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3602.
- Moreno, L. L., García, J. M., Valdehita, S. R., & Díaz, M. J. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes: los riesgos psicosociales. *Revista de Psicología e Educación, 7*(2), 111-129.
- Peiró, J. M. & Ripoll, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de Psicología Geral e Aplicada, 52*(2-3), 169-176.
- Rodríguez, J. J. V. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico, 9*, 171-182.
- Salanova, M. (2010). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Salanova, M. (30 de abril, 2008). La psicología de la salud ocupacional positiva. [Entrevista]. *Infocop*. Acesso em 8 de abril, 2012, em http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1853.
- Salanova, M. & López-Zafra, E. (2011). Introducción: psicología social y psicología positiva. *Revista de Psicología Social, 26*(3), 339-343.
- Salanova, M., Shaufeli, W. B., Llorens, S. P., Jose M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16*(2), 117-134.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada. *Revista de Psicología Social, 20*(1), 61-72.
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales, 15*, 85-107.
- Zarifian, P. (1999). Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. In *El modelo de competencia y los sistemas productivos. Oficina Internacional del Trabajo* (pp. 1-45). Montevideo: Cinterfor.

Autogestão e “Gestão de Pessoas”: desafios e possibilidades para desenvolvimento de um sistema a partir dos princípios da economia solidária

Maria das Graças de Lima

Este texto apresenta reflexões preliminares, resultantes de discussões que estão entre minha dissertação de mestrado e a construção de um projeto de pesquisa de doutorado, em fase inicial de execução, e que deverá ser concluído no final de 2016.

A dissertação defendida em 2011, no Programa de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), intitulada *A dimensão subjetiva das relações de trabalho na economia solidária*, nasceu da minha militância no Movimento da Economia Solidária desde o ano 2000, quando buscava compreender quais os impedimentos para o desenvolvimento e a sobrevivência dos Empreendimentos Econômicos Solidários (EESs)¹ a partir de uma visão não economicista e das contribuições de uma psicologia social crítica. Ao refletir sobre os dados encontrados na pesquisa, concluímos que alguns elementos que constituem a dimensão subjetiva dos trabalhadores, e que se tornam desafios para os EESs, indicam possibilidades de superação das dificuldades que limitam o seu desenvolvimento, quando são tratados com a devida relevância nos processos de incubação e constituição dos empreendimentos.

Cabe dizer que quando falamos de desafios e possibilidades não pretendemos apresentar uma lista, de um ou outro, mas questionamentos e reflexões que foram surgindo a partir da análise dos dados encontrados na pesquisa, que ao mesmo tempo em que se apresentavam como desafios, indicavam também possibilidades.

Partindo de uma perspectiva dialética, entendemos que as categorias são elementos abstraídos da realidade analisada e se constituem

¹ Empreendimentos Econômicos Solidários (EES) é a terminologia assumida pelo Fórum Nacional de Economia Solidária para identificar os Empreendimentos ligados ao movimento da Economia Solidária.

como partes inalienáveis de um mesmo fenômeno. Assim, as categorias destacadas em nossa pesquisa foram mostrando os desafios, as possibilidades de atuação para vencer esses desafios e também novos desafios. Foi esse movimento que nos conduziu a elaborar um novo projeto de pesquisa, desta vez um projeto de doutoramento que está em andamento, no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da PUC/SP.

O texto está organizado em três partes. Na primeira, apresentamos a economia solidária e seu desenvolvimento no Brasil. Em seguida, apresentamos o referencial teórico que fundamenta nosso trabalho e o conceito de dimensão subjetiva. Depois são apresentadas as categorias de análise que destacamos na pesquisa e reflexões elas e, por fim, apresentamos o projeto de pesquisa de doutorado, o qual já foi citado acima.

O desenvolvimento da economia solidária no Brasil

As primeiras experiências de economia solidária no Brasil surgiram em meados dos anos 80, mas foi na década de 90 que o movimento ganhou força. Inúmeras experiências se multiplicaram em todo o país, no meio rural e no meio urbano, das mais variadas e diversas formas, protagonizadas por diferentes atores sociais: sindicatos, igreja católica, movimentos sociais e o MST. Todos buscavam estratégias para combater o desemprego e a exclusão permanente de trabalhadores e trabalhadoras do mercado de trabalho formal, provocados pela grande crise desse período, que elevou as taxas de desemprego a níveis alarmantes.

A articulação dessas experiências nos últimos 25 anos tornou a economia solidária um importante movimento social organizado, que cresceu e se desenvolveu muito em todo o Brasil. Nesse processo, construiu coletivamente suas concepções, definiu conceitos e princípios fundamentais, através de seus agentes (trabalhadores, militantes, pesquisadores e simpatizantes), reunidos em Fóruns, Conferências e Plenárias de diversas instâncias (locais, municipais, regionais, estaduais e nacional). O que resultou do processo de construção coletiva, entre outras conquistas, foi a definição oficial do conceito de economia solidária no Brasil, assumida e amplamente difundida pelo FBES (Fórum Brasileiro de Economia Solidária), pelo CONAES (Conselho Nacional de Economia Solidária), pela SE-NAES (Secretaria Nacional de Economia Solidária) e por todos os demais

organismos e entidades da sociedade civil que constituem o Movimento da Economia Solidária. Assim, a economia solidária, conforme consta no *Atlas da Economia Solidária no Brasil* (2009), está definida como: “Um conjunto de atividades econômicas de produção, distribuição, consumo, prestação de serviços, poupança e crédito – organizadas e realizadas solidariamente por trabalhadores e trabalhadoras sob a forma coletiva e autogestionária”.

Os Empreendimentos Econômicos Solidários (EESs) estão constituídos sob variados tipos e formatos. Atuam nos mais diversos ramos de atividade e já somam mais de 20 mil em todo o país, agregando mais de 1.600.000 sócio-trabalhadores, que encontraram uma saída para o desemprego a partir de formas de produção e geração de trabalho e renda com princípios totalmente opostos ao capitalismo.

A Economia Solidária tem como proposta a organização do trabalho a partir de princípios, como: solidariedade, igualdade, cooperação e democracia. Na prática, ela se caracteriza pela autogestão, que combina dois aspectos: gestão democrática e posse coletiva dos meios de produção; e a distribuição igualitária dos resultados obtidos, em oposição às relações de trabalho capitalistas que são marcadas pelo individualismo, competição e desigualdade.

Por todo o exposto acima, consideramos a Economia Solidária como um movimento social que se inclui no campo das resistências, à medida que busca alternativas às formas de produção capitalista e às formas de organização do trabalho, capazes de resgatar o trabalhador da alienação a que está submetido pelas empresas capitalistas.

No entanto, a economia solidária enfrenta muitos problemas. As experiências nem sempre são exitosas, muitas fracassam logo no início, outras, mesmo depois de muitos anos, são ainda muito frágeis, muitas vezes não conseguem gerar renda adequada ou não se constituem de fato como experiências autogestionárias. Em muitos casos, os EESs não chegam a implementar um processo de autogestão e acabam degenerando-se ou tornando-se experiências com caráter assistencialista ou ainda assumindo formas de gestão contrárias aos princípios da economia solidária.

O processo de constituição e desenvolvimento da economia solidária está imerso em contradições e enfrenta desafios de toda ordem para

se desenvolver e manter seus princípios e objetivos, sem se degenerar, como aconteceu com o movimento cooperativista, que de acordo com Singer (2000), no final do século XIX e início do século XX, sucumbiu às formas de gestão capitalista e acabou se afastando dos princípios do cooperativismo.

Mas consideramos que o maior de todos os desafios da economia solidária é estar inserida numa sociedade na qual o capitalismo se mantém hegemônico há tanto tempo que suas práticas são naturalizadas. Os EESs nascem inspirados por princípios socialistas, mas estão inseridos e submetidos às leis do mercado capitalista, conforme aponta Furtado (2010): “ trata-se de um movimento que se coloca contra o capitalismo e ao mesmo tempo convive com sua estrutura”.

Além das condições objetivas a que estão submetidos os EESs, outro aspecto, que julgamos que tem sido ignorado pelos agentes da economia solidária e que foi objeto de minha pesquisa de mestrado, mostra outro grande desafio, que é a dimensão subjetiva dos trabalhadores da economia solidária sobre as relações de trabalho.

A pesquisa revelou as contradições vivenciadas pelos trabalhadores da economia solidária no seu cotidiano e nas relações pessoais. Eles, obviamente, sem terem consciência disso, reproduzem valores e práticas capitalistas.

Mas, antes de falar da pesquisa propriamente, é necessária uma apresentação, ainda que breve, do referencial teórico-metodológico que fundamentou a referida pesquisa, trata-se da psicologia de abordagem socio-histórica.

A perspectiva da psicologia socio-histórica e a dimensão subjetiva da realidade

O referencial teórico que embasa nossa reflexão é a psicologia socio-histórica. Essa abordagem se fundamenta no materialismo histórico dialético para a compreensão dos fenômenos humanos, de forma a romper com as dicotomias que separam o fenômeno psicológico da sociedade, e que separa subjetividade de objetividade. Nesse sentido, conforme afirma Bock (2009),

para a sócio-histórica, falar do fenômeno psicológico é obrigatoriamente falar da sociedade. Falar da subjetividade humana é falar da objetividade em que vivem os homens. A compreensão do “mundo interno” exige a compreensão do “mundo externo”, pois são dois aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual o homem atua e constrói/modifica o mundo e este, por sua vez, propicia os elementos para a constituição psicológica do homem.

A partir dessas concepções, Furtado (2008) cunhou o termo Dimensão Subjetiva da Realidade, que explicita a compreensão dialética de realidade, que se constitui pelo conjunto de relações sociais e históricas, em suas bases objetivas (econômicas e materiais) e em suas bases subjetivas (produção de valores), a partir da dialética que se estabelece entre subjetividade e objetividade. A dimensão subjetiva da realidade se configura como a síntese entre a realidade material e a maneira como esta realidade é interpretada subjetivamente pelos sujeitos e, nesse sentido, de acordo com Furtado (2008, p. 92),

podemos afirmar que a realidade é a expressão do campo de valores que a interpretam e ao mesmo tempo o desenvolvimento concreto das forças produtivas. Há uma dinâmica histórica que coloca os planos subjetivo e objetivo em constante interação sem que necessariamente se possa indicar claramente a fonte de determinação da realidade. Isso nos leva a afirmar que a realidade é um fenômeno multideterminado, e isto inclui uma dinâmica objetiva (sua base econômica concreta) e também uma subjetiva (o campo de valores).

Entendemos que as formas de produção capitalista e a divisão da sociedade em classes econômicas distintas produziram também formas de interpretação da realidade coerentes com os interesses da classe dominante, de forma a garantir a expansão de suas crenças e valores, como afirma J. Souza (2010): “Essas características estruturais implicam em “condução da vida” e “percepção de mundo”, as duas características mais importantes para conhecermos a especificidade do pertencimento de classe”.

Nesse sentido, ao buscar conhecer a dimensão subjetiva dos trabalhadores da economia solidária, encontramos elementos que, ao mesmo tempo em que são desafios, mostraram também possibilidades de transformação da realidade.

As categorias de análise

Apresentamos, a seguir, algumas categorias que se destacaram em nossa análise. Convém explicitar que, na perspectiva da psicologia socio-histórica, de acordo com Kahhale e Rosa (2009), o que chamamos de categorias referem-se não a uma forma de classificação, mas às “abstrações que se constituem a partir da realidade e que orientam a investigação de processos, procurando apreender as múltiplas determinações dos fenômenos e seus nexos, relações contraditórias, que não se manifestam diretamente”.

A análise buscou identificar a produção de sentidos e significados a partir das relações de trabalho vivenciadas nos EESs, buscando apreender o movimento de constituição da dimensão subjetiva destas relações. Destacamos cinco categorias: (a) perfil e papel das lideranças; (b) processos de formação; (c) conflitos e contradições dos novos papéis: sócio, dono ou trabalhador; (d) trabalho como desenvolvimento pessoal e possibilidade de socialização; (e) dimensão política/solidariedade de classe.

Perfil e papel das lideranças

Nesta categoria, aparece muito claramente a ideia de que é preciso ter alguém para comandar, alguém que dê o norte, que saiba para onde o empreendimento deve caminhar. Sem uma figura que assuma esse papel as coisas ficam desorganizadas. A liderança é também entendida como uma missão, fundamental para manutenção da harmonia e do sistema. Deve articular as relações humanas, cuidar das questões afetivas, além das questões técnicas, operacionais e gerenciais, ou seja, o líder deve ser um “Super”. Mas o líder não deve ser autoritário, as lideranças autoritárias são culpabilizadas pelos fracassos e pelos conflitos gerados no grupo. Por sua vez, aqueles que são líderes expressaram sua insegurança e o peso que sentem pela responsabilidade. Todos esses aspectos apontam para uma fragilidade do sistema e revelam que os integrantes dos EESs, em sua maioria, não se apropriaram do significado de autogestão e expressam muito claramente a dependência que têm de lideranças bem formadas e capacitadas.

Processos de formação

Sobre esta categoria aparece a contradição entre a necessidade-motivação-desinteresse pela formação. Ao mesmo tempo em que os trabalhadores entendem a importância e gostam dos momentos de formação, às vezes acham que é dispêndio de tempo em que atrapalha a produção. Não entendem a formação como um processo e tampouco como um investimento para melhorar a produção. No entanto, também aparecem pistas fundamentais sobre como deve ser a formação. Primeiramente deve se constituir como um processo que deve levar ao prazer do conhecimento, do aprendizado. A importância da formação é ressaltada como fundamental para estruturação e manutenção dos EESs e ela deve se constituir num processo integral, unindo teoria e prática, e também ser permanente, ocorrendo de várias formas e não somente através de cursos, além de abranger várias dimensões da vida dos trabalhadores. Outro aspecto importante desta categoria é que os trabalhadores dos EESs exitosos atribuem seu sucesso à formação integral e permanente, já os trabalhadores representantes dos EESs falidos ou extintos reconhecem que a falta de formação adequada pode ter sido um fator que agravou os problemas que levaram ao fracasso do EES.

Conflitos e contradições dos novos papéis: sócio, dono ou trabalhador – responsabilidade e compromisso coletivo

Este ponto nos parece central na discussão do processo de autogestão. Os trabalhadores se veem diante de novos papéis que colocam em questão sua identidade. O papel de sócio aparece como algo sedutor. No início, as pessoas se animam com a ideia de que não terão um “chefe” ou um “patrão”, ou que serão “donos” de seu empreendimento. Ao se darem conta de que como sócios terão que compartilhar não só direitos, mas também responsabilidades e deveres, os trabalhadores desanimam ou se desinteressam ao perceberem que, além de executar suas tarefas como trabalhadores, deverão assumir outras atividades de gestão, que terão que planejar conjuntamente, dar sua opinião e assumir as responsabilidades da gestão. Muitas vezes desistem ou tentam transferir seu direito de opinar a outros que consideram mais capacitados. Entendemos que essa situação precisa ser considerada em termos do processo de alienação, comum à forma de produção capitalista que produz uma consciência

fragmentada. O que muitas vezes se apresenta como falta de compromisso, desinteresse e irresponsabilidade, na realidade é uma forma de expressão da alienação ou de um estado de resignação. Esta categoria está totalmente imbricada na categoria formação e se apresenta com o desafio de romper com os processos de fragmentação da consciência. Os conflitos gerados nos grupos, que muitas vezes são interpretados como falta de responsabilidade ou falta de compromisso, revelam os conflitos de uma nova identidade que, no processo de autogestão, é exigida dos trabalhadores.

Ao assumir a autogestão como princípio e como prática, a economia solidária se propõe a estabelecer outras formas de relação dos trabalhadores com seu trabalho, forjando novas condições de trabalho e relações sociais para as quais os trabalhadores não têm referenciais.

O trabalho como desenvolvimento pessoal e possibilidade de socialização

Consideramos esta categoria fundamental para a economia solidária, pois se expressa pelos sentidos do trabalho na vida dos trabalhadores. Trabalhar significa a descoberta de potencialidades, é possibilidade de socialização, de se tornar conhecido como pessoa e reconhecido em seus talentos, é melhoria da qualidade de vida, possibilidade de independência, de emancipação. Esses benefícios aparecem mesmo quando os EESs não geram renda, mas quando o empreendimento gera renda outros benefícios se somam a esses: resgatar direitos sociais, dignidade, segurança, além de conhecimento, desenvolvimento pessoal, aprendizagem, novas perspectivas de vida. Esta categoria traz, de acordo com Dias (2007), a perspectiva do “Trabalho como Redenção”.

Dimensão política – solidariedade de classe

Esta categoria difere das outras, pois se destaca pela sua ausência nos depoimentos dos trabalhadores, mas se revela a partir da análise do conjunto de categorias, que se mostrou outro grande desafio para o desenvolvimento da economia solidária enquanto movimento social de transformação, que é a formação da consciência política dos trabalhadores da economia solidária. Diante das urgências da vida cotidiana e da necessidade imediata de gerar renda para garantir a sobrevivência, este aspecto tem sido negligenciado.

Os trabalhadores, na maioria das vezes, estão preocupados com a produção e o êxito econômico do empreendimento e não valorizam a participação em Redes Solidárias ou a integração com outros movimentos sociais que, além de possibilitar a viabilidade econômica do empreendimento, possibilita sua viabilidade social. Identificamos que os EESs que estão articulados em uma rede e articulados com a comunidade são também os que têm maiores chances de sobreviver e se desenvolver. Mas muitos trabalhadores não estão convencidos da importância de estarem articulados a uma rede de empreendimentos, ou em conexão com outros movimentos sociais, e tampouco se apropriam da dimensão política disso. Muitas vezes se isolam na busca de resolver os problemas cotidianos e não se dão conta de que há muitos problemas, comuns a todos os empreendimentos, que em ações coletivas são mais facilmente resolvidos. As redes solidárias são constituídas por diversos atores: empreendimentos, entidades de apoio e fomento e outros movimentos sociais. A articulação em rede se constitui como uma força política do movimento, exigindo ações governamentais e políticas públicas de apoio e fomento aos EESs, contribuindo no desenvolvimento de legislação adequada à realidade, às condições, características e demandas dos EESs e auxiliando na criação de políticas públicas de apoio à economia solidária. Nesse sentido, as redes solidárias podem construir estratégias para criar as condições objetivas necessárias para o desenvolvimento da economia solidária.

Enfim, a análise do conjunto das categorias citadas nos levou a concluir que as condições objetivas e subjetivas para o desenvolvimento dos EESs estão imbricadas uma à outra e que o desenvolvimento das condições dependem ainda, em grande medida, de lideranças bem capacitadas e de espaços de formação e articulação política que possam incutir nos integrantes dos EESs a consciência política.

A reflexão sobre as categorias levou a muitos questionamentos que se constituíram, posteriormente, como um problema de pesquisa. Considerando que todos os trabalhadores são igualmente sócios, que compartilham direitos, deveres, responsabilidades e resultados, como lidar com as questões que dizem respeito ao “comportamento” dos sócio-trabalhadores no cotidiano de trabalho, com seus conflitos e questões pessoais, sem interferir na produtividade do EES? A partir de nossa análise, elencamos ainda outros tantos questionamentos que se relacionam a este:

- Quais são os problemas que surgem a partir da “política organizacional” dos empreendimentos autogestionários?
- Como se estabelecem as relações hierárquicas na divisão e organização das atividades, uma vez que todos os trabalhadores são igualmente sócios?
- Como lidar com os conflitos entre os interesses individuais e do coletivo?
- E os problemas das relações interpessoais?
- Como promover o cuidado com a segurança e saúde dos trabalhadores?
- Como incluir e “qualificar” novos integrantes?
- Como lidar com todas as questões propostas sem, contudo, perder seus princípios e ainda garantir ou melhorar a produtividade dos empreendimentos?

Finalmente, como organizar a produção e a gestão dos empreendimentos, considerando todas essas questões, a partir dos princípios da economia solidária, de novos conceitos, técnicas e práticas próprias que não reproduzam as práticas e as ideologias excludentes das empresas capitalistas, ou ainda, práticas que busquem apenas a “adaptação” dos trabalhadores às condições impostas pela necessidade de ampliar a produtividade?

A partir de tais questionamentos concluímos que outro grande desafio para os EESs e para a economia solidária em geral é o que, nas empresas capitalistas, é chamado de “gestão de pessoas”. No caso da economia solidária, o desafio já começa pela terminologia inadequada, pois autogestão e “gestão de pessoas” são conceitos totalmente antagônicos. A “gestão de pessoas” nas empresas capitalistas está delegada a um determinado grupo de “especialistas”, dentro de um departamento específico da empresa, popularmente conhecido como “Recursos Humanos” (RH), que domina habilidades específicas, quase “mágicas”, e certo número de métodos, técnicas e práticas com o objetivo de “administrar comportamentos e conflitos” dos trabalhadores a fim de potencializar o que chamam de “capital humano”, de acordo com as políticas organizacionais e metas de produtividade. Mas podemos dizer que não há, ainda, um termo

adequado e coerente com os princípios da autogestão que dê conta de toda a problemática que envolve os processos organizacionais dos EESs.

O conceito de autogestão, em sua origem, não diz respeito à organização de empreendimentos econômicos, é um conceito bastante complexo que, conforme apontam os autores Guillerme e Bourdet (1976), nasceu como prática dos movimentos políticos e sociais e ganhou destaque na França nos anos 60. É um conceito muitas vezes utilizado de forma indiscriminada para descrever qualquer tipo de atividade participativa, ou ainda, o que é mais comum, ela é confundida com a heterogestão e com a cogestão. Não vamos aprofundar o conceito, pois não é objetivo deste trabalho, no entanto, cabe explicitar que o conceito de autogestão assumido pelo movimento da economia solidária caracteriza-se por três aspectos: (a) gestão participativa, democrática e igualitária; (b) posse coletiva dos meios de produção; (c) distribuição igualitária dos resultados. Se esses elementos não estiverem presentes não existe autogestão.

Entendemos que, ao assumir a autogestão como princípio e prática, os EESs se constituem como elemento híbrido, que combina características e objetivos dos movimentos sociais e políticos às de empreendimentos econômicos que têm como objetivo gerar trabalho e renda adequada para os trabalhadores. Dessa forma, necessita de instrumentos e práticas de gestão coerentes com as características e com os princípios da economia solidária. Ao mesmo tempo, os EESs estão submetidos às regras do mercado capitalista e, para sobreviverem, precisam se adaptar às regras, portanto, mais um desafio está posto.

Enfim, como superar tal forma de organização do trabalho, visando à emancipação dos trabalhadores em meio à realidade alienada e alienante que resulta das formas de produção capitalista, a fim de superar o individualismo, a competitividade e promover a solidariedade de classe para que os trabalhadores tomem consciência de que a forma de organização do trabalho é também uma ação política e de transformação social?

A partir de tantos questionamentos entendemos que uma possibilidade é o desenvolvimento de metodologias e sistemas organizacionais do trabalho coerentes com as características elencadas, de forma que ao mesmo tempo em que promovam o desenvolvimento econômico dos empreendimentos possam também proporcionar a emancipação social e política dos trabalhadores.

Há ainda uma dimensão fundamental que deve ser contemplada pelo sistema organizacional dos EESs, que transcende para além dos empreendimentos, pois eles não podem se isolar em sua própria organização, é necessário que estejam articulados em redes de EESs, com outros movimentos sociais e com a comunidade. Isso é o que pode garantir o fortalecimento da economia solidária como movimento social de transformação.

Considerando que os empreendimentos autogestionários são híbridos em sua constituição, na medida em que combinam tanto características e objetivos dos movimentos sociais e políticos quanto de empreendimentos econômicos, o que estamos propondo é o desenvolvimento de um sistema de “gestão de pessoas” autogestionário a partir de conceitos, instrumentos, práticas e técnicas coerentes com as características, os princípios e as práticas da economia solidária, que busca a emancipação e não a adaptação dos trabalhadores.

O desafio que está posto é que diante da urgência de se estabelecer e gerar renda adequada, os EESs acabam recorrendo às tecnologias de produção, metodologias de organização do trabalho e práticas de gestão que são características das empresas capitalistas que, evidentemente, têm eficiência e eficácia comprovadas em termos de produtividade. Porém, essas formas de produção se dão em detrimento do trabalhador, a partir de relações hierárquicas, verticalizadas e da divisão social do trabalho. Ao reproduzir essas práticas, os EESs reproduzem também os princípios e valores das empresas capitalistas, como: o individualismo, a competição e a desigualdade, que ferem os princípios solidários.

A prática da autogestão não é simples, envolve tanto condições objetivas quanto subjetivas, sendo que as últimas não são condições que brotam espontaneamente como se já fizesse parte da natureza humana.

Por outro lado, os trabalhadores da economia solidária precisam apropriar-se de novos conhecimentos e práticas que exigem habilidades específicas, não só habilidades técnicas operacionais, gerenciais e administrativas, mas também habilidades relacionais, de trabalho em equipes horizontais, sem hierarquias. Para tanto, necessitam mudar concepções, crenças e valores, ou seja, devem passar por um processo de transformação, de uma consciência fragmentada para uma nova consciência de classe. Porém, pensar em transformação da consciência é pensar um

processo dialético que se constitui a partir de múltiplas determinações, guardando uma complexidade inerente a este processo que depende das bases materiais tanto quanto das simbólicas. Não se abandona totalmente concepções e crenças da noite para o dia, é preciso considerar que as transformações culturais são demoradas, é um projeto de longo prazo e carece de uma base material consistente que dê sustentação para as convicções ideológicas e que sejam transmitidas num processo de formação permanente.

A economia solidária, enquanto movimento social, ainda não tem um nível de coesão e tampouco tem ações que se direcionam para dar conta da demanda. A despeito de todos os seus avanços ainda depende em grande medida da crença de seus atores para sustentar seus princípios e suas práticas.

É necessário que a economia solidária, enquanto movimento social, conquiste outros espaços políticos na luta por direitos e políticas públicas que viabilizem suas iniciativas: uma legislação adequada, que responda às necessidades e características dos EESs, infraestrutura, além de acesso ao crédito e a financiamentos dos bancos públicos. Tais condições já são oferecidas às grandes indústrias capitalistas, ou seja, com garantia das condições materiais (objetivas).

Um novo projeto de pesquisa

Enfim, diante dessas reflexões, o que vemos como uma possibilidade de atuação e que propomos neste projeto é o desenvolvimento de um sistema organizacional diferente dos que existem atualmente nas empresas capitalistas. De acordo com Pinto (2010), elas estão fundamentadas pelas concepções da chamada “administração científica” e burocrática do sistema Taylorista/Fordista, ou pela racionalidade do sistema Toyotista, ou, como aponta Tragtemberg (2005), pela ideologia alienante da “Escola das Relações Humanas”, que busca metodologias de manipulação dos trabalhadores ao ampliar sua participação nos processos de operacionalização para garantir maior envolvimento afetivo e melhoria da produtividade, mas o aliena de todos os processos decisórios da produção e distribuição dos lucros.

Este projeto que apresentamos a seguir trata-se de um projeto de pesquisa de doutorado no Programa de Psicologia Social da PUC/SP, que está em fase inicial e deve ser concluído até final de 2016.

Caracteriza-se como uma pesquisa-intervenção em empreendimentos autogestionários na perspectiva da Economia Solidária. Propõe-se ao desafio de desenvolver um sistema de “gestão de pessoas” autogestionário, condizente com os princípios, conceitos e práticas da economia solidária.

Como dissemos acima, o termo “gestão de pessoas”, utilizado pelas empresas capitalistas para identificar uma forma de gestão específica, é em si contraditório aos princípios da autogestão e por essa razão aparece neste trabalho entre aspas. No entanto, decidimos por ora manter a expressão devido à limitação terminológica para apresentar com clareza os objetivos deste projeto, que a despeito de considerarmos inadequada, parece clarificar o que estamos propondo.

Título do projeto

“Um sistema de ‘gestão de pessoas’ para empreendimentos autogestionários: contribuições da psicologia social crítica para o desenvolvimento de um sistema organizacional a partir de princípios e práticas da economia solidária.”

Objetivo geral

Desenvolver e implementar um sistema organizacional de “gestão de pessoas” autogestionário, a partir de instrumentos, práticas e técnicas próprias, condizentes com os princípios e valores da economia solidária a fim de construir novas relações de trabalho que possibilite a emancipação econômica, social e política dos trabalhadores.

Referencial teórico-metodológico

A premissa que motivou esta pesquisa diz respeito à concepção de que a psicologia social deve se pautar pelo compromisso social crítico e militante e deve contribuir para a construção de propostas de emancipação humana. De acordo com Thiollent (2006, p. 161), “Emancipação é o contrário de dependência, submissão, alienação, opressão, dominação, falta de

perspectiva. O termo caracteriza situações em que se encontra um sujeito que consegue atuar com autonomia, liberdade, auto-realização etc.”.

Partindo dessa premissa anunciamos o materialismo histórico dialético com seus pressupostos epistemológicos a partir das concepções marxianas e dos autores soviéticos Vigotski, Leontiev e Lúria, que dão fundamentação para a Psicologia Socio-histórica, e também os autores marxistas Gyorgy Lukács e István Mèzarós.

O humano, nessa concepção, é sujeito ativo à medida que sua ação é transformadora e é um ser histórico e social à medida que se constitui a partir de sua relação com o mundo material e histórico. A psicologia socio-histórica considera que não existe natureza humana, todo comportamento e forma de vida humana se constituem socialmente, ou seja, ao falar do fenômeno psicológico, considera que este não é um fenômeno preexistente como uma estrutura inata no humano, mas é a expressão da realidade histórica, econômica, social e cultural na qual os sujeitos estão inseridos. Nessa perspectiva, o trabalho é categoria central para a compreensão dos fenômenos humanos e sociais e se constitui como uma categoria importante para a psicologia social, uma vez que compreende o indivíduo e as relações que estabelece para sua sobrevivência, produzindo cultura e ao mesmo tempo sendo produzido por ela.

A economia solidária se constitui como um importante campo de pesquisa e atuação da psicologia social ao se apresentar como uma proposta contra-hegemônica e se inscreve no campo das resistências como forma de negação da ordem instituída pelo capitalismo.

O processo grupal como categoria de análise

Para Lane (2012), o processo grupal se constitui como uma das categorias centrais para a psicologia social crítica. É um instrumento estratégico para compreensão dos fenômenos sociais, mas também um instrumento de intervenção no desenvolvimento de trabalhos com grupos.

Lane (2012) e Martin Baró (2008; 2009) se coadunam e se complementam nas proposições teóricas sobre o que compreendem por “processo grupal”. Ambos os autores se referem a “processo grupal” e não a “grupo” ou “dinâmica de grupo” por considerarem que um grupo é uma experiência histórica que se constitui em tempo e espaço determinados e que

expressam vários aspectos da sociedade. O grupo se constitui a partir de múltiplas determinações, conforme Martins (2003), citando Lane (2012): “o significado da existência e da ação grupal só pode ser encontrado dentro de uma perspectiva histórica que considere a sua inserção na sociedade, com suas determinações econômicas, institucionais e ideológicas”.

Segundo Martins (2003), Lane traz a discussão sobre o papel determinante do processo grupal na superação do individualismo tão arraigado, que necessita da superação para a realização de um trabalho comunitário que busque o desenvolvimento da consciência social e da autonomia dos indivíduos.

Martin-Baró (2008), partindo da compreensão de que os grupos são o resultado de múltiplas determinações, entende que dessa relação há alguns desdobramentos que se expressam pelas contradições entre: individual/social; competição/interdependência; dependência/independência; ter/não ter recursos para explorar o outro. Ele apresenta três aspectos fundamentais para a análise do processo grupal: identidade do grupo, (o que caracteriza o grupo enquanto tal); o poder do grupo em relação a outros grupos e a atividade desenvolvida pelo grupo e a significação social da atividade.

Metodologia

A metodologia que escolhemos como caminho para chegar aos objetivos desta pesquisa está fundamentada nos princípios da Pesquisa-Ação-Participante (PAP), tendo como referencial teórico-metodológico a Psicologia Socio-histórica. Como estratégia metodológica utilizamos o desenvolvimento do processo grupal conforme proposto por Lane (2012) e Martin-Baró (2008) e também elementos da psicologia institucional.

A PAP se constitui como um conjunto de procedimentos metodológicos direcionados à superação da dicotomia entre teoria e prática e está em plena consonância com os princípios, valores e práticas da economia solidária (autogestão, democracia, participação, igualdade) e é totalmente coerente com a perspectiva da psicologia socio-histórica que busca compreender os fenômenos em sua processualidade a partir das múltiplas determinações e da relação dialética que se estabelece entre elas na sua constituição.

O referencial teórico que fundamenta a PAP que adotaremos está baseado nas concepções desenvolvidas por autores latino-americanos, como Thiollent, Fals Borda e Brandão. Trata-se de uma metodologia com enfoque crítico em uma perspectiva de transformação social, fundamentada a partir do materialismo histórico dialético que busca captar e compreender os fenômenos em sua processualidade e desenvolver um processo de formação/educação contínuo que conduza os sujeitos a desenvolver a consciência crítica e superar a alienação ao mesmo tempo em que promova uma prática política transformadora. A PAP se constitui em um conjunto de estratégias que visam proporcionar uma interação entre o pesquisador e o objeto de sua pesquisa, para que os conhecimentos adquiridos possam auxiliar a modificar a realidade. De acordo com Thiollent (2006, p. 156) “A pesquisa-ação é realizada em um espaço de interlocução onde os atores implicados participam na resolução dos problemas, com conhecimentos diferenciados, propondo soluções e aprendendo na ação”.

A proposta da PAP é a produção coletiva do conhecimento, a partir da participação ativa dos sujeitos pesquisados em todas as fases da pesquisa.

Thiollent (2006), citando Stringer (1999), afirma que em um processo de PAP a participação se torna mais efetiva quando: (a) possibilita maior nível de envolvimento; (b) capacita as pessoas na realização de tarefas; (c) apóia as pessoas para aprenderem a agir com autonomia; (d) fortalece planos e atividade que as pessoas são capazes de realizar sozinhas; (e) lida mais diretamente com as pessoas do que por intermédio de representantes ou agentes. Sawaia (1987) afirma que:

A pesquisa participante é um modo de pesquisa social que busca a plena participação da comunidade na análise de sua própria realidade, com o objetivo de promover a transformação social, para seu próprio benefício. Mas, apesar da ênfase na atividade investigativa, ela é uma atividade educativa e de ação. Parte do pressuposto de que o compromisso com a transformação se manifesta na construção coletiva do conhecimento. Isto é, de que esse processo de pesquisa, quando usado pelo povo poderia conduzi-lo a uma conscientização, que por sua vez, possibilitaria uma prática política organizada e transformadora. ... importa pesquisar com a população e não sobre a população.

No caso dos trabalhadores da economia solidária há um conhecimento acumulado ao longo dos anos de ressurgimento do movimento no Brasil que não pode de forma alguma ser desconsiderado. Podemos dizer que partimos de uma perspectiva Gramsciana, no sentido de resgatar o saber popular, para incorporá-la na produção científica sem, no entanto, cair num populismo que ignora a dominação ideológica a que estão submetidos os sujeitos e a dimensão subjetiva que os constitui a partir da realidade histórica e social ao qual estão inseridos.

Concordamos com Souza (2012) quando afirma, em sua tese de doutorado: “A adoção da PAP visa tornar as investigações mais do que um conjunto de instrumentos de coleta de dados. É transformar a pesquisa em atividade pedagógica e política.”

Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos de nossa pesquisa serão trabalhadores de Empreendimentos Econômicos Solidários.

Os EESs participantes da pesquisa serão definidos posteriormente, mas deverão ser selecionados principalmente a partir das seguintes condições: (a) médio ou grande porte (constituídos por no mínimo 50 sócio-trabalhadores), (b) mais de três anos de existência, (c) provenientes de regiões metropolitanas de São Paulo.

O trabalho de pesquisa-intervenção será realizado com dois EESs com características distintas: (a) uma empresa recuperada; (b) uma cooperativa de catadores de resíduos sólidos.

Uma empresa recuperada é um EES que surge a partir de uma massa falida de uma empresa e que passa a ser controlada pelos seus operários, que se tornam sócios, portanto, traz em sua constituição a cultura empresarial. Uma cooperativa de catadores de resíduos sólidos surge da união de trabalhadores antes acostumados ao trabalho autônomo e em condições extremamente precárias, sem nenhum tipo de recurso tecnológico. Esses dois tipos de EESs são os tipos mais comuns encontrados nos contextos urbanos das grandes metrópoles, mas trazem em sua constituição diferenças fundamentais. Dessa forma poderemos fazer também um estudo comparativo.

Estratégias metodológicas

A aplicação do Processo Grupal, conforme a proposta de Lane e Martin Baró, se constituirá como uma estratégia central no desenvolvimento das atividades com os trabalhadores.

Conclusão

Concluindo, é preciso dizer que este projeto ainda está na fase inicial e poderá sofrer alterações ao longo de sua execução, uma vez que estará submetido às variantes que independem da vontade do pesquisador. No entanto, esperamos não nos desviar deste caminho e contribuir para a construção de novos conhecimentos, com o desenvolvimento da economia solidária como uma proposta de transformação social.

Referências

- Bock, A. M. B. (2009). A psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. In A. M. B. Bock, M. G. M. Gonçalves, & O. Furtado (Orgs.), *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia* (pp. 15-35). São Paulo: Cortez.
- Brandão, C. R. (Org.). (2006). *Pesquisa Participante*. São Paulo: Brasiliense.
- Dias, M. D. A. (2007) *A saúde dos trabalhadores jovens como indicador psicossocial da dialética exclusão/inclusão*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Furtado, O. (2008). As dimensões subjetivas da realidade. In O. Furtado & F. L. G. Rey (Orgs.), *Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais* (pp. 91-115). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Furtado, O. & Svartman, B. (2009). Trabalho e alienação. In A. M. B. Bock & M. G. M. Gonçalves (Orgs.), *A dimensão subjetiva da realidade: uma leitura sócio-histórica* (pp. 73-115). São Paulo: Cortez.
- Guillerm, A. & Bourdet, Y. (1976). *Autogestão: uma mudança radical*. Rio de Janeiro: Zahar.

- Kahhale, E. P. & Rosa, E. Z. (2009). A construção de um saber crítico em psicologia. In A. M. B. Bock & M. G. M. Gonçalves (Orgs.), *A dimensão subjetiva da realidade: uma leitura sócio-histórica* (pp. 19-53). São Paulo: Cortez.
- Lane, S. T. M. (Org.). (2012). *O homem em movimento* (14ª ed.). São Paulo: Brasiliense (Original publicado em 1984).
- Lima, M. G. (2011). *A dimensão subjetiva das relações de trabalho na economia solidária*. Dissertação de Mestrado, Programa Pós-graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, SP.
- Martín-Baró, I. (2008). *Sistema Grupo y Poder: Psicología Social desde Centroamérica II*. San Salvador, El Salvador: UCA. (Original publicado em 1989).
- Martín-Baró, I. (2009). Para uma psicologia da libertação. In R. Guzzo & F. Lacerda (Orgs.), *Psicologia social para América Latina* (pp. 189-197). Campinas, SP: Alinea.
- Martins, S. T. F. (2003). Processo grupal e a questão do poder em Martin Baró. *Psicologia & Sociedade* 15(1), 201-217.
- Martins, S. T. F. (2007). Psicologia social e processo grupal: A coerência entre fazer, pensar e sentir em Sílvia Lane. *Psicologia & Sociedade*, 19(2), 76-80.
- Pinto, G. A. (2010). *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.
- Sawaia, B. B. (1987). *A consciência em construção no trabalho de construção da existência: uma análise psicossocial do processo da consciência de mulheres faveladas participantes de movimentos urbanos de reivindicação social e de um grupo de produção de artesanato*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Singer, P. (2000). Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In P. Singer & A. R. Souza (Orgs.), *A economia solidária no Brasil* (pp. 11-28). São Paulo: Contexto.
- Singer, P. (2002). *Introdução à Economia Solidária* (1ª ed.). São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Souza, A. S. A. (2012). *A saúde na perspectiva ético política: pesquisa ação participante na comuna da Terra Irma Alberta*. Tese de Doutorado, Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, SP.
- Souza, J. (2010). *Os Batalhadores Brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Thiollent, M. (1985). *Metodologia da pesquisa-ação*. São Paulo: Cortez.

- Thiollent, M. (1997). *Pesquisa-ação nas organizações*. São Paulo: Atlas.
- Thiollent, M. (2006). A inserção da pesquisa-ação no contexto da extensão universitária. In C. R. Brandão & D. R. Streck (Orgs.). *Pesquisa Participante. O Saber da Partilha* (pp. 151-165). Aparecida, SP: Idéias e Letras.
- Tragtenberg, M. (2005). *Administração, poder e ideologia*. São Paulo: UNESP. (Original publicado em 1980/1989).

Psicologia e formação dos/as trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários

Marilene Zazula Beatriz

Maria Luisa Carvalho

Introdução

A Economia Solidária consiste em diversas modalidades de organizações econômicas (associações, cooperativas, empresas de autogestão) constituídas a partir da livre associação dos trabalhadores, geridas a partir dos princípios de autogestão, cooperação, distribuição de riqueza e solidariedade. Nesse sentido, propõe-se a romper com a lógica capitalista, por meio da abolição da divisão entre trabalhadores e meios de produção, trabalho e capital, produção e apropriação.

A Economia Solidária surgiu como uma resposta dos/as trabalhadores/as à crise das relações de trabalho, ao aumento da exclusão social e às grandes mazelas do atual sistema capitalista (Ministério do Trabalho e Emprego, 2014). Entretanto, os conceitos de desenvolvimento e eficiência na Economia Solidária não são pautados apenas em aspectos econômicos, mas ressaltam principalmente as questões humanas e sociais, além do respeito ao meio ambiente, tendo como foco não a acumulação, mas o atendimento das necessidades elementares e a busca do bem viver para todos. A preocupação, porém, não se limita ao atendimento das necessidades materiais, mas envolve aquelas referentes à autonomia, ao reconhecimento e à inserção social. Destaca-se, ainda, a combinação de atividades econômicas com atividades culturais e educativas, valorizando o sentido da comunidade de trabalho e o compromisso com a comunidade na qual se insere (Arruda, 2003).

Do projeto à prática, a Economia Solidária encontra diversos obstáculos, dentre os quais as baixas escolaridade e qualificação profissional de seus/suas trabalhadores/as haja vista que, em sua maioria, são oriundos/

as de camadas pobres e excluídas do acesso à educação de qualidade e a profissões mais qualificadas. Outra dificuldade diz respeito ao fato de esses/as trabalhadores/as, vivendo em uma sociedade capitalista, ao ingressarem na Economia Solidária trazerem consigo valores ideológicos liberais arraigados, como o individualismo, não sendo fácil a substituição por valores como a cooperação (Melo Neto, 2006). O enfrentamento dessas dificuldades requer uma educação continuada desses trabalhadores, educação esta que no Brasil é alicerçada na Educação Popular de Paulo Freire.

A Psicologia insere-se nesse contexto no sentido de contribuir, a partir de seus saberes e práticas, para a superação das dificuldades de formação e qualificação, especialmente no que diz respeito à construção de uma subjetividade pautada nos valores da Economia Solidária. Ao mesmo tempo em que contribuí para a consolidação dos empreendimentos econômicos solidários, a inserção da Psicologia nesse campo amplia as possibilidades da atuação e construção de saberes do (a) psicólogo (a) no que diz respeito ao contexto do trabalho. Abrem-se possibilidades distintas das práticas e dos saberes tradicionais vinculados à Psicologia Organizacional, tradicionalmente associados à organização capitalista do trabalho. Nesse sentido, a partir do referencial teórico da Psicologia Socio-histórica, o presente trabalho tem por objetivo discutir as contribuições da Psicologia para a formação de trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários a partir de uma experiência de oficinas realizadas junto a trabalhadores/as de empreendimentos situados em Curitiba, Região Metropolitana, Vale da Ribeira e Litoral do Paraná. As oficinas ocorreram no período de 2009 a 2012 e fizeram parte de um projeto de extensão promovido pelo curso de Psicologia de uma universidade privada no Estado do Paraná.

Economia solidária e psicologia

A Economia Solidária é definida como uma nova forma de produzir, vender, comprar e trocar o que é necessário para viver, fazendo isso de modo não exploratório, pautando-se na solidariedade e na autogestão. A solidariedade envolve o reconhecimento, o respeito e acolhimento do outro como parte intrínseca de cada indivíduo. Relaciona-se à corresponsabilidade que vai além do mero cumprimento de deveres, mas envolve

uma postura ativa de quem acolhe o outro porque este lhe é diferente e complementar, é a divisão de responsabilidades e consequências. Para Lisboa (2003) e Spink (2008), a solidariedade envolve valores como a partilha, a reciprocidade e a comunicação dialógica. Complementarmente, autogestão tem como premissa que não há empregadores/as e empregados/as, mas cooperados/as, que são corresponsáveis pelas ações cotidianas e estratégicas, tomando-se decisões de forma coletiva e democrática, uma vez que todos/as têm direito a voto.

A Economia Solidária teve sua origem no cooperativismo operário do século XIX, mas ressurgiu no final do século XX em decorrência da precarização do trabalho e do aumento drástico do desemprego devido ao neoliberalismo. Assim, as entidades de apoio e de fomento (Cáritas, MST, Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares, Agência de Desenvolvimento Solidário, Fundação Unitrabalho, Universidades, entre outros) que promovem a Economia Solidária priorizam a organização de empreendimentos econômicos solidários constituídos por trabalhadores/as excluídos/as do mercado de trabalho formal. Apesar dessa priorização e da busca pela promoção da inclusão por meio da geração de trabalho e renda, a Economia Solidária emerge como uma alternativa de organização produtiva de trabalhadores/as, realizada de forma coletiva, democrática e solidária, cujo objetivo é mais amplo e contempla a superação do sistema capitalista (Arruda, 2003; Nascimento, 2006).

No entanto, o que se observa de fato é que os empreendimentos econômicos solidários encontram diversas dificuldades para se consolidarem. Um dos principais obstáculos é alcançar níveis de eficiência na produção e comercialização comparáveis aos da economia capitalista (Singer, 2002; Tomé, 2005), o que poderia ser atenuado e/ou superado pela criação de redes solidárias que integrem cadeias de fornecedores, produtores e consumidores ligados à Economia Solidária. Além disso, conforme já citado, predominam os baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional de seus/suas trabalhadores/as, (Melo Neto, 2006), o que requer políticas públicas e apoio de universidades e organizações civis.

Outro desafio refere-se à promoção, difusão e incorporação dos valores da Economia Solidária (cooperação, participação, etc.). Ao ingressarem nos empreendimentos econômicos solidários, os/as trabalhadores/as trazem arraigados fortes valores ideológicos liberais, o que se reflete em

dificuldades nas relações entre os/as trabalhadores/as e na autogestão, fazendo com que no interior dos empreendimentos haja reprodução de relações hierárquicas e de dominação e uma projeção das responsabilidades no outro, ao invés de relações de solidariedade, igualdade, postura de sujeito e uma efetiva prática autogestionária (Miranda, 2008; Melo Neto, 2006; Veronese & Guareschi, 2005). A partir da perspectiva da Psicologia Sociohistórica, compreende-se essas dificuldades e contradições, referentes à dimensão subjetiva, como decorrentes do fato de o ser humano ser constituído a partir de sua atividade material, constituindo-se, simultaneamente, como objeto e sujeito de sua ação intencional. Assim, ao mesmo tempo em que a autogestão requer e possibilita processos de subjetivação emancipatórios e solidários (Veronese & Guareschi, 2005), igualmente seus atores, ao estarem inseridos em uma sociedade capitalista, estão sujeitos aos modos de subjetivação individualistas e massificadores. Portanto, as mudanças subjetivas não ocorrem de forma instantânea e estão sujeitas a avanços, retrocessos e contradições. Enfrentar esse desafio requer a realização de formação continuada dos/as trabalhadores/as.

A formação na Economia Solidária visa promover a construção coletiva de aprendizados políticos, estratégicos, econômicos, metodológicos e técnicos com a finalidade de qualificar e viabilizar os empreendimentos econômicos solidários em conformidade com seus valores e princípios. No Brasil, baseia-se na abordagem freiriana, segundo a qual “A Educação, como prática da liberdade, é um ato de conhecimento, uma aproximação crítica da realidade” (Freire, 1979, p.15) e que tem por objetivo a transformação social. A Economia Solidária reconhece o trabalho como princípio educativo na construção de conhecimentos, sendo as ações educativas baseadas na autogestão, na cooperação, na solidariedade e na compreensão da diversidade de sujeitos e de ações. Essa formação precisa ser permanente, uma vez que há sempre o risco de os/as trabalhadores/as se desvirtuarem dos princípios autogestionários devido ao crescimento do empreendimento e também à percepção da importância de adequação às mudanças do mercado, às inovações tecnológicas e à legislação, que acabam por burocratizar o sistema. Ou seja, é preciso não apenas uma formação técnica, mas uma mudança cultural e da subjetividade, que não é fácil de ser alcançada, uma vez que, como assinalado, os/as trabalhadores/as da Economia Solidária estão inseridos/as em uma sociedade capitalista e sujeitos a seus valores e modos de subjetivação (Arruda, 2003; Hamasaki et al., 2006).

A formação na Economia Solidária deve, portanto, envolver ações que promovam processos de subjetivação solidários e emancipatórios. Nesse sentido, Coutinho, Beiras, Picinin e Luckman (2005) destacam que a Economia Solidária proporciona uma ampla possibilidade de atuação dos/as psicólogos/as sociais e do trabalho à medida que podem contribuir para a escuta de vivências de prazer e sofrimento dos/as trabalhadores/as, desenvolver a consciência crítica, a autonomia e a solidariedade, ressignificando a identidade profissional do/a trabalhador/a e fortalecendo o vínculo grupal. Para os autores, o resgate da Psicologia Comunitária também é de grande valia, uma vez que historicamente esteve voltada aos grupos populares e minoritários que são os principais protagonistas da Economia Solidária.

A Psicologia insere-se nessa trajetória, a partir de uma perspectiva crítica, quando considera a centralidade do trabalho e sua importância na construção da subjetividade. Não se limita a questionar e denunciar o aprisionamento da subjetividade, a alienação e exploração dos/as trabalhadores/as pelo capitalismo, mas aponta para tentativas dos sujeitos de resistirem a tais processos, emancipando-se/empoderando-se, construindo, coletivamente, uma organização do trabalho que promova modos de subjetivação que valorizem a riqueza da diferença e da singularidade, por meio de novas formas de organização do trabalho, como é o caso da Economia Solidária. Em sua atuação, o/a psicólogo/a deve estar atento/a para não reproduzir relações de dominação, ainda que de forma dissimulada, ocupando a posição de agente da libertação ou promovendo uma autonomia meramente individual que, ao contrário, pode agravar os efeitos do individualismo.

Salienta-se, ainda, que, ao se inserir na Economia Solidária, seja como pesquisador/a, seja como profissional, o/a psicólogo/a, ao mesmo tempo em que contribui, amplia seus saberes e práticas, em especial no que se refere à inserção da Psicologia no campo do trabalho, que historicamente pautou-se predominantemente numa perspectiva de cooperar para a mobilização subjetiva dos/as trabalhadores/as em prol dos interesses do capital.

Por fim, destaca-se que não há um consenso em relação à proposta da Economia Solidária, que tem sido alvo de críticas. Assim, ao mesmo tempo em que destaca a importância de ações de enfrentamento ao

sistema do capital, Farias (2013) sustenta que a Economia Solidária não constitui nem uma nova economia e nem uma economia solidária, mas um conjunto diferenciado e heterogêneo de organizações (organizações coletivistas de produção associada), as quais possuem características autogestionárias que implicam, ao mesmo tempo, em rupturas e complementaridades no interior da forma de produção capitalista, mas não se constituem como nova forma de produção. Tais críticas são cruciais para que atores da Economia Solidária (pesquisadores/as, trabalhadores/as, etc.) mantenham uma postura crítica e auto-reflexiva no sentido de julgar, discernir e pensar sobre a realidade e sobre as próprias práticas e pressupostos, identificando dificuldades, limites e contradições, além de buscar modos de superá-los, de modo a promover o avanço e fortalecimento da Economia Solidária.

Metodologia da formação dos/as trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários

A formação dos/as trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários ocorreu dentro de um evento maior denominado de Feira Universitária de Economia Solidária.

A ideia da formatação de uma feira universitária iniciou-se com a participação da professora orientadora do estágio obrigatório em Psicologia Organizacional e do Trabalho - uma disciplina oferecida no último ano de formação do curso de graduação em psicologia - no movimento da Economia Solidária do Estado do Paraná, em especial no Fórum Estadual de Economia Solidária (Cruz & Zazula Beatriz, 2011). Tal professora observou que uma das grandes dificuldades dos empreendimentos ali participantes era o escoamento da produção, pois, por falta de condições financeiras e estruturais, apresentavam problemas para entrar e se manter no mercado tradicional.

Outra questão apontada foi a falta de formação em Economia Solidária, pois muitos empreendimentos estavam construindo sua história no movimento por meio de ações e práticas políticas e de participação ativa em fóruns e conferências sem, no entanto, passar por uma formação com debate e discussão sobre o tema. Nesse sentido, a referida professora elaborou o projeto da Feira de Economia Solidária e, após os aceites e os de-

vidos apoios formalizados dentro da Universidade, deu-se início ao evento, em maio de 2009 e, a partir da segunda edição, tornou-se um evento de extensão permanente. É importante salientar que a Universidade em questão era privada e localizada na cidade de Curitiba, Estado do Paraná.

Os objetivos da feira foram: oportunizar o escoamento da produção e da prestação de serviços de inúmeros empreendimentos solidários de Curitiba, da região metropolitana, do Vale da Ribeira e do Litoral do Paraná; possibilitar a conscientização da comunidade acadêmica sobre tais práticas econômicas e sociais que privilegiam o trabalho coletivo, a autogestão, a justiça social, o cuidado com o meio ambiente e a responsabilidade com as gerações futuras; propiciar uma semana de formação em Economia Solidária aberta aos empreendimentos econômicos solidários.

A Universidade possibilitou a organização e a operacionalização da Feira Universitária de Economia Solidária disponibilizando: espaço, eletricidade, água e segurança, sem ônus para os empreendimentos, além da divulgação na comunidade acadêmica e em seu entorno, estimulando o comércio justo e o consumo consciente e ético. Para participar, o empreendimento deveria ser integrante ativo do Fórum Estadual de Economia Solidária e ou do Fórum Regional de Curitiba, região metropolitana, Vale do Ribeira e Litoral do Paraná.

O primeiro evento ocorreu durante a semana de comemoração de aniversário da Universidade, no período de 25 a 29/05/09. A segunda edição ocorreu em outubro desse mesmo ano. A terceira e a quarta edições também ocorreram nos meses de maio e outubro de 2010 e nos mesmos meses em 2011 e 2012. Ao todo foram 8 feiras universitárias e 7 formações. A ideia era realizar um evento por semestre letivo.

O horário de funcionamento da feira para o público acadêmico e a comunidade em geral foi das 9h às 21h. Cada feira durou cerca de uma semana, ocorrendo nos períodos da manhã e da noite. As tardes foram dedicadas para a formação em Economia Solidária dos empreendimentos. Tal situação desenhou-se a partir da 2ª. edição, porque no turno da tarde havia uma queda de circulação de público pela feira, o que estimulou a criação do momento educativo, aproveitando para reunir o grupo e realizar a formação. As formações aconteceram sempre no período da tarde, em torno de 2 a 3 horas aula, totalizando uma carga horária média semanal de 15 horas aula por feira.

As demandas de cada oficina foram levantadas e negociadas junto ao grupo de trabalhadores/as a partir das avaliações realizadas ao final de cada evento, conforme pode ser observado na Tabela 1. Durante as formações obteve-se uma média de participação de 15 empreendimentos econômicos solidários e de 20 trabalhadores/as.

O espaço da Universidade foi considerado apropriado, porque além de amenizar as questões supramencionadas, aproximou a discussão do movimento da Economia Solidária com o meio acadêmico.

O referido projeto de extensão iniciou-se vinculado ao curso de Psicologia e envolveu, ao longo do tempo, outras áreas do conhecimento, como: Design de Moda, Informática, Administração, Publicidade e Propaganda, Fotografia, Estética, Educação Física, além do curso de pós-graduação em Formação Educação, Ambiente e Formação Humana para a Sustentabilidade, quer seja para atuar como oficineiros, quer seja para efetuar melhorias na feira de Economia Solidária (estrutura e logística, comunicação e divulgação, formação).

Apresentação e discussão dos resultados

O objetivo deste trabalho foi discutir as contribuições da Psicologia para a formação de trabalhadores de empreendimentos econômicos solidários a partir de uma experiência de oficinas realizadas junto a trabalhadores de empreendimentos situados em Curitiba, Região Metropolitana, Vale da Ribeira e Litoral do Paraná, que ocorreram no período de 2009 a 2012. Observou-se que cerca de 90% dos/as trabalhadores/as dos empreendimentos participantes das formações eram do sexo feminino. Em termos de forma de organização de trabalho, 55% dos/as trabalhadores/as estavam organizados/as em grupos de trabalho informal, 18% em associações e 27% estavam divididos/as entre cooperativas e micro e pequenas empresas.

Os empreendimentos contavam com uma grande diversidade de produtos, como: bolsas bordadas, artesanato em filtro de café, fantoches, panos de prato, cachecóis, bonecas de pano, acessórios femininos, produtos rurais, além de uma variedade de doces e salgados das panificadoras comunitárias.

A demanda da primeira formação se deu pela iniciativa e observações de campo da professora do curso de Psicologia, conforme comentado anteriormente, sendo realizada uma Mesa Redonda denominada: “O Movimento da Economia Solidária no Brasil”. No entanto, a partir da segunda feira, percebeu-se a necessidade de se levantar os temas norteadores das formações junto ao grupo de trabalhadores/as participantes, tornando-se, assim, uma construção coletiva.

Conforme demonstrou-se na Tabela 01, os temas das formações foram direcionados a três dimensões: relacional (cultura solidária, comunicação humana, integração de grupo, falar em público); técnica (formação de preços, vitrinismo, fotografia, informática, criatividade) e política (movimento da economia solidária, carta de princípios, entre outros).

Tabela 1. Programa de formação dos/as trabalhadores/as de empreendimentos econômicos solidários durante Feiras Universitárias de Economia Solidária de 2009 a 2012

Datas	Temas trabalhados nas oficinas	Oficineiros parceiros
I Feira (05/2009)	Mesa redonda: O Movimento da Economia Solidária no Brasil.	Representante de EES urbano, rural, entidade de apoio e gestor público no Fórum Estadual de Economia Solidária.
II Feira (10/2009)	Consumo Consciente.	Prof. Curso de Psicologia.
III Feira (05/2010)	Cultura Solidária; Formação de Preços; Plano Nacional de Comercialização Solidária; Práticas Sustentáveis; Banco Comunitário.	Alunos da pós-graduação de Educação, Ambiente e Formação Humana para a Sustentabilidade.

IV Feira (10/2010)	Autogestão; Carta de Princípios da Economia Solidária; Formação de Preços.	Prof. Administração.
V Feira (05/2011)	Apresentação do Produto/Vitrinismo, Integração e Comunicação Humana: <i>feedback</i> ; Formação de Preços; Iniciação à Fotografia.	Prof. dos cursos de: Design de Moda; Psicologia; Administração e Fotografia.
VI Feira (10/2011)	Acessórios e Criatividade; Apresentação Pessoal; Regimento Interno da Feira Universitária; Redes Sociais; Integração do Grupo.	Prof. dos cursos de: Design de Moda; Psicologia; Informática e Estética.
VII Feira (05/2012)	Integração do grupo – Dificuldades e Pontos Fortes; Falar em Público; Qualidade de Vida e Saúde.	Prof. dos cursos de Psicologia e Educação Física.
VIII Feira (11/2012)	Cooperativismo; Informática Básica e Redes Sociais.	Prof. Representante Gestor Público e Curso de Informática.

Fonte: Relatórios finais de estágio obrigatório do curso de Psicologia de uma Universidade Privada do Estado do Paraná, no período de 2009 a 2012.

Com relação à busca de profissionais parceiros para ministrar as referidas oficinas, a equipe de organização do evento constatou a dificuldade para se encontrar, dentre os/as professores/as da Universidade e os/as profissionais convidados/as, aqueles/as que tivessem a vivência e a compreensão dos princípios da Economia Solidária. Tal cuidado foi ne-

cessário para evitar que os temas fossem tratados sob a ótica do sistema capitalista. Ou seja, ao mesmo tempo em que buscou-se formar os/as trabalhadores/as de empreendimentos solidários, percebeu-se a falta de formadores/as preparados/as e a necessidade premente de se constituir uma rede de formadores em Economia Solidária.

No tocante à dimensão relacional da formação observou-se um elevado nível de conflito existente entre os/as trabalhadores/as dos empreendimentos. A origem de tais conflitos versou entre: diferenças de vivência entre os membros que já estão há muitos anos envolvidos com a Economia Solidária e aqueles que são iniciantes, principalmente com relação à falta de conhecimento dos princípios da Economia Solidária por parte dos novos integrantes e ao desânimo daqueles que há muito tempo lutam por políticas públicas; disputas de poder e rivalidades entre os empreendimentos econômicos solidários, no que concerne a aceitar novos/as integrantes tanto nos fóruns quanto nas feiras, limitando a ampliação do movimento da Economia Solidária na região Metropolitana de Curitiba, no Vale da Ribeira e no Litoral do Paraná. Além disso, há disputa de poder entre os empreendimentos econômicos solidários e os demais atores sociais ligados ao Fórum Estadual e/ou Municipal de Economia Solidária, a saber: os gestores públicos e as entidades de apoio, sendo que a maior disputa concentra-se entre os dois últimos. Percebe-se uma luta intensa por espaço social mais ampliado em detrimento do real motivo da existência do fórum, que são os empreendimentos econômicos solidários. Tal situação levanta uma das contradições do movimento da Economia Solidária, ou seja, onde se deveria privilegiar a autogestão encontram-se, muitas vezes, posturas heterogestionárias advindas do sistema que o próprio movimento busca combater: o capitalista.

Com relação à formação da dimensão técnica, é importante destacar a in experiência e a fragilidade de alguns empreendimentos em relação à gestão, quando se percebeu que muitos trabalhadores/as demonstraram total falta de conhecimento em relação à formação de preço de seus produtos. Além disso, observou-se que, apesar de os empreendimentos terem passado por várias semanas de formações, houve baixo impacto na reformulação/atualização/melhoria da qualidade dos produtos de alguns deles, ocasionando baixa comercialização durante as feiras realizadas na universidade.

Na dimensão política, várias questões foram levantadas pelos/as trabalhadores/as para a efetivação do projeto político da Economia Solidária no Brasil, tais como: falta de crédito para os empreendimentos, de apoio dos órgãos governamentais e de condições para comercialização de seus produtos. Tais situações estão sendo discutidas no Fórum Brasileiro de Economia Solidária e também em instâncias governamentais, como a Secretaria Nacional de Economia Solidária, com base nos resultados advindos das duas Conferências Nacionais de Economia Solidária, realizadas nos anos de 2006 e 2010, respectivamente. Portanto, são situações que extrapolam o âmbito de decisão do empreendimento econômico solidário, mas que sem uma definição clara de políticas públicas acabam por prejudicar sobremaneira o dia a dia dos mesmos.

Com relação à participação dos empreendimentos econômicos solidários no Fórum Estadual e/ou Municipal de Economia Solidária, uma das trabalhadoras participantes da oficina pareceu ser a porta voz dos/as demais trabalhadores/as quando comentou: *“A linguagem dos gestores e das entidades tem que ser a mesma dos empreendimentos. Os gestores querem falar pelos empreendimentos, acho que os empreendimentos devem ser ouvidos, os gestores não têm que dizer o que feirantes devem fazer”*.

Ou seja, querem dizer que como atores sociais do movimento da Economia Solidária, não sentem que possuem voz no fórum, sendo que o seu único direito é ouvir e acatar as decisões tomadas pelos gestores públicos e as entidades de apoio. Conforme já mencionado anteriormente, além da questão da clara disputa de poder entre tais atores sociais, há a manutenção dos trabalhadores como objeto das ações do fórum e não a busca de seu fortalecimento e emancipação. Outro comentário importante de um dos participantes foi:

o mais incrível é que não estamos pedindo bolsa família, vale gás, etc., o que queremos é o direito de trabalhar e isso é que nos deixa indignadas, porque a forma da gente trabalhar é expondo nossos produtos, tendo um local que possamos sobreviver da Economia Solidária, porque atualmente todos têm que buscar outras fontes de renda. Não estamos pedindo esmola, apenas o direito de trabalhar.

Tais comentários remetem à afirmação de Demo (2003), de que o cerne mais duro da pobreza não se reduz à carência material, mas à exclusão social em não conseguir ser sujeito, uma vez que não envolve apenas

a negação do acesso aos meios de subsistência, mas impossibilita a autonomia emancipatória. Afirma o autor: “ser pobre não é apenas não ter, mas, sobretudo ser impedido de ter e, sobretudo de ser, o que desvela situação de exclusão injusta” (p. 38). Assim, não basta uma participação econômica, é necessária uma participação política.

Os/as trabalhadores/as comentaram que gostariam de ter feiras de Economia Solidária organizadas com o apoio dos gestores públicos, em pontos estratégicos da cidade, com boa circulação de pessoas para comercializarem seus produtos, além de divulgarem o que é a Economia Solidária à sociedade. Na opinião deles/as, isso beneficiaria muitos empreendimentos, evitando a desistência do movimento da Economia Solidária por falta de estímulos, condições de trabalho e geração de renda, quando decidem procurar por emprego no mercado de trabalho ou atuar na economia informal. Tal fato enfraquece o movimento da Economia Solidária enquanto desenvolvimento de políticas públicas e a implantação de um plano de desenvolvimento para o país.

Considerações finais

Falar de Economia Solidária é falar [ou deixar de falar] de muitos pontos ao mesmo tempo. É um movimento que está em construção e isso por si só demonstra a complexidade e as contradições existentes e que são muito difíceis de serem trabalhadas sem uma definição clara do que se deseja enquanto sociedade. Apesar de as Conferências Nacionais darem pistas sobre que tipo de sociedade os atores sociais envolvidos no movimento da Economia Solidária desejam, como por exemplo, “A Economia Solidária como Estratégia e Política de Desenvolvimento” e “Pelo Direito de Produzir e Viver em Cooperação de maneira Sustentável” – lemas das 1ª. e 2ª. Conferências, respectivamente - isso não retrata, ainda, uma decisão estratégica de desenvolvimento mais ampla e concreta da sociedade.

Este relato de experiência sobre a implantação das feiras de economia solidária e da formação de seus/suas trabalhadores/as demonstrou que existem muitas dimensões que precisam ser melhoradas pelo movimento, a saber: a relacional, a técnica e a política. Está-se falando de dentro para fora dos empreendimentos, mas também ficou bem demarcado

que existem inúmeras questões estruturais e políticas que precisam ser trabalhadas em termos de políticas públicas. Questões relativas ao marco legal, ao subsídio governamental para o desenvolvimento dos empreendimentos econômicos solidários, à criação de redes solidárias e à formação propriamente dita, são alguns dos pontos a serem implantados.

Apesar de os/as trabalhadores/as da Economia Solidária demonstrarem falta de conhecimento amplo sobre a Economia Solidária, percebeu-se que há clareza entre as diferenças fundamentais da Economia Solidária e do sistema econômico capitalista, colocando-se contrários a aspectos como a competitividade e a desvalorização do trabalho humano.

Percebeu-se, também, que apesar de tantas contradições e dificuldades os/as trabalhadores/as da Economia Solidária acreditam nos princípios da Economia Solidária, buscam por políticas públicas, disponibilizam-se para aprender, participam de encontros, fóruns, formações e conferências e creem que uma economia baseada na solidariedade é possível de ser alcançada, mesmo que seja para as próximas gerações.

A contribuição da Psicologia neste projeto de extensão foi criar um espaço de diálogo entre os/as trabalhadores/as de Economia Solidária e entre eles/elas e a comunidade acadêmica. Com relação ao espaço de diálogo entre os/as próprios/as trabalhadores/as, a Psicologia buscou ouvir as questões que facilitavam e as que dificultavam a coesão e o avanço dos empreendimentos econômicos solidários no contexto da realidade urbana em que viviam. A partir dos levantamentos realizados, vários temas relacionais foram trabalhados, buscando o desenvolvimento intrapessoal (autoconhecimento) de cada um/a dos/as trabalhadores/as, passando pelo desenvolvimento interpessoal, com o objetivo de se chegar a uma identidade grupal enquanto empreendimentos econômicos solidários que pudessem ter vez e voz nas reuniões dos Fóruns de Economia Solidária (quer sejam municipais e/ou estaduais), sempre visando à autonomia e à integração. A Psicologia buscou também aliar-se a outras áreas de conhecimento para que pudessem ser agregadas ao movimento no que tange aos conhecimentos técnicos e políticos tão necessários para a compreensão do processo de fortalecimento da Economia Solidária na região.

Porém, percebeu-se que a Psicologia, enquanto ciência e profissão, precisa avançar em seus conhecimentos e atuações em termos do trabalho humano. Afinal, outra realidade se delinea e esta é a realidade dos

atores sociais que buscam atividades que lhes tragam inclusão social, dignidade e cidadania.

São atores sociais que buscam escrever sua própria história, participam de movimentos sociais e lutam por políticas públicas. A Psicologia precisa estar atenta a essas demandas, além de estar envolvida e comprometida com as causas coletivas, com enfoque na geração de trabalho e renda de forma associativa. É necessário compreender o funcionamento dos grupos sociais, da autogestão, das disputas de poder, do desenvolvimento de políticas públicas, do desenvolvimento local, de uma visão crítica da sociedade e do modo de organização do trabalho e da distribuição de renda. Ou seja, uma Psicologia voltada para interesses coletivos e que compreenda o movimento histórico dos grupos sociais, bem como suas condições atuais para superar as contradições do sistema econômico capitalista.

Referências

- Arruda, M. (2003). *Humanizar o infra-humano: a formação do ser humano integral: homoevolutivo, práxis e economia solidária*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Coutinho, M. C., Beiras, A., Picinin, D., & Luckmann, G. (2005). Novos caminhos, cooperação e solidariedade: a Psicologia em empreendimentos solidários. *Psicologia & Sociedade*, 17(1), 17-28.
- Cruz, G. C. & Zazula Beatriz, M. (2011). *Feira Universitária de Economia Solidária*. [Vídeo]. Curitiba. Acesso em 29 de março, 2013, em <http://www.youtube.com/watch?v=aUqH5deYf28>.
- Demo, P. (2003). *A pobreza da pobreza*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Farias, J. H. (2013). As organizações coletivistas de produção associada e a autogestão social. Acesso em 15 de novembro, 2013, em <http://eppeo.org.br/wp-content/uploads/2011/10/FARIA-As-OCPA-e-a-Autogest%C3%A3o.pdf>
- Freire, P. (1979). *Conscientização: teoria e prática da libertação: uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. São Paulo: Cortez & Moraes.
- Hamasaki, A. M., Silva, B. K. R., Iaskio, E.L. S., Figueira, F.F., Vieira, G.M. R., Marchi, L., Bal, M. M., Christiano, S. E., & Maier, V. A. (2006). [Documento Base]. *I Conferência Estadual de Economia Solidária do Paraná - "Economia Solidária como Estratégia e Política de Desenvolvimento"*. Curitiba: UFPR.
- Lisboa, A. M. (2003). Empresa cidadã. In A. D. Cattani (Org.), *A outra economia* (pp.143-148). Porto Alegre: Veraz.

- Melo Neto, J. F. (2006). Educação popular em Economia Solidária. In *XIX Reunião Anual da Associação Nacional de Pesquisa em Educação* (p. 14). Caxambu, MG: ANPED.
- Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. (2007). *Economia Solidária. Outra economia acontece: Cartilha da Campanha Nacional de Mobilização Social*. Brasília, DF: MTE, SENAES, FBES.
- Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2014). *As Origens recentes da economia solidária no Brasil*. Acesso em 06 de agosto, 2014, em <http://portal.mte.gov.br/ecosolidaria/as-origens-recentes-da-economia-solidaria-no-brasil.htm>
- Miranda, G. Q. (2008). Desafios da formação para a auto-gestão em empreendimentos de economia popular solidária. In *Anais do III ENESCPOP - Encontro Nacional de Educação, Saúde e Cultura Popular*. Uberlândia, MG: UFU/ PROEX.
- Nascimento, E. R. (2006). *Princípios da Economia Solidária*. Brasília, DF. Acesso em 15 de maio, 2013, em https://www.editoraferreira.com.br/medias/1/media/professores/ToqueDeMestre/EdsonRonaldo/edson_toque7.pdf
- Singer, P. (2002). *Introdução à Economia Solidária*. São Paulo: Perseu Abramo.
- Singer, P. (2009). *O impacto da crise no Brasil é "brutal"*. Acesso em 06 de agosto, 2013, em <http://terramagazine.terra.com.br/interna/0,,O13609755-E16579,00-Paul+Singer+Impacto+da+crise+no+Brasil+e+brutal.html>.
- Spink, P. (2008). Simpósio 2: redes solidárias, autogestão e solidariedade. In N. Guareschi (Org.), *Estratégias de invenção do presente: a psicologia social no contemporâneo* (pp. 78-92). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. Acesso em 15 de maio, 2013, em <http://books.scielo.org/id/hwhw6/pdf/guareschi-9788599662908-06.pdf>.
- Tomé, G. F. (2005). Economia Solidária: Humanização Possível no Interior do Capitalismo? [CD]. In *III Encontro Internacional de Economia Solidária: Desenvolvimento Local, trabalho e autonomia*. São Paulo: USP.
- Veronese, M. V. & Guareschi, P. (2005). Possibilidades solidárias e emancipatórias do trabalho: campo fértil para a prática da psicologia social crítica. *Psicologia & Sociedade*, 17(2), 58-69.

A consciência social dos trabalhadores metalúrgicos das empresas de inovação tecnológica do Grande ABC

Antônio Fernando Gomes Alves
Salvador Antonio Mireles Sandoval

Apresentação

O presente artigo, apresentado sob o título “A consciência social dos trabalhadores metalúrgicos das empresas de inovação tecnológica do Grande ABC”, despontou do trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional da ABRAPSO, que por sua vez foi resultado de tese¹ construída em psicologia social.

Os objetivos do artigo procuram entender as inovações ocorridas na atividade dos trabalhadores metalúrgicos e os desdobramentos psicossociais na contemporaneidade, a partir do entendimento do trabalho que têm esses sujeitos e de como constroem o conhecimento de si - *self* – na formação de sua consciência social na empresa e no APL² – Arranjo Produtivo Local - para a inovação tecnológica.

A trajetória de pesquisa requer cruzamentos interpretativos complexos. Ao longo do estudo, perseguimos os objetivos descritos: num primeiro momento, a partir das atividades dos trabalhadores, comparar as estruturas empresariais e as características das relações de trabalho no

¹ Esta pesquisa foi financiada pela CAPES por meio da bolsa de doutoramento concedida ao aluno Antônio Fernando Gomes Alves sob a orientação do Prof. Dr. Salvador Antonio Mireles Sandoval na PUC/SP.

² Para Lastres e Cassiolato (2003) e Brito e Vargas (2005), Arranjos Produtivos Locais são aglomerações espaciais de diversos agentes econômicos, políticos e sociais com foco em um conjunto específico de atividades econômicas – que apresentam vínculos mesmo que incipientes. Os Arranjos Produtivos constituem, dentro da literatura, aglomerações produtivas, com características de mão de obra especializada, geração e difusão de conhecimento tácito, entre outros, representados na ampla literatura existente. A sigla APL, ao longo da pesquisa, corresponde a essa conceituação. A delimitação do estudo fixou-se no setor metalomecânico, em particular nas empresas que declaram ter inovado processos ou produtos entre janeiro de 2006 e dezembro de 2008.

ambiente empresarial para entender, em seguida, as relações de trabalho dos trabalhadores metalúrgicos nas empresas tecnologicamente inovadoras com diferentes tamanhos e formatos na estrutura do capitalismo.

Compreender o processo de formação da consciência social dos trabalhadores metalúrgicos, por meio das atividades humanas exercidas no ambiente das empresas, permite desvelar as lutas e conquistas trabalhistas na sociedade do mundo do trabalho. Perseverar no caminho de compreender a consciência e a identidade social dos trabalhadores é de relevância para compreender o sujeito, o desenvolvimento de seu psiquismo e as interações humanas que vão sendo tecidas pelo convívio ao longo do tempo.

Por fim, é necessário entender a formação psicossocial dos trabalhadores submetidos a mudanças contínuas no cenário das relações de trabalho, dentro da empresa, num panorama descritivo e analítico, e os desdobramentos que transbordam para a vida cotidiana.

Metodologia

Nesta seção, além do desenho da pesquisa e da opção metodológica, serão apresentadas as inter-relações teórico-conceituais acerca da metodologia, seus pressupostos e a maneira como o pesquisadorperseguiu e construiu o seu processo investigativo.

É complexa e desafiadora a escolha metodológica ao estudar as relações de contexto do trabalho no cotidiano e suas implicações na constituição dos sujeitos. A pesquisa preferiu evitar as caracterizações de macro e microlugares³, considerando todo o espaço em que se constituem as relações interpessoais e sociais.

A escolha metodológica delineia o caminho a percorrer para atingir os objetivos específicos da pesquisa. A revisão da literatura baseia-se na

³ Peter Kevin Spink, em *O pesquisador conversador no cotidiano* (2008, p. 72), apresenta o desafio a que está sujeito o pesquisador, ou seja, “aprender a prestar a atenção à nossa própria cotidianidade, reconhecendo que é nela que são produzidos e negociados os sentidos e... aprender a fazer isso como parte ordinária do próprio cotidiano, não como um pesquisador participante e muito menos como um observador distante, mas simplesmente como parte. ... Ser um pesquisador no cotidiano se caracteriza frequentemente por conversas espontâneas em encontros situados”.

ordem construtivista e interpretativa, por se tratar de uma análise de interpretações sociais acerca do contexto e sentido do trabalho, identidade e suas dimensões (Bandeira-de-Mello, Godoi, & Silva, 2006).

A pesquisa privilegia um estudo multimétodo com a aplicação quantitativa – *survey* – e qualitativa – grupos focais -, o que permite ao pesquisador ampla visão da realidade e, com base na observação e na coleta de dados, aprofundamento da investigação (Triviños, 1987), pensada em dois momentos ou fases.

Como recurso metodológico, cruzaram-se o método qualitativo e o quantitativo, disso resultando o multimétodo. No primeiro momento – Fase I - da pesquisa, o método quantitativo, do tipo *survey*. Feitas a análise e a coleta dos dados, no segundo momento – Fase II – foi utilizado o método qualitativo com aplicação dos grupos focais. No *survey*, elaborou-se um questionário para aplicar ao conjunto de trabalhadores (pesquisados) e aos grupos focais com roteiros de entrevistas estruturadas, além da análise dos documentos disponíveis no local da pesquisa. Anterior à pesquisa de campo, foi realizada uma entrevista semiestruturada com a gestora do APL metalo-mecânico do Grande ABC, visando delimitar com mais precisão as dimensões a serem observadas com a pesquisa.

Na primeira fase, servimo-nos de uma construção do questionário baseada no cruzamento e modelo de duas escalas já validadas. A primeira escala é a EACT⁴ (Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho), para captar o entendimento dos entrevistados quanto às condições de trabalho, organização e processo de trabalho e relações sociais. Foi composta por vinte e oito (28) questões com intervalo de compreensão de resposta pelo trabalhador de (1 a 5), sendo (1) Nunca e (5) Sempre. A segunda escala - a EIO⁵ (Escala de Identificação Organizacional) – visa verificar as relações de emprego e o alinhamento dos valores pessoais aos organizacionais na identificação do trabalhador com a sua atividade no contexto empresarial. Sua composição foi de dezesseis (16) questões com intervalo de compreensão de resposta pelo trabalhador de (1 a 4), sendo (1) Discordo Totalmente e (4) Concordo Totalmente. A terceira escala construída foi a EPTI

⁴ A EACT foi validada com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal (Ferreira & Mendes, 2008, pp. 114-115).

⁵ A EIO foi validada por 12 juízes-alunos do curso de Psicologia, que verificaram a adequação dos itens em relação ao conceito que representavam, contando com a participação de 242 trabalhadores de empresas públicas e privadas (Oliveira, 2008, pp. 184-185).

(Escala de Prática do Trabalho Inovativo), que compreende as formas de construção do conhecimento social pelo trabalhador no aperfeiçoamento da inovação. Foi composta por trinta e cinco (35) questões com intervalo de compreensão de resposta pelo trabalhador de (1 a 4), sendo (1) Discordo Totalmente e (4) Concordo Totalmente. A quarta e última escala foi a ECS (Escala da Consciência Social), composta por dezesseis (16) questões com intervalo de compreensão de resposta pelo trabalhador de (1 a 4), sendo (1) Discordo Totalmente e (4) Concordo Totalmente. Não obstante, as escalas EPTI e ECS foram construídas mediante as aplicações para a pesquisa, de acordo com a literatura envolvida e a pertinência dos objetivos específicos propostos neste estudo. A natureza quantitativa deste estudo descritivo considera o levantamento das informações junto às empresas do setor metalomecânico de suma importância para verificar as condições da construção da consciência social do trabalhador, os desdobramentos para as relações de trabalho e a influência nas práticas inovativas do setor em estudo.

A partir da amostra estatística na Fase I, selecionamos os interessados em compor os grupos focais na Fase II. Ao final da aplicação do *survey* na Fase I, houve consulta aos pesquisados (por meio de cadastro) para saber seu interesse em participar da fase seguinte, com posterior contato por *e-mail* e telefone para constituir os grupos focais da Fase II.

Os grupos focais representam uma das técnicas de estudo mais utilizadas em pesquisas qualitativas, visto estarem orientados para a descoberta em profundidade de assuntos a serem explorados, o que permite “examinar as vozes individuais na discussão”, como destaca Barbour (2009, p. 55), e promover entrevistas em profundidade. Muitas vezes, concentram o interesse na racionalidade do senso comum, do “conhecimento vulgar”, a fim de esclarecer como os sujeitos constroem e articulam a compreensão do mundo social vivido, a realidade compartilhada, sem por isso descuidar dos assuntos mais complexos que interessam ao pesquisador nessa prática de intervenção qualitativa.

Especificação do modelo a ser testado

O objetivo dessa análise é melhor entender como se formam as percepções dos trabalhadores sobre a consciência social e os desdobramentos nas relações de trabalho e nas práticas inovativas. Como já re-

ferido, 345 trabalhadores responderam às perguntas sobre as quatro (4) dimensões: o ambiente da empresa, as relações de trabalho, a inovação no ambiente de trabalho e a consciência dos trabalhadores, adiante descritas. Os fatores componentes nas dimensões do estudo proposto foram construídos a partir das escalas:

Tabela 1. Escalas construídas e utilizadas na pesquisa

Escala	Descrição
EACT	Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho
EIO	Escala de Identificação Organizacional
EPTI	Escala de Práticas de Trabalho Inovativo
ECS	Escala de Consciência Social

Fonte: Elaborado pelos autores.

Foram aplicados trezentos e quarenta e cinco (345) questionários⁶ aos trabalhadores metalúrgicos. O total das empresas⁷ pesquisadas que se propuseram ao trabalho foi nove (09), sendo duas (02) de grande porte, pertencente ao setor metalo-mecânico, duas (02) de médio porte e as demais cinco (05) de pequeno porte. As empresas de médio e pequeno porte pertencem ao APL do setor metalo-mecânico do Grande ABC. Nas empresas grandes, foram aplicados setenta e oito (78) questionários aos trabalhadores, nas médias duzentos e quinze (215) e, nas pequenas, cinquenta e dois (52) questionários, respectivamente, totalizando duzentos e sessenta e sete (267) trabalhadores pesquisados.

Ao final da coleta dos dados da Fase I nas empresas, os registros apurados foram transformados em planilha eletrônica Microsoft Excel para exportação de uso no aplicativo SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences* e Smart PLS 2.0 M3, para tratamento estatístico dos dados.

⁶ Quanto à aplicação dos questionários nas empresas, não se recolheu o termo de consentimento a fim de preservar o anonimato dos pesquisados, mediante a análise estatística realizada em seu conjunto. A aplicação dos questionários obedeceu ao cronograma da pesquisa durante o mês de junho. A montagem do banco de dados para o tratamento estatístico dos dados aconteceu em julho de 2013.

⁷ Por motivos éticos, suprimiu-se a identificação das empresas, visto que têm relevância para a pesquisa apenas os resultados colhidos junto aos respondentes.

A primeira análise quantitativa foi a aplicação do tratamento estatístico com referência à análise fatorial exploratória⁸, base para a construção, mediante o agrupamento dos fatores relevantes da pesquisa, que compõe quatro (04) dimensões expostas a seguir para a formação dos respectivos fatores. Foram agrupados por possíveis causalidades e significância da importância das variáveis para cada dimensão do estudo proposto. Tivemos presente a recomendação de que “o pesquisador sempre deve examinar cada relação proposta sob uma perspectiva teórica para garantir que os resultados sejam conceitualmente válidos”, como preceitua Hair et al. (2005, pp. 500-501).

Dimensão – O ambiente da empresa

Fator 1 - Espaço físico de trabalho;

Fator 2 - Disputa no ambiente de trabalho;

Fator 3 - Pressão e ritmo na execução das tarefas;

Fator 4 - Comunicação para a execução das tarefas entre líder e subordinado;

Fator 5 - Autonomia e tempo para a execução da tarefa;

Fator 6 - Pessoas e instrumentos insuficientes para a execução da tarefa;

Fator 7 - Fiscalização no ambiente de trabalho;

Fator 8 - Riscos à saúde na execução das tarefas.

Dimensão – As relações de trabalho

Fator 1 - Sucesso refletido na minha imagem;

Fator 2 - Valores pessoais parecidos com os da empresa;

Fator 3 - Valores pessoais como motivação no trabalho;

Fator 4 - Pensamentos e crenças parecidos com os pessoais.

Dimensão – A inovação no ambiente de trabalho

Fator 1 - Confiança e conhecimento entre os trabalhadores melhoram o trabalho em equipe;

⁸ Análise Fatorial é um conjunto de técnicas estatísticas multivariadas cujo propósito é explicar a correlação existente entre as diversas variáveis de um estudo, reduzindo ou simplificando a análise dos componentes principais e dos fatores comuns para que possam ser descritas estatisticamente e analisadas. Com isso, determina-se um grupo menor de variáveis que possam ser agrupadas na correlação significativa entre as variáveis aplicadas, selecionadas em fator (Hair Jr. et al., 2005; Pestana & Gageiro, 2008).

Fator 2 - Utilização de manuais e normas técnicas para melhorar o trabalho e inovar;

Fator 3 - Trocar conhecimentos em equipe para inovar;

Fator 4 - Inovação traz benefícios para empresa e trabalho, embora gere estresse;

Fator 5 - Troco conhecimentos entre colegas e utilizo para a inovação;

Fator 6 - Inovação é importante para melhoria da empresa;

Fator 7 - Estudo normas e manuais para a minha rotina de trabalho;

Fator 8 - Sigo normas e manuais para a inovação.

Dimensão – A consciência dos trabalhadores

Fator 1 - Participação nas mudanças na empresa;

Fator 2 - Relação com o Sindicato;

Fator 3 - Participação dos trabalhadores em questões políticas e sociais;

Fator 4 - Participação em movimentos políticos e sociais;

Fator 5 - Órgão institucional para os trabalhadores.

A trajetória de aplicação do *survey*, resumimos, constou do questionário aplicado na Fase I, contendo 80 questões das dimensões específicas acima descritas e agrupadas por significância nos fatores elencados. De forma complementar, o instrumento de pesquisa foi submetido a um pré-teste junto a sete trabalhadores metalúrgicos. A segunda análise foi o tratamento quantitativo de modelagem em equações estruturais. Esse método “permite a avaliação de relações entre constructos não mensuráveis diretamente (VL – variáveis latentes”⁹). Há uma diferenciação classificatória de modelagem de equações estruturais. Na primeira, baseada na análise de covariância, o modelo proposto leva em consideração todas as variáveis simultaneamente, são modelos LISREL. Na segunda modelagem, o modelo é baseado nas análises específicas ou parciais para cada construto, chamado de Mínimos Quadrados Parciais – (*Partial Least Squares*), utilizado como PLS-PM – *Partial Least Squares – Path Modeling*. A intencionalidade de utilização do método tem adquirido relevância nos últimos anos pela possibilidade de modelar as variáveis latentes (Bido et al., 2010, pp. 245-248).

⁹ Valores observados nas questões específicas obtidas dos pesquisados e que servem para construir os indicadores de construtos do modelo (Hair Jr., 2005).

A validação estatística dos resultados obtidos foi realizada mediante algumas estatísticas complementares necessárias para a afirmação dos resultados no tratamento das variáveis, como o KMO – Kaiser-Meyer-Olkin¹⁰, o teste de Bartlett¹¹ e a MSA - medida de adequação da amostra¹². KMO e Bartlett mostraram significância de 5%, o que demonstrou que é recomendável a Análise Fatorial Exploratória para o estudo. Hair Jr. et al. (2005, p. 98) afirmam que um pouco de multicolinearidade é desejável porque identifica as variáveis inter-relacionadas do estudo.

Realizada a etapa de tratamento dos dados estatísticos, obtidos pela análise fatorial exploratória, e, em seguida, os testes, foram inseridos os dados no programa do SPSS, objetivando o agrupamento e a correlação das variáveis aplicadas na pesquisa. Foram executadas as técnicas de análise univariada, bivariada e multivariada para, na sequência, atingir a modelagem de equações estruturais¹³. Após a análise fatorial exploratória, aplicou-se o software *Smart PLS 2.0 M3* para obter as relações das variáveis do estudo e a constituição do modelo de equações estruturais. A Modelagem de Equações Estruturais permite uma sequência de relações de dependência simultânea entre diversas variáveis com a aplicação do PLS-PM.

¹⁰ KMO - É o índice que compara a magnitude dos coeficientes de correlação entre as variáveis estatísticas em relação aos coeficientes de correlação parcial empregados.

¹¹ O teste estatístico de esfericidade de Bartlett necessita ser $> 1,96$ – o que torna a relação estatisticamente significativa para as cargas fatoriais. O teste “fornece a probabilidade estatística de que a matriz de correlação tenha correlações significantes entre pelo menos algumas das variáveis” (Hair Jr. et al., 2005, p. 98). Aumentar o tamanho da amostra do teste causa o aumento da sensibilidade na correlação entre as variáveis.

¹² Medida de adequação da amostra serve para quantificar o grau de intercorrelações entre as variáveis. “A matriz anti-imagem contém na sua diagonal principal as medidas de adequação amostral (MSA) para cada variável. Quanto maiores forem essas medidas e menores as que se situam fora da diagonal principal, mais sugerem a não exclusão dessa variável na análise fatorial” (Pestana & Gageiro, 2008, p. 493).

¹³ Segundo Hair Jr. et al. (2005, pp. 466 - 470), “tem sido usada em quase todas as possíveis áreas de estudo, incluindo educação, marketing, psicologia, sociologia, administração. As razões para o interesse por essa técnica são duas: (a) fornece um método direto para lidar com múltiplas relações simultaneamente enquanto fornece eficiência estatística e (b) sua habilidade para avaliar as relações de âmbito geral e fornecer uma transição da análise exploratória para a análise confirmatória”.

Foram realizados 02 grupos focais¹⁴, separadamente. Um primeiro grupo foi constituído de oito (08) trabalhadores das empresas de grande porte, e outro de 07 (sete) trabalhadores das empresas de médio e pequeno porte. Com base na composição dos grupos, apresentou-se um roteiro de questões a partir dos fatores elencados na análise fatorial exploratória, o que permitiu discutir em profundidade as indagações realizadas na Fase I.

Para cada dimensão, observou-se um tempo médio de aplicação e discussão de trinta e cinco minutos (35), resguardados as intervenções da mediação, os diálogos dos participantes e os aprofundamentos nas discussões em grupo, totalizando aproximadamente quatro (04) horas de conversa entre os trabalhadores.

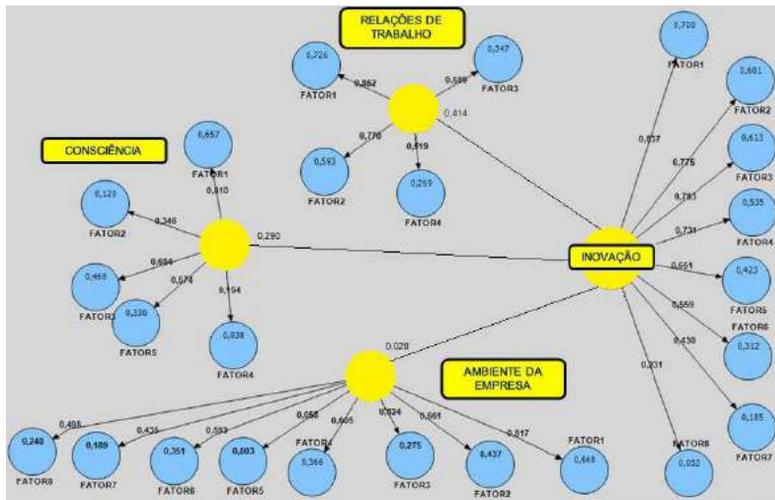
Análise das dimensões do modelo proposto e a determinação da inovação e consciência social

Nunca devemos esquecer que os fatos ou o real não falam sozinhos. Sempre os interesses e as características socio-culturais de quem faz o discurso influem de algumas maneiras no que é dito e no que fica escondido. Sempre há distorções tanto nas orientações quantitativas quanto nas qualitativas. (Thiollent, 1984, p. 47)

Verifica-se a explicação do modelo constituído (figura 1) mediante as dimensões estudadas para determinar a consciência e a prática inovativa no ambiente de trabalho. Para melhor visualização e compreensão didática, partir-se-á da análise da dimensão sobre inovação como resultado obtido no modelo. O presente modelo apresenta a análise das cargas fatoriais de cada dimensão com os respectivos valores dos fatores correspondentes e a respectiva força de significância de cada construto. Adiante, deter-nos-emos nas análises das forças dos construtos apresentados no modelo construído (figura 1) e a relevância das relações entre as variáveis nas percepções dos trabalhadores metalúrgicos.

¹⁴ O termo de consentimento para uso de imagem foi recolhido dos pesquisados nos grupos focais, o que permitiu as gravações e o uso da imagem dos envolvidos no estudo. Os grupos reuniram-se no CIESP em 24 e 31 de agosto de 2013. Foram realizadas as transcrições dos grupos focais para a análise dos diálogos entre os trabalhadores participantes na pesquisa para aprofundamento e compreensão qualitativa das dimensões estudadas.

Figura 1. Modelo construído e validado na pesquisa referente às cargas fatoriais da relação entre as dimensões estudadas para determinar a inovação



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do PLS-PM.

O modelo proposto (Figura 1) é composto pelas quatro dimensões do estudo. Apresentaremos, resumidamente, as principais cargas fatoriais das quatro dimensões da pesquisa, ou seja, ambiente da empresa, relações de trabalho, inovação e consciência.

Na discussão sobre a dimensão ambiente da empresa apresentamos oito (08) fatores, porém, com predominância de quatro fatores principais: o fator 1, espaço físico de trabalho, apresenta a maior causalidade do modelo, com 0,817, seguido do fator 2, disputa no ambiente de trabalho, com 0,661. Em seguida vem pressão e ritmo de trabalho, no fator 3, com 0,624 e, por último, a comunicação com os líderes para a execução das tarefas com força de 0,605, fator 4.

A dimensão das relações de trabalho contém variáveis ligadas à percepção dos trabalhadores quanto aos valores pessoais, organizacionais e à construção da autoimagem a partir dos vínculos estabelecidos no ambiente de trabalho, permitindo o agrupamento em quatro (04) fatores.

Houve também questões relacionadas à identificação com os outros trabalhadores e com a empresa, bem como compartilhamento das ideias acerca da situação de trabalho, o que convencionamos denominar modelos mentais compartilhados.

Observa-se, nesta parte do modelo proposto das relações de trabalho, que o fator 1, no que concerne a ser o sucesso refletido na imagem do trabalhador, representou uma força de causalidade na explicação do modelo de 0,852. Já o fator 2, dos valores pessoais parecidos com os da empresa, representou uma explicação de 0,770. É menor a relação de significância do modelo com os fatores 3 e 4, respectivamente: a relação dos valores pessoais ligados à motivação no trabalho e aos pensamentos e crenças compartilhados entre trabalhadores e empresas com força de 0,589 e 0,519. Observamos que os valores pessoais na identificação com a empresa apareceram em maior causalidade e força para a explicação do modelo construído. Explorando as variáveis pertinentes de cada fator integrante das relações de trabalho, chegaremos às causalidades de cada um para a explicação do constructo.

Na verificação da parte do modelo relativa à inovação, inúmeras foram as variáveis componentes do estudo, constituindo oito (08) fatores, assim agrupados e por forças fatoriais: confiança e conhecimento entre os trabalhadores para a formação da equipe de trabalho com fator de 0,837; utilização de manuais e normas técnicas para a inovação com fator de 0,775; troca de conhecimentos entre a equipe de trabalho em busca da inovação com força de 0,783; inovação como benefícios para a empresa e para o trabalhador com fator de 0,734; troca de conhecimentos entre os colegas de trabalho com fator 0,651; inovação como elemento importante para a empresa, o estudo das normas e manuais para a melhoria na rotina de trabalho com fator 0,559; e o entendimento e a utilização das normas e manuais para a inovação com menor força, de 0,430. Nessa dimensão, as variáveis selecionadas para a explicação dos fatores estão ligadas à aprendizagem pessoal, em equipe, à utilização dos conhecimentos contidos nos manuais e normas técnicas, ao compartilhamento de conhecimentos entre os trabalhadores e ao impacto da inovação na constituição psicossocial do trabalhador. No que diz respeito aos arranjos produtivos locais, esse fator é fundamental na configuração e consolidação do padrão tecnológico exigido pelas empresas constituintes desse modelo industrial,

alinhado com os apontamentos verificados por Llorens (2001), Cassiolato e Lastres (2003) e Leite (2005).

A pesquisa buscou relacionar os fatores referentes à determinação da consciência pessoal e social do trabalhador. Essa dimensão do modelo foi composta de variáveis que, agrupadas, resultaram em cinco (05) fatores determinantes: participação dos trabalhadores nas mudanças na empresa, com maior força do fator de 0,810, e com menor força a relação com o sindicato, fator de 0,346, e a participação dos trabalhadores em questões políticas e sociais, com fator de 0,194. Já para a participação em movimentos políticos e sociais e o entendimento do órgão institucional na relação com os trabalhadores, o fator alcançou 0,684. Mesmo estando as variáveis levantadas presentes na literatura, esse constructo é fundamental para a compreensão das dimensões psicossociais dos trabalhadores em empresas tecnologicamente inovadoras.

Uma questão importante para a pesquisa é a percepção dos trabalhadores acerca da atividade humana, concebida como trabalho. As conceituações e as contribuições dos referenciais teóricos de que partimos e utilizamos para compreender o significado do trabalho na pesquisa são reafirmados por inúmeros estudiosos que se debruçaram sobre o desvelamento do significado do trabalho na psicologia social. Destacamos Clot (2007), Furtado (2011), Leontiev (1978b), ou mesmo, na filosofia, Hegel (1992) e, na economia, Marx (1975). É recorrente na afirmação dos pesquisadores certa definição de trabalho que advém de sua percepção da prática cotidiana: *“Pra mim é tudo”* (Trabalhador 4 – Grupo Focal das empresas de grande porte). Para o trabalhador 3 do mesmo grupo, *“tudo o que a gente executa cotidianamente, tudo o que a gente vai fazer é um trabalho, de certa forma. Tudo o que a gente executa é um trabalho”*. Inconscientemente perfilado à linha conceitual de Leontiev (1978b), outro trabalhador do grupo em destaque define trabalho como atividade humana, englobando nisso toda e qualquer atividade executada com objetividade. Narra o metalúrgico: *“eu acho que o que ele falou – tudo o que você faz é um trabalho. Mas eu acho que o trabalho que você está falando é quando se está fazendo algo”* (Trabalhador 7). Voltamos a intervir sobre o sentido e o significado do trabalho. Esse trabalhador metalúrgico relaciona implicitamente trabalho com satisfação:

ah, mas trabalho é bom. Não é verdade? Sei lá, eu gosto de trabalhar. Eu já trabalhei em várias empresas e eu tenho o costume de falar da empresa e eles falam: cara, você é feliz. Eu chego: hoje já é quarta! Amanhã já é sexta-feira. Eu sempre falo: eu gosto do meu trabalho. Eu acho que a gente tem que trabalhar gostando do que faz, não é verdade?

Na intervenção nos grupos focais, houve especial interesse em detectar influências na atividade produtiva, uma vez que é direta a relação entre o trabalho e as práticas inovativas no âmbito da empresa. A inovação, por regra, redundava em vantagens para o trabalhador, favorecido pelo desenvolvimento tecnológico. A tecnologia, redenção da era moderna, exerce papel central no processo inovativo, seja pelo aspecto positivo de melhorar a produtividade e reduzir os custos de fabricação, seja – paradoxalmente – pelo aspecto negativo de eliminar postos de trabalho no mercado. Questionados pela ambiguidade da relação entre capital e trabalho e os efeitos que as transformações no processo produtivo trouxeram à sua experiência, observam os metalúrgicos que, sem dúvida, houve aprimoramento, mas ao preço excessivamente alto de diminuir o quadro dos trabalhadores incorporados na produção e de cancelar postos de trabalho.

Considerações finais

Nenhum de meus escritos foi concluído; sempre se interpuseram novos pensamentos, associações de ideias extraordinárias, impossíveis de excluir, com o infinito como limite. Não consigo evitar a aversão que tem o meu pensamento ao ato de acabar. (Fernando Pessoa, 2003)

A intensidade e a complexidade das mudanças por que passa a sociedade do trabalho estão consumadas no estágio atual de desenvolvimento das sociedades industriais. Iniciamos esta pesquisa com o firme propósito de encontrar respostas às contradições que incidem nas relações dos trabalhadores no mundo do trabalho. Ter-nos aprofundado e penetrado na vida das empresas à luz da psicologia social provocou inquietações nas respostas ali coletadas.

O encontro feliz com a psicologia social permitiu superar os pensamentos incompletos sobre a constituição humana. Foi absolutamente

imprescindível a contribuição da psicologia social e política para compreender esse movimento humano: por meio dessa área de conhecimento aprofundaram-se as sondagens que buscam explicar a formação humana, sondagens que eu já havia experimentado com a economia política e a filosofia. Não tivesse havido essa compreensão do psiquismo humano, do *self* e da constituição humana, não se teria alicerçado o conhecimento que esclarece como funciona o mundo intangível, aspiração intelectual deste pesquisador com o rigor do pensamento científico.

É inegável que a evolução da sociedade capitalista industrial se fundamentou em particular na transformação do conhecimento em tecnologia, do que advieram sérias modificações nas relações humanas. Na busca pela inovação – um imperativo da sociedade capitalista - empresários e trabalhadores estruturaram suas práticas pelo recurso à tecnologia a fim de melhorá-las e, conseqüentemente, obter maiores resultados. Não é possível viver isoladamente sem sofrer os reflexos da era técnica no pensar, no agir e no comportar-se. Sofremos as conseqüências da sua aplicação, reflexo da lógica maniqueísta da redenção do mundo tecnologicamente globalizado, sem, contudo, vislumbrar alternativas que proponham o homem como eixo da evolução tecnocrática. Embora isentos, ao abrigo desse pensamento maniqueísta, nada queremos tampouco dever ao pensamento friamente racional que provoca a multiplicação de um mundo aparentemente inexorável. Os argumentos construídos ao longo deste trabalho buscaram entender a razão verdadeira e última do conhecimento: o SER humano. Mediante a formação e constituição da consciência, é possível desvelar a ‘obra prima’ originária da história do conhecimento, cujas ações ajustam-se harmoniosamente e multiplicam os acertos perseguidos pela humanidade para constituir-se.

Embora o panorama do desenvolvimento capitalista no Grande ABC marque definitivamente a história do capitalismo industrial brasileiro por meio da instalação das indústrias automobilísticas na era desenvolvimentista de JK, ainda encontramos situações que merecem ser evocadas e discutidas, envolvendo ações dos trabalhadores em prol da qualidade de vida.

Esse foi o cenário em que o trabalho tornou-se personagem principal, acompanhado das dimensões psicossociais que envolvem seu produtor - o trabalhador metalúrgico.

Foi a exploração consciente e sistemática do trabalho (leia-se do trabalhador) que entronizou o capitalismo na sociedade industrial. Ainda que se tenha transformado o modo de reproduzir a riqueza do planeta, transitando de uma base material para o imaterial, a atividade produtiva do ser humano continuará sendo o alicerce da reprodução social.

Pelo modelo de produção de mercadorias empregado no século XIX, no século XX ou no século XXI, a sociedade capitalista mantém-se sempre altamente produtiva e consumista. Assim, a posição que assume o trabalho é inexoravelmente central na constituição da sociedade contemporânea e com ela, também, a reprodução dos sujeitos do trabalho. Alvo de críticas e dissensos dos pesquisadores e estudiosos do tema, a sociedade capitalista fundamenta-se no trabalho, razão por que resgatá-lo. A criação de articulações nas áreas de conhecimento deste pesquisador - economia, filosofia e psicologia - permitiu perseguir os objetivos propostos, insistindo na lógica de que devemos trabalhar para viver e não viver para trabalhar.

Impossível não reconhecer que a conjuntura econômica da sociedade brasileira proporcionou avanços significativos para as empresas. Algumas delas alcançaram maior grau de competitividade em decorrência da superação tecnológica, enquanto outras o fizeram pelo emprego e concentração do capital financeiro. Essa evolução tecnológica e financeira produziu uma lógica concentracionista que não corresponde ao desenvolvimento que a sociedade aspira. O setor metalomecânico sofreu fortemente com as mudanças introduzidas e organizou-se segundo arranjos produtivos locais numa resposta inovadora de gestão que visa à sobrevivência desse setor altamente tecnológico e competitivo perante as empresas concorrentes fundadas na administração tradicional dos séculos anteriores. Nesse cenário de intensa modificação, as relações de trabalho são diretamente afetadas na rotina cotidiana e veem-se degradar os índices de qualidade de vida no trabalho dia após dia.

Nas empresas do Grande ABC, cenário destacado do setor industrial, esse movimento padeceria mais intensamente. Os trabalhadores metalúrgicos do setor metalomecânico sofreriam as consequências das transformações em curso. Ou para atender aos apelos da inovação ou por reestruturação da cadeia produtiva, tornaram-se frequentes as mudanças no capitalismo brasileiro, visíveis na terceirização, redução salarial ou mesmo precarização da relação de trabalho na era da “acumulação flexível”.

Na conjuntura econômica e política neoliberal, os trabalhadores do setor metalomecânico sofriam as consequências da ‘terceira via’¹⁵, que assolavam as nações capitalistas mundiais. Pela sua relevância, esteve esse setor entre os primeiros a incorporar as modificações do mundo produtivo de ares neoliberais e, conseqüentemente, a gestar as mudanças no setor de recursos humanos das empresas. As oscilações no número de empregados nas indústrias do Grande ABC na última década reproduziram as dos anos da década perdida. Entre 2008 e 2011, a pesquisa registrou perdas significativas, a exemplo de 7,7% em 2010, em comparação com o ano anterior, um mau resultado atribuído à crise financeira de 2008 nos EUA¹⁶ ou mesmo às modificações tecnológicas no mundo do trabalho.

Especificamente, o APL vem oferecer respostas ao desafio de crescimento tecnológico e garantia de resultados à economia interna. No caso do Grande ABC, a ação visava à recuperação econômica do setor metalomecânico como nova forma de gestão das empresas e das relações do trabalho. Ainda poucos habituados à ideia de *clusters*, veiculada por Porter (1998), os gestores ganharam a valiosa contribuição para entender a dinâmica de formação em rede a partir dos estudos de Bresciani (2004, 2008), Cassiolato e Lastres (2003), Leite e Gitahy (2005), que fizeram ver a importância dessa estruturação organizacional para o desenvolvimento capitalista no Grande ABC, palco de constantes transformações tecnológicas. Composto majoritariamente por empresas de pequeno e médio porte, o APL do setor metalomecânico no Grande ABC pretende recuperar a regionalidade de sua configuração, traduzida em maior dinamismo e atividade econômica local e, conseqüentemente, melhoria para a classe trabalhadora.

Decidido a compreender as determinantes dessa organização capitalista do século XXI, eu precisava fundamentalmente inserir-me nas empresas para obter um diagnóstico junto aos trabalhadores. Desafiado pela opção metodológica quantitativa e qualitativa, propus uma enquete aos

¹⁵ Ideologia social-democrata com adeptos partidários do liberalismo social. Corrente de pensamento que buscou promover a aliança entre os partidos de direita (defensores de uma economia ortodoxa) com os partidos de esquerda (defensores de uma política social progressista). Emerge no fim da década perdida de 80, repercutindo nos EUA do governo Bill Clinton e na Europa com Tony Blair, primeiro-ministro britânico.

¹⁶ Ficou conhecida como *subprime*, quando financeiras americanas confiaram excessivamente em clientes com histórico e condições duvidosas de saldar seus débitos junto ao sistema de crédito.

trabalhadores das empresas tecnologicamente inovativas. De posse dos dados, foram tabuladas e construídas as dimensões a investigar nas entrevistas junto aos trabalhadores metalúrgicos. As dimensões ambiente da empresa, relação de trabalho, inovação e formação da consciência constituíram uma densa leitura prévia e validação científica, essa última nossa maior preocupação. Com um modelo validado estatisticamente para a determinação da inovação, realizamos as articulações dos dados coletados e a representação da força percentual de cada construto com os objetivos elencados. Antes de aplicar o modelo, entretanto, era preciso aprofundar-me na literatura específica da psicologia social sobre a consciência e a formação humana.

Confessamos prazerosamente que não imaginávamos encontrar reflexões e escritos tão surpreendentes. Ampliando o conceito de trabalho originalmente discutido em Marx (1975, 1978), Hegel (1992) e Furtado (2011), Clot examina a função psicológica do trabalho (2007), essa subjetividade que impregna toda e qualquer atividade humana. Para melhor entender a realidade sócio-histórica construída no cotidiano, foram de extrema valia a incessante investigação de Heller (2000) e as observações de Lane (1980, 2002, 2006), sobre o homem historicamente construído e em movimento, do que passamos para a formação do psiquismo humano na construção da realidade. A leitura atenta dos apontamentos de Leontiev (1978a) acerca do psiquismo humano foi determinante para estabelecer os vínculos entre a consciência e as condições da vida humana, espelho das condições materiais do social (Sandoval, 1989a, 1989b, 1994, 2001, 2007). A Mead (1993) devo a compreensão do papel central que a determinação do *self* preconizado pelo interacionismo simbólico desempenha na constituição humana. Esse SER, entretanto, somente interage pelo social e é mediado pelo agir no mundo. Por fim, todas essas contribuições demandaram a participação da linguagem para contextualizar esse SER no mundo de significados e símbolos socialmente construídos, sem cuja gramática seria impossível desvendar o humano. Assim, no pensamento de Habermas (2012) sobre a teoria do agir comunicativo, completava-se o arcabouço teórico que sustenta a formação da consciência desse trabalhador investigado com os desdobramentos de uma conjuntura economicamente desfavorável à preservação de sua qualidade de vida. Reunidas tantas inquietações e descobertas, dei-me conta de que não seria simples a tarefa de investigar os grupos na constituição da consciência social. So-

mente a partir da compreensão de como agem os grupos e do comportamento intragrupos com as proposições e ideias de Tajfel (1982, 1983) e Sandoval (1989, 2001) consegui, enfim, ressignificar a realidade do trabalhador metalúrgico no Grande ABC.

Concentrado em compreender as relações psicossociais no trabalho, mediante os resultados quantitativos apurados no software SPSS das frequências nas cargas fatoriais de cada dimensão pesquisada por meio da análise fatorial exploratória e, posteriormente, com o software PLS-PM de modelagem de equação estrutural, elaboramos um modelo validado para a pesquisa. Quanto à compreensão das práticas que determinam o processo inovativo, os desdobramentos da análise qualitativa foram explicados por meio dos grupos focais dos trabalhadores a fim de aprofundar as reflexões já registradas. Julgo oportuno reproduzir, em ordem decrescente, os pontos mais expressivos colhidos nas respostas dos trabalhadores metalúrgicos do APL para explicar o modelo validado na determinação da inovação, observadas as análises qualitativas. Com maior força na determinação do modelo estão as dimensões das relações de trabalho e, em seguida, as da consciência e, por último, a questão do ambiente físico.

As relações de trabalho são influenciadas pelos valores pessoais e pela consciência dos trabalhadores. Dessa influência, as ações coletivas também sofrem alterações, o que repercute na consciência social. A identificação pessoal com a empresa preponderou amplamente nas discussões apresentadas entre os trabalhadores. Alinhadas, propiciam compartilhar os valores pessoais com a empresa, exercendo influência no dia a dia de trabalho, uma vez que o sucesso da empresa é o sucesso do trabalhador, segundo as próprias palavras dos entrevistados.

A valorização dos trabalhadores pela empresa permeou os diálogos dos grupos, superando a retribuição financeira (salários, bonificações e outros). Eles querem o reconhecimento de pertencimento à empresa, expresso na confiança mútua e no espírito de solidariedade entre os integrantes. O depoimento da maioria dos trabalhadores é um apelo à humanização e à unidade, devendo principalmente incluir-se no discurso dos empresários e líderes nas empresas pesquisadas. Reside nesse item um fator subjetivo - o motivacional. Dessa forma, motivados e valorizados, os trabalhadores compartilham ideias entre os componentes do grupo,

o que favorece a troca de conhecimentos e práticas acerca do trabalho inovativo entre todos os membros da empresa, vencendo a barreira do estresse e do cansaço ao trabalharem em empresas inovativas. Essa tomada de consciência possibilita mudanças de comportamentos e ações que incrementam as relações de trabalho, melhorando a prática inovativa, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores do APL acredita nos resultados para todos: empresas e trabalhadores.

O papel da consciência dos trabalhadores passou a ser determinante na prática inovativa. Não entendem somente do movimento social e político. Afirmam que a participação é importante no processo de conscientização de vida de cada trabalhador, sendo fundamental para a constituição da tomada de consciência social. A maioria considera importante dedicar-se a problemas coletivos. A tomada de consciência no cotidiano se faz mediante a participação política e social - declaram -, embora questionem a representação das instituições públicas em prol dos direitos do cidadão. Apontam os diálogos que a representação do sindicato em defesa dos direitos dos trabalhadores não condiz com as formas como as ações são conduzidas no ambiente interno e externo das empresas. A identificação, enquanto movimento coletivo é determinante da consciência, porém, em relação ao sindicato, não é determinante para a constituição da consciência do trabalhador. Manifesta-se na pesquisa a tendência de que a relação sindical esteja deixando de ser determinante no fortalecimento dos assuntos de interesse coletivo. A formação da consciência do trabalhador na empresa passa prioritariamente pelo envolvimento e pela identificação com os problemas sociais e políticos, bem mais do que com os específicos aos interesses da categoria.

Por esse prisma, é sintomática a valorização que propõem os trabalhadores da comunicação e participação na ordem do dia nas empresas. Sabe-se que a comunicação entre os trabalhadores também exerce influência nas condições e relações de trabalho. Nessa interação social em que a consciência imerge de modo expressivo, as cobranças e a relação intergrupos exercerão forte influência no comportamento pessoal do trabalhador.

Construir uma relação de trabalho em que haja autonomia parece fundamental para determinar a consciência social. A partir dessa liberdade de expressão, o comprometimento e a relação direta entre líderes

e liderados favorecem a discussão de pensamentos divergentes da qual emana uma tensão criativa capaz de desencadear episódios de conscientização coletiva, provocar mudanças e alinhar utopias. Não a utopia quimérica, mas a almejada por uma construção permanente de sonhos, articulando esperanças pessoais e coletivas. É preciso desenvolver a capacidade de sonhar com o novo, com o diferente, e a mudança social necessária à valorização se processará de maneira gradual e natural.

Algumas limitações da pesquisa ficam registradas com objetivo de contribuir com futuras investigações. A primeira prende-se ao caráter descritivo da pesquisa, que articula natureza quantitativa e qualitativa com o levantamento das informações a partir de uma amostra não probabilística por conveniência. Isso impede que os resultados apurados sejam ampliados a todas as empresas automobilísticas do setor metalomecânico no Brasil.

A segunda diz respeito à coleta de dados. Por termos coletado os dados dos trabalhadores em pleno ambiente de trabalho nas empresas, o tempo foi, na maioria das vezes, exíguo, por exigência das ordens expostas pelos diretores e líderes das empresas para a aplicação dos questionários. Tivessem sido coletados em outro ambiente, distante do controle empresarial e num espaço de maior descontração, possivelmente outras respostas e maior riqueza de detalhes teriam vindo à tona.

Referências

- Alves, A. F. G. (2009). Uma revisão da literatura no enfoque da aprendizagem individual nas organizações. *Revista Integração*, 1(56), 13-18.
- Alves, A. F. G. (2009). A emergência de uma nova relação homem-trabalho na sociedade atual. *Revista Integração*, 1(59), 333-342.
- Alves, A. F. G. (2011). A constituição do eu trabalhador. In Mary Jane Spink. (Org.), *Psicologia Social e Pessoaalidade* (pp. 169-186). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Ciências Sociais.
- Bandeira-de-Mello, R., Godoi, C. K., & Silva, A. B. (2006). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais*. São Paulo: Saraiva.
- Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Porto Alegre: Artmed.
- Bido, D. S., Silva, D., Souza, C. A., & Godoy, A. S. (2010). Mensuração com indicadores formativos nas pesquisas em administração de empresas: como

- lidar com a multilinearidade entre eles? *Revista Administração: Ensino e Pesquisa*, 11(2), 245-269.
- Bresciani, L. P. (2004). Instituições e agenda do desenvolvimento regional: reflexões sobre a política sindical no Grande ABC. *XXVIII Encontro Anual da ANPOCS* (Vol. 1, pp. 131-132), Caxambu, MG.
- Bresciani, L. P. (2008). *Sistemas produtivos regionais: configurações e dinâmicas contemporâneas no Brasil e no Mercosul*. São Caetano do Sul, SP: USCS.
- Cassiolo, J. E. & Lastres, H. M. (2003). *O foco em arranjos produtivos e inovativos locais de micro e pequenas empresas: cooperação e desenvolvimento local*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- Cassiolo, J. E., Britto, J. N. P., & Vargas, M. A. (2005). *Arranjos cooperativos e inovação na indústria brasileira. Inovações, Padrões Tecnológicos e Desempenho das Firms Industriais Brasileiras*. Brasília, DF: IPEA.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho* (2ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. B. (2008). Contexto de Trabalho. In M. M. Siqueira et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 110-123). Porto Alegre: Artmed.
- Furtado, O. (2011). *Trabalho e solidariedade: construindo o compromisso social da psicologia*. São Paulo: Cortez.
- Habermas, J. (2012). Mudança de paradigma em Mead e Durkheim: da atividade orientada por fins ao agir comunicativo. In *Teoria do agir comunicativo* (pp. 3-204). São Paulo: WMF Martins Fontes.
- Hair, F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hegel, G. W. F. (1992). *Fenomenologia do espírito* (parte I). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Heller, A. (2000). *O cotidiano e a história* (6ª ed.). São Paulo: Paz e Terra.
- Lane, S. T. M. (1980). Uma redefinição da Psicologia Social. *Educação & Sociedade*, 2(6), 96-106.
- Lane, S. T. M. (2002). A dialética da subjetividade versus objetividade. In O. Furtado & F. L. G. REY (Eds.), *Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais* (pp. 11-17). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lane, S. T. M. (2006). *O que é Psicologia Social* (22ª ed., Coleção Primeiros Passos). São Paulo: Brasiliense.
- Lastres, H. M. M. & Cassiolo, J. E. (2003). Novas políticas na era do conhecimento: o foco em arranjos produtivos e inovativos locais. *Parcerias Estratégicas*, 17, 5-29.

- Leite, M. P. (2005). O trabalho (re)visitado: uma discussão metodológica. In L. Gitahy & M. P. Leite (Orgs.), *Novas tramas produtivas: uma discussão teórico-metodológica* (pp. 201-221). São Paulo: SENAC.
- Llorens, F. A. (2001). *Desenvolvimento local: caminhos e desafios para a construção de uma nova agenda política*. Rio de Janeiro: BNDES.
- Leontiev, A. N. (1978a). *O Desenvolvimento do psiquismo*. São Paulo: Editora Moraes.
- Leontiev, A. N. (1978b). *Actividad, Consciencia y personalidad*. Buenos Aires: Ed. Ciências del Hombre.
- Marx, K. (1975). *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural.
- Marx, K. (1978). *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política*. Lisboa: Nova Coimbra.
- Oliveira, Á. F. (2008). Identificação organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.179-188). Porto Alegre: Artmed.
- Pessoa, F. (2003). *Escritos autobiográficos, automáticos e de reflexão pessoal* (Vol. 2). Lisboa: Editora Assirio & Alvim.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais – a complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa: Ed. Sílabo.
- Sandoval, S. A. M. (1989a). A crise sociológica e a contribuição da psicologia social ao estudo dos movimentos sociais. *Educação e Sociedade*, 2(34), 122-130.
- Sandoval, S. A. M. (1989b). Considerações sobre aspectos microssociais na análise dos movimentos sociais. *Psicologia & Sociedade*, 4(7), 61-89.
- Sandoval, S. A. M. (1994). Algumas reflexões sobre a cidadania e formação de consciência política no Brasil. In M. J. P. Spink (Org.), *A cidadania em construção* (pp. 59-74). São Paulo: Cortez.
- Sandoval, S. A. M. (2001). The Crisis of the Brazilian Labor Movement and the Emergence of Alternative Forms of Working-Class Contention in the 1990s. *Psicologia Política*, 1(1), 173-195.
- Sandoval, S. A. M. (2007). Alternative Forms of Working-Class Organization in the Mobilization of Informal Sector Workers in Brazil in the Era of Neoliberalism. *International Labor and Working-Class History*, 72, 1-27.
- Spink, P. K. (2008). O pesquisador conversador no cotidiano. *Psicologia & Sociedade*, 20(n. spe.), 70-77.
- Tajfel, H. (1982). *Grupos humanos e categorias sociais* (Vol. 1). Lisboa: Livros Horizonte.

- Tajfel, H. (1983). *Grupos humanos e categorias sociais* (Vol. 2). Lisboa: Livros Horizonte.
- Thiollent, M. J. M. (1984). Aspectos qualitativos da metodologia de pesquisa com objetivos de descrição, avaliação e reconstrução. *Cadernos de Pesquisa*, 49(1), 45-50.
- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.

Impasses da relação entre trabalho e gestão na contemporaneidade e suas formas de sofrimento capazes de conduzir à morte voluntária

Fernando Gastal de Castro

Introdução

O mal estar no trabalho tornou-se um fenômeno social total, que concerne à sociedade inteira e a todos os recantos do capitalismo globalizado (Castro, 2014a). Estresse, *burnout*, distúrbios musculoesqueléticos, depressão por esgotamento, assédio moral e, nos últimos anos, as alarmantes “ondas” de suicídio. Seja no setor público ou no setor privado, seja nos países da Europa ou das Américas ou da Ásia, o mal-estar no trabalho não para de crescer e anuncia estatísticas e casos cada vez mais dramáticos (Castro 2012; Clot, 2012; Gaulejac, 2013). É um problema que se mostra ligado à intensificação do trabalho, ao estabelecimento de metas irrealizáveis, à priorização dos ganhos financeiros aos acionários, à desregulamentação, à criação de novas formas de subcontratação, a uma gestão destruidora do coletivo que isola os indivíduos e individualiza os rendimentos. Para compreendemos tal problema, partiremos da hipótese de um “impasse” existente entre as formas de “trabalho concreto” e “trabalho abstrato”, segundo os termos de Marx (1867/1968), como estando na base do crescimento do mal-estar no trabalho nos dias atuais. Tal “impasse”, a nosso ver, vem conduzindo cada vez mais sujeitos, não somente a uma situação de sofrimento e mal-estar crescentes, mas a uma trajetória de vida “sem saída”, disso decorrendo seu caráter potencialmente suicida.

Buscaremos argumentar, neste artigo, que em nenhuma outra época a “engenharia de produção” ou, modernamente, as chamadas “ciências da gestão”, mostraram-se tão mortíferas às possibilidades de trabalho concreto, ou seja, à atividade construtora de si e do tecido social. É importante considerar que, dentro da história do capitalismo, a contradição entre trabalho concreto e trabalho abstrato sempre existiu (Antunes,

2005). O taylorismo é um exemplo (Peuget, 1998), enquanto uma expressão dessa contradição, pois buscou apropriar-se do trabalho de maneira a reduzi-lo à execução mecânica. Porém, como evidenciaram os ergonomistas (Clot & Lullieur, 2010; Clot, 2002), apesar da tentativa de transformar o trabalho concreto em gesto mecânico, os trabalhadores foram capazes de encontrar certa margem de autonomia, de maneira a conseguir reapropriarem-se da atividade prescrita e reinventarem formas de sociabilidade específicas.

Quando falamos de “impasse”, portanto, queremos dizer que a contradição entre as formas de trabalho concreto e abstrato tornou-se, nos nossos dias, capaz de inviabilizar a historicidade individual e coletiva. Ou seja, o trabalho como produtor de si mesmo e dos laços de sociabilidade e o trabalho na forma mercadoria tornaram-se polos antagônicos, mutuamente excludentes, passando a existir uma contradição potencialmente mortífera quanto às possibilidades de individualização e sociabilidade oriundas das formas de trabalho concreto. Os trabalhadores, no sentido amplo do termo, encontram-se, a nosso ver, em situações cada vez mais difíceis de reinventar o próprio trabalho e numa ausência crescente de mediações sociais e organizacionais para criar e tecer a sociabilidade coletiva. Disso resulta o impasse que sustentamos: por um lado, trabalhar implica despossuir-se de si mesmo em prol da nova lógica gestonária organizadora das formas atuais de trabalho abstrato. Por outro, perseguir o trabalho concreto portador de um sentido social e existencial é expor-se à exclusão e invalidação psíquica e social.

Compreendendo a amplitude do mal-estar: o impasse entre trabalho concreto e trabalho abstrato

a. O trabalho enquanto fundamento ontológico do ser social

O trabalho ocupa o status de fundamento ontológico do ser social (Lukács, 2009). Define-se, a partir desse ponto de vista, como condição indispensável para a existência humana fazer-se e historicizar-se ao recuar as barreiras naturais e transformar a natureza em mundo humano. Ocupa, nesse sentido, o papel de mediador fundamental entre as necessidades puramente biológicas do organismo e a natureza (orgânica e inorgânica),

transformando esta em mundo social e possibilitando o organismo a realizar um “salto ontológico” da vida orgânica aos desejos humanos (Lukács, 2011). A natureza transforma-se profundamente em função do trabalho, à medida que detém “matéria trabalhada” (Sartre, 1960), sendo, por isso, humanizada e transformada de pura realidade bruta e indiferenciada em objeto, ou seja, em mundo de ferramentas e utensílios portadores de significados sociais e psíquicos. A pele bovina transforma-se em casaco de couro, tornando-se, assim, um objeto-utensílio que serve como vestimenta e carrega em si um valor de uso e uma marca singular do trabalho humano que a criou (técnicas utilizadas, modos de produção de base, estética do produto). Não há nenhuma razão natural para que uma pele bovina seja transformada em um casaco de couro. Tal processo não obedece às leis de funcionamento do ser natural, nem tampouco a algum tipo de progresso linear da realidade social. Há criação de um ser ontologicamente novo (o casaco de couro), inexistente na natureza e irredutível a leis de causalidade da ordem natural. O casaco de couro possui uma essência criada pelo trabalho enquanto *poiësis* e que se objetiva no mundo como um ser útil às necessidades humanas e portador de um valor de uso e de um valor estético. Serve ou não para nos aquecer em baixas temperaturas, é ou não bonito para uma determinada ocasião. Desse modo, o mundo social, enquanto estrutura material constituída por um conjunto infundável de objetos, é um produto do trabalho humano e, ao mesmo tempo, é a expressão do homem hominizando-se ao produzir um mundo para si mesmo viver (Lukács, 2011) ao invés de adaptar-se às barreiras naturais, como é próprio aos animais (Marx, 1968). Carros, geladeiras, televisões, computadores, robôs, máquinas, sapatos, livros, jornais, sites de internet, técnicas prescritas, etc. etc. são todos essências criadas pelo trabalho, fundamentos do mundo social e mediadores fundamentais das relações humanas e de suas possibilidades de sociabilidade e de futuro.

Segundo Lukács (2011), é próprio da atividade de trabalho, do ponto de vista ontológico, a realização de um “por teleológico” que ultrapassa os limites da causalidade material em direção a um fim conscientemente posicionado que implica, por sua vez, o nascimento de um não-ser [futuro] em direção ao qual a atividade de trabalho realiza-se (Castro, 2013). É fundamento, portanto, do trabalho humano esse ultrapassamento da ordem causal - característica da realidade material e social instituída (prescrições das tarefas, modos operantes impostos pelas máquinas ou pelas

condições naturais em sentido amplo) - em direção a um fim, fazendo nascer um campo de alternativas possíveis e transformando o simples comportamento reflexo diante do real em uma experiência subjetiva ligada a um objeto de trabalho que realiza um projeto de si dentro de um campo de alternativas (possíveis). A atividade concreta de trabalho, portanto, é uma atividade sintética entre um sujeito - portador de uma posição teleológica criadora de uma finalidade - e um objeto - constituído por nexos causais e materiais posicionados pela atividade consciente em função dos fins postos pelos próprios homens. Uma dialética permanente entre posição teleológica e determinações causais forma, assim, o fundamento da atividade concreta de trabalho enquanto autoprodução de si mesmo e do mundo social. É nesse sentido que Vygotski (2003, p. 76) afirma que o “homem é pleno a cada minuto de possibilidades não realizadas”, quer dizer, pleno de atividades que devem ser realizadas e ainda não foram ou de atividades impedidas que, por sua vez, impregnam e significam o trabalho real de início a fim. É nesse sentido, ainda, que podemos dizer, conforme Clot (2008), que a historicidade humana engendrada pela atividade de trabalho não é o passado, mas a transformação no presente, do passado, em função do futuro ou o fracasso dessa transformação.

Por outro lado, é de fundamental importância considerar que a atividade de trabalho, do ponto de vista ontológico, implica, ao mesmo tempo, um “trabalho de organização” (Clot, 2008). Transformar a natureza em objeto de trabalho a partir de um por teleológico que orienta e significa a práxis laboral não é um ato isolado. É, ao contrário, um fazer singular que surge do seio da realidade social dada e a ela retorna, pela objetivação de um produto (um objeto ou serviço com valor de uso) que, por sua vez, diferencia, especifica e enriquece o mundo social com um novo objeto, mediador para novas formas de sociabilidade. A atividade de trabalho, portanto, para realizar-se implica na produção de certas formas de sociabilidade e de laços sociais (o trabalho de organização, segundo Clot) que tornam possível o trabalho em seu *status* ontológico. Não somente o sujeito singular autoproduz-se ao trabalhar a matéria bruta e transformá-la em objeto desejável a partir de uma posição teleológica singular capaz de transformar o passado em função do futuro, mas, na mesma medida, um tecido social organiza-se a partir do compartilhamento de uma linguagem (*legein*) e de fazeres comuns (*teukhein*).

Consideramos, nesse aspecto, a existência de uma auto-organização coletiva que ultrapassa a realidade das prescrições sociais, organizacionais, ou ainda, as limitações naturais, criando um ser em comum entre os homens, que torna possível o trabalho concreto. Uma técnica de telecomunicações da empresa France Telecom trabalhou durante vinte anos no planejamento e na construção da rede de telefonia, tendo sempre como por teleológico principal de seu trabalho a extensão de serviços de telecomunicações para regiões pouco desenvolvidas do país onde as pessoas não tinham como comunicar-se com as demais regiões (Roy, 2009). Seu objeto de trabalho consistia em transformar regiões rurais carentes de redes de telecomunicações em regiões interligadas com o resto do país e com o mundo. O trabalho de organização implicava em, junto com uma série de outros técnicos e engenheiros, lidar com as adversidades imprevisíveis de tal região carente de rede telefônica para, assim, criar as formas mais eficazes de planejar e construir uma extensão de rede. Que tipos de cabos utilizar, onde instalar as antenas, etc., constituíam objetos-desafios, portadores de um valor social compartilhado pelo coletivo: produzir uma rede de comunicações sem ruídos, evitar ao máximo as panes e os cortes de linha, disponibilizar o maior número de telefones públicos à população. O trabalho de organização, dessa maneira, era mediado pelo valor de uso - garantir para a população a melhor comunicação telefônica possível. Tal valor, conforme expressão de Clot (2008), funciona como um “diapasão profissional”, mediador da prática comum, a partir do qual cada um se reconhece e reconhece o outro como “tendo feito um bom trabalho” (Dejours, 1998). Podemos citar também o trabalho de um grupo de bombeiros (Castro, 2012) que, burlando as regras do trabalho prescrito da organização militar, resolvem tirar uma carroça e um cavalo que haviam caído em um atoleiro: “uma vez fomos tirar um cavalo atolado no meio da madrugada, disseram para não ir, que não era serviço nosso, mas o cavalo era o ganha pão da pessoa lá e ele precisava de ajuda. Fomos lá, tiramos o cavalo, depois ainda demos uma lavada de mangueira no animal para deixar ele limpinho” (Castro, 2012. p. 108). O trabalho de organização aparece através do grupo de bombeiros trabalhando-se internamente para poder realizar a finalidade posta pelo “por teleológico” do grupo. Convencer o colega a burlar a regra e decidir fazer o serviço significa ultrapassar os limites da tarefa prescrita pela organização e, assim, recriar o laço social que unifica o grupo. Conforme a narrativa de um dos bombeiros: “essa

coisa de ajudar sem se preocupar se é preto, branco, pobre, rico é o que vale a pena. E o clima aqui dentro dos bombeiros é esse. Boa parte aqui dentro tem esse espírito de ir fazer o que pode para ajudar as pessoas, de dar o sangue para ajudar” (Castro, 2012, p. 108). Citamos, ainda, o caso de uma enfermeira, supervisora do serviço de urgências, estudada por Aubert (2001), que, para fazer o gesto que salva o paciente e evitar sua morte, precisava agir sobre sua equipe, criando uma relação recíproca baseada em certo código de comunicação muito particular que definia os procedimentos e os recursos a usar e permitia a ação precisa, rápida e coordenada de todos sobre o risco de vida do paciente. Um laço social, dessa forma, se institui, mediado por uma linguagem e por um saber fazer comuns, ambos unificados pelo valor social de salvar vidas, interiorizado pela posição teleológica de cada membro da equipe e, ao mesmo tempo, exteriorizado pelo trabalho de organização, isto é, pelo estabelecimento de relações recíprocas através do qual o grupo se trabalha e funda suas próprias formas de sociabilidade para, assim, poder trabalhar.

O trabalho, portanto, enquanto “por teleológico sempre singular e concreto” e enquanto “trabalho de organização que institui suas próprias formas de sociabilidade” apresenta-se como um dos fundamentos da historicidade individual e coletiva. Transformar o passado em função do futuro, ultrapassar as barreiras naturais produzindo novos objetos enquanto essências criadas (*poièsis*) que totalizam o mundo como produção humana e, ainda, fundar os próprios valores e formas de sociabilidade através de um trabalho de organização, fazem do trabalho um fundamento ontológico do homem como ser social: “é a história como princípio fundamental de todo ser [social]” que implica no “de onde?, de sua gênese, no “que?” e no “como?” de seu ser presente e nas tendências de seu desenvolvimento ulterior, quer dizer, de suas perspectivas [futuro]” (Lukács, 2009, p. 158). O trabalho nos remete, assim, aos fundamentos da vida humana enquanto ser social, isto é, a sua historicidade, sua sociabilidade e a produção de um mundo sociomaterial para si. O crescimento do mal-estar no trabalho, como fenômeno social total referido acima, nos parece, então, ser expressão de um impasse de nosso atual tempo histórico, portador de uma profunda inviabilização desse estatuto ontológico do homem, fundado nas formas de trabalho concreto. É disso que trataremos na sequência, para permitir uma compreensão do fenômeno que nos ocupamos neste artigo.

b. O trabalho abstrato enquanto princípio desumanizante da modernização capitalista

O trabalho concreto, como dimensão ontológica do homem enquanto ser social somente pode ser compreendido se situado no interior da modernidade capitalista, criadora do trabalho abstrato (Kurz, 1993). É a partir da unidade contraditória entre trabalho concreto e trabalho abstrato que trataremos de compreender o mal-estar no trabalho como fenômeno social total que assola nossa contemporaneidade.

No sistema capitalista, o trabalho concreto sofre uma negação dialética criadora de sua antítese, enquanto trabalho abstrato. Sem deixar de existir como fundamento ontológico, no entanto, faz-se uma abstração das suas características reais, sensíveis e singulares, para ser concebido primordialmente em termos de dinheiro. “Os homens, antes de qualquer determinação concreta e substancial, transformam-se em mônadas do dispêndio de força de trabalho abstrata” (Kurz, 1993, p. 240). O valor do trabalho é dado pelo seu valor enquanto mercadoria, ou seja, pelo preço pago por tal atividade dentro de um mercado autorregulado pelo sistema de oferta e demanda. O trabalho vale pelo seu valor de troca no âmbito do mercado concorrencial, passando para segundo plano o seu valor de uso e as formas de sociabilidade produzidas.

Segundo Polanyi (1983), a abolição da lei de *Speenhamland* pelo parlamento inglês em 1834, que protegia a Inglaterra rural, assistia os pobres com um salário e impedia a formação de um mercado de trabalho, foi “o verdadeiro ato de nascença da classe trabalhadora moderna”. A lei de *Speenhamland*, ainda segundo Polanyi, “protegia a Inglaterra rural – logo a população trabalhadora em geral – contra a plena força dos mecanismos do mercado” (p. 159). Acrescido ao já existente mercado da terra (a natureza tornada mercadoria) e ao mercado das finanças (o dinheiro tornado mercadoria), a instituição do mercado de trabalho, a partir de 1834, consolida as novas bases da sociedade capitalista nascente, fundada num mercado autorregulado que “torna-se a dimensão normativa a partir do qual os homens pensam e agem” (Decca, 1990, p. 18).

Um novo imaginário social – o burguês - torna-se, a partir de então, cada vez mais dominante na nova sociedade que se institui sobre essas bases. O mercado passa a ser não somente o lugar real onde um sistema

autorregulado de oferta e demanda se institui, mas também, um lugar imaginário que passa a regular as novas formas do ser social. “Tempo é dinheiro”, “crédito é dinheiro”, “dinheiro engendra mais dinheiro” são as máximas de Benjamin Franklin (Weber, 1964) que evidenciam o novo imaginário social enquanto “significação operante e novo sentido organizador do comportamento humano e das relações sociais” (Castoriadis, 1975, p. 320). É próprio desse imaginário o dever de cada um de fazer aumentar seu capital, como destaca Weber (1964), o que, por sua vez, implica na criação de uma racionalidade econômica sem precedentes, aquela do *homo oeconomicus*. O trabalho vale pelo seu valor de mercado e se destina a produzir mercadorias que precisam ser vendidas no mercado. Saber vender-se e saber vender impõem-se como imperativos sociais. Surge, portanto, o homem calculador e competitivo, reivindicado pela nova racionalidade econômica como destino natural a toda humanidade evoluída. É preciso calcular e otimizar o tempo, calcular os recursos para evitar desperdícios, ter um diferencial competitivo para não ser aniquilado pela concorrência e, dessa maneira, fazer do dinheiro mais dinheiro. Segundo Gorz (1988/2004, p. 184) “a maximização desse tipo de eficácia é mensurada pelo cálculo ... e seu principal indicador é a taxa de lucro que depende, em última análise, da produtividade do trabalho [abstrato]”. Josiah Wedgwood, na segunda metade do século XVIII, funda um pioneiro sistema de fábrica para a produção cerâmica na Inglaterra. Convencido de que esse modelo era o mais eficiente para fazer face ao rápido crescimento do mercado inglês, passa a proceder a uma divisão do trabalho rigorosamente calculada, estabelece regras de diminuição de desperdícios, horas prefixadas e capatazes responsáveis pela vigilância. Após 10 anos de existência de sua fábrica, Josiah Wedgwood afirmava que “havia transformado trabalhadores lentos, bêbados e inúteis em um magnífico conjunto de mãos” (Decca, 1990, p. 28).

Como desdobramento da instituição do mercado autorregulado e concorrencial e do predomínio do trabalho abstrato sobre o trabalho concreto sob a égide do imaginário social do *homo oeconomicus*, a burguesia necessita constantemente revolucionar os meios e as relações de produção (Harvey, 1992). No início da década de setenta do século passado, por exemplo, a General Motors opera uma transformação radical em suas formas organizacionais em função de a Toyota passar a ocupar cada vez mais o mercado de automóveis nos EUA e na Europa (Antunes, 1999). Dessa

maneira, quando o sistema produtor de mercadorias vive uma grande crise mundial nos anos setenta¹, governos, empresários e ideólogos do capital veem-se obrigados a encontrar saídas para três aspectos essenciais a fim de realavancar a reprodução do sistema: inovar as formas de crescimento e acumulação, transformar as formas de controle do trabalho e revolucionar as formas tecnológicas e organizacionais.

O neoliberalismo, baseado no monetarismo econômico de Milton Friedman (Kurz, 1993) será a resposta doutrinária para novas formas de acumulação, com a especificidade dada ao papel das finanças e ao mercado de papéis. A terceirização e a flexibilização irão revolucionar as formas de trabalho, além de uma reengenharia tecnológica e organizacional (o *new management*) mudar profundamente o espaço dentro da fábrica e o tempo de trabalho. De sorte que, o trabalho abstrato sofrerá modificações profundas em função dessas renovações da exploração do trabalho pelo capital, modificações essas que, como sustentamos, colocarão em risco o trabalho concreto e, por consequência, os fundamentos da historicidade individual e coletiva.

O partido conservador de Margaret Thatcher, ao chegar ao poder em 1979, foi um dos responsáveis pela implementação de reformas ultraliberais que depois seriam seguidas por todo o mundo capitalista industrializado. A nova agenda, em oposição ao trabalhismo até então predominante no solo inglês, contemplava como principais pontos: (a) a privatização de praticamente todas as empresas estatais, (b) a redução ou, se possível, a extinção do capital produtivo estatal, (c) uma legislação fortemente desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilização dos direitos sociais, (d) uma aprovação de medidas pelo Parlamento, para coibir a atuação sindical, visando destruir a forte base fabril dos *shop stewards* (organização nos locais de trabalho), base institucional do *Trade Union Congress* (TUC) e do *Labor Party* (Antunes, 1999).

Em 1989, economistas americanos formularam dez princípios para retomar o crescimento dos países da América Latina a partir de um modelo mais aberto e liberalizado, o chamado Consenso de Washington (Conte, 2003). Conforme John Williamson (1990), a nova ordem social e econômica deveria basear-se em dez princípios: disciplina monetária, reorientação

¹ Sobre a crise econômica dos anos setenta como crise estrutural do sistema capitalista ver David Harvey in *A condição pós-moderna* (1992) e *O enigma do capital* (2010).

das despesas públicas, reforma fiscal, liberalização financeira, adoção de uma taxa de câmbio única e competitiva, liberalização das trocas econômicas, eliminação das barreiras alfandegárias ao investimento do capital estrangeiro, privatização das empresas públicas, desregulamentação no mercado para garantir a eliminação das barreiras de entrada e saída de capitais e segurança aos direitos de propriedade. Ou seja, um conjunto de medidas que visou a sanar a dívida com um severo ajuste fiscal, transformar o papel do estado em um agente viabilizador do livre fluxo dos capitais e promover uma radical desregulamentação e flexibilização da economia e do trabalho para baixar os custos de produção e aumentar as divisas.

O trabalho abstrato, portanto, passa por uma desregulamentação, uma flexibilização e, por fim, é submetido à lógica das novas formas de gestão. A desregulamentação diz respeito à parte legal, isto é, a criação de novas formas de contrato com caráter temporário (o Contrato de Duração Indeterminado – CDI- na França, que assegurava todos os direitos sociais, vem sendo substituído pelos Contratos de Duração Determinada – CDD, por exemplo), ou ainda, a criação da categoria a autoempreendedor, a partir da qual cada um torna-se sua própria empresa. A flexibilização diz respeito à utilização da terceirização como nova forma de abaixar os custos do trabalho abstrato. A tendência passa a ser de enxugamento das empresas (*lean production*): uma empresa mãe ocupa o lugar central desenvolvendo a atividade fim da empresa (montadoras de automóveis, por exemplo) enquanto todo o resto (RH, limpeza, contabilidade, propaganda, vendas, produção de peças, etc.) são atividades realizadas por empresas terceirizadas, empregadoras em tempo parcial, com utilização de mão de obra desregulamentada. A Toyota, por exemplo, emprega 10% a 15% da mão de obra em sua usina de montagem, sendo esta o topo de uma estrutura piramidal (*keiretsu*), que consta com um total de 45.000 empresas subcontratadas: 170 ditas de primeiro time, 5000 de segundo (que fornecesse peças e serviços às primeiras) e cerca de 40 000 de terceiro nível (Gorz, 2004). Segundo Gorz, considerando ainda o exemplo da Toyota, “entre as subcontratadas de primeira linha, informatizadas e robotizadas, que empregam entre 100 a 500 pessoas, os salários são 25% inferiores àqueles pagos pela firma-mãe. Entre as subcontratadas com menos de 100 assalariados, os salários são 45% inferiores e, às vezes, ainda mais baixos, para um trabalho precário, irregular, pago por peça” (2004, p. 59).

Desta sorte que, o conjunto desses princípios privatistas e liberais tem levado o trabalho abstrato a ser menos coletivista e mais individualizado, mais desregulamentado e com menos proteções sociais e, ainda, mais flexibilizado em termos de horários, metas e tarefas. O Individualismo severo, a instabilidade, a falta de mediações sociais e a hiperatividade produtiva formam as características do trabalho abstrato nos dias atuais. No entanto, a situação fica ainda mais grave quando observamos os efeitos das inovações gestionárias.

As transformações gestionárias implicam a combinação de uma revolução tecnológica com novas técnicas de administração. Segundo Le Goff (1999), o novo sistema gestor desloca seu caráter prescritivo da atividade e de seus modos operacionais para o sujeito e seus novos modos de ser. Ser participativo, saber dialogar, aceitar críticas, ser tolerante, franco, engajado no progresso contínuo, aderido subjetivamente à empresa, passam a constituir-se os princípios básicos das novas formas de gestão. Conforme Gaulejac (2005) o ideal de excelência mostra-se um dos conceitos chave dessas novas prescrições gestionárias, que significa “ser fora do comum” e engajado subjetivamente em “ser performante”. A empresa, dentro dessa nova mentalidade, deixaria de ser um lugar de exploração e alienação para tornar-se portadora da modernização e do desenvolvimento individual. Ao mesmo tempo, uma nova racionalização do sistema produtivo se desenvolve. Em síntese, suas principais características podem ser definidas como: (a) uma busca pela mensuração rigorosa das competências numa tentativa de quantificação cada vez maior da performance individual, qualificada por Le Goff (1999) e Gaulejac (2005) como uma espécie de quantofrenia; (b) a individualização se ergue como um princípio, baseada em medidas de salário variável em função da produtividade e em dispositivos de avaliação individual (Dejours & Bègue, 2009); (c) uma forte ofensiva contra o poder sindical faz parte ainda do novo sistema, sendo que a contradição capital-trabalho e os temas, tais como alienação e exploração, são banidos do interior da empresa em prol da exigência de colaboração e da ideia de empresa como portadora de modernização; (d) uma gestão por objetivos, conforme sustentam Dejours e Bègue (2009), portadora da intensificação do ritmo das tarefas e de uma desqualificação do trabalho em prol de objetivos financeiros de curto prazo; (f) e, por fim, um conflito crônico entre *manager*, portador do novo modelo gestor baseado na redução de custos, nas metas de

produtividade e na ideologia do saber-ser e os trabalhadores portadores do saber-fazer próprio de sua atividade profissional.

Temos uma exacerbação do individualismo severo, da instabilidade, da falta de mediações sociais e da hiperatividade produtiva. Os princípios gestionários da individualização da performance, das avaliações (quantofrenia) e dos salários variáveis criam uma luta competitiva desenfreada entre os trabalhadores. A ideologia do saber ser cria a culpabilização pessoal para cada um que não se mostra à altura das metas exigidas. A ofensiva contra o poder sindical destrói as mediações sociais daqueles que antes se identificavam com sua classe ou com seu sindicato, fazendo dos sujeitos que trabalham mais impotentes e facilmente instrumentalizáveis por gestionários e pelo sistema produtivo. A gestão por objetivos cria a hiperatividade, que, por sua vez, gera a sobrecarga e impossibilita o saber fazer e o trabalho bem feito. E, por fim, os conflitos entre *manager* e trabalhadores, gera o assédio moral em função da exigência adaptativa às novas formas de ser trabalhador.

Em nenhuma outra época, como já o dissemos, o trabalho abstrato mostrou-se tão mortífero às possibilidades do trabalho concreto. O que observamos é cada vez mais as pessoas renunciando a um por teleológico singular e fracassando na transformação de seu passado em função do futuro, bem como a inviabilização do trabalho de organização por parte de grupos e dos coletivos de trabalho, cada vez mais fragmentados, impotentes e instrumentalizados pelas novas formas gestionárias.

Considerações sobre o impasse entre trabalho abstrato e trabalho concreto

Consideramos, como já assinalado ao início deste artigo, a existência de um “*impasse*” entre os processos de construção de si e da historicidade individual oriundo das formas de trabalho concreto e as exigências da atual lógica produtiva e gestionária que preconizam de realização de si mesmo conforme os modelos do saber ser, do individualismo competitivo e da exigência de excelência. Um “*impasse*” que alcança também as formas de trabalho de organização criador do ser em comum, imprescindível para a constituição da historicidade coletiva, que por sua vez, vê-se fragmentada pelas formas de flexibilização de individualização da performance.

O predomínio das formas de trabalho abstrato sobre o trabalho concreto nos tempos atuais mostra-se permeado por uma contradição desumanizante: o movimento do sujeito em direção a fazer parte do tecido social-organizacional tem implicado, cada vez mais, na perda de si mesmo e na inviabilização da sua historicidade individual. Por outro lado, o movimento em direção à construção de si mesmo e à luta por fundar e manter um sentido do trabalho tem acarretado na inviabilização da historicidade coletiva, permeada pela exclusão e fragmentação do tecido social e organizacional (Castro, 2012).

Charles C., *expert* e conselheiro de empresas multinacionais cotadas na Bolsa, é taxativo ao afirmar seus princípios: “é necessário se sentir em perigo, se adaptar, investir ... eu trabalho para a desumanização da organização e do management, no sentido de suprimir tudo que é interno ao homem” (Pivert, 2009). Por outro lado, temos Yonnel Dervin, funcionário de France Télécom, que tenta suicidar-se enfiando uma faca na região do estômago durante uma reunião com seu *manager* e equipe (Dervin, 2009). O acontecimento desencadeador do ato suicida, segundo relato do próprio funcionário, ocorreu numa reunião no dia anterior, na qual seu *manager* lhe anunciou a supressão de sua atividade de engenheiro em rede de telecomunicações exercida há quinze anos e seu rebaixamento para o serviço de *telemarketing*, sob alegação de que havia chego ao limite de suas capacidades e não teria mais chance de progredir na empresa. Yonel viveu, então, uma forte crise, que descreve como sendo a gota d’água que fez transbordar o copo. Pensamentos não paravam de fervilhar em sua cabeça, nos quais sua existência inteira retornava à memória: vinte anos de vida profissional que fracassavam após uma sucessão de experiências de frustração e humilhação vividas nos últimos anos na empresa. Yonel não suportou o rebaixamento que o tornaria um vendedor de *telemarketing* e ainda o obrigava a mudar-se para outra região do país. Em seu relato, descreve uma noite infernal em que não conseguiu dormir e na qual só pensava em sua vida desmoronando e nas palavras de seu chefe que lhe perturbavam incessantemente, acompanhadas de um forte sofrimento e de uma fragilidade e humilhação insuportáveis. Neste momento de crise, o suicídio lhe apareceu como a única saída possível.

Não era mais possível a Yonnel Dervin uma visada teleológica singular e própria que lhe permitisse ultrapassar as barreiras dadas e dar

sentido a seu trabalho e a produção de um mundo comum, visto que o único futuro que lhe restava era aquele que a empresa o obrigava a realizar. Estava, da mesma forma, impossibilitado de transformar seu passado em função do futuro, visto que seus anos de experiência de trabalho tinham virado sucata, sem nenhum campo de alternativas para escolher e produzir um objeto que se reconhecesse e realizar um futuro para si. Estava, da mesma maneira, impedido de realizar o trabalho de organização: impotente, sujeitado à solidão serial de ser um excedente descartável, todas as mediações sociais possíveis lhe escapavam: seu *manager* o assedia moralmente, as práticas da empresa lhe impõem uma série infundáveis de humilhações sem nenhum suporte e o ser em comum apresenta-se totalmente estranho, imponderável. Por outro lado, Charles C, parece ter tido sucesso em seu projeto desumanizante: aniquilando os últimos resquícios de trabalho concreto, conduz a exploração do trabalho abstrato aos seus limites. O *homo oeconomicus* realiza-se, enfim, em sua versão final: instrumentalização absoluta do trabalho vivo, fazendo do mundo um objeto de cálculo e de concorrência generalizada, reduzindo todas as relações a seu valor de troca, descartando as mercadorias inúteis para, enfim, conseguir o dinheiro fazer mais dinheiro. Yonnel Dervin é simbólico do esgotamento de toda e qualquer possibilidade humanizante do trabalho no capitalismo contemporâneo e de um sistema socioeconômico que atinge seu limite, qual seja: a desumanização profunda do conteúdo concreto do trabalho e, por consequência, das possibilidades de construção da historicidade individual e coletiva.

Referências

- Antunes, R. (1999). *Os Sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Aubert, N. (2001). *A neurose profissional*. In *O individuo e a organização: dimensões esquecida* (Vol. 2, pp.163-195). São Paulo: Atlas.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Ed.Seuil.
- Castro, F. G. (2009). Materialismo histórico e definição de psíquico. *Psicologia & Sociedade*, 21(2), 182-193.
- Castro, F. G. (2012). *Fracasso do projeto de ser: burnout, existência e paradoxos do trabalho*. Rio de Janeiro: Garamond.

- Castro, F. G. (2013). *Burnout e complexidade histórica. Psicologia, Organização e Trabalho*, 13(1), 49-60.
- Castro, F. G. (2014a). *Trabalho, exploração e inviabilização do ser social. Revista INTERVALO* [no prelo].
- Castro, F. G. (2014b). *Suicídio e trabalho nos dias atuais: considerações sobre os paradoxos do mundo do trabalho. Subjetividades e temporalidades: diálogos impertinentes e transdisciplinares*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Clot, Y. (Org.) (2002). *Les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse: Octares Edicions.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: Puf.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à Coeur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La découverte.
- Clot, Y & Lhuillier, D. (2010). *Agir en clinique du travail*. Paris: Érès.
- Decca, E. (1990). *O nascimento das fábricas*. São Paulo: Brasiliense.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.
- Dejours, C. & Brègue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire!* Paris: Puf.
- Dervin, Y. (2009). *Ils m'ont détruit! Le rouleau compresseur de France télécom*. Neuilly-sur-Seine: Michel Lafon.
- Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*. Paris: Seuil.
- Gaulejac, V. (2011). *Travail: les raisons de la colère*. Paris: Seuil.
- Gaulejac, V & Mercier, A. (2012). *Manifest pour sortir du mal être au travail*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Gorz, A. (2004). *Misérias do presente, riquezas do possível*. São Paulo: Annablume. (Originalmente publicada em 1988)
- Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Atlas.
- Harvey, D. (2010). *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo.
- Kurz, R. (1990). *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. São Paulo: Paz e Terra.
- Le Goff, J. (1999). *La barbarie douce: la modernisation aveugle des entreprises et de la école*. Paris: La Découverte.
- Lukács, G. (2009). *Prolégomènes à l'ontologie de l'être social*. Paris: Delga.
- Lukács, G. (2011). *Ontologie de l'être social: Le travail, La reproduction*. Paris: Delga.
- Marx, K. (1963). *Le Capital, Livre I*. Paris: Gallimard.
- Pouget, M. (1998). *Taylor et le taylorisme. Que sais-je!* Paris: Puf.

- Pivert, I. (2005). *Soleil capitaliste: entretiens au coeur des multinationales*. Paris: Sextant.
- Polanyi, K. (1983). *La grande transformation*. Paris: Gallimard.
- Roy, I. (2009). *Orange stressé: le management par stress à France Télécom*. Paris: La Découvert.
- Sartre, J. P. (1960). *Critique de la raison dialectique: théorie des ensembles pratique (précédé de Question de méthode)*. Paris: Gallimard.
- Vygotski, L. (2004). *Conscience, inconscient, émotions*. Paris: La dispute.
- Williamson, J. (Ed.) (1990). *What Washington Means by Policy Reform. Latin American Adjustment: How Much Has Happened?* Washington, D. C.: Peterson Institute for International Economics.
- Weber, M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Plon.

Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a implantação de uma política pública de atenção à saúde do trabalhador

João César de Freitas Fonseca
Suzana da Rosa Tolfo
Thales de Bessa Marques dos Santos
Greice Viana Martins

Psicologia(s) do(s) Trabalho(s) e da(s) Organização(ões): uma questão plural

Dentre as diversas subáreas abrigadas dentro da Psicologia, a assim chamada Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) pode ser considerada uma das mais complexas, tendo em vista o caráter multifacetado das produções que se apresentam inseridas nesse campo. Trata-se de uma denominação que acolhe tanto investigações e pesquisas científicas quanto intervenções e práticas desenvolvidas nos mais diversificados contextos e atendendo a múltiplos interesses.

Estudos sobre os aspectos históricos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como os realizados por Sampaio (1998) e por Krumm (2005), destacam o lançamento do livro *Psychology and industrial efficiency*, de Hugo Münsterberg, em 1913, como a primeira publicação da área. A interlocução da Psicologia com o mundo do trabalho, nesse momento, efetivava-se mais diretamente através das práticas de seleção e colocação profissionais, com uso intenso dos testes psicológicos e numa perspectiva de atuação limitada aos postos de trabalho, não se envolvendo na estrutura das organizações ou no questionamento sobre as relações de poder ali exercidas.

Comentando essa obra, Spink (1996) destaca o contexto da relação entre uma ciência supostamente neutra e o campo produtivo da época, lembrando que, para Münsterberg, a Psicologia nascitura (chamada de

“psicotécnica econômica”) poderia atender os objetivos do comércio e da indústria, “mas se estes (objetivos) são os melhores não é uma preocupação que deve pesar para o psicólogo” (Münsterberg citado por Spink, 1996, p. 178).

Por aproximar-se de forma mais direta e imediata do embate entre capital e trabalho, a POT se defrontará, desde seus primeiros passos, com as questões pertinentes aos interesses do mercado e seus desdobramentos, num embate que afeta tanto o campo científico em geral (Bourdieu, 1975, citado por Hochman, 1994), quanto a Psicologia, em particular (Japiassu, 1983).

Assim, é também na primeira metade do século vinte que vamos localizar alguns fundamentos de outra perspectiva: na França, Politzer lança as bases de sua Psicologia Concreta, sustentado principalmente em Marx:

Não somos processos psicológicos como percepção, memória, vontade, inteligência, representação, nem processos sociais como exploração, dominação, alienação. Somos pessoas nas quais nos reconhecemos e em quem foram e vão se constituindo e desenvolvendo funções psicológicas complexas, na dinâmica das relações sociais de poder em que se tecem os acontecimentos reais que vivemos. (Poltzer, 1929, citado por Fontana, 2000)

Sabidamente comprometidos com um ideário de modificação da realidade apresentada e carregando fortes críticas em relação à própria Psicologia, os argumentos de Politzer exercerão significativa influência sobre Vygotsky (1929/2000) e, por conseguinte, sobre os diversos autores agrupados nas chamadas abordagens clínicas da Psicologia do Trabalho, ponto a que retornaremos posteriormente.

É importante observar que, nessas movimentações iniciais da Psicologia frente ao campo do trabalho, não está colocada qualquer preocupação direta com a saúde e o bem-estar dos sujeitos humanos e sim com a eficiência e com a produtividade, entendidas como indicadores de um ajustamento adequado aos preceitos organizacionais.

Certamente, a aproximação que a Psicologia fará da temática da Saúde e Segurança no Trabalho tem a ver com a própria mudança nos conceitos de atenção à saúde em geral e com o complexo enredamento dos vários atores sociais envolvidos nessa trama. Entretanto, precisare-

mos desenvolver melhor nossos argumentos em torno da POT, como área do conhecimento e como campo de atuação, antes de desenvolver essa perspectiva.

No Brasil, os debates sobre a articulação entre Psicologia e os espaços produtivos, com mediação da experiência laboral, afetam inclusive a própria denominação do campo, explicitando na linguagem o nível de conflitos com os quais cotidianamente se defronta. Nesse sentido, é possível encontrar referências que identificam esse domínio ora como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), ora como Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO) (Borges, 2010; Borges-Andrade & Pagotto, 2010)¹.

Os questionamentos e reflexões quanto ao campo de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho e suas relações com a formação dos psicólogos já vêm sendo feitos há bastante tempo. Spink (1996) argumenta que

o termo psicologia do trabalho é tão descritivo quanto psicologia do fora-do-trabalho. Pior ainda, a multiplicação de elementos de atuação acontece sem nenhuma base teórica que sirva de moldura ou sem qualquer disputa teórica clara que possa servir como um diálogo de referência como, por exemplo, na área da psicologia clínica. Tão confuso é este tumulto de temas que não é de estranhar que a própria psicologia prefira deixá-lo sobreviver marginalmente no campo de recursos humanos, ou relegado a um tópico do quinto ano do curso de graduação e a uma experiência triste de estágio na área de seleção pessoal. É raro encontrar psicólogos que fazem do terreno do trabalho seu foco substantivo; muito mais comum é ouvir que a presença neste campo se dá por razões instrumentais. (p. 174)

Tais críticas constituem, essencialmente, um conjunto de reflexões produzidas em grande parte nos anos 80 e 90 sobre essa ambiguidade do próprio campo, corroborando de forma mais ou menos direta os apontamentos de Codo (1985), Borges-Andrade (1986) e Jacques (1988), para citar apenas alguns.

Portanto, em linhas gerais, é possível observar, desde as primeiras reflexões sobre o tema (Sampaio, 1998) até as publicações mais recentes (Gondin, Borges-Andrade, & Bastos, 2010; Bendassolli, 2011), um esboço progressivamente delineado em torno de duas grandes correntes ou

¹ Neste trabalho, adotaremos o mesmo critério utilizado por Borges-Andrade e Pagotto (2010), optando por considerar tais expressões como sinônimos.

abordagens: uma mais voltada para os estudos em torno das organizações e outra mais dirigida para os estudos em torno da categoria trabalho.

Importa reconhecer que as subdivisões entre esses dois grupos são múltiplas e diferenciadas, pois refletem em grande parte os alinhamentos de seus proponentes e identificam as matrizes por eles utilizadas. Sampaio (1998), por exemplo, opta pela divisão em três faces (ou fases): psicologia da indústria, psicologia organizacional e psicologia do trabalho. Para Bendassolli (2011), as apropriações que a Psicologia faz da categoria trabalho podem ser agrupadas em três vias: organizacional, social e clínica. Outros autores, como Gondin, Borges-Andrade e Bastos (2010), incluindo referências internacionais, mostram que a classificação tem adquirindo cada vez maior diversidade, alterando-se conforme o critério a ser utilizado: temas investigados em pesquisa; áreas de concentração/linhas de pesquisa de programas de pós-graduação; ou palavras-chave utilizadas para identificar publicações em periódicos científicos, para mencionar apenas alguns.

Em momentos mais recentes, o debate vem se intensificando, principalmente no espaço acadêmico. A Psicologia Organizacional é muitas vezes acusada de entender o trabalho apenas como atividade produtora de valor econômico, priorizando o ajustamento dos sujeitos à lógica de previsão e controle da força de trabalho por parte dos grupos dirigentes das organizações. Seria ela, assim, uma Psicologia “do Capital” (Heloani, 2005; CFP, 2010).

Numa outra perspectiva, marcando um lugar de defesa desse domínio do conhecimento, encontra-se a crítica em relação ao discurso “de que só será possível uma Psicologia do Trabalho plenamente comprometida com os interesses do trabalhador se houver uma cisão com uma Psicologia das Organizações, que estaria supostamente comprometida com os interesses do capital e contra os trabalhadores” (SBPOT, 2009).

A PTO e os processos de produção de saúde e doença no trabalho

Todo esse embate entre diferentes perspectivas acontece de forma concomitante ao crescimento das demandas apresentadas à Psicologia pelos diferentes atores sociais vinculados ao campo produtivo. Trabalha-

dores, empresas, sindicatos, governos, ONGs, políticos e gestores movimentam-se no sentido de identificar alternativas para entender e atuar sobre os constantes conflitos e dilemas encontrados no processo de gestão da força de trabalho humana nas organizações, a partir da especificidade de seus interesses.

Uma dessas demandas diz respeito exatamente ao processo de produção de saúde/doença experimentado pelos sujeitos humanos em situação de trabalho. Desde o debate sobre os possíveis nexos entre determinadas atividades profissionais e a morbidez a elas associadas, até as tentativas de garantir a saúde dos trabalhadores (percebidos unicamente como fator de produção), toda uma série de questões vem se apresentando à POT, exigindo cada vez mais esforço por parte de pesquisadores e interessados no assunto.

Preliminarmente, é forçoso considerar que as mudanças nos conceitos de Saúde afetam as inserções da POT no campo da Saúde e Segurança do Trabalhador (SST). Assim, desde a noção de “saúde como ausência de doença” (Boorse, 1977, citado por Almeida Filho, 2000) até o entendimento de “saúde como estado de completo bem estar físico, mental e social” (Lalonde, 1974, citado por Scliar, 2007), a noção de saúde coletiva vai sendo progressivamente construída e reforçada, consolidando a importância dos chamados determinantes sociais da saúde (Buss & Pellegrini Filho, 2007).

É exatamente com o advento da Saúde Coletiva que vamos conseguir identificar, com maior visibilidade, as demandas de ordem mais crítica, comprometidas efetivamente com um processo de transformação da realidade. Analisando a migração progressiva do campo da Medicina do Trabalho, passando pela Saúde Ocupacional, autores como Mendes e Dias (1991) defendem a premência da consolidação do campo da Saúde do Trabalhador, como uma linha de atuação e de pesquisa consistente o bastante para interferir na construção de políticas públicas.

Um dos vetores mais influentes nesse processo de construção da Saúde do Trabalhador foi o Modelo Operário Italiano de Luta pela Saúde (MOI), movimento de trabalhadores ocorrido nas décadas de 1960 e 1970. Essa influência traduz-se em alguns desdobramentos importantes: (a) a adoção do mapa de riscos, posteriormente incluído nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (b) a valorização da partici-

pação dos trabalhadores; (c) a inclusão dos princípios da interdisciplinaridade, que dará mais fôlego para a interlocução da Medicina com outras áreas, inclusive a Psicologia (Araújo & Ruiz, 2012).

A articulação desse campo (no sentido bourdieuiano do termo) com as políticas públicas tem merecido a atenção de diferentes autores. Costa, Lacaz, Jackson Filho e Vilela (2013), por exemplo, analisam a situação da atenção integral da Saúde do Trabalhador no Brasil e sua articulação com o Sistema Único de Saúde (SUS), concluindo que as ações governamentais nesse campo ainda podem ser consideradas dúbias e indefinidas, chegando a afirmar:

as ações de ST pressupõem, por sua natureza, além de recursos materiais, quadro de pessoal suficiente, capacitado e dotado de carreira compatível com as funções essenciais do Estado provedor, condição mínima para o enfrentamento dos problemas complexos do campo da ST, ou seja, uma política de Estado condizente com a perspectiva de superação da precariedade do trabalho contemporâneo e com a proteção integral da saúde dos trabalhadores. (Costa et al., 2013, p. 18)

Ao apresentar tais considerações, esses autores reafirmam críticas anteriores (Minayo-Gomes & Lacaz, 2005; Machado & Santana, 2011) e consideram que nem mesmo ações expressivas, como a instituição da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, através da Portaria n. 1.823/2012 do Ministério da Saúde teria produzido um efeito significativo sobre a proteção aos trabalhadores.

Isso porque o campo da Saúde do Trabalhador apresenta especificidades diversas, dentre as quais poderíamos frisar três itens, com especial relevância para os fins deste artigo:

- Trata-se de um campo que afeta diretamente múltiplos interesses, vinculados a atores sociais diferenciados que ocupam posições muitas vezes antagônicas e irreconciliáveis nas esferas política e social. Vinculados às alterações cíclicas da tensão entre capital e trabalho (Anderson, 1995; Meszaros, 2002), tais conflitos refletem-se inclusive na instância governamental, como a histórica e confusa articulação do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em torno das ações de Vigilância nos processos de trabalho (Costa et al., 2013; Nobre, Pena, & Baptista, 2011).

- Como a própria noção de Saúde, também na Saúde do Trabalhador são consideradas prioritárias e preferenciais as abordagens multi ou interdisciplinares, que congreguem os olhares e as compreensões oriundas de diferentes áreas do conhecimento. Essa diretriz encontra-se prevista desde a composição dos elementos normativos mais amplos, como a Lei n. 8.080/1990, até aqueles documentos mais específicos, como o Manual de Gestão e Gerenciamento da Rede Nacional de Atenção à Saúde Integral do Trabalhador – RENAST (2006).
- A Saúde do Trabalhador reafirma de forma recorrente a pertinência da participação dos trabalhadores “enquanto sujeitos e parceiros capazes de contribuir com seu saber para o avanço da compreensão do impacto do trabalho sobre o processo de saúde-doença” (Costa et al., 2013, p. 12). Essa escuta a ser disponibilizada para os trabalhadores numa relação de diálogo simétrico recupera a dimensão coletiva e política na qual a atividade humana pode e deve ser pensada, dentro da perspectiva crítica da Saúde do Trabalhador, e convoca a articulação de campos do conhecimento para sua efetiva compreensão.

É exatamente essa abertura para o diálogo entre várias áreas do conhecimento que irá permitir à Psicologia Organizacional e do Trabalho ampliar seu escopo de contribuições para entender e intervir no campo da Saúde do Trabalhador.

Preocupado em sinalizar com mais nitidez as possibilidades de atuação do Psicólogo nessa direção, o Conselho Federal de Psicologia lança, em 1998, uma publicação intitulada “*Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)*”, na qual ratifica sua compreensão sobre o alinhamento a ser adotado pelos profissionais vinculados a esse campo.

Nesse documento, afirma-se que

cabe à Psicologia contribuir com um olhar para cada sujeito, considerando o sujeito de um coletivo, resgatar o conhecimento e valorizar a subjetividade dos trabalhadores, para compreender melhor suas práticas de trabalho [sendo que] a atuação do psicólogo nesse âmbito pode estar delimitada por determinações legais (como no caso da vigilância) e pode subsidiar a concessão de benefícios previdenciários (auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, por exemplo) e trabalhistas (direito à reintegração). (CREPOP, 2008, pp. 8-9)

Em termos mais específicos, as contribuições da Psicologia para a área de Saúde do Trabalhador têm se apresentado majoritariamente vinculadas à temática de Saúde Mental e Trabalho (SMeT). Trata-se do reconhecimento da importância de incluir a categoria da subjetividade no debate sobre a produção de saúde/doença no trabalho, premissa que não pode ser considerada unânime ou consensual por parte dos autores que abordam o assunto.

Saúde Mental e Trabalho: uma possibilidade entre muitas

Seligman-Silva (1997) mapeia três correntes de pensamento presentes em estudos no campo de Saúde Mental e Trabalho: (a) a corrente subsidiada pelas teorias de estresse; (b) a corrente fundamentada pelos estudos psicanalíticos; e (c) a corrente cuja origem encontra-se nas ciências sociais.

Jacques (2003), em texto considerado como referência básica para a área, analisa quatro principais abordagens no âmbito da saúde/doença mental e trabalho, suas interseções com a Psicologia e, particularmente, com a Psicologia Social. Para essa autora, as contribuições da Psicologia para o estudo de Saúde Mental e Trabalho se fariam em torno das seguintes abordagens: (a) teorias sobre estresse; (b) psicodinâmica do trabalho; (c) modelo epidemiológico ou diagnóstico; (d) subjetividade e trabalho. Evidentemente, a opção por cada uma dessas abordagens tem implicações metodológicas específicas e refina os temas prioritários para investigação.

É fundamental observar que esse texto, utilizado em profusão pelos autores da área, inclusive nas publicações mais recentes (Minayo-Gomes et al., 2011), foi produzido antes da efervescência de outras abordagens no cenário brasileiro. Em especial, destacam-se as chamadas Abordagens Clínicas da Psicologia do Trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011), cuja produção vem sendo significativamente ampliada nos últimos anos (Fonseca & Oliveira, 2013).

Ainda assim, Araújo (2011), em trabalho de revisão dessas abordagens, corrobora as classificações de Jacques (2003) e Seligman-Silva (1994), e apesar de reconhecer os avanços obtidos, ainda identifica im-

portantes desafios para o campo, como por exemplo, o alijamento do adoecimento mental das estatísticas oficiais relativas aos afastamentos dos trabalhadores de suas atividades.

Certamente, pode-se dizer que há um relativo alinhamento dessas abordagens em Saúde Mental e Trabalho aos domínios da Psicologia Organizacional e do Trabalho, citados anteriormente nesse texto. Por exemplo, as teorias sobre estresse, desenvolvidas sob forte inspiração de autores anglo-saxões, como Lazarus e Folkman (1984) e Selye (1951), mostram-se muito mais próximas da Psicologia Organizacional, na medida em que parecem responder de forma mais rápida aos anseios dos dirigentes, inclusive oferecendo dados concretos para análise e intervenção. A própria Jacques afirma:

Tais ações, em geral, apresentam-se em programas de qualidade de vida no trabalho (QVT), focalizadas no gerenciamento dos trabalhadores e com menor ênfase nas condições de trabalho e, principalmente, na organização do trabalho. (Jacques, 2003, p. 102)

Por outro lado, nos estudos voltados para a questão da subjetividade e do trabalho, “os pressupostos marxistas sustentam a concepção sobre a determinação histórica dos processos de saúde/doença e seus vínculos com as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores” (Jacques (2003, p. 110). Isso sinaliza claramente outro alinhamento ideológico, configurado por uma visão crítica da organização, mas também e, principalmente, das relações de trabalho, visando não somente sua compreensão, mas interessada essencialmente em sua transformação.

Nota-se, portanto, que muitos dos embates próprios da subárea POT reproduzem-se no interior do domínio SMeT, tanto no que diz respeito à orientação teórica e metodológica quanto no plano ideológico e político.

Brant e Gomes (2011), por exemplo, analisam que os estudos sobre subjetividade prestam-se em grande parte ao debate sobre sofrimento no trabalho, em torno do qual encontram quatro caracterizações: (a) o sofrimento como transtorno psiquiátrico menor; (b) o sofrimento como uma dimensão interna do sujeito; (c) o sofrimento como uma instância intermediária entre saúde e a doença; e (d) o sofrimento como adoecimento. Problematizando a questão da subjetividade, porém, afirmam

que “o modo de subjetivação desenha uma armadilha para o sujeito quando se privilegia o aspecto subjetivo na análise da doença” e, citando estudos anteriores, alertam que “a categoria subjetividade pode criar a noção de um indivíduo predisposto a adoecer” (Brant & Gomes, 2011, p. 391).

Podemos perceber, portanto, que da mesma forma que o campo da Saúde do Trabalhador, também o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho vem experimentando avanços e transformações que não se efetivam sem conflitos, nem prescindem do debate próprio do método científico. Em especial, as contribuições oriundas do domínio de Saúde Mental e Trabalho, que convocam interessados oriundos dos mais diversos pertencimentos teóricos, precisam ser objeto de contínua reflexão e análise, de modo a permitir a continuidade do processo de desenvolvimento do próprio campo.

As contribuições da POT para a implantação do SIASS

Em trabalho de pesquisa realizado no período de 2010 a 2012, tivemos oportunidade de investigar o processo de implantação de uma política de atenção à saúde, implementada pelo Governo Federal para os servidores públicos dessa esfera da Administração. A Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS) ganhou mais notoriedade a partir de sua expressão concreta, o Subsistema de Atenção à Saúde do Trabalhador (SIASS).

Fruto de um intenso processo de negociação junto aos diferentes atores sociais interessados, o SIASS trazia em seu bojo forte influência do campo da Saúde do Trabalhador, seja pelo fato de ter sido uma iniciativa gerida a partir de um governo de esquerda, seja pela intensa participação de grupos sindicais e representantes dos trabalhadores em sua formulação e implantação:

A Política de Atenção à Saúde do Servidor – PASS - vem sendo construída de forma coletiva, por meio de encontros, oficinas e reuniões com as áreas de recursos humanos, os técnicos de saúde e entidades sindicais, com o propósito de compartilhar experiências, dificuldades e projetos, assim construindo uma política transversal, de implantação descentralizada e coletiva, com os diferentes órgãos da Administração Pública Federal. (Ministério do Planejamento, 2010)

A partir de processo coordenado por um médico do trabalho com experiência na gestão de serviço público de saúde (Carneiro, 2006), foi desenvolvida uma série de ações até a consolidação da Portaria n. 1.261, de 05 maio de 2010, que institui princípios, diretrizes e ações em saúde mental para os órgãos da Administração Pública Federal. A elaboração dessa e de outras orientações normativas subsequentes foi balizada pelos trabalhos e discussões apresentados nas edições de 2009 e 2010 do Fórum Nacional de Saúde Mental no Serviço Público Federal, promovidos no contexto de implantação do SIASS.

A estratégia de construção desse marco regulatório dos processos de atenção à saúde dos servidores consistia, então, em pelo menos duas linhas de ação principais: uma, constituída por registro, identificação e mapeamento das ações já em andamento no campo da SMeT nas instituições públicas federais; outra, constituída por um conjunto de ações no campo da formação, por meio de palestras e oficinas realizadas por pesquisadores de diferentes áreas, incluindo a POT.

Quanto à identificação e ao mapeamento das práticas já realizadas em SMeT no âmbito das organizações públicas atingidas pelo SIASS, optou-se, neste artigo, por investigar os trabalhos apresentados nas duas edições do Fórum de Saúde Mental na Administração Pública Federal em 2009 e 2010. Para participar, os interessados inscreviam seus trabalhos para apresentação durante os já mencionados Fóruns, o que permitia conhecer a situação no que diz respeito às ações já efetivadas no campo da SMeT dos servidores público, seus objetivos, a fundamentação teórica e metodológica utilizada, os obstáculos e resultados obtidos, dentre outros pontos.

Analisando a publicação resultante desses Fóruns, chama a atenção a ampla diversidade de temas e, conseqüentemente, do alinhamento teórico das práticas desenvolvidas. Dos 45 trabalhos, cuja apresentação foi registrada nessa publicação, um contingente expressivo (24,4% do total) abordava o desenvolvimento e a implantação de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um dispositivo típico da chamada Psicologia Organizacional, conforme Jacques (2003, p.102).

Vários outros temas pertinentes à relação entre sujeito e organizações, partindo da perspectiva das últimas, poderiam ser reunidos em outro bloco, somando aproximadamente 20%, com tópicos como:

Preparação para a Aposentadoria (8,89%), Socialização Organizacional (4,44%), Acompanhamento Funcional (2,2%) e Absenteísmo (2,2%), por exemplo.

Já os trabalhos que declaravam, ou nos quais se podia inferir algum tipo de alinhamento com a chamada Psicologia do Trabalho *strictu sensu* (Sampaio, 1998), somavam apenas 6,7% do total, sendo nítidas as ações que relatavam intervenções com base na Psicodinâmica do Trabalho (2,2%), Análise Ergonômica da Atividade (2,2%) e investigações sobre Síndrome de Burnout (2,2%).

As outras ações apresentadas nos citados Fóruns de Saúde Mental e Trabalho na Administração Pública Federal mostrava uma ampla diversidade. A Psicologia, de forma geral, surgia como elemento complementar a outros campos do conhecimento, em especial as Ciências da Saúde, com nítida prevalência da Medicina. Os temas citados transitavam, dentre outros, pela Humanização do Atendimento, Reabilitação, Prevenção e Combate ao Tabagismo, Prevenção e Combate ao Uso e Abuso de Substâncias Psicoativas, Biodança, Educação Psiconutricional e Assistência Clínica em Saúde Mental.

É razoável pensar que, até o momento de implantação do SIASS, havia uma nítida predominância das ações sustentadas pela Psicologia Organizacional, situação certamente influenciada pelo razoável ajustamento que esse domínio apresenta aos parâmetros de produtividade, eficácia e eficiência demandados por gestores e dirigentes. Mesmo na área pública, quando se imagina não ser tão intensa e imediata a pressão por resultados imediatos, já que não se impõe a lógica do lucro demandado por investidores que exigem retorno sobre investimentos feitos, mantém-se um quadro muito próximo do observado e já relatado sobre as práticas da Psicologia nas organizações privadas (Zanelli, 2002).

As contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para alterar esse quadro constituíram-se, também, de estratégias utilizadas pelos responsáveis pela implantação do SIASS para a formação continuada dos técnicos, gestores, líderes sindicais e operadores do referido Subsistema. Parte dessa proposta de formação profissional foi efetivada através de palestras, conferências e oficinas ministradas durante os já mencionados Fóruns. A escolha pelos palestrantes e responsáveis repre-

sentava, em linhas gerais, uma intencionalidade na formação, refletindo a expectativa de um embasamento mais consistente das ações a serem desenvolvidas, no contexto de implantação do SIASS.

Nesse sentido, embora seja possível afirmar que as edições de 2009 e 2010 dos Fóruns de Saúde Mental tenham contado com a participação de pesquisadores tanto vinculados à Psicologia Organizacional quanto à Psicologia do Trabalho, nota-se uma maior presença de autores mais próximos ao último domínio, como pode ser notado na Tabela 1.

Tabela 1

Edição do Evento	Nome do palestrante	Instituição	Campo teórico
2009	Maria Júlia Pantoja	UnB	Psi Organizacional
2009	Leny Sato	USP	Psi Social do Trabalho
2009	Wanderley Codo	UnB	Psi Social do Trabalho
2010	Christophe Dejourns	CNAM/ França	Psicodinâmica do Trabalho
2010	Ana Magnólia Mendes	UnB	Psicodinâmica do Trabalho
2010	Laerte Sznelwar	USP	Psicodinâmica do Trabalho

Fonte: <https://portalsipec.planejamento.gov.br>

Além dos citados acima, que estão ligados diretamente ao campo de pesquisa e investigação em alguma corrente teórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, outros espaços formativos foram disponibilizados com autores ligados a outras áreas do conhecimento, com uma clara aproximação para os campos da Saúde do Trabalhador e da Saúde Coletiva, como é possível observar:

Tabela 2

Edição do Evento	Nome do palestrante	Instituição	Campo teórico
2009	Luis Codina	OPAS/OMS	Saúde Coletiva
2009	Jose Marçal Jackson Filho	Fundacentro	Saúde do Trabalhador
2010	Maria Cecília Souza Minayo	FIOCRUZ	Saúde Coletiva
2010	Naomar Almeida Filho	UFBA	Saúde Coletiva

Fonte: <https://portalsipec.planejamento.gov.br>

Essa escolha faz perceber a tentativa dos organizadores do SIASS em potencializar o diálogo entre tais domínios e estimular novas formas de apropriação do conhecimento científico nas organizações. Certamente, pode-se inferir que a formação e o interesse dos próprios gestores responsáveis pela implantação do SIASS possa ser considerado como um vetor de grande importância no delineamento dessas formas de apropriação. Mas, sem dúvida, para além dos aspectos mais subjetivos inerentes a qualquer proposta de formação profissional nas organizações, surgem questões importantes para a própria área POT avaliar, no sentido de promover um conhecimento mais profundo sobre o próprio campo.

Teriam essas aproximações entre a área de conhecimento conhecida como Psicologia Organizacional e do Trabalho e o campo da Saúde do Trabalhador – nesse caso, especificamente do Servidor Público Federal – implicado em efetivas transformações da realidade de trabalho experimentadas por milhares de sujeitos? As contribuições porventura apresentadas pela área POT para o processo de implantação dessa política pública de atenção à saúde do servidor, caracterizada pelo SIASS, teriam sido realmente significativas?

Esses e outros questionamentos ultrapassam o escopo deste texto e requisitam a realização de novas investigações, com maior aprofundamento nos substratos teóricos e metodológicos que embasam a construção e o aprimoramento de políticas públicas voltadas para a saúde dos trabalhadores.

Considerações finais

A preocupação com a temática da Saúde do Trabalhador, a partir de um enfoque crítico e realmente comprometido com a efetiva transformação das situações de trabalho experimentadas por homens e mulheres, é fato relativamente novo na sociedade brasileira (Mendes & Dias, 1991).

Da mesma forma, as possíveis contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho para o aprimoramento do campo Saúde do Trabalhador também vem integrando um processo de construção gradual, carregando consigo todas as contradições próprias de qualquer campo do conhecimento científico, uma vez reconhecida a impossibilidade de uma neutralidade absoluta do mesmo (Japiassu, 1983).

Resguardadas as devidas competências e atribuições próprias a cada segmento e a cada ator social envolvido nesse processo – sabidamente coletivo – não há como negar que cabe aos psicólogos que militam no campo das Organizações e do Trabalho buscar intensificar as possíveis contribuições para a construção de políticas de atenção à saúde dos trabalhadores, tanto no setor público quanto no setor privado.

Superar discussões internas e apresentar sinais de maturidade política e acadêmica parece-nos condição fundamental para efetivar o tão propalado diálogo, que constitui requisito indispensável para a consolidação de qualquer disciplina ou área do conhecimento científico (Fonseca, 2010).

Referências

- Almeida Filho, N. (2000). *O conceito de saúde e a vigilância sanitária: notas para a compreensão de um conjunto organizado de práticas de saúde*. Brasília, DF: ANVISA.
- Anderson, P. (1995). Balanço do neoliberalismo. In E. Sader & P. Gentili (Orgs.), *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático* (pp. 9-23). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Araújo, T. M. (2011). Revisão de abordagens teórico-metodológicas sobre saúde mental e trabalho. In C. Minayo-Gomes, J. M. Machado, & P. G. Pena

- (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira* (pp. 325- 343). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Araújo, L. & Ruiz, V. S. (2012). Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 37(125), 170-180.
- Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT. (2009). *Psicologia do trabalho e das organizações: não atuamos pela cisão*. Acesso em 15 de maio, 2013, em http://www.sbpot.org.br/sbpot2/pdf/manifesto_psicologia-do-trabalho-e-organizacoes_SBPOT.pdf
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Borges, L. D. O. (2010). A psicologia do trabalho e das organizações no Brasil floresce? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 277-279.
- Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. D. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 26(n. spe.), 37-50.
- Brant, L.C. & Minayo-Gomez, C. (2011). A temática do sofrimento nos estudos sobre trabalho e saúde. In C. Minayo-Gomes, J. M. H. Machado, & P. G. L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 385-410). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Buss, P. M. & Pellegrini Filho, A. (2007). A saúde e seus determinantes sociais. *Physis: Revista Saúde Coletiva*, 17(1), 77-93.
- Carneiro, S. A. M. (2006). Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. *Revista do Serviço Público*, 57(1), 23-49.
- Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas – CREPOP. (2008). *Saúde do trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para a atuação do(a) psicólogo(a)*. Brasília, DF: CFP.
- Codo, W. (1985). O papel do psicólogo na organização industrial. In T. M. Lane Sílvia & W. Codo (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento* (pp. 195-202). São Paulo: Brasiliense.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2010). *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea*. Brasília, DF: Autor.
- Costa, D, Lacaz, F. A.C, Jackson Filho, J. M., & Vilela, R. A. G. (2013). Saúde do trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, 38(127), 11-30.
- Fonseca, J. C. F. (2010). Psicologia do trabalho e psicologia organizacional: diálogos possíveis. In N. Rajão, L. Nebenzahl, & D. Ferreira (Orgs.), *Psicologia:*

- integrando o trabalho, o social e as organizações* (pp. 1-79). Belo Horizonte: CRPMG
- Fonseca, J. C. F. & Oliveira, I. (2013). Clínica da atividade no contexto brasileiro: sobre ciências, territórios e compreensões. In A. Pujol & C. Dall'asta (Orgs.), *Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos* (Vol. 1, pp. 10-25). Buenos Aires: Creative Commons.
- Fontana, R. C. (2000). Trabalho e subjetividade. Nos rituais da iniciação, a constituição do ser professora. *Cadernos Cedes*, 20(50), 103-119.
- Gondin, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do trabalho e das organizações: produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99.
- Heloani, J. R. (2005). Psicologia do trabalho ou do capital? Eis a questão... *Revista Psicologia Política*, 5(10), 297-312.
- Hochman, G. (1994). A ciência entre a comunidade e o mercado: leituras de Kuhn, Bourdieu, Latour e Knorr-Cetina. In V. Portocarrero (Org.), *Filosofia, história e sociologia das ciências: abordagens contemporâneas* (pp.199-232). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Jacques, M. D. G. (1988). Por que psicologia do trabalho? Em busca de dimensões substantivas e totalizantes. *Psico*, 15(1), 71-76.
- Jacques, M. D. G. (2003). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 97-116.
- Japiassu, H. (1983). *A psicologia dos psicólogos* (2ª ed.). Rio de Janeiro: Imago.
- Krumm, D. (2005). *Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial / organizacional*. Rio de Janeiro: LTC.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. NT.: Spring Publishing Company.
- Lei n. 8.080*, de 19 de setembro de 1990. (1990). Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Acesso em 24 de março, 2014, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm.
- Machado, J. M. H. & Santana, V. (Orgs.). (2011). *1º Inventário de Saúde do Trabalhador, 2009: avaliação da rede nacional de atenção integral em saúde do trabalhador, 2008-2009*. Brasília, DF: Ministério da Saúde/ Fundação Oswaldo Cruz/ Universidade Federal da Bahia.
- Mendes, R. & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25, 341-349.

- Meszaros, I. (2002). *A crise estrutural do capital*. São Paulo: Boitempo.
- Minayo-Gomes, C., Machado, J. M., & Pena, P. G. (2011). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Minayo-Gomez, C. & Lacaz, F. A. C. (2005). Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 797-807.
- Ministério da Saúde. (2006). *Manual de Gestão e Gerenciamento da Rede Nacional de Atenção à Saúde Integral do Trabalhador – RENAST*. Brasília, DF: Autor.
- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (2010). *Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal*. Brasília, DF: Autor.
- Nobre, L., Pena, G. L. P., & Baptista, R. (Orgs.). (2011). *A saúde do trabalhador na Bahia – história, conquistas e desafios*. Salvador: Edufba/ Sesab/ Cesat.
- Portaria n. 1.261, de 05 maio de 2010. (2010). Institui princípios, diretrizes e ações em saúde mental para os órgãos da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
- Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In I. B. Goulart. & J. R. Sampaio (Orgs.), *Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Scliar, M. (2007). História do conceito de saúde. *Physis: Revista Saúde Coletiva*, 17(1), 29-41.
- Seligmann-Silva, E. (1997). Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. *Cadernos de Saúde Pública*, 13, 95-109.
- Selye, H. (1951). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The American Journal of Medicine*, 10(5), 549-555 .
- Spink, P. K. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição de psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1),174-192.
- Vygotsky, L. S. (2000). Manuscrito de 1929. *Educação & Sociedade*, 21(71), 21-44.
- Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Sobre os autores, organizadores e coordenadoras

Autores

Antônio Fernando Gomes Alves é doutor em Psicologia e mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente da Universidade Municipal de São Caetano do Sul.

E-mail: prof_alves@uol.com.br

Caroline Cristiane de Sousa é Psicóloga, mestre em Psicologia e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. É docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Hermínio Ometto.

E-mail: carolinecpsi@yahoo.com.br

Fernando Gastal de Castro é doutor em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade Federal de Santa Catarina. Docente do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

E-mail: fernandogastal@gmail.com

Greice Viana Martins é graduada pela Faculdade de Santa Luzia. Atualmente é extensionista da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais na área de Psicologia.

E-mail: jcesar@ufmg.br

Heloisa Aparecida de Souza é Psicóloga, mestre em Psicologia e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

E-mail: heloisa_apsouza@yahoo.com.br

Jardel Pelissari Machado é mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Paraná. Psicólogo da Unidade de Atenção Psicossocial/PRAE da Universidade Federal do Paraná. É docente da Faculdade de Administração, Ciências, Educação e Letras (FACEL).

E-mail: machado.jardel@yahoo.com.br

João César de Freitas Fonseca é mestre em Psicologia Social e doutor em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais. Docente da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Curso de Psicologia - Unidade São Gabriel.

E-mail: jcesar@ufmg.br

João Leite Ferreira Neto é doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente e pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bolsista de produtividade do CNPQ.

E-mail: jleite.bhe@terra.com.br

Johanna Garrido Pinzón é Psicóloga e possui especialização em Desenvolvimento Social pela Universidade De La Salle. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

E-mail: johannagarrido28@gmail.com

José Eleonardo Tomé Braga Júnior é acadêmico de Psicologia na Universidade Federal do Ceará. Estagiário na Secretaria de Saúde do Estado do Ceará - SESA.

E-mail: eleonardobraga@gmail.com

Juliana da Silva Nóbrega é doutora em Psicologia Social do Trabalho, pela Universidade de São Paulo - USP, e mestre em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente de Psicologia do Departamento de Ciências da Educação da Universidade Federal de Rondônia - UNIR.

E-mail: juliananobrega80@gmail.com

Karlinne de Oliveira Souza é graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará.

E-mail: kklinne@gmail.com

Marcia Hespanhol Bernardo é mestre e doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo - USP. É docente do Programa de Pós-Gradu-

ação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, nos cursos de graduação e pós-graduação stricto sensu em Psicologia.

E-mail: marciahespanhol@hotmail.com

Maria das Graças de Lima é mestre e doutora em Geografia (Geografia Humana) pela Universidade de São Paulo - USP. Docente do Departamento de Geografia da Universidade Estadual de Maringá - UEM.

E-mail: m.gracalima@uol.com.br

Maria Luisa Carvalho é doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR.

E-mail: mluisacarvalho@utfpr.edu.br

Marilene Zazula Beatriz é doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e mestre em Administração - UFPR. Docente da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR.

E-mail: marilenez@utfpr.edu.br

Matusalém de Brito Duarte é mestre em Geografia e doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Docente e pesquisador do CEFET-MG.

E-mail: matusalem@deii.cefetmg.br

Moacir Fernando Viegas é doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC.

E-mail: mviegas@unisc.br

Rosemeire Aparecida Scopinho é doutora em Sociologia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP e mestre em Educação pela Universidade Federal de São Carlos - UFSCar. Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos - UFScar.

E-mail: scopinho@ufscar.br

Salvador Antonio Mireles Sandoval é doutor em Ciência Política pela University of Michigan. Professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Programa de Pós-Graduação em Psicologia e da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP.

E-mail: sams1910@gmail.com

Suzana da Rosa Tolfo é mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina e doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina.

E-mail: srtolfo14@gmail.com

Thales de Bessa Marques dos Santos é graduado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, com especialização em Psicoterapias Cognitivas pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atua como psicólogo clínico.

E-mail: thales1984@gmail.com

Thiago Soares Nunes é mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina e doutorando pela mesma universidade. Pesquisador do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito - NETCOS/UFSC.

E-mail: thiago.nunes@eadadm.ufsc.br

Organizadores

Maria Chalfin Coutinho é doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP. Docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e bolsista em produtividade do CNPq.

E-mail: maria.chalfin@ufsc.br

Odair Furtado é doutor em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP, trabalhando no Programa de Estudos Pós-Graduado em Psicologia Social.

E-mail: odairfurtado@pucsp.br

Tânia Regina Raitz é doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. É técnica de atividades especiais - Sistema Nacional de Emprego - SINE/SC e docente dos cursos de graduação e Mestrado em Educação da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI.
E-mail: floraitz@yahoo.com.br

Coordenadoras da Coleção

Ana Lídia Campos Brizola é mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pesquisadora do INCT CNPq Brasil Plural - IBP. Editora executiva do Núcleo de Publicações do Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH/UFSC e da ABRAPSO Editora.
E-mail: ana.lidia@ufsc.br

Andrea Vieira Zanella é doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP. Professora associada da Universidade Federal de Santa Catarina e bolsista em produtividade do CNPq.
E-mail: avzanella@gmail.com